



Un milieu de travail  
pour toutes et tous

Négocier l'égalité

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

# **Négocier l'égalité**

Publié par le Syndicat canadien de la fonction publique  
Service de l'égalité  
21, rue Florence  
Ottawa (Ontario) K2P 0W6  
scfp.ca  
© 2004



**SERVICE DE L'ÉGALITÉ | 2004**

Illustration de la page  
couverture par Kimiko Ivic



# Énoncé sur

# l'égalité

La solidarité syndicale est fondée sur le principe voulant que les femmes et hommes syndiqués soient égaux et qu'ils et elles méritent le respect à tous les niveaux. Tout comportement qui crée un conflit nous empêche de travailler ensemble pour renforcer notre syndicat.

En tant que syndicalistes, nos objectifs sont le respect mutuel, la coopération et la compréhension. Nous ne devrions ni excuser, ni tolérer un comportement qui mine la dignité ou l'amour-propre de quelque personne que ce soit ou qui crée un climat intimidant, hostile ou offensant.

Un discours discriminatoire ou un comportement raciste, sexiste, transphobique ou homophobe fait mal et, par conséquent, nous divise. C'est aussi le cas pour la discrimination sur la base de la capacité, de l'âge, de la classe, de la religion, de la langue et de l'origine ethnique.

La discrimination revêt parfois la forme du harcèlement. Le harcèlement signifie utiliser du pouvoir réel ou perçu pour abuser d'une personne, pour la dévaluer ou l'humilier. Le harcèlement ne devrait pas être traité à la légère. La gêne ou le ressentiment qu'il crée ne sont pas des sentiments qui nous permettent de grandir en tant que syndicat.

La discrimination et le harcèlement mettent l'accent sur les caractéristiques qui nous distinguent; de plus, ils nuisent à notre capacité de travailler ensemble sur des questions communes comme les salaires décents, les conditions de travail sécuritaires et la justice au travail, dans la société et dans notre syndicat.

Les politiques et pratiques du SCFP doivent refléter notre engagement en faveur de l'égalité. Les membres, le personnel et les dirigeantes et dirigeants élus ne doivent pas oublier que toutes les consœurs et tous les confrères méritent d'être traités avec dignité, égalité et respect.



**PAUL MOIST**

Président national



**CLAUDE GÉNÉREUX**

Secrétaire-trésorier national





# Introduction

Le SCFP a une longue et fière tradition de lutte pour l'égalité pour tous ses membres, hommes et femmes. Il a participé aux luttes des femmes, des membres de couleur, des membres autochtones, des membres qui ont un handicap, des membres qui sont des gais, des lesbiennes, des personnes bisexuelles, transgenres et transsexuelles. Au cours des années, le SCFP a eu recours à un éventail de stratégies pour atteindre ses objectifs, y compris le lobbyisme, les campagnes et la négociation.

Le SCFP se doit de représenter les meilleurs intérêts de tous ses membres. Les questions de l'égalité SONT des questions syndicales. Voilà pourquoi le SCFP a été en avant de la scène, faisant pression sur les employeurs et les gouvernements pour qu'ils reconnaissent les droits à l'égalité pour toutes et de tous.

Négocier l'égalité permet aux membres du SCFP d'avoir accès aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. Ces procédures sont importantes parce qu'elles fournissent une méthode de règlement des conflits plus rapide que le processus établi par les commissions des droits de la personne.

Négocier l'égalité permet de rendre nos lieux de travail plus inclusifs et de mieux refléter les collectivités dans lesquelles nous vivons. Le cartable *Négocier l'égalité* vise à faire cela. C'est un outil pratique qui servira aux membres et au personnel afin qu'ils continuent à faire des gains sur le plan de l'égalité.

Négocier l'égalité peut être une lutte ardue. Voilà pourquoi il est si important d'obtenir la participation et le soutien des membres. Le cartable comprend une section sur la manière de faire des questions de l'égalité une priorité dans votre section locale et de faire des gains à la table de négociation (voir *Négocier l'égalité et l'obtenir*).

Cet outil de négociation complet couvre un large éventail de questions comme la discrimination, le harcèlement et la violence; les services de garde d'enfants, l'obligation d'accommodement et l'équité salariale. Vous y trouverez aussi des sections sur les pensions et les avantages sociaux, la santé et la sécurité, les congés familiaux et l'équité en matière d'emploi.

Chaque partie commence par une courte introduction qui donne des renseignements utiles et qui explique pourquoi la question est si importante pour les membres du SCFP. Chaque partie contient aussi des clauses de conventions collectives qui ont été négociées par les sections locales du SCFP. Vous remarquerez qu'il y a un large éventail de clauses négociées par des sections locales individuelles. Dans certains exemples, la clause n'est peut-être pas celle qui a été retenue mais elle illustre bien les diverses étapes pour atteindre l'égalité à la table de négociation. Vous trouverez aussi des listes de vérification qui vous aideront à élaborer et à négocier les meilleures clauses possibles.

Le cartable *Négocier l'égalité* est un document en évolution. Pour le garder à jour et l'améliorer, envoyez les clauses sur l'égalité de votre convention au Service de l'égalité du SCFP national afin de partager cette information avec tous les membres.

Nous espérons que cet outil vous aidera à vous préparer pour la prochaine ronde de négociation et qu'il vous permettra de faire en sorte que l'endroit où vous travaillez devienne « un milieu de travail pour toutes et tous ».



