

Renforcer notre syndicat

RAPPORT FINAL DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL
SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES



Congrès national du SCFP - Toronto - 2007

SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique **scfp.ca**

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR LA PATICIPATION DES FEMMES	1
INTRODUCTION	4
• Notre mandat	4
• Résumé de ce que nous avons fait	4
LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES	8
• Une histoire du SCFP.....	8
• Recherche sur les femmes dans d'autres syndicats	11
UN SURVOL DE CE QUE NOUS AVONS APPRIS	14
• La participation des femmes au syndicat	14
• Les barrières qui empêchent les femmes d'occuper des postes de direction	17
NOS BUTS ET RECOMMANDATIONS	20
A. Plan d'action pluriannuel pour la participation des femmes	21
B. Des changements à notre structure nationale	26
ANNEXE A – Plan d'action pluriannuel pour la participation des femmes	
ANNEXE B – Les membres du Groupe de travail national sur la participation des femmes	
ANNEXE C – Résolution 106 au congrès national de 2005	
ANNEXE D – La structure du Conseil exécutif national	
ANNEXE E – Liste des lieux où le GTNPF a tenu des consultations	

MESSAGE DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES

Au cours des deux dernières années, le Groupe de travail national sur la participation des femmes a amorcé, avec les membres du SCFP, une discussion sur la situation des femmes dans nos lieux de travail, dans notre société et dans notre syndicat.

Notre discussion a eu lieu dans un contexte politique hostile à l'égalité des femmes, comme en ont fait foi les attaques lancées par le gouvernement conservateur de Stephen Harper. Les importantes compressions imposées à Condition féminine Canada, l'annulation du projet national de garderies et l'élimination du programme de contestation judiciaire ont ramené l'égalité des femmes des décennies en arrière.

En même temps, les membres d'autres groupes en quête d'égalité exigent de plus en plus que nos structures syndicales reflètent plus fidèlement la diversité de notre effectif. Le Groupe de travail a été créé notamment parce que la représentation des femmes à la haute direction du SCFP est à son plus bas depuis le début des années 70, même si les femmes forment maintenant les deux tiers des membres. Les femmes sont nettement sous-représentées aux postes de direction, tout comme les membres de tous les autres groupes en quête d'égalité.

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes, formé de 16 membres qui reflètent la diversité des femmes du syndicat, avait une immense tâche à accomplir. Nous avons reçu le mandat de consulter la pleine diversité de nos membres au syndicat sur les larges enjeux liés à l'égalité des femmes. Nos discussions ont dépassé la question de la représentation des femmes au syndicat et ont inclus les luttes que mènent les femmes pour la sécurité économique et un travail acceptable. Et nos consultations ont tenu compte de toute l'ampleur de l'expérience et des besoins de femmes différentes, dont les lesbiennes, les transgenre, les femmes handicapées, les femmes racialisées et les femmes autochtones.

Pendant nos consultations, nous avons constaté que les femmes sont très actives au syndicat, surtout au niveau local. Nous avons aussi constaté que les femmes font preuve d'une résilience, d'une créativité et d'une force incroyables pour surmonter la multitude de problèmes rencontrés au travail, tout en tentant de trouver un équilibre entre leur militantisme communautaire et leur vie familiale.

Pourtant, trop souvent, les femmes ne trouvent pas le temps, dans leur vie très occupée, de jouer un rôle actif au syndicat. Nous avons été touchées par les récits personnels de femmes qui ont deux ou trois emplois, qui luttent pour soutenir leur famille comme mères monoparentales ou qui se font réprimander par leur patron à cause de leurs activités syndicales. Nous avons écouté des consœurs qui font face au racisme quotidiennement, des consœurs qui se sentent invisibles et exclues à cause d'une déficience et des consœurs qui sont incomprises ou victimes de haine à cause de leur orientation sexuelle.

Il nous est apparu clairement que les pressions subies au travail, les attentes sociétales et familiales à l'égard des femmes et certains comportements et pratiques que l'on retrouve au syndicat empêchent toujours la pleine participation des femmes. Cette participation au syndicat devient encore plus difficile pour les femmes des groupes en quête d'égalité qui subissent les effets de préjugés profondément enracinés dans la société et d'un héritage de colonialisme.

Même si le Groupe de travail a parlé à un très grand nombre de membres dans le cadre de ses consultations, nous aurions aimé joindre encore plus de femmes d'autres groupes en quête d'égalité. Nous savons qu'avec plus de temps et de ressources, nous aurions pu creuser plus profondément et aller plus loin que la réalité des militantes actuelles pour mieux refléter la diversité des membres du SCFP.

Le processus a été immensément gratifiant pour toutes les membres du Groupe de travail. Nous avons été inspirées par les membres que nous avons rencontrés et dynamisées par le regain de militantisme constaté chez les femmes du syndicat.

Le présent rapport résume le travail accompli par le Groupe de travail national sur la participation des femmes et présente les faits saillants de ce que nous avons appris dans le cadre de nos consultations auprès de plus de 7 000 membres du SCFP. Notre rapport énumère également les changements qui, selon nous, devront être mis en œuvre pour que nous puissions bénéficier de la force et de l'énergie de la pleine diversité des femmes du SCFP.

Les changements recommandés dans le présent document feront de notre organisation un meilleur syndicat pour tous ses membres. Beaucoup d'hommes qui ont participé à nos consultations ont soulevé certaines des mêmes préoccupations que les femmes. Par exemple, certains trouvent difficile de jouer un rôle actif au syndicat en même temps qu'ils jouent leur rôle de parent et

d'autres ont aussi exprimé le souhait que la culture syndicale soit plus respectueuse.

Le Groupe de travail a ouvert la porte à l'approfondissement des discussions sur les enjeux d'égalité dans notre syndicat. Nous devons en faire tellement plus pour régler les problèmes classiques vécus par les femmes et les hommes du SCFP qui sont encore plus marginalisés par leur race, leurs déficiences physiques ou mentales ou leur orientation sexuelle. Nous constatons que notre syndicat devra faire tomber bien des barrières pour répondre efficacement aux besoins de tous ses membres.

Nous incitons les membres et les dirigeants de toutes les instances de notre syndicat à s'engager à mettre en œuvre les recommandations proposées dans le présent rapport.

Nous vous remercions de nous avoir offert l'occasion de servir les membres et nous vous soumettons respectueusement notre rapport final.

INTRODUCTION

Notre mandat

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes a été créé dans la foulée de l'adoption d'une résolution au congrès national du SCFP de 2005, à Winnipeg.

La résolution 106 demandait au Groupe de travail de s'acquitter des tâches suivantes :

- Recueillir des renseignements sur la situation des femmes dans l'ensemble du syndicat et revoir nos programmes d'éducation et de leadership;
- Demander aux militantes et militants du SCFP et aux conseillères et conseillers syndicaux leur avis sur les besoins des femmes en matière d'égalité, sur les raisons pour lesquelles les femmes ne sont pas représentées à toutes les instances du syndicat et sur les modifications à apporter aux structures du SCFP pour assurer l'égalité des femmes;
- Recommander des programmes qui feront avancer la cause de l'égalité des femmes au syndicat, incluant des modifications aux structures et l'ajout de vice-présidences régionales;
- Faire rapport aux membres aux réunions du Conseil exécutif national, aux congrès des divisions provinciales et au congrès national de 2007.

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes compte 16 membres de la base qui représentent la diversité régionale, sectorielle et culturelle de notre effectif. Une conseillère de chaque province et des membres du personnel du bureau national soutiennent le Groupe de travail.

Résumé de ce que nous avons fait

Au cours des deux dernières années, le Groupe de travail national sur la participation des femmes a consulté les membres du pays sur la question de l'égalité des femmes.

Phase un – Consultations auprès des membres

La première étape de notre travail a été celle de la consultation. Le Groupe de travail national sur la participation des femmes a voulu joindre le plus grand nombre possible de membres du SCFP pour leur demander leur opinion sur des enjeux clés en matière d'égalité des femmes aujourd'hui.

Les membres du SCFP étaient reconnaissants et impatients d'entreprendre cette conversation sur la place des femmes au syndicat. Ils ont discuté des nombreux avantages qui découlent d'une participation active des femmes au syndicat et des moyens que peut prendre le syndicat pour améliorer leurs lieux de travail et leur vie en général.

Voici un résumé de ce que nous avons accompli au cours de notre première année :

- Les membres du Groupe de travail ont tenu 196 rencontres personnelles avec près de 2 300 membres du SCFP dans 121 collectivités du pays. Les rencontres étaient ouvertes et participatives et étaient fondées sur un ensemble standard de questions. On peut se procurer un rapport sommaire sur les consultations, intitulé « Ce que nous avons entendu », au Service de l'égalité du SCFP.
- Nous avons rencontré une incroyable diversité de membres, dont beaucoup ne se rendent jamais aux conférences et congrès provinciaux ou nationaux. Des femmes de groupes en quête d'égalité ont assisté à plus de 30 % de nos rencontres. En outre, nous avons tenu des réunions spéciales avec des femmes membres de groupes en quête d'égalité.
- 4 788 membres du SCFP ont répondu à notre questionnaire, qui était disponible sur le site Web du SCFP, en plus d'avoir été distribué dans chaque région ou division par les membres du Groupe de travail.
- Nous avons envoyé directement aux sections locales un sondage visant à recueillir des renseignements sur les femmes et sur les groupes en quête d'égalité au sein de notre effectif et des exécutifs des sections locales, ainsi que pour en savoir plus sur les politiques et pratiques en place dans les sections locales. Environ 15 % des sections locales (298) ont répondu au sondage.
- Nous avons étudié les structures et les mesures mises en œuvre par d'autres syndicats pour favoriser la participation des femmes à leurs activités.

- Nous avons produit des feuillets d'information et du matériel de communication sur les enjeux propres aux femmes, tous disponibles sur le site Web du SCFP. Nous avons produit une nouvelle affiche, « Les femmes, une force du syndicat », qui a été envoyée à chaque section locale du SCFP. Le design de l'affiche a été si populaire que nous avons créé de l'art prêt-à-porter – des T-shirts avec le dessin dans le dos.

Phase deux – Commentaires sur les recommandations

À la fin du processus de consultation, le Groupe de travail national sur la participation des femmes a examiné tous les commentaires reçus et rédigé ses premières recommandations, qu'il a présentées dans un rapport intérimaire au printemps.

