



**Un milieu de travail
pour toutes et tous**

Négocier l'égalité

A

**Un milieu de travail
qui reflète la
collectivité**

Nombre de nos lieux de travail

ne reflètent pas la diversité des collectivités dans lesquelles nous vivons. Les groupes qui sont habituellement non représentés, ou sous-représentés, incluent les femmes, les travailleuses et travailleurs de couleur, les Autochtones, les personnes qui ont un handicap, les lesbiennes, les gais, les personnes bisexuelles et transgenres.

Ces inégalités résultent souvent d'années de pratiques d'embauche qui ont exclu certains groupes, habituellement de manière non intentionnelle. Que ce soit volontairement ou non, nous devons nous assurer que nos lieux de travail soient ouverts à tous les membres de nos collectivités, y compris les personnes des groupes désavantagés.

Changer le lieu de travail pour mieux refléter la collectivité est l'objectif de l'équité en matière d'emploi. Pour ce faire, certains gouvernements ont introduit une législation sur l'équité en matière d'emploi.

Les programmes légiférés résultent habituellement de plaintes ou sont proactifs. Les premiers sont fondés sur des plaintes faites par des individus ou une tierce partie. Les programmes proactifs obligent les employeurs à implanter l'équité en matière d'emploi. L'objectif de bonnes lois sur l'équité en matière d'emploi est d'éliminer les obstacles, comme les systèmes d'emploi discriminatoires, et de voir à ce que les groupes désignés soient bien représentés dans le milieu de travail.

Faire le ménage dans les systèmes d'emploi est une bonne chose pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Ainsi, un employeur peut exiger un diplôme de 12e année, inutile, pour un poste de préposé à l'entretien ménager. Cela pourrait être un obstacle pour les membres des groupes désignés qui sont peu nombreux à terminer leur 12e année, comme les Autochtones. En éliminant cette exigence inutile, d'autres personnes qui n'ont pas terminé leur 12e année en bénéficieront aussi.

De par les programmes d'équité en matière d'emploi, les membres des groupes désignés n'ont pas seulement un accès équitable aux emplois mais ils ont aussi un environnement de travail qui les encourage à rester au travail et à progresser dans leur milieu de travail. De plus, des mesures spéciales comme la formation et les possibilités de développement de carrière pour tous les membres du groupe, et des mesures d'accommodement pour les personnes qui ont un handicap, seront nécessaires. Cela ne veut pas dire que les gens seraient placés dans des postes pour lesquels ils ne sont pas qualifiés ni que les attentes sur le plan du rendement seraient différentes.

Mais nous n'avons pas besoin d'attendre une loi. Les sections locales du SCFP peuvent négocier des mesures concrètes dans leurs conventions collectives pour améliorer le milieu de travail.

Ressources :

L'égalité au travail : manuel sur l'accès à l'égalité, SCFP.

Phebe-Jane Poole, *Communicating Employment Equity: Preparing for Change*, CCH Canadian Limited, 1994.

Les obstacles à l'égalité

Essayer de trouver les obstacles suivant dans votre milieu de travail. Vous trouverez d'autres exemples aussi. Les obstacles sur le plan des politiques et des pratiques excluent les femmes et les minorités et ont des effets négatifs sur elles. Quand vous voyez des obstacles comme ceux-ci, négociez une clause sur l'équité en emploi pour examiner le milieu de travail soigneusement et régler les problèmes.

1) **Recrutement** (comment un employeur attire les gens pour occuper un emploi)

- a) Place des annonces dans le bureau des ressources humaines seulement.
- b) A des exigences spécifiques quant à la taille pour le poste (exemple, 5'9").

2) **Sélection** (comment un employeur choisit la meilleure candidate ou le meilleur candidat pour le poste)

- a) Un cadre blanc, seul, sans critères définis ni de questionnaire, choisit la candidate ou le candidat.
- b) Question lors de l'entrevue demandant à une candidate si elle a l'intention d'avoir des enfants.