**PAUL MOIST**

Président national



**CLAUDE GÉNÉREUX**

Secrétaire-trésorier national

# NÉGOCIER L'ÉGALITÉ ET L'OBTENIR

Comme tout point que vous voulez voir inscrit dans une convention collective, les questions de l'égalité doivent être planifiées.

**Voici quelques idées sur la manière dont vous pouvez faire des questions de l'égalité une priorité :**

- 1) Faites des sondages auprès de vos membres et identifiez leurs préoccupations sur le plan de l'égalité :

Identifiez les membres de votre section locale. Y a-t-il des personnes qui ont un handicap, des mères célibataires, des lesbiennes, des gais, des membres bisexuels et transgenres ou d'autres qui manquent dans votre section locale? Il y a peut-être des Autochtones et des personnes de couleur dans votre collectivité qui ne sont pas représentées dans votre lieu de travail.

Dans le sondage, demandez aux membres s'il y a des dispositions dans la convention collective qui ont des répercussions négatives sur les groupes de l'égalité. Par exemple, les femmes sont-elles habituellement confinées à des emplois « féminins » traditionnels sans possibilité de formation qui leur permettrait d'occuper un emploi non traditionnel?

- 2) Examinez les griefs de votre section locale depuis la dernière ronde de négociation. Quelles sont les questions de l'égalité qui ont fait l'objet d'un grief?
- 3) Utilisez les réponses du sondage auprès des membres, l'analyse des griefs et les obligations que les syndicats ont, de par la loi, pour renforcer les clauses de la convention qui en ont besoin.
- 4) Développez des priorités, à court et à long termes, pour faire avancer le dossier de l'égalité.

- 5) Organisez des ateliers sur les priorités pour cette ronde de négociation. Suscitez la discussion, la compréhension et le soutien sur les questions :
  - en utilisant des statistiques pour prouver la nécessité d'une amélioration;
  - en comparant votre convention collective aux autres pour montrer ce que vous pouvez obtenir;
  - en donnant des exemples sur la manière dont les membres peuvent bénéficier des gains obtenus sur le plan de l'égalité.
- 6) Développer du soutien communautaire lorsque c'est possible.

Par exemple :

  - l'équité en matière d'emploi permet d'ouvrir un plus grand nombre d'emplois aux membres de la collectivité;
  - l'équité salariale permet d'injecter plus d'argent dans l'économie locale.
- 7) Encouragez vos membres à s'engager. Plus le processus sera ouvert, plus vous aurez la confiance, la compréhension et le soutien des membres ainsi qu'un syndicat plus fort.
- 8) Présentez la question à l'employeur. Une fois que vous avez l'appui des membres, planifiez le processus de négociation. Quand vous discutez avec l'employeur, utilisez la plupart des mêmes arguments que vous avez utilisés avec les membres :
  - c'est la loi;
  - le nombre de griefs;
  - les gens sont plus productifs quand on tente de régler les questions d'égalité comme le harcèlement.
- 9) Pendant la négociation, informez les membres en publiant un bulletin de nouvelles.
- 10) Gardez les questions de l'égalité au programme des négociations :
  - montrez à l'employeur l'important soutien des membres;
  - n'oubliez pas que dans la plupart des sections locales du SCFP, une majorité des membres revendiqueront l'égalité.
- 11) Évaluez ce qui se produit pendant la négociation, pendant et après le processus. Tirez des leçons de ce qui a fonctionné et de ce qui n'a pas fonctionné. Utilisez ces connaissances pour la prochaine ronde de négociation.
- 12) N'oubliez pas qu'il faut du temps pour faire des gains. Ce que vous n'obtiendrez pas au cours de cette ronde permettra de jeter les bases pour la prochaine ronde.

# Table des

# Matières

|   |   |
|---|---|
| Un milieu de travail qui reflète la collectivité . . . . .    | A |
| Services de garde d'enfants. . . . .                          | B |
| Discrimination . . . . .                                      | C |
| Obligation d'accommodement. . . . .                           | D |
| Égalité, santé et sécurité. . . . .                           | E |
| Congés pour obligations familiales et autres congés . . . . . | F |
| Harcèlement et violence . . . . .                             | G |
| Congé de maternité et congé parental. . . . .                 | H |
| Pensions et avantages sociaux. . . . .                        | I |
| Discrimination salariale / Équité salariale . . . . .         | J |



# DESCRIPTION DU CARTABLE

Le cartable *Négocier l'égalité* comprend différentes sections (A, B, C, etc.). Chaque section comprend deux grands volets : un préambule sur le sujet, qui peut inclure une fiche d'information ainsi qu'une ou plusieurs listes de vérification et des clauses de conventions collectives.

Dans chaque section alphabétique, ces deux grands volets sont numérotés séparément. Par exemple dans la section A, la numérotation du préambule commence à la page A1.1 et continue à la page suivante, numérotée page A1.2. Les clauses de conventions collectives de la section A commencent à la page A2.1.

Pour mieux distinguer les articles à l'intérieur d'une section alphabétique, ils ont été imprimés sur des feuilles de couleur différente. Tous les préambules sont imprimés sur du papier blanc, les fiches d'information sur du papier mauve; les listes de vérification sont imprimées sur des feuilles jaunes et les clauses de conventions sur du papier couleur crème.

Nous espérons que la numérotation alphabétique différente plus l'utilisation de papier de couleur, facilitera l'utilisation du cartable. De plus, la numérotation des composantes à l'intérieur de chaque section fera qu'elles seront plus faciles à mettre à jour, surtout quand il y aura des améliorations aux clauses de conventions collectives.