Au printemps 2007, le Groupe de travail a présenté son rapport aux dix congrès des divisions et a demandé aux membres de fournir leurs commentaires. Les membres du Groupe ont aussi présenté des exposés à d'autres grandes conférences du SCFP de leur province et au niveau national.

La réaction au Rapport du printemps a été extrêmement positive. La majorité des membres du pays appuyaient nos recommandations et nous ont fait part d'autres suggestions. Certaines recommandations, comme la nécessité d'élaborer un code de conduite pour régir les comportements au syndicat, ont touché une corde sensible, tant chez les femmes que chez les hommes.

Certains membres disaient ne pas croire qu'il existait des barrières à la participation des femmes. D'autres reconnaissaient l'existence de ces barrières mais ne croyaient pas qu'il fallait changer nos structures pour les éliminer.

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes a tenu compte de tous ces points de vue. Les membres du Groupe croient fermement que beaucoup plus de militantes accèderont à des postes de direction si le syndicat peut répondre aux besoins des femmes en matière d'égalité à la table des négociations et ailleurs, modifier la culture syndicale pour mieux inclure la pleine diversité des femmes et parfaire les compétences des militantes.

Le Groupe de travail croit aussi que des changements structurels seront nécessaires pour faire entendre la voix des femmes. Dans un syndicat formé aux deux tiers de femmes, celles-ci doivent être représentées à toutes les instances, surtout aux échelons les plus élevés de la structure décisionnelle. La représentation des femmes est trop importante pour la laisser au hasard.

Le SCFP, comme d'autres organisations, doit reconnaître l'existence de barrières systémiques dans notre société, dans nos lieux de travail et dans notre syndicat et que nous ne sommes pas tous égaux. Les règles ne sont pas les mêmes pour tous. Certains membres de notre syndicat sont désavantagés à cause de leur sexe, de leur race, d'une déficience physique ou mentale ou de leur orientation sexuelle, pour ne nommer que ces exemples.

Des problèmes systémiques exigent des solutions systémiques comme les changements structurels que nous recommandons ici. Des mesures particulières sont nécessaires pour assurer la représentation des femmes aux plus hauts postes de direction du syndicat. Beaucoup d'autres organisations syndicales et politiques ont pris des mesures semblables pour éradiquer la discrimination sexuelle systémique et assurer une plus grande participation des femmes à la haute direction.

Les éléments spécifiques d'un plan d'action pluriannuel pour le SCFP et des changements à la composition de notre Conseil exécutif national sont présentés ci-dessous.

LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES

Une histoire du SCFP

« Les femmes sont sous-représentées par rapport à leur nombre à presque toutes les instances du SCFP. Plus d'un tiers de l'effectif national du SCFP est composé de femmes. Mais il n'y a que deux femmes parmi les 17 membres du Conseil exécutif national. »

- La situation de la femme dans le SCFP, 1971.

Il y a 36 ans, les délégués au congrès national du SCFP de 1971 discutaient d'un programme pour l'égalité des femmes. À l'époque, les femmes ne formaient qu'un tiers des membres du SCFP. Pourtant, le syndicat accordait la priorité à la lutte pour l'égalité des femmes.

Le programme du SCFP de 1971 proposait d'importantes recommandations pour éliminer la discrimination flagrante dont étaient alors victimes les femmes dans les pratiques d'embauchage, ainsi qu'au chapitre des salaires et des régimes de retraite. Le programme demandait aussi au SCFP de promouvoir l'égalité des femmes dans la société grâce aux mesures suivantes :

- Augmentation de la représentation des femmes à toutes les instances du syndicat pour tenir compte de leur nombre dans l'effectif;
- Négociation de paiements supplémentaires de l'employeur pour compléter les prestations de maternité de l'assurance-chômage et atteindre les pleins salaires et avantages sociaux pendant le congé de maternité;
- Négociation de services de garde d'enfants pour aider les membres, femmes ou hommes;
- Création de comités des femmes dans chaque section locale du SCFP.

Quatre ans plus tard, les délégués au congrès du SCFP adoptaient un deuxième rapport intitulé « *La nouvelle situation de la femme dans le SCFP* », qui évaluait les progrès réalisés par le syndicat en matière d'égalité des femmes. Le document de 1975, signé par le président et la secrétaire-trésorière de l'époque, Stan Little et Grace Hartman, reconnaissaient les gains obtenus par le syndicat pour les femmes depuis quatre ans et proposait d'autres moyens à prendre pour promouvoir l'égalité des femmes.

Le SCFP a continué de faire des gains significatifs pour les femmes au fil des ans, et nous sommes fiers d'avoir eu deux solides présidentes nationales à la tête de notre syndicat. La consœur Grace Hartman a été présidente de 1975 à 1983, et la consœur Judy Darcy a occupé cette fonction de 1991 à 2003.

Pourtant, malgré nos avancées, beaucoup des problèmes d'égalité identifiés en 1971 ne sont toujours pas réglés.

- Les femmes luttent toujours pour obtenir l'équité salariale. Les Canadiennes qui travaillent à temps plein toute l'année gagnent en moyenne autour de 71 cents pour chaque dollar que gagne un homme travaillant à temps plein.
- Seulement un quart des conventions collectives du SCFP, régissant 44 % des employés, prévoient des compléments de prestation de maternité payés par l'employeur (prestations supplémentaires d'assurance-emploi).
- Beaucoup de travailleurs à temps partiel n'ont pas accès à des régimes de retraite et d'avantages sociaux ou n'y sont pas admissibles. La majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes (sept sur dix).
- La lutte pour des garderies de grande qualité, publiques, accessibles et à coût abordable se poursuit. Même si la majorité des mères de jeunes enfants font partie de la main-d'œuvre rémunérée, les garderies publiques de qualité à coût abordable ne sont pas faciles à trouver, sauf au Québec.
- Très peu de sections locales sont dotées d'un comité des femmes. Seules 12 % des sections locales ayant répondu au sondage du GTNP ont dit avoir un comité des femmes et il n'en existe que dans cinq des dix divisions provinciales.

Le tableau qui suit montre les changements qui se sont produits dans le niveau de participation des femmes au syndicat depuis quatre décennies :

Tableau A

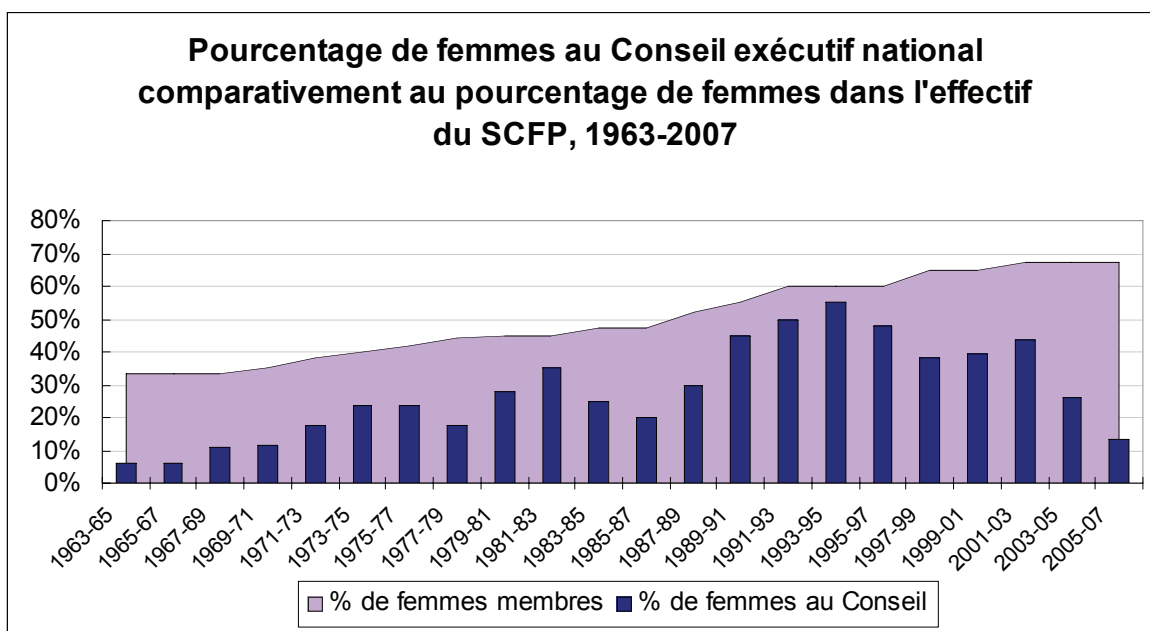
Participation et présence au pouvoir des femmes au SCFP, 1968-2007					
	1968	1973-74	1985	1993	2007
Nombre total de membres du SCFP	124 000	200 000	300 000	408 000	560 000
% de membres qui sont des femmes	33 %	40 %	47 %	60 %	67 %
Nombre de membres au Conseil exécutif national	17	17	20	20	23
% de membres du Conseil qui sont des femmes	12 % (2 femmes)	24 % (4 femmes)	25 % (5 femmes)	50 % (10 femmes)	13 % (3 femmes)
Nombre de présidentes de divisions provinciales (sur 10)	s/o	s/o	4	6	1
% de sections locales du SCFP qui ont une femme à la présidence	12 %	28 %	s/o	s/o	48 %
% de sections locales du SCFP dont la majorité des membres sont des femmes	35 %	40 %	s/o	s/o	68 %
% de délégués au congrès national du SCFP qui étaient des femmes	10 %	20 %	41 %	s/o	51 % (2005)

s/o : Pas de données. Le SCFP n'a pas systématiquement tenu des statistiques sur les femmes au syndicat.

Sources : La nouvelle situation de la femme dans le SCFP (1975) ; SCFP L'Événement, mai-juin 1985; Statistiques sur les membres du SCFP

- Les femmes sont toujours sous-représentées aux postes élus à toutes les instances du syndicat, en proportion de leur nombre au sein de l'effectif. Aujourd'hui, les deux tiers de nos membres sont des femmes. Pourtant, elles n'occupent que trois des 23 sièges au Conseil exécutif national (CEN) – un siège de plus qu'en 1968. L'ajout de deux vice-présidences de la diversité au Conseil a permis de diversifier cette instance, mais nous avons encore beaucoup à faire pour assurer la représentation des femmes des groupes en quête d'égalité.

Graphique 1



Recherche sur les femmes dans d'autres syndicats

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes a aussi examiné la situation des femmes dans d'autres syndicats et étudié les différentes mesures mises en œuvre par ces organisations pour assurer l'égalité.