3) **Classification** (comment un employeur décide des tâches d'un emploi et de sa valeur)

- a) Dans les emplois à forte prédominance féminine, il y a peu ou pas de chance d'avancement.
- b) Les emplois occupés surtout par des femmes et des minorités comportent un salaire moindre.

(À SUIVRE)

Les obstacles à l'égalité

4) **Promotion** (comment un employeur décide qui sera promu et comment)

- a) Les critères d'avancement ne sont pas liés à l'emploi.
- b) Un cadre décide seul : aucune demande ni d'entrevue.

5) **Formation** (qui reçoit la formation : type, fréquence, conditions)

- a) Seuls les titulaires d'emplois « masculins » ou « professionnels » ont droit à une formation. Aucune formation donnée pour les promotions dans les emplois à forte prédominance féminine.
- b) La formation se donne les fins de semaine.

6) **Conditions de travail** (heure de travail, atmosphère au travail, lieu de travail)

- a) Les femmes et les travailleuses et travailleurs des groupes minoritaires sont harcelés.
- b) On donne les pires tâches aux travailleuses et travailleurs des groupes minoritaires.
- c) Le lieu de travail exige que les femmes et les hommes partagent les toilettes.

Éléments de base pour une clause sur l'équité en matière d'emploi

- Énoncé de politique sur l'engagement des parties en faveur de l'équité en matière d'emploi (EE).
- Définition d'un programme d'EE.
- Portée d'un programme d'EE.
- Processus pour former un comité d'EE syndical-patronal.
- Identification des groupes désignés.
- Communication avec les travailleuses, les travailleurs et l'employeur et formation donnée.
- Analyse de la main-d'œuvre à l'interne (représentation, distribution).
- Analyse de la main-d'œuvre extérieure (disponibilité).
- Analyse des systèmes d'emploi afin d'y trouver les pratiques discriminatoires.
- Analyse des salaires et des avantages.
- Le programme d'EE :
 - a) engagement formel;
 - b) étendue du programme;
 - c) groupes désignés;
 - d) processus utilisé pour l'analyse;
 - e) résultats de l'analyse.

(À SUIVRE)

Éléments de base pour une clause sur l'équité en matière d'emploi

Mesures d'EE – qualitatives et quantitatives

a) Qualitatives :

- éliminer les politiques et pratiques discriminatoires;
- mesures positives pour aider les groupes désignés à recevoir un traitement équitable, par exemple, les programmes de mentorat et les programmes de rattrapage;
- les mesures d'accommodement comme les dispositions techniques visant à aider une personne handicapée à faire son travail;
- les mesures de soutien comme les horaires flexibles qui aideraient spécifiquement les groupes désignés mais qui seraient avantageuses pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

b) Quantitatives :

- objectifs numériques pour chaque groupe désigné afin que la main-d'œuvre soit plus représentative de la collectivité.

c) Échéancier :

- des échéanciers pour atteindre à la fois les objectifs qualitatifs et quantitatifs.

d) Stratégie de mise en œuvre :

- responsabilités et imputabilité;
- clause sur le budget de formation;
- Contrôle.

CLAUSES

Section locale 500 du SCFP et Ville de Winnipeg

Équité en matière d'emploi

Conformément à la Lettre d'entente sur l'équité en matière d'emploi, la Ville et le Syndicat s'entendent pour collaborer à l'élaboration et à l'application d'un programme visant à assurer l'équité en emploi pour tous les employés, hommes et femmes.

Objectifs

Les objectifs du programme sont les suivants :

- a) voir à ce que les systèmes d'emploi actuels et futurs soient exempts de toute forme de discrimination;
- b) éliminer les disparités dans la distribution actuelle de la main-d'œuvre de la Ville afin que la composition de la main-d'œuvre reflète la disponibilité des membres des groupes désignés dans la Ville de Winnipeg; cela inclut le recrutement actif et l'embauche de membres des groupes cibles;
- c) préparer l'organisation pour le rôle accru que les membres des groupes désignés joueront au sein de la main-d'œuvre.