- Une comparaison de neuf syndicats canadiens montre que, bien que le SCFP se classe au deuxième rang pour le pourcentage de femmes dans son effectif, il se retrouve au huitième rang sur neuf pour ce qui est de la représentation des femmes aux conseils exécutifs nationaux.
- Les syndicats canadiens ont recours à différentes méthodes pour assurer l'égalité des femmes : éducation et programmes de formation conçus spécifiquement pour les femmes, négociation de clauses pour soutenir les femmes, programmes de leadership et de mentorat et conférences des femmes bisannuelles ou annuelles, et possibilité, pour les conférences des femmes, de soumettre des résolutions directement aux congrès.

Tableau B

**Comparaison de la représentation des femmes dans les structures
syndicales canadiennes**

Syndicat	Nombre de membres	% de femmes membres	% de femmes à l'exécutif	Classement – % de femmes à l'exécutif
SCFP <i>Syndicat canadien de la fonction publique</i>	560 000	67 %	3 femmes sur 23 (13 %)	8
SNEGSP <i>Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public</i>	340 000	55 %	14 femmes sur 21 (66,7 %)	3
MUA <i>Métallurgistes unis d'Amérique – Syndicat des Métallos *</i>	280 000	20 %	3 dir. de district (élus) sont des hommes	9
TCA <i>Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada</i>	260 000	33 %	3 femmes sur 17 (17,6 %)	7
SCEP <i>Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier</i>	150 000	17 %	8 femmes sur 31 (28,8 %)	5
AFPC <i>Alliance de la Fonction publique du Canada</i>	150 000	60 %	4 femmes sur 9 (44,4 %)	4
UIES <i>Union internationale des employés des services</i>	95 000	s/o	3 femmes sur 4 (75 %)	1
FEEO <i>Fédération des enseignants et des enseignantes de l'Ontario *</i>	70 000	80 %	10 femmes sur 14 (71,4 %)	2
STTP <i>Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes</i>	54 000	33 %	4 femmes sur 15 (26,7 %)	6

* Le syndicat des MUA est un organisme international sans exécutif « national » au Canada.
La Fédération des enseignants et des enseignantes de l'Ontario est un syndicat provincial.

- Plusieurs syndicats, fédérations du travail et autres organisations, comme le NPD fédéral, ont adopté différents modèles structurels pour garantir la présence de femmes à leurs structures électives, par exemple : l'action positive ou des sièges désignés, la parité hommes-femmes (représentation égale de femmes et d'hommes) ou la proportionnalité (voir le Tableau C).

- Le syndicat affilié du SCFP au Royaume-Uni, UNISON, applique la proportionnalité à ses structures électives, garantissant ainsi que des femmes soient élues à toutes les instances du syndicat en proportion de leur nombre dans l'effectif (70 %).

Tableau C

Modèles pour accroître la représentation des femmes dans les structures syndicales

Syndicat ou fédération	Modèle structurel	% de membres femmes	% de femmes à l'exécutif
CTC <i>Congrès du travail du Canada</i>	6 sièges d'action positive pour les femmes à l'exécutif. Parité pour les 4 dir. de l'exécutif.	Inconnu.	Dir. : 50 % femmes. Comité exéc. : 5 sur 16 sont des femmes (31,3 %). Conseil exéc. : 22 sur 58 sont des femmes (37,9 %).
FTO <i>Fédération du travail de l'Ontario</i>	9 sièges d'action positive pour les femmes à l'exécutif.	47 % des 700 000 membres affiliés.	2 dir. sur 3 sont des femmes. 9 membres sur 36 (25 %) de l'exécutif sont des femmes.
BCFL <i>Fédération du travail de la C.-B.</i>	Parité hommes-femmes aux vice-présidences.	Inconnu. 450 000 membres affiliés.	7 v.-p. sur 14 sont des femmes (50 %). Parité hommes-femmes et diversité à d'autres sièges.
SFL <i>Fédération du travail de la Saskatchewan</i>	Parité hommes-femmes pour les affiliés qui ont plus d'une v.-p.	Inconnu. 85 000 membres affiliés.	12 des 28 membres de l'exécutif sont des femmes (42,9 %).
ISP <i>Internationale des services publics</i>	Parité hommes-femmes exigée à toutes les structures électives et délégations. Tous les affiliés doivent avoir atteint la parité hommes-femmes en 2007.	65 % des 20 millions de membres.	50 % de femmes (parité hommes-femmes).
UNISON Royaume-Uni	Proportionnalité. Les femmes doivent être élues en proportion de leur nombre dans l'effectif.	70 % des 1,3 millions de membres.	44 des 67 membres du conseil exécutif national sont des femmes (65,7 %), un tiers des sièges sont occupés par des femmes à faible salaire.

UN SURVOL DE CE QUE NOUS AVONS APPRIS

La participation des femmes au syndicat

Dans le cadre des consultations que nous avons menées auprès des membres et par les résultats de nos sondages, nous avons appris que la participation des femmes varie considérablement d'un bout à l'autre du pays.

Les femmes sont des leaders actives dans nos sections locales, surtout dans les petites et dans celles qui représentent des secteurs majoritairement féminins. Toutefois, les femmes des petites sections locales et des régions géographiquement isolées trouvent très difficile de dépasser le niveau local dans leur participation aux activités syndicales. Les femmes des groupes en quête d'égalité vivent des situations très différentes et se butent à des obstacles additionnels à la participation que d'autres femmes n'ont pas toujours à affronter. Les femmes doivent toujours surmonter de nombreuses barrières pour participer aux activités syndicales et assumer des rôles de leadership, surtout aux instances supérieures du syndicat.

Les consultations que nous avons menées auprès des membres ont révélé que notre syndicat aurait beaucoup plus de nouvelles militantes si nous pouvions éliminer les barrières qui se dressent devant les femmes.

Près de 29 % des répondantes à notre sondage auprès des membres ont dit vouloir jouer un rôle plus actif au syndicat. Ce sont les jeunes travailleuses qui se sont montrées le plus intéressées à accroître leur participation : 44,4 % des membres de moins de 31 ans ont dit vouloir jouer un rôle plus actif au syndicat. Et 39 % des membres du secteur des services sociaux ont dit vouloir participer davantage.

Alors qu'est-ce qui empêche les femmes de s'engager plus activement ?

▪ **Les responsabilités familiales et ménagères**

Le fait que les femmes soient les principales responsables de la famille et des tâches ménagères est l'un des facteurs les plus importants dans l'incapacité des femmes à participer davantage à la vie du syndicat. Le faible taux de participation des femmes au syndicat lorsque leurs enfants sont jeunes a de profondes répercussions à long terme sur leur capacité à se faire élire à des postes de

direction. Ce problème systémique profondément enraciné touche l'égalité des femmes dans la société et au syndicat.

L'importante augmentation du nombre de femmes dans la main-d'œuvre payée est l'un des changements sociaux les plus radicaux à s'être produit au Canada au cours des trente dernières années. En 1976, 39 % des femmes ayant des enfants de moins de 16 ans faisaient partie de la main-d'œuvre rémunérée. En 2006, c'étaient 73 % des femmes ayant de jeunes enfants qui travaillaient à salaire à l'extérieur de la maison.

Les femmes sont toujours les principales responsables des soins à donner et du travail à faire à la maison, même si la part assumée par les hommes dans les tâches ménagères et familiales s'est un peu améliorée au fil des ans. Trente-cinq pour cent des femmes qui ont répondu à notre sondage ont dit que les responsabilités familiales les empêchaient de jouer un rôle plus actif au syndicat – comparativement à seulement 25 % des hommes. Les femmes ont confié au Groupe de travail qu'elles sont épuisées et qu'elles doivent faire des triples journées pour assumer tous leurs rôles et responsabilités dans la famille. Dans certaines cultures, les attentes sont encore plus élevées pour les femmes, qui doivent souvent s'occuper de familles élargies.

Avec les exigences à la maison et la nécessité de gagner de l'argent pour faire vivre leur famille, de nombreuses femmes n'ont ni temps, ni énergie à consacrer à leur syndicat. Les femmes ont aussi mentionné que le manque de soutien des partenaires ou des membres de la famille et l'absence de services de garde à l'enfance les empêchaient de participer davantage aux activités syndicales.

Certaines femmes nous ont dit qu'elles attendaient que leurs enfants soient plus grands pour jouer un rôle actif au syndicat. Mais pendant ce temps, elles perdent bien des occasions de développer leurs compétences et de s'élever dans les rangs du syndicat.

▪ **Les conditions de travail et l'insécurité économique**

Trop de femmes membres du SCFP touchent de faibles salaires, occupent plus d'un emploi ou tentent de joindre les deux bouts avec des emplois à temps partiel ou occasionnels. Les femmes de couleur sont plus susceptibles d'occuper des emplois à faibles salaires et le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez les femmes autochtones que chez leurs consœurs non autochtones.

Notre sondage a révélé que 26,4 % des femmes membres occupent régulièrement plus d'un emploi. Environ 21 % d'entre elles ont un travail à temps partiel ou occasionnel et, de ce nombre, plus de 55 % ont dit qu'elles préféreraient avoir un emploi à temps plein. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que les statistiques nationales, qui montrent que 23 % des femmes qui travaillent à temps partiel préféreraient occuper un emploi à temps plein.

Nous avons appris que beaucoup de femmes occupent des emplois pour lesquels aucun remplacement n'est prévu quand elles prennent un congé syndical. Leur charge de travail s'accumule pendant qu'elles s'acquittent de tâches syndicales, ou incombe à d'autres collègues qui leur en veulent pour leurs activités syndicales. Les charges de travail écrasantes assumées par de nombreuses femmes rendent difficile leur participation au syndicat. Et beaucoup de femmes disent craindre les représailles de leur employeur contre les militants syndicaux.

Plus de 37 % des répondantes à notre sondage ont dit que leur travail les empêchait de participer plus activement à la vie syndicale.

▪ **La culture et les pratiques syndicales**

Certains comportements ou pratiques au syndicat rebutent les membres. Beaucoup de femmes sont mal à l'aise devant les comportements bruyants, agressifs et axés sur la confrontation qui peuvent exister aux assemblées et activités syndicales. Les femmes de couleur et les femmes autochtones en particulier disent que ce genre de conduite les stresse et les empêche de s'engager.

Certaines nouvelles venues au syndicat se sont senties intimidées ou mal accueillies par les militants. Elles comprennent mal les pratiques ou le langage peu familiers du syndicat. Les jeunes travailleuses ont dit vouloir participer davantage mais on leur dit souvent qu'elles ont besoin de plus d'expérience avant d'accéder aux postes syndicaux.

Même si l'Énoncé sur l'égalité est lu à toutes les activités du SCFP, certaines femmes ont dit avoir vécu de l'intimidation et du harcèlement. D'autres femmes ne se sentent pas en sécurité aux congrès et cours du syndicat, où les gens boivent et font la fête.

Le harcèlement a été cité comme un problème systémique et le Groupe de travail a été invité à recommander un code de conduite et des procédures équitables et transparentes pour régler le problème du harcèlement au syndicat. Beaucoup de

membres du SCFP – hommes et femmes – ont expliqué que le procès prévu aux statuts est complexe et peu efficace pour régler les problèmes.

▪ **Heure et lieu des assemblées syndicales**

De nombreuses membres nous ont dit qu'elles ne pouvaient pas se rendre aux assemblées syndicales à cause de responsabilités familiales ou par manque de services de garde d'enfants, parce qu'elles doivent franchir de longues distances ou parce que l'assemblée a lieu en même temps que leur équipe régulière au travail. Certaines femmes handicapées disaient ne pas être informées de la tenue d'activités syndicales et, par le fait même, être exclues du syndicat.

Environ 18 % des répondantes au sondage auprès des membres ont dit ne jamais assister aux assemblées syndicales. Seules 36 % des répondantes ont dit assister presque toujours aux assemblées des membres. Parmi les membres qui ont dit vouloir jouer un rôle plus actif au syndicat, 20 % ont indiqué que l'heure et le lieu des assemblées les empêchaient d'accroître leur participation.

Plus de 70 % des sections locales qui ont répondu à notre sondage ont dit que leurs assemblées ont habituellement lieu le soir. Très peu de sections locales tiennent leurs assemblées le midi ou à d'autres heures.

Les barrières qui empêchent les femmes d'occuper des postes de direction

La majorité des membres du SCFP (56 %) qui ont répondu à notre sondage sont préoccupés par la sous-représentation des femmes aux postes de direction. Cette préoccupation est la plus élevée en Colombie-Britannique et en Ontario, où 67 % et 62 % des répondants, respectivement, ont dit être préoccupés par la question.

Voici quelques-unes des raisons invoquées par les membres pour expliquer la difficulté pour les femmes d'accéder à des postes de direction.

▪ **La charge de travail et la ségrégation dans les postes syndicaux**

La culture syndicale du « tout ou rien » donne aux femmes l'impression que leur participation aux activités syndicales peut les engloutir. Plus le poste occupé est élevé, plus la charge de travail est lourde. Beaucoup sentent aussi que les attentes sont plus élevées pour les femmes. Ces attentes imposent un fardeau

encore plus lourd aux femmes de la diversité qui doivent souvent relever des défis additionnels. Beaucoup de femmes handicapées ont dit que les charges de travail excessives peuvent avoir des effets négatifs sur leurs déficiences.

Au SCFP, les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes payés et s'épuisent à faire du travail bénévole. Environ 23 % des répondantes au sondage ont dit que la lourde charge de travail des postes syndicaux constitue une importante barrière à leur participation au syndicat.

Et même si elles ont fait beaucoup de progrès au syndicat, les femmes ont toujours tendance à être reléguées dans des rôles féminins traditionnels. Dans plusieurs consultations, les membres ont souligné que les femmes peuvent être secrétaires archivistes ou membres du comité de l'éducation, mais pas membres du comité des griefs ou du comité des négociations. Nous constatons cette ségrégation lorsque nous regardons qui occupe les postes de direction des sections locales : environ 48 % des sections locales du SCFP ont une femme à la présidence, mais 81 % des secrétaires archivistes des sections locales du SCFP sont des femmes. Il est plus probable qu'un homme soit président d'une section locale à majorité féminine que l'inverse, c'est-à-dire qu'une femme soit présidente d'une section locale à majorité masculine.

▪ **Le ressac en matière d'égalité des femmes**

Beaucoup de consœurs ont parlé d'un ressac contre les femmes et les groupes en quête d'égalité et du fait que les femmes perdent du terrain. Les membres qui s'expriment sur les questions d'égalité sont souvent réduites au silence et marginalisées. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'il règne actuellement un climat politique qui permet à un gouvernement fédéral conservateur de s'en prendre aux femmes et aux personnes en quête d'égalité.

De nombreux membres constatent un manque d'engagement envers l'égalité des femmes au syndicat et une lassitude générale à l'égard de la question. Une partie de ce ressac est due à la mauvaise compréhension des effets du sexisme, du racisme, du capacitisme, de l'homophobie, de la transphobie et d'autres formes d'oppression sur nos membres des groupes en quête d'égalité.

▪ **Les barrières dans le processus électoral syndical**

Les femmes trouvent difficile de participer aux conférences et congrès syndicaux. Leur section locale peut ne pas avoir l'argent nécessaire, surtout s'il s'agit d'une

petite section locale, où les femmes sont souvent concentrées. Les grandes sections locales délèguent la plupart du temps des dirigeants, qui sont le plus souvent des hommes. Les femmes des groupes en quête d'égalité trouvent encore plus difficile d'être déléguées. En outre, les femmes hésitent à laisser leur famille pour assister à des activités syndicales loin de chez elles. Même si elles forment les deux tiers de notre effectif, la moitié seulement des délégués au congrès de 2005 étaient des femmes.

Pour les femmes qui arrivent à participer aux congrès et à d'autres activités du SCFP, le processus et les règles de procédures peuvent être compliqués ou intimidants. Les membres ayant des déficiences n'ont souvent pas de moyen de se rendre aux activités sociales, ce qui les empêche de participer pleinement au congrès. Et les services de garde d'enfants sont rarement organisés pour les forums et caucus qui ont lieu tôt le matin ou le soir.

Les femmes soulignent également les règles tacites, ou non écrites, qui régissent les élections, comme le fait de ne pas contester les titulaires et les ententes qui se concluent derrière des portes closes pour décider des successeurs. Beaucoup de femmes ont fait remarquer que le fait de se présenter contre un dirigeant qui occupe ses fonctions depuis longtemps peut être risqué pour l'avenir politique d'une personne au syndicat.

Les femmes de la diversité ont dit ne pas se reconnaître dans les structures de notre syndicat et vouloir une organisation plus accueillante et plus représentative.

▪ **L'éducation syndicale et l'acquisition de compétences**

Dans presque toutes les consultations, les femmes ont insisté sur l'importance pour le SCFP de fournir des occasions de formation et d'acquisition de compétences destinées spécifiquement aux femmes. Elles ont aussi invité le syndicat à enseigner à tous les nouveaux présidents de section locale à devenir un leader efficace, y compris à déléguer et à partager les tâches, à présider une réunion efficacement et à comprendre les questions d'égalité.

À plusieurs reprises, les membres ont dit au Groupe de travail que la base de la formation des nouveaux leaders était l'éducation et le mentorat. Beaucoup de femmes ont dit qu'elles n'auraient pas la confiance voulue pour assumer des rôles de leadership à moins d'avoir accès aux connaissances et aux soutiens nécessaires pour faire le travail.

NOS BUTS ET RECOMMANDATIONS

En se fondant sur les discussions menées avec les membres de tout le pays au cours des deux dernières années, le Groupe de travail national sur la participation des femmes a élaboré des recommandations pour atteindre certains objectifs.

Notre but à long terme est d'accroître la force du syndicat en visant les objectifs suivants :

- Améliorer les conditions de travail des femmes grâce aux négociations collectives et à d'autres moyens d'action comme le lobbying en faveur de changements législatifs;
- Viser la parité hommes-femmes aux postes de direction de toutes les instances du syndicat et améliorer la représentation des groupes en quête d'égalité;
- Rendre le syndicat plus ouvert, plus transparent et plus accueillant pour les femmes dans toute leur diversité.

Le Groupe de travail a rédigé 54 recommandations qui aideront notre syndicat à atteindre ces objectifs (voir l'annexe A pour les recommandations complètes). Les 54 recommandations se divisent en six domaines de priorité :

1. Négociations pour appuyer les femmes;
2. Application du principe de l'égalité dans l'ensemble du syndicat;
3. Éducation et formation pour les femmes;
4. Acquisition de compétences en leadership pour les femmes;
5. Accroissement de l'efficacité des assemblées syndicales et des autres modes de participation des membres;
6. Création d'une structure syndicale plus représentative.

Nous proposons une stratégie à deux volets pour atteindre ces objectifs :

- A. Un plan d'action pluriannuel avec des moyens d'action ciblés et soutenus pour former des dirigeantes à toutes les instances du syndicat, aborder des problèmes au travail et intégrer les principes d'équité, de respect et d'ouverture à l'ensemble des activités du syndicat.
- B. Des changements spécifiques à notre structure nationale afin d'établir un seuil minimum pour la représentation des femmes.

A. Plan d'action pluriannuel pour la participation des femmes

Il faudra du temps pour modifier la culture de notre syndicat et faire les choses différemment à partir de la base. Nous proposons donc un plan d'action pluriannuel, à réviser aux deux ans par la présentation d'un rapport au congrès national. Le rapport biennal informera les membres des progrès réalisés par le syndicat dans la mise en œuvre du Plan d'action pluriannuel pour la participation des femmes et proposera des recommandations sur d'autres mesures à prendre, le cas échéant.

Heureusement, notre syndicat a déjà amorcé le travail sur certaines recommandations, comme les programmes d'éducation et de formation destinés aux femmes. Et les changements adoptés au congrès national de 2005 du SCFP ont déjà été mis en œuvre pour accroître la participation des femmes à notre syndicat. Par exemple, le nouveau processus de nomination aux comités nationaux a fait passer de 48 % à 62 % le pourcentage de femmes siégeant aux comités. Et une grille de l'égalité est appliquée au nouveau programme de formation des conseillères et conseillers syndicaux.

Les deux prochaines années : priorités de changement

Certaines des 54 recommandations de notre Plan d'action pluriannuel pour la participation des femmes peuvent être mises en œuvre immédiatement et d'autres exigeront de la planification et des ressources particulières.

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes s'est penché sur huit recommandations relatives aux programmes et trois changements structurels du plan d'action qui feront avancer le travail du Groupe au cours des deux prochaines années.