Mandat

Le mandat du Comité est le suivant :

1. analyser la représentation et la distribution des personnes employées couvertes par l'unité de négociation du personnel afin d'identifier les secteurs sous-représentés;
2. examiner les systèmes d'emploi actuels pour identifier la discrimination systémique possible;
3. si nécessaire, faire des recommandations aux parties respectives sur tous les éléments normalement associés à un projet d'équité et de diversité, y compris :
 - a) l'élimination des obstacles systémiques et des obstacles à l'emploi;
 - b) l'établissement de systèmes d'emploi objectifs et non discriminatoires;
 - c) l'établissement d'objectifs et d'échéanciers pour le programme;

- d) le développement de mesures spéciales pour éliminer les obstacles à l'emploi passés et présents;
 - e) le développement de politiques qui permettent d'atteindre les objectifs;
4. contrôler et évaluer les progrès du programme;
 5. coordonner les sessions d'éducation sur l'équité et la diversité visant toutes les personnes employées;
 6. présenter un rapport annuel sur le programme à la haute direction et à l'exécutif de la section locale 500 du SCFP.

Section locale 3903 du SCFP et Université York

Article 5 – Comités syndical-patronal

5.03 Équité en matière d'emploi

Le Syndicat et l'Employeur acceptent de maintenir un Comité d'équité en matière d'emploi qui se réunira dans les trente jours suivant la signature de la convention collective 2002-2005.

Le Comité d'équité en matière d'emploi aura accès aux résultats non confidentiels d'un recensement fait auprès de tous les membres des unités de négociation et des étudiantes et étudiants diplômés de l'Université York qui sera fait par le Bureau de l'équité en matière d'emploi suivant la ratification de la convention collective de 2002-2005. Le Comité d'équité en matière d'emploi peut demander à l'Institut de la recherche sociale de faire des analyses spécifiques des données recueillies en lien avec le sondage sur l'équité en matière d'emploi. L'Employeur ne refusera pas sans motif valable la recommandation du Comité d'équité en matière d'emploi visant à obtenir des fonds pour mener le ou les sondages.

De plus, le mandat du Comité inclura l'établissement d'objectifs et de calendriers pour l'élimination des pratiques discriminatoires et des obstacles systémiques pour l'accès à l'égalité. Les questions à régler incluront le recrutement, les procédures de sélection, l'affichage de postes, la formation requise et fournie par l'Employeur, les salaires et les avantages ainsi que les conditions de travail (y compris l'accommodement des personnes qui ont un handicap).

Dans les douze mois suivant sa première réunion, le Comité d'équité en matière d'emploi élaborera un programme d'équité en emploi que les parties

approuveront. Ce programme comprendra l'élimination des obstacles à l'emploi afin d'atteindre l'objectif ultime d'une représentation équitable des groupes désignés suivants au sein des emplois de l'unité de négociation : Autochtones, personnes qui ont un handicap, minorités visibles et femmes. Une représentation équitable signifie le reflet de la population de ces groupes dans la région du Toronto Métropolitain.

Le Comité sera formé de trois personnes qui représentent chacune des parties et la ou le responsable de la coordination de l'équité en matière d'emploi sera un membre d'office. La préférence sera donnée aux membres de chaque groupe désigné. Une personne représentant chacune des parties sera désignée comme coprésidence et les deux coprésidences désignées présideront en alternance. Chaque présidence peut convoquer une réunion en donnant un avis de deux semaines aux autres membres du Comité.