Les huit recommandations relatives aux programmes sont les suivantes :

1. Tenue d'une conférence nationale de négociations pour les femmes en 2008.
2. Élaboration d'un programme législatif pour les femmes, qui inclura du lobbying en faveur d'un programme national de garderies et des bonifications à l'assurance-emploi.
3. Création d'un syndicat plus respectueux par l'élaboration :
 - d'un code de conduite qui sera en vigueur aux conférences, congrès et cours du SCFP et qui pénalisera les comportements inacceptables;

- d'une procédure claire et efficace contre le harcèlement interne, avec les modifications voulues aux statuts.
- 4. Création de postes à plein temps de conseillères à l'égalité dans chaque région.
- 5. Formation du personnel en matière d'égalité, notamment en négociation de clauses sur l'égalité.
- 6. Renforcement de nos programmes de formation et d'éducation pour les femmes.
- 7. Création d'un programme de mentorat pour les dirigeantes.
- 8. Élaboration de politiques relatives aux services de garde des personnes à charge au syndicat.

1. Tenue d'une conférence nationale de négociations pour les femmes en 2008.

Trop de femmes sont concentrées dans des emplois mal payés ou luttent pour joindre les deux bouts en ayant deux ou trois emplois à temps partiel. Beaucoup de provinces et de secteurs n'ont pas atteint l'équité salariale. De nombreuses femmes ne peuvent pas compter sur des clauses de convention collective qui leur assurent des congés pour responsabilités familiales, la capacité d'équilibrer le travail et la famille, des compléments aux prestations de maternité, des congés payés pour du travail syndical ou des avantages sociaux pour les travailleuses à temps partiel.

Le SCFP a mis au point d'importantes ressources de négociation pour répondre aux besoins des femmes en matière d'égalité et d'équité salariale. Les documents de la campagne « *À chaque femme un meilleur salaire* » et la trousse « *Négocier l'égalité* » sont des outils précieux. Nous devons les mettre à jour régulièrement et continuer à les utiliser dans tout ce que nous faisons.

La conférence permettrait aux membres d'élaborer des stratégies et d'établir des objectifs clairs et atteignables sur la négociation d'enjeux importants pour les femmes. Elle serait aussi l'occasion de se servir de la trousse « *Négocier l'égalité* » et d'élaborer des mesures de reddition de comptes pour la négociation d'enjeux relatifs à l'égalité.

2. Élaboration d'un programme législatif pour les femmes, qui inclura du lobbying en faveur d'un programme national de services de garde à l'enfance et des bonifications de l'assurance-emploi qui profiteront aux femmes.

L'amélioration des conditions de travail des femmes ne se fait pas uniquement à la table de négociation. Notre syndicat doit faire pression sur les gouvernements en faveur de changements législatifs, comme un programme national de garderies et des améliorations à l'assurance-emploi. À cause des compressions imposées à l'assurance-emploi par le gouvernement fédéral, les travailleurs à temps partiel, qui sont surtout des femmes, ont plus de difficulté à être admissibles aux prestations.

3. *Élaboration de mécanismes concrets pour créer un syndicat plus respectueux, comme :*

- Un code de conduite qui sera en vigueur aux conférences, congrès et cours du SCFP et qui pénalisera les comportements inacceptables.
- Une procédure claire et efficace contre le harcèlement interne, avec les modifications voulues aux statuts.

Les femmes de tout le pays ont soulevé le problème des comportements inacceptables et du harcèlement qui peuvent exister aux conférences, cours et congrès du SCFP. Souvent, les femmes ne se sentent ni en sécurité, ni bienvenues aux activités sociales où ces comportements sévissent. Même l'Énoncé sur l'égalité est lu à chacune des activités du SCFP, et qu'il y a souvent en place un programme de protection des membres (*ombudsperson*), les comportements inacceptables n'entraînent aucune conséquence. Nous comptons sur des procédures internes (procès) qui sont intimidantes, complexes et difficiles.

4. *Création d'un poste à temps plein de conseillère à l'égalité dans chaque région. Il faudra un financement pour les quatre régions qui n'ont pas de conseillère à l'égalité : Maritimes, Atlantique, Saskatchewan et Alberta.*

Les conseillères à l'égalité jouent un rôle important dans la sensibilisation des membres et du personnel aux questions d'égalité. Elles possèdent des connaissances et un savoir-faire qui permettent d'affronter des enjeux difficiles, comme le harcèlement et l'obligation d'accommodement. Les conseillères à l'égalité peuvent alléger la charge de travail des conseillères et conseillers syndicaux. À l'heure actuelle, il n'y a que quatre conseillères à l'égalité au syndicat national. Le Groupe de travail croit que la création de postes de conseillères à l'égalité dans chaque région fera progresser l'égalité et accroîtra la force de notre syndicat.

Le Groupe de travail incite chaque région qui n'a pas de conseillère à l'égalité à présenter cette recommandation dans le cadre du processus budgétaire et d'établissement des priorités et de la planification de l'automne.

5. Élaboration d'un programme de formation en matière d'équité et de négociation de l'égalité pour le personnel :

- Offrir des cours sur l'égalité aux sessions de formation du personnel et inciter fortement tous les conseillers et conseillères à suivre ces cours.
- Intégrer la formation en égalité à l'orientation des nouveaux membres du personnel et au programme de formation des conseillères et conseillers syndicaux.

À mesure que notre effectif se diversifie, les demandes de représentation en matière d'égalité augmentent. Pour répondre efficacement à ces nouvelles exigences, il est critique que nous offrions une formation en égalité aux membres de notre personnel afin qu'ils soient mieux outillés pour assumer leurs tâches de plus en plus complexes.

Les conseillères et conseillers syndicaux soutiennent les sections locales dans les négociations, rédigent des clauses de conventions collectives, coordonnent des stratégies de secteur et fournissent aux sections locales des connaissances et de l'expérience sur un large éventail de sujets. Les conseillères et conseillers syndicaux du SCFP peuvent nous aider à créer un syndicat plus accueillant et nous devons les appuyer en leur offrant une formation sur des sujets comme la lutte contre le racisme, la négociation de l'égalité, les questions autochtones, la représentativité de la main-d'œuvre, l'application d'une grille de l'égalité (« Penser égalité ») dans la planification de réunions ou d'activités, les questions de déficience et bien d'autres.

6. Renforcement de notre programme d'éducation et de formation pour les femmes :

- Continuer de concevoir et d'offrir des cours destinés aux femmes.
- Augmenter les bourses d'études ou subventionner les cours pour permettre à un plus grand nombre de femmes d'y participer, y compris les femmes des groupes en quête d'égalité.
- Offrir les cours dans un plus grand nombre de localités pour que les femmes puissent y participer plus facilement.

Dernièrement, notre syndicat a mis au point des ateliers conçus pour les femmes, comme le cours d'une semaine « *La voie/voix des femmes* » et un nouvel atelier intitulé « *Les femmes prennent la parole* ». Les membres nous ont dit que l'éducation et la formation en leadership sur différents sujets étaient essentielles pour donner aux femmes les compétences et la confiance voulues pour jouer un rôle plus actif dans leurs sections locales et à d'autres instances du syndicat. Toutefois, beaucoup de femmes – surtout celles qui sont membres de petites sections locales – trouvent difficile d'assister aux cours parce qu'elles n'ont pas d'appui financier, qu'elles ont des responsabilités familiales ou qu'elles ne peuvent pas obtenir de congé syndical.

7. Création d'un programme de mentorat pour les femmes qui porte sur :

- Le développement de compétences et d'aptitudes pour les femmes, incluant celles des groupes de la diversité, pour qu'elles deviennent des dirigeantes efficaces et inclusives;
- La mise au point de systèmes de soutien pour les dirigeantes, surtout les nouvelles.

Lorsque des femmes sont élues à des postes de direction, leurs nouvelles tâches peuvent leur sembler écrasantes et, parfois, elles se sentent isolées. Dans les consultations et les sondages, les membres ont soulevé à maintes reprises l'importance du mentorat pour favoriser le leadership chez les femmes.

Les femmes peuvent apprendre d'autres femmes dirigeantes les moyens à prendre pour donner confiance aux membres et favoriser une ouverture qui accroîtra la force de notre syndicat. Les membres nous ont également dit qu'une fois élues aux postes de leadership, les femmes ont besoin d'un soutien concret pour continuer à croître et à se développer dans leur rôle.

8. Élaboration d'un modèle de politique relative aux personnes à charge pour offrir des services de garde d'enfants ou autres personnes à charge aux réunions, conférences, congrès et cours du syndicat, ou pour rembourser les frais de garde engagés par les membres lorsqu'ils participent à des activités syndicales.

Les responsabilités familiales constituent d'importantes barrières à la participation des femmes au syndicat. Les femmes ont dit à quel point il leur était difficile d'assister aux réunions, conférences et cours sans services de garde d'enfants et, de plus en plus, sans services d'aide pour les personnes âgées. Pour de

nombreux membres, les frais de garde à assumer pour faire du travail syndical sont une barrière financière majeure à leur participation aux activités syndicales.

Les politiques relatives aux personnes à charge varient dans l'ensemble du syndicat. Les grandes sections locales et les divisions provinciales offrent parfois des services de garde sur place pour les réunions et conférences. Elles peuvent aussi être dotées de politiques de remboursement pour aider à couvrir les frais de garde d'enfants ou de personnes âgées à la maison, pendant que les membres travaillent pour le syndicat.

Le Groupe de travail recommande que le SCFP national incite les sections locales, les divisions provinciales et d'autres instances du SCFP à rédiger des politiques relatives aux personnes à charge.

B. Changement structurel : création de structures syndicales plus représentatives

L'un des buts à long terme du Groupe de travail est de créer un syndicat plus ouvert et plus représentatif. Nous croyons que l'instauration de changements aux programmes du syndicat et la mise en œuvre de plans d'action spécifiques amélioreront à long terme la représentation des femmes et des membres des groupes en quête d'égalité.

Mais il faut aussi modifier notre structure pour assurer la représentation de toute la diversité des femmes au Conseil exécutif national. Ce sont les changements structurels qui démontrent l'engagement du SCFP envers l'inclusion des voix, des points de vue et des besoins des femmes aux instances décisionnelles supérieures de notre syndicat.