Syndicat canadien de la fonction publique (Saskatchewan) et Association des organisations de la santé de la Saskatchewan (SAHO) et Saskatchewan Intergovernmental and Aboriginal Affairs (Ministère des Affaires intergouvernementales et autochtones de la Saskatchewan)

Main-d'œuvre représentative pour les travailleuses et travailleurs autochtones :

Les parties s'entendent sur le principe d'une main-d'œuvre représentative pour les travailleuses et travailleurs autochtones. Le Comité de stratégie en matière d'emploi sera responsable d'élaborer, de mettre en œuvre, de contrôler et d'évaluer des initiatives proactives visant à ce que les Autochtones soient présents dans tous les emplois en proportion de la main-d'œuvre provinciale. Lors de l'embauche de nouvelles personnes, le principe de représentation des Autochtones s'appliquera en autant qu'il y ait des candidates et candidats autochtones qualifiés pour pourvoir au poste vacant. Les parties acceptent de faciliter les possibilités d'éducation qui peuvent inclure des cours d'alphabétisation, des services de consultation et de planification d'un cheminement de carrière. À la demande de la personne employée, un Aîné sera présent lors des discussions sur les questions touchant les personnes employées autochtones. Les parties acceptent de mettre en œuvre les possibilités d'éducation pour toutes les personnes employées afin de régler les idées fausses et détruire les mythes concernant les Autochtones. Cela inclura des sessions d'orientation avancées pour les nouvelles personnes employées afin de s'assurer d'une meilleure compréhension des pratiques de travail respectueuses pour en arriver à un environnement exempt de toute forme de harcèlement. De plus, les parties acceptent de faire tous les efforts raisonnables pour accommoder une personne employée qui souhaite assister ou participer à une célébration spirituelle ou culturelle requise par sa foi ou sa culture.

Section locale 2929 du SCFP et Syndicat des employés de la Société immobilière du Québec (SESIQ) (Entente)

Programme de recyclage

Un programme de recyclage a été créé pour s'assurer de la succession des travailleuses et travailleurs qui prennent leur retraite et donc pour réabsorber certains surplus d'employés. Les métiers ciblés par ce projet sont les suivants : électriciens, plombiers et mécaniciens de machines fixes III.

Le but du programme est de fournir des candidates et candidats qui ont les certificats de qualification pour les métiers visés. Ces certificats seront décernés à la suite d'un examen passé avec succès à la fin de la période de formation et des périodes d'apprentissage. Quand une personne obtient son certificat de qualification, elle sera affectée à la classification du métier visé.

Pendant la première phase du programme, au cours de l'hiver de 1995-1996, neuf (9) électriciens, cinq (5) plombiers et cinq (5) mécaniciens de machines fixes, hommes et femmes, commenceront leur formation.

La première étape de la formation institutionnelle aura lieu à Québec, compte tenu des besoins futurs de la *Société immobilière du Québec* (SIQ) dans cette région et de la clientèle visée.

Conditions de participation

- accepter d'être reclassifié comme apprenti (aide général, classe 7, groupe métiers, 38.75 heures);
- accepter l'horaire de travail et les méthodes de formation et d'apprentissage;
- accepter de rester au sein de la SIQ pour une période égale à la durée du programme, une fois la formation terminée.

Conditions d'admissibilité

- être à l'emploi de la SIQ dans le groupe « bureau*/technique »;
- détenir un diplôme de secondaire IV;
- pouvoir faire des études professionnelles;
- pouvoir exercer le métier visé;
- être une employée ou un employé excédentaire ou, de l'avis de l'employeur, pouvoir être remplacé par une employée ou un employé excédentaire.

* Ce programme de recyclage a permis au personnel de bureau licencié d'être formé comme électriciens, par exemple, et pouvoir être embauché dans des emplois à temps complets de la SIQ.

Un processus de sélection, y compris des examens et des entrevues, aura lieu pour choisir les participantes et participants. Si nécessaire, l'ancienneté s'appliquera pour décider du choix des participantes et participants entre les candidates et candidats admissibles.

Section locale 1975 du SCFP et l'Université de Regina (Principe d'entente)

Initiatives pour l'équité en matière d'emploi

Les dispositions suivantes prendront effet le 1^{er} janvier 1996.