Par conséquent, nous recommandons l'instauration des changements structurels suivants :

1. Clarification du processus d'élection aux vice-présidences régionales

- Le Groupe de travail recommande que le processus de l'élection aux vice-présidences régionales (VPR) du Conseil exécutif national soit modifié de façon à le rendre clair et transparent.
- Chaque région ayant droit à une vice-présidence régionale se réunirait en caucus au congrès régional et élirait sa ou son VPR. Le nom de ces

personnes serait annoncé au congrès et celles-ci seraient déclarées élues par la directrice ou le directeur des élections.

Ce processus enchâsserait le principe du choix en caucus par les régions. Il mettrait par écrit ce qui se fait déjà en pratique et rendrait le processus de l'élection des VPR clair et transparent.

2. Création de deux nouveaux postes de dirigeantes et dirigeants nationaux et mise en œuvre de la parité hommes-femmes

- Le Groupe de travail recommande l'ajout de deux vice-présidences exécutives à temps plein, pour un total de quatre postes à temps plein de dirigeantes et dirigeants nationaux. La parité s'appliquerait aux quatre postes : deux doivent être occupés par des femmes et deux doivent être occupés par des hommes.
- La décision de créer deux nouvelles vice-présidences exécutives serait prise au congrès national de 2007. Les élections pour combler les postes auraient lieu au congrès national de 2009 et aux suivants.

Le nombre de membres du SCFP est passé de presque 56 000 en 1963 à plus de 560 000 en 2007. Pourtant, il n'y a toujours que deux dirigeantes et dirigeants nationaux depuis la fondation de notre syndicat, même si notre effectif a décuplé et que la charge de travail de nos dirigeantes et dirigeants augmente sans cesse.

La création de deux nouveaux postes de dirigeantes et dirigeants nationaux permettra de partager la charge de travail, rendra nos dirigeantes et dirigeants plus accessibles aux membres et consolidera la démocratie dans notre syndicat. L'application du concept de parité hommes-femmes à nos postes de dirigeantes et dirigeants nationaux envoie un message positif à nos membres quant à notre engagement envers l'égalité et l'importance de la présence des femmes aux postes de direction.

3. Création de quatre nouvelles vice-présidences régionales pour assurer une représentation minimale des femmes au Conseil exécutif national

Le Groupe de travail recommande l'ajout de quatre vice-présidences régionales (VPR) au Conseil exécutif national comme suit :

- Québec – Trois vice-présidences régionales, *dont au moins une doit être occupée par une femme* (ajout d'une VPR);

- Ontario – Cinq vice-présidences régionales, *dont au moins deux doivent être occupées par des femmes* (ajout de deux VPR);
- C.-B. – Trois vice-présidences régionales, *dont au moins une doit être occupée par une femme* (ajout d'une VPR).

Les quatre nouvelles VPR entreraient en vigueur au congrès national de 2007.

Le Québec, l'Ontario et la C.-B. sont les seules régions ayant droit à plus d'une vice-présidence régionale, à cause de leur taille (76 % des 560 000 membres du SCFP habitent ces régions).

Avec les postes additionnels, ces trois régions auront une VPR pour chaque tranche de 38 000 membres, comparativement aux autres provinces, qui ont une VPR pour chaque tranche de 20 000 membres (voir l'Annexe D).

Cette proposition et les deux nouveaux postes de dirigeantes et dirigeants nationaux garantiraient un minimum de 20 % de femmes au Conseil exécutif national. À l'heure actuelle, il n'existe aucune exigence relative au nombre de femmes au Conseil exécutif national, même si les deux tiers de nos membres sont des femmes. La proposition n'équivaut pas à créer des sièges désignés, des « sièges réservés aux femmes ». Il s'agit plutôt d'un seuil établi pour assurer un nombre minimum de femmes sur le nombre total de vice-présidences régionales.

- **L'exigence de parité pour les postes de dirigeantes et dirigeants nationaux et de vice-présidentes et vice-présidents régionaux proposés ci-dessus prendra fin au congrès national de 2017.** Au congrès de 2017, ou à tout congrès avant 2017, les délégués pourraient décider de prolonger l'exigence de parité hommes-femmes ou d'accroître le nombre de femmes ou d'hommes au Conseil exécutif national.
- **Les femmes des groupes en quête d'égalité seront encouragées à se présenter à ces postes et recevront un appui pour ce faire.** Et toutes les instances du syndicat seront invitées à mettre en place des systèmes pour recruter, former et soutenir les femmes des groupes en quête d'égalité afin de leur permettre d'occuper des postes de direction.

CONCLUSION

Les consultations que nous avons menées auprès des membres sont les plus vastes jamais entreprises par le SCFP. Nous avons contacté des milliers de membres et entendu des centaines de récits sur les barrières qui se dressent devant les femmes chaque jour au travail, à la maison et au syndicat.

Les femmes nous ont dit qu'elles veulent être incluses et jouer un rôle plus actif au syndicat. Elles veulent contribuer à rendre notre syndicat fort et puissant. Pourtant, beaucoup ont dit qu'elles se butent à des barrières à la participation syndicale. Et, pour certaines, ces barrières sont encore accentuées par des attitudes discriminatoires et des conditions de travail qui les placent en situation d'exploitation. Nous avons maintenant une occasion unique d'apporter des changements positifs à notre syndicat pour qu'il continue à contribuer à l'amélioration de la vie des femmes.

Le SCFP a fait d'immenses gains pour les femmes au fil des ans. La négociation de règlements d'équité salariale a permis de verser des millions de dollars à des femmes auparavant sous-payées. Nous luttons contre la privatisation et la sous-traitance pour protéger les bons emplois du secteur public. Les militantes du SCFP sont une force importante dans la campagne Code Bleu pour les services de garde publics.

Comme syndicat, nous serons plus forts si nous pouvons mettre à contribution l'énergie des femmes dans toute leur diversité. Pour ce faire, nous devons nous attaquer au problème des faibles salaires et de l'insécurité économique des femmes en consolidant leur pouvoir de négociation. Nous devons soutenir le militantisme des femmes en répondant à leurs besoins en matière de services de garde des enfants et des personnes âgées et en modifiant la culture de notre syndicat afin que les femmes s'y sentent bienvenues et considèrent le syndicat comme un véhicule de changement. Notre syndicat doit intensifier sa lutte contre les stéréotypes, le racisme, le capacitisme, l'homophobie et la transphobie. Nous devons soutenir le recrutement des femmes au syndicat afin qu'elles puissent se mobiliser pour faire progresser les enjeux propres aux femmes.

Le Plan d'action pluriannuel pour la participation des femmes permettra de faire des pas de géant en faveur de l'égalité des femmes, ce qui profitera à l'ensemble de notre syndicat. Mais la mise en œuvre du plan exigera des ressources importantes et permanentes ainsi qu'un engagement à assurer le suivi des recommandations. Le Groupe de travail national sur la participation des femmes insiste sur l'importance de la présentation régulière de rapports d'étape au congrès national sur le plan d'action afin que notre syndicat puisse évaluer

d'autres moyens à prendre pour promouvoir l'égalité des femmes. L'une des recommandations de notre plan d'action pluriannuel est la création d'un poste permanent au Service de l'égalité pour assurer la coordination du travail de notre syndicat en faveur de l'avancement des femmes et la mise en œuvre de ce plan.

En apportant des changements en faveur des femmes, nous ferons de notre syndicat une meilleure organisation pour tous ses membres. En éliminant les barrières à la participation de la pleine diversité des femmes, nous ouvrons la porte à tous les membres.

Pour en savoir plus sur le Groupe de travail national sur la participation des femmes, visitez www.scfp.ca/gntf ou cliquez sur la boîte du Groupe de travail au bas de la page d'accueil du site. Des rapports distincts rendent aussi compte des consultations en personne et du sondage mené auprès des membres.

Annexe A



PLAN D'ACTION PLURIANNUEL DU SCFP POUR LA PARTICIPATION DES FEMMES 2007 – 2017

Recommandations du Groupe de travail national sur la participation des femmes

Introduction

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes a été créé par la résolution 106 au congrès national du SCFP de 2005, à Winnipeg. Le Groupe de travail avait pour mandat de consulter le plus grand nombre possible de membres du SCFP sur la question de l'égalité des femmes et d'examiner les barrières à leur participation à tous les niveaux de notre syndicat. Le Groupe de travail doit aussi soumettre des recommandations sur les moyens à prendre, incluant des changements structurels comme de nouvelles vice-présidences régionales (VPR), pour favoriser l'égalité des femmes au syndicat.

Les 54 recommandations qui suivent ont été élaborées par les membres du Groupe de travail national sur la participation des femmes après de vastes consultations tenues avec les membres du SCFP de tout le pays en 2006 et en 2007. En un an, le Groupe de travail a parlé à plus de 2 300 membres dans le cadre de 196 rencontres tenues dans 121 collectivités. En outre, le sondage auprès des membres a suscité 4 788 réponses et celui qui a été mené auprès des sections locales a donné un total de 298 réponses.

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes a présenté ses conclusions et ses recommandations préliminaires aux congrès des divisions provinciales et à d'autres forums du SCFP au cours du printemps de 2007. À la fin du mois de mai 2007, les membres du Groupe ont étudié les commentaires reçus et ont achevé leurs recommandations, qui sont incluses dans le présent plan d'action pluriannuel révisé sur la participation des femmes.

Le Groupe de travail est d'avis que ces recommandations rendront le syndicat plus fort pour tous les membres. En abordant les questions liées à l'égalité des femmes dans les négociations, en modifiant notre culture syndicale pour mieux accueillir la pleine diversité des femmes et en consolidant les compétences des femmes, nous améliorerons la vie des femmes au travail, à la maison et au syndicat. Et les changements structurels assureront la représentation des femmes aux plus hautes instances du syndicat.

Nos recommandations se divisent en six domaines prioritaires :

Domaines d'action prioritaires :

- Soutien des femmes par les négociations;
- Application des principes de l'égalité dans l'ensemble du syndicat;
- Éducation et formation des femmes;
- Assemblées syndicales plus efficaces et plus inclusives;
- Développement du leadership des femmes et mentorat;
- Création de la représentativité de la structure syndicale.

Soutien des femmes par les négociations

1. Tenir une conférence des femmes sur les négociations en 2008. La conférence permettrait aux membres d'élaborer des stratégies et d'établir des objectifs clairs et atteignables pour négocier le plein éventail des divers enjeux propres aux femmes.
2. Rédiger des clauses de négociations sur des questions d'égalité clés et mettre à jour le « Cahier de l'égalité ». Mettre au point des mesures de reddition de comptes pour promouvoir les clauses sur l'égalité et accorder au personnel le temps et les ressources pour le faire.
3. Inciter les sections locales et les conseils de négociation à négocier des dispositions relatives aux congés syndicaux qui favorisent la participation des femmes au syndicat (incluant des libérations syndicales, des remplacements pendant des congés syndicaux, des politiques relatives à la garde des personnes à charge, etc.).