Nonobstant la disposition de la convention collective, les parties conviennent que les initiatives suivantes auront préséance sur les dispositions spécifiées dans la convention et sont fournies afin d'améliorer la participation des membres désignés pour l'équité en matière d'emploi (Autochtones, personnes qui ont un handicap, minorités visibles et femmes) dans tous les types d'emploi à l'Université de Regina.

1. Les Ressources humaines peuvent juger que certains affichages de postes sont des « Postes pour l'équité en matière d'emploi/Postes désignés » afin d'atteindre les objectifs de l'Université sur le plan de l'équité en matière d'emploi.

Les postes seront considérés comme désignés seulement s'ils ne peuvent être pourvus par une personne employée qui a reçu un avis de licenciement (article 12.1.4) ou par une personne employée qui a des droits de rappel (article 12.1.7).

2. Le nombre de ces postes ne dépassera pas quatre en tout temps.
3. De telles désignations peuvent inclure des postes permanents, saisonniers, contractuels, à temps complet et à temps partiel.
4. L'Université tentera de pourvoir aux postes désignés à partir des personnes actuellement en emploi qui sont membres des groupes de l'équité en matière d'emploi ou des groupes désignés. Le choix parmi ces candidates et candidats se fera sur la base de l'ancienneté, des qualifications requises et de l'efficacité démontrée par le poste occupé actuellement ou dans le passé à l'Université par la candidate ou le candidat.

S'il n'y a pas de candidate ou de candidat qualifié, l'Université examinera, sur la même base décrite ci-dessus, les demandes des personnes employées qui ont presque les qualifications requises avant d'examiner la candidature de toute personne de l'extérieur. Si une nomination est faite pour une candidate ou un candidat qui n'a pas la ou les qualifications requises pour le poste, l'Université

peut, comme condition de nomination, exiger que la personne obtienne la ou les qualifications requises à l'intérieur d'une limite de temps précise.

Si aucune personne candidate convenable n'est disponible à l'interne, l'Université peut nommer une personne de l'extérieur à partir des membres des groupes de l'équité en matière d'emploi ou des groupes désignés.

Si aucune personne candidate de l'extérieur convenable n'est disponible, le poste sera affiché à nouveau et on y pourvoira selon les dispositions de l'article 8.

5. En tout temps, l'Université peut placer une annonce pour des candidates et candidats appropriés pour l'équité en matière d'emploi. Les postes désignés pour l'équité ne seront pas annoncés avant la fin de l'affichage interne.
6. Une personne candidate nommée à un poste désigné pour l'équité aura droit, à la date de nomination au poste, à l'ancienneté suffisante pour que le total s'élève à un maximum de trois ans. Si la personne compte trois années d'ancienneté ou plus au moment de sa nomination, l'ancienneté continuera de s'accumuler de manière normale. Si on accorde de l'ancienneté à la personne employée pour que son ancienneté s'élève à trois ans au moment de sa nomination, elle sera maintenue jusqu'à ce que l'ancienneté que la personne employée aurait accumulée dans des circonstances normales s'élève à trois ans puis elle continuera de s'accumuler de manière normale. Toute ancienneté extraordinaire qui peut avoir été ajoutée à l'ancienneté totale d'une candidate ou d'un candidat dans un poste désigné peut être utilisée au cas où la personne employée serait affectée par l'article 12 : Licenciement et rappel. Une telle ancienneté extraordinaire ne peut être utilisée pour postuler un emploi.
7. Les personnes employées des groupes de l'égalité dans des postes désignés peuvent recevoir une formation spéciale si les Ressources humaines le jugent nécessaire. Une telle formation sera donnée en utilisant des fonds additionnels à ceux habituellement liés à l'article 15.
8. L'Université peut donner une formation aux cadres et aux personnes employées de l'unité, avec une ou plusieurs personnes employées dans des postes désignés pour l'égalité, sur la sensibilisation à l'interculturalisme et aux domaines connexes.
9. Sans perturber les conditions de travail normales des autres personnes employées, l'Université peut prendre des mesures pour aider les personnes candidates à l'égalité à s'adapter à la situation de travail, comme la désignation des heures de travail à différents temps de la journée ou de la semaine, l'autorisation de prendre des congés, etc.