4. Élaborer un programme de changements législatifs qui favorisent l'égalité des femmes, comme un programme national de garderies et des améliorations à l'assurance-emploi.
5. Favoriser les conseils de négociation et d'autres stratégies qui accroissent le pouvoir de négociation des femmes. La majorité des femmes de notre syndicat sont concentrées dans de petites sections locales fragmentées dont la capacité à réaliser des gains en négociation est limitée.
6. Élaborer une stratégie de recrutement centrée sur les secteurs majoritairement féminins, dans le but d'améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des femmes.

Application des principes de l'égalité dans l'ensemble du syndicat

7. Aborder la question des comportements inappropriés aux activités du SFCP. Rédiger un Code de conduite à appliquer aux réunions et activités sociales de toutes les instances du syndicat, incluant les conférences, les congrès et les cours.
8. Élaborer une procédure interne claire et efficace pour répondre à toute allégation de violation de l'Énoncé sur l'égalité par des membres du syndicat ou par des membres du personnel. Les statuts devront être modifiés.
9. Songer à créer un poste de protectrice ou protecteur des membres indépendant.

Renforcer nos ressources en personnel

10. Créer des postes à temps plein de conseillères à l'égalité dans toutes les régions. Il faudra du financement pour créer des postes de conseillères à l'égalité dans les quatre régions où il n'y en a pas : Maritimes, Atlantique, Saskatchewan et Alberta.
11. Fixer un calendrier de mise en œuvre du plan d'action au cours des dix années qui viennent, contrôler la mise en œuvre des recommandations et présenter des rapports d'étape à tous les deux ans, au congrès national.
12. Créer un poste à temps plein de coordonnatrice des enjeux propres aux femmes au sein du Service de l'égalité pour favoriser l'avancement des femmes au syndicat et assurer la réalisation des recommandations du Groupe de travail national sur la participation des femmes.

13. Exiger une formation obligatoire complète pour les membres du personnel en matière d'égalité et de négociation des dispositions relatives à l'égalité. En formation, la priorité devrait être accordée aux nouveaux membres du personnel et à celles et ceux qui suivent le programme de formation des conseillères et conseillers syndicaux.
14. Renforcer le processus de sélection du personnel :
 - En instaurant un plan d'égalité en emploi au SCFP et en recrutant activement des membres des groupes en recherche d'égalité;
 - En exigeant, comme critère de sélection du nouveau personnel, que les candidates et candidats s'engagent à favoriser l'égalité.
15. Décrire le processus d'embauchage pour le personnel (SCP, SPTA, SEPB). Afficher les descriptions d'emplois du SCFP et les formulaires de demande sur le site Web pour que tous les membres y aient accès.

« *Penser égalité* »

16. Mettre en œuvre une grille de l'égalité pour tous les comités nationaux et la faire connaître aux organismes à charte du SCFP (divisions provinciales, sections locales, conseils régionaux) grâce à un Règlement modèle révisé.
17. Appliquer une grille de l'égalité à tout ce que fait le syndicat afin qu'il soit plus accueillant pour les femmes et les membres des groupes en recherche d'égalité. Une « grille de l'égalité » reconnaît l'expérience et les besoins différents de différentes femmes, dont les lesbiennes, les femmes transgenre, les femmes de couleur, les femmes autochtones et les femmes ayant des déficiences.
18. Inclure l'Énoncé sur l'égalité dans les trousseaux d'orientation du nouveau personnel et des nouveaux membres.
19. Le Groupe de travail national sur la participation des femmes soutient les principes et les mesures énoncés dans la Déclaration de Vancouver et appelle à la mise en œuvre de la Déclaration. Le GTNPF souligne qu'il y a beaucoup de recommandations communes dans son plan d'action et dans la Déclaration de Vancouver et a intégré la perspective de la diversité dans toutes ses recommandations.

Éducation et formation

20. Continuer à élaborer et à offrir des cours destinés aux femmes, surtout en formation de leadership et en développement des compétences. Les sujets de cours pourraient inclure les suivants : faire du mentorat, prendre la parole en public, présenter un grief et affronter la direction, analyser des budgets, parler aux médias, étudier des modèles de travail et de leadership par consensus, faire du lobbying auprès des élus.
21. Rendre les cours plus accessibles aux femmes à tous les niveaux du syndicat en offrant des bourses ou en subventionnant la participation aux cours du SCFP. En particulier, le SCFP devrait subventionner le cours d'une semaine « Les femmes abattent les obstacles » afin que plus de femmes puissent y participer, en particulier les femmes des groupes en recherche d'égalité.
22. Rendre les cours en égalité obligatoires pour l'obtention d'un diplôme du SCFP.
23. Rédiger un cours destiné aux hommes sur la façon de devenir des alliés des femmes.
24. Inclure des sujets liés à l'égalité et le cours sur l'obligation d'accommodement dans les cours d'une semaine.
25. Éviter d'annuler des cours du SCFP, surtout ceux qui portent sur l'égalité ou sur l'édification des compétences des femmes. Dans la mesure du possible, offrir le cours avec moins de 10 participantes ou participants.
26. Rédiger un cours pour les nouveaux membres intitulé « Mon syndicat », qui permettrait aux femmes d'approprier les rôles de leadership et qui expliquerait comment assumer ces rôles et comment offrir du mentorat aux membres.
27. Trouver des façons de mieux diffuser les avis sur les cours du SCFP afin qu'un plus grand nombre de membres de la base en profitent.
28. Utiliser des outils visuels plus simples et promouvoir l'utilisation du langage clair dans nos cours. Par exemple, on pourrait utiliser des outils d'éducation visuelle, comme la vidéo, pour expliquer la structure du SCFP.

Des assemblées syndicales plus efficaces et plus inclusives

29. Inviter les sections locales à rendre leurs assemblées plus accueillantes et plus accessibles à tous les membres. Offrir des suggestions sur la façon de faire participer les membres : offrir des services de garde d'enfants et prévoir de la nourriture aux assemblées, choisir une heure et un lieu plus pratiques pour les assemblées afin de permettre à un plus grand nombre de membres d'y assister, tenir des assemblées plus courtes et plus efficaces, tenir plus d'assemblées au travail et songer à travailler par consensus plutôt que par vote.
30. Élaborer un modèle de politique relative à la garde des personnes à charge dans le but de fournir des services de garde d'enfants ou de personnes à charge aux assemblées syndicales, aux conférences, aux congrès et aux cours; et/ou rembourser les frais de garde de personnes à charge des membres qui participent aux activités syndicales. Inciter les sections locales, les divisions et les conseils régionaux à adopter des politiques relatives à la garde des personnes à charge.
31. Réviser le Règlement modèle pour y intégrer des pratiques plus accueillantes. Inciter les sections locales à revoir et à modifier leurs règlements.
32. Fournir un appui financier aux petites sections locales pour leur permettre de répondre aux besoins en accessibilité de leurs membres ayant des déficiences qui veulent assister aux réunions, aux conférences, aux congrès et aux cours. Mettre en œuvre des mesures d'accessibilité, incluant l'interprétation en American Sign Language (langage des signes), à tous les congrès nationaux du SCFP.
33. Traduire les Règles de procédures en langage clair.
34. Réécrire « Présider une assemblée » en langage clair et élaborer un meilleur processus pour les assemblées syndicales.
35. Réécrire le serment d'allégeance des membres en langage clair et élaborer un processus plus accueillant. L'actuel processus peut être intimidant.
36. Préparer de nouvelles troupes des membres, en y incluant l'Énoncé sur l'égalité, et les rendre disponibles sur CD.
37. Mettre en place un système de partenaire, en vertu duquel les membres de l'exécutif de la section locale et les délégués syndicaux deviennent « partenaires » de nouveaux membres.

38. Aux congrès et conférences, tenir plus de discussions qui n'exigent pas de micros « pour » et « contre » dans le but de favoriser une discussion ouverte et respectueuse plutôt qu'un débat, qui tend à diviser.
39. Rédiger des descriptions d'emploi claires pour les postes syndicaux et les sièges aux comités, en incluant les heures de travail exigées. Les membres peuvent ainsi mieux comprendre l'ampleur de la tâche qui les attend.
40. Fournir une orientation aux nouveaux membres aux congrès nationaux. La séance d'orientation expliquerait comment fonctionnent nos congrès, les règles de procédure et la façon de débattre et d'approuver les résolutions. Le SCFP pourrait offrir une page laminée sur laquelle seraient inscrites les règles de procédure en langage clair pour les nouveaux délégués.

Développement du leadership et du mentorat pour les femmes

Développement des compétences

41. Élaborer un programme de mentorat pour les dirigeantes et y allouer des ressources de la Caisse générale. Ce programme aurait pour but de développer les compétences en mentorat des dirigeantes actuelles, de fournir des ressources pour développer les compétences des militantes qui ont un potentiel de leadership, en particulier les femmes des groupes en recherche d'égalité, et de mettre en place des systèmes de soutien organisés pour les nouvelles dirigeantes.
42. Offrir une formation à tous les nouveaux présidents et présidentes de section locale sur la façon d'être un leader efficace, par exemple déléguer et partager les tâches, présider une assemblée efficace et comprendre les questions d'égalité.
43. Rédiger une résolution pour le congrès national de 2007 visant à modifier les statuts pour permettre les coprésidences.
44. Mettre au point un système de jumelage pour les postes syndicaux (Conseil exécutif national, sections locales, etc.).

Recrutement des femmes

45. Favoriser la création de comités des femmes à tous les niveaux du syndicat. Promouvoir l'information existante sur les comités des femmes et inciter les femmes à recruter en tenant compte de toute la diversité des enjeux propres aux femmes, incluant les luttes des femmes de couleur, des femmes autochtones, des lesbiennes, des femmes transgenre et des femmes ayant des déficiences.
46. Tenir automatiquement des caucus de femmes à chaque congrès (national, division). Nous devons créer l'espace nécessaire pour permettre aux femmes de créer des liens, de se familiariser avec les dossiers qui les touchent et d'élaborer des stratégies de changement.
47. Faire participer les femmes aux campagnes communautaires et aux moyens d'action au travail (garderies, équité salariale et « À chaque femme un meilleur salaire », emplois occasionnels et temporaires, égalité en emploi, campagne sur les soins de longue durée, plan de négociations coordonnées pour tous les secteurs, etc.).
48. Continuer de créer des liens avec les petites sections locales, par exemple par des consultations comme celles qu'a tenues le GTNPF avec les membres.
49. Favoriser la mise en place des politiques de remboursement – semblables à la politique du SCFP national – qui facilitent la participation des femmes aux activités syndicales. Par exemple, des politiques d'avances sur les frais, le paiement central de frais d'hébergement, etc.