10. Quand un poste désigné dont la ou le titulaire est une personne membre des groupes de l'égalité est vacant, il peut ou peut ne pas être affiché comme l'un des postes désignés pour l'équité en matière d'emploi.

L'Université de Regina fournira au Syndicat un rapport sur l'égalité qui inclura les données statistiques sur l'avancement des objectifs en matière d'équité de l'Université de Regina. Si au cours de deux années consécutives le nombre de personnes nouvellement embauchées des groupes de l'égalité est inférieur aux nouvelles embauches des groupes de l'égalité de la période précédente, cette entente prendra fin.

Section locale 3851 du SCFP et Nelson House, Ottawa (Ontario)

Article 4 – Droits de la personne

4.03 Équité en matière d'emploi

a) Nelson House reconnaît :

- que l'oppression sociale est systémique et qu'elle est maintenue et se manifeste dans le cadre de relations entre des individus et des groupes; cela empêche certains groupes marginalisés de participer pleinement à la société;
- les liens entre la violence faite aux femmes et d'autres formes d'oppression vécues par les femmes et les enfants; et la manière dont les oppressions multiples ont d'autres répercussions sur la façon dont les femmes sont traitées par nos divers systèmes : de santé, judiciaire, d'application de la loi, de réglementation et d'aide sociale.

De plus, Nelson House reconnaît qu'en raison de l'oppression sociale, divers groupes de femmes n'ont pu participer aux activités de nombreuses organisations de femmes ou ne se sont pas senties libres d'y participer.

Conformément aux valeurs de justice sociale et de responsabilisation face à la collectivité, Nelson House est engagé à offrir des services qui reflètent et appuient les données démographiques de la zone desservie.

Nelson House doit être représentatif de la diversité populaire et avoir suffisamment de compassion pour travailler de manière efficace avec divers groupes.

b) Promotion de l'équité en matière d'emploi

Nelson House doit promouvoir l'équité en matière d'emploi au moyen des mesures suivantes :

- l'embauche de femmes provenant de groupes traditionnellement exclus;
- le recrutement de femmes bénévoles provenant de groupes traditionnellement exclus (y compris les membres du Conseil);
- l'offre d'une formation aux personnes employées de Nelson House qui sensibilisera et éduquera les personnes employées en ce qui a trait à l'identification et à la confrontation de leurs propres préjugés et à ceux des autres;
- l'assurance que le lieu (le refuge et lieux de rencontre à l'extérieur lorsque possible) est physiquement accessible et que son décor soit accueillant;
- la diffusion de matériel qui reflète la diversité de la zone desservie (comme les diverses langues, les divers enjeux);
- le réseautage actif et le partage de l'information avec les organisations locales dont les services visent les groupes traditionnellement exclus;
- la mise en œuvre de politiques de lutte contre le harcèlement, dans l'intention de protéger les membres de Nelson House de tout traitement abusif;
- la promotion de l'engagement de Nelson House face à la diversité dans la zone desservie;
- les parties s'entendent pour travailler ensemble afin d'identifier et d'éliminer les obstacles systémiques qui empêchent l'équité en matière d'emploi.

Les groupes traditionnellement exclus ou opprimés incluent, sans y être limités : les femmes, les personnes ayant un handicap, les Autochtones, les membres de minorités raciales, les immigrants et les réfugiés, les lesbiennes, les gais et les bisexuels, les femmes qui ont eu des problèmes avec la loi, les personnes d'âge mûr, les francophones et les personnes à faible revenu.