Représentativité de la structure syndicale

50. Clarifier et rendre transparent le processus d'élection des vice-présidences régionales (VPR) au congrès national. Modifier les statuts de façon à élire les VPR dans les caucus régionaux plutôt que par l'ensemble des délégués du congrès. Cela ne ferait que mettre par écrit l'actuelle pratique de choix par les caucus.
51. Créer deux nouveaux postes de vice-président exécutif à temps plein pour un total de quatre (4) dirigeants nationaux à temps plein. Au sein des quatre postes de dirigeant national, la parité entre les sexes devra être respectée : deux dirigeants devront être des femmes et deux des hommes. La décision de créer ces nouveaux postes de vice-président exécutif sera prise lors du congrès national de 2007 et l'élection des deux nouveaux vice-présidents aura lieu lors du congrès national de 2009 et des suivants.

52. Créer quatre (4) nouvelles vice-présidences régionales (VPR) pour assurer une représentation minimale des femmes au Conseil exécutif national. Les quatre VPR seront distribuées entre les provinces suivantes :
- Deux VPR additionnelles pour l'Ontario (pour un total de 5 VPR, dont au moins deux devront être occupées par des femmes);
 - Une VPR additionnelle pour le Québec (pour un total de 3 VPR, dont au moins une devra être occupée par une femme);
 - Une VPR additionnelle pour la C.-B. (pour un total de 3 VPR, dont au moins une devra être occupée par une femme).
53. L'exigence de la parité aux postes de dirigeantes et dirigeants nationaux et aux vice-présidences régionales ci-dessus doit prendre fin au congrès national de 2017.
54. Les femmes des groupes en recherche d'égalité seront encouragées à se présenter aux postes ci-dessus.

Annexe B

Membres du Groupe de travail national sur la participation des femmes

Terre-Neuve-et-Labrador

Donna Ryan, section locale 488 du SCFP
Lynn McDougall, conseillère syndicale

Nouvelle-Écosse

Barbara Moore, section locale 3912 du SCFP (co-présidente)
Elizabeth Borden-Paris, section locale 2330 du SCFP
Jacquie Bramwell, conseillère syndicale

Nouveau-Brunswick

Odette Robichaud, section locale 1840 du SCFP
Danielle Savoie, conseillère syndicale

Île-du-Prince-Édouard

Donalda MacDonald, section locale 1770 du SCFP (membre du Conseil exécutif national)

Québec

Lucie Levasseur, section locale 2051 du SCFP
Annick Desjardins, conseillère à l'égalité

Ontario

Candace Rennick, section locale 2280 du SCFP (membre du Conseil exécutif national)
Helen Kennedy, section locale 79 du SCFP
Joanne Martin, conseillère syndicale

Manitoba

Arlene Macklem, section locale 998 du SCFP
Maureen Morrison, conseillère à l'égalité

Saskatchewan

Hitomi Suzuta, section locale 2419 du SCFP
Geraldine Harris, section locale 3967 du SCFP
Elaine Ehman, conseillère syndicale

Alberta

Shelina Hassanali, section locale 4731 du SCFP
Marie Boyd-Robinson, conseillère syndicale

Colombie-Britannique

Sheryl Burns, section locale 1936 du SCFP
Conni Kilfoil, conseillère à l'égalité

SEH

Donisa Bernardo, section locale 6014, SCFP-SEH
Margi Blamey, SEH

Transport aérien

Cidalia Ribeiro, section locale 4092
Marilyne White, conseillère syndicale

Coordonnatrice

Cheryl Stadnichuk, conseillère à la recherche

Président national

Paul Moist (co-président)

Bureau national

Gisèle Dupuis
Anne McGrath
Doreen Meyer
Jane Stinson
Pam Beattie

Pour communiquer avec le Groupe de travail national sur la participation des femmes

Courriel : women@cupe.ca
Site Web : scfp.ca/gntf

Annexe C

Résolution N° 106

Présentée par le Conseil exécutif national et le SCFP-Saskatchewan

LE SCFP NATIONAL :

Doit créer un Groupe national de travail avant le 30 novembre 2005, composé de membres du Conseil exécutif national et de membres de la base, qui consultera l'ensemble de notre syndicat afin:

- De dresser un profil statistique de la représentation des femmes à tous les niveaux du syndicat;
- D'examiner les programmes d'éducation, les programmes de développement du leadership et les ressources pour les femmes, et d'en discuter;
- De recevoir les conseils des militants et des membres du personnel sur les enjeux et les besoins en matière d'égalité des femmes, notamment sur les raisons pour lesquelles les femmes ne sont pas représentées aux diverses instances de notre syndicat;
- De demander des avis sur des changements possibles aux structures du SCFP pour répondre aux besoins des femmes en matière d'égalité, incluant des mesures visant à reconnaître la diversité des femmes;
- De présenter un rapport au Conseil exécutif national, aux congrès des divisions provinciales et au congrès national de 2007;
- En outre, le groupe de travail présentera des recommandations sur un vaste éventail de questions liées à l'égalité des femmes, dont les cinq nouveaux postes de vice-présidente femme, leur maintien ou d'autres recommandations sur la structure du Conseil exécutif national.

PARCE QUE:

- L'égalité des femmes est un problème à tous les niveaux de notre syndicat, notamment la représentation des femmes au Conseil exécutif national qui est la plus faible depuis une génération;
- Un processus complet d'examen est nécessaire pour revoir l'ensemble des questions liées à l'égalité des femmes dans notre syndicat;
- Les femmes sont le groupe en recherche d'égalité le plus grand au SCFP et que notre syndicat sera plus fort s'il prend des mesures positives pour répondre aux besoins des femmes dans ce domaine.

*Recommandation du
comité*

*Recommandation d'adoption
telle qu'amendée*

Décision du congrès

Adoptée

(à la dernière puce du point 1 supprimer le mot « cinq » et ajouter après les mots « vice-présidente femme » « s'ils sont créés » et lire : « En outre, le groupe de travail présentera des recommandations sur un vaste éventail de questions liées à l'égalité des femmes, dont les nouveaux postes de vice-présidente femme **s'ils sont créés**, leur maintien ou d'autres recommandations sur la structure du Conseil exécutif national. »)

Annexe D

Structure du Conseil exécutif national

Dirigeant(e)s nationaux(ales) (2)

- Président(e) national(e)
- Secrétaire-trésorier(ère) national(e)

Vice-président(e)s généraux(ales) (5)

Vice-président(e)s régionaux(ales) (14)

Nouvelle-Écosse	1
Terre-Neuve et Labrador	1
Nouveau-Brunswick	1
Île-du-Prince-Édouard	1
Québec.....	2
Ontario	2
Ontario-Nord	1
Manitoba	1
Saskatchewan.....	1
Alberta.....	1
Colombie-Britannique.....	2

Vice-président(e)s de la diversité (2)

Annexe E

Liste des lieux où le GTNPF a tenu des consultations

Amherst, N.-É.	Kamloops, C.-B.	Québec, QC
Antigonish, N.-É.	Kelowna, C.-B.	Red Deer, AB
Baie Verte, T.-N.	Kenora/Fort Frances, ON	Regina, SK
Barrie, ON	Kindersley, SK	Richibucto, N.-B.
Bathurst, N.-B.	Kingston, ON	Richmond, C.-B.
Belleville, ON	Laval, QC	Rouyn, QC
Brandon, MB	Leduc, AB	Saguenay, QC
Bridgetown, Î.-P.-É.	Lethbridge, AB	Saint-Sauveur, QC
Bridgewater, N.-É.	Lindsay, ON	Salmon Arm, C.-B.
Bruce Mines, ON	Liverpool, N.-É.	Saskatoon, SK
Burnaby, C.-B.	London, ON	Sault Ste. Marie, ON
Calgary, AB	Lumsden, SK	Sherbrooke, QC
Campbell River, C.-B.	Mackenzie, C.-B.	Smithers, C.-B.
Castlegar, C.-B.	Markham, ON	St. John, N.-B.
Charlottetown, Î.-P.-É.	Marystown, T.-N.	St. Stephen, N.-B.
Chéticamp, N.-É.	Medicine Hat, AB	Sudbury, ON
Chilliwack, C.-B.	Miramichi, N.-B.	Summerside, Î.-P.-É.
City of Kawartha Lakes, ON	Mississauga, ON	Surrey, C.-B.
Cobourg, ON	Moncton, N.-B.	Swift Current, SK
Coquitlam, C.-B.	Montréal, QC	Sydney, N.-É.
Courtenay, C.-B.	Moose Jaw, SK	The Pas, MB
Cranbrook, C.-B.	Moosomin, SK	Timmins, ON
Creston, C.-B.	Nanaimo, C.-B.	Toronto, ON
Crows Nest Pass, AB	Nanaimo/Malaspina, C.-B.	Vancouver, C.-B.
Dalhousie, N.-B.	New Glasgow, N.-É.	Vaughan, ON
Dauphin, MB	North Battleford, SK	Victoria, C.-B.
Dawson Creek, C.-B.	North Bay, ON	Waskesiu, SK
Denare Beach, MB	Ottawa, ON	Westlock, AB
Edmonton, AB	Oxbow, SK	Weyburn, SK
Edmundston, N.-B.	Penticton, C.-B.	Whitby, ON
Edson, AB	Peterborough, ON	Windsor, ON
Fort McMurray, AB	Petrolia, ON	Winnipeg, MB
Fraserwood, MB	Port Hardy, C.-B.	Woodstock, N.-B.
Fredericton, N.-B.	Portage la Prairie, MB	Yarmouth, N.-É.
Grand Falls, T.-N.	Powell River, C.-B.	Yellowknife, T.-N.-O.
Haliburton, ON	Prince Albert, SK	Yorkton, SK
Halifax, N.-É.	Prince George, C.-B.	
Inkerman, N.-B.	Prince Rupert, C.-B.	



SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique