



# Rapport du Groupe de travail sur l'équité entre les genres



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada





## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Sommaire . . . . .                       | 1  |
| Introduction . . . . .                   | 3  |
| Les femmes au sein du syndicat . . . . . | 7  |
| Ce que nous avons entendu . . . . .      | 11 |
| Recommandations . . . . .                | 18 |
| Conclusions . . . . .                    | 24 |
| Annexe A . . . . .                       | 25 |
| Annexe B . . . . .                       | 37 |
| Annexe C . . . . .                       | 42 |





# SOMMAIRE

Le Groupe de travail sur l'équité entre les genres a été créé par le Conseil national d'administration de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en 2018, à la recommandation du Comité national des droits de la personne. Sa mission consiste à déterminer les obstacles à la participation des femmes au sein du syndicat et à formuler des recommandations en vue de les éliminer. Pour ce faire, le Groupe de travail a adopté une approche intersectionnelle qui tient compte du fait que les femmes ne vivent pas toutes ces inégalités de la même façon ni avec la même intensité. Les femmes ont une multitude d'identités complexes et interreliées qui façonnent leur expérience de vie. Pour apporter un changement systémique, il faut donc comprendre que les obstacles varient d'une femme à l'autre. Ces obstacles peuvent comprendre le racisme, l'homophobie, la biphobie, la transphobie, la xénophobie, le colonialisme, le capacitisme et le classisme. Le Groupe de travail a donc entrepris de mobiliser des femmes membres de l'AFPC de partout au pays. Au moyen de sondages, de forums téléphoniques, de groupes de discussion et d'ateliers en personne, il a tenté d'obtenir leur avis sur la façon dont on pourrait s'y prendre afin de favoriser l'équité entre les genres dans tous les secteurs d'activité de l'AFPC.

## **Voici les principaux obstacles à la participation qui sont ressortis des discussions :**

1. l'AFPC ne se montre pas accueillante et sa structure est déroutante;
2. sections locales inactives ou non participatives;
3. culture syndicale problématique;
4. ne pas savoir comment s'y prendre pour participer à la négociation collective;
5. peur de représailles de la part de l'employeur;
6. obligations familiales;
7. manque de confiance en soi ou de connaissances;
8. réunions syndicales inaccessibles.

## **Après avoir rigoureusement examiné et analysé toutes les données recueillies lors des consultations, le Groupe de travail a dressé une liste de recommandations favorisant l'équité des genres à l'AFPC, qui ont toutes été adoptées par le CNA :**

1. Intégrer l'analyse intersectionnelle et comparative entre les genres dans une perspective intersectionnelle (AICG) dans tous les secteurs d'activité de l'AFPC.
2. Renouveler le programme de mise en valeur des sections locales en misant sur l'inclusion et la mobilisation.
3. Concevoir un programme d'éducation syndicale novateur et exhaustif à l'intention des femmes.
4. Mettre en œuvre un programme de leadership.

5. Créer un programme de mentorat.
6. Examiner et mettre en œuvre des mesures qui permettraient de rendre le processus de négociation plus inclusif.
7. Examiner et évaluer les Statuts, les règlements et les politiques au moyen de l'AICG.
8. Concevoir un programme de sensibilisation à l'AFPC.
9. Mettre sur pied des campagnes qui inspirent les femmes à se mobiliser et à se solidariser avec les partenaires communautaires et les alliés.
10. Adopter des mesures en vue d'assurer une collecte de données pertinente et à jour à l'AFPC.
11. Mettre sur pied un réseau de femmes.
12. Appliquer l'AICG au moment d'établir les budgets.
13. Voir à ce que la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail fasse l'objet d'un examen annuel.

Au fil des ans, l'AFPC a réalisé des gains considérables en matière d'équité entre les genres, notamment en ce qui a trait à l'équité salariale, au congé de maternité et au congé parental payés, aux prestations au conjoint de même sexe et au congé pour les victimes de violence conjugale. À tous les instants, les membres ont pu compter sur l'AFPC pour les représenter. À l'heure où l'équité entre les genres en milieu de travail, dans la société et au sein du syndicat se heurte encore à une certaine résistance, les recommandations du Groupe de travail guideront les efforts afin de faire de l'AFPC un syndicat véritablement inclusif et uni.



# INTRODUCTION

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) est depuis longtemps le fer de lance de la lutte pour l'équité entre les genres, ayant réalisé d'importants progrès novateurs sur les plans suivants : l'équité salariale, la négociation de la toute première clause relative au harcèlement sexuel dans une convention collective, le congé de maternité et le congé parental payés, les prestations au conjoint de même sexe, le congé pour les victimes de violence conjugale, et plus encore.

Au fil des ans, l'AFPC a fait pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il offre des milieux de travail inclusifs où nos membres se sentent écoutés et respectés.

En 1994, l'AFPC a adopté la déclaration de principe n° 34, qui se veut une réflexion sur la représentation et l'inclusion des femmes au sein de l'organisation. Elle réclame :

- un milieu syndical favorable à la famille;
- une représentation accrue des membres des groupes d'équité à tous les niveaux de la structure syndicale;
- davantage de formation à l'intention des délégués syndicaux et des dirigeants sur la violence et le harcèlement;
- un meilleur accès à la formation syndicale;
- un mouvement syndical plus inclusif et plus représentatif.

Ce qui était clair à l'époque, et qui l'est toujours aujourd'hui, c'est que l'AFPC a encore un bon bout de chemin à faire afin d'obtenir la parité entre les genres. Les femmes et les autres membres des groupes d'équité sont toujours sous-représentés parmi les dirigeants élus de l'AFPC et de ses Éléments. La volonté de la direction actuelle de l'AFPC de tout mettre en œuvre en vue de remédier à cette situation a servi de catalyseur à la mise sur pied du Groupe de travail sur l'équité entre les genres (ci-après le « Groupe de travail »).



Lors de la réunion du Comité national des droits de la personne (CNDP) de décembre 2017, le Groupe de travail des femmes a soumis la recommandation suivante au Conseil national d'administration (CNA) :

*À l'issue du congrès triennal de l'AFPC en 2018, que le CNA mette sur pied un groupe de travail qui sera chargé de formuler des propositions en vue d'obtenir la parité hommes-femmes au sein de tous les organes de direction, y compris ceux des congrès, et d'augmenter le taux de participation dans tous les secteurs d'activité du syndicat.*

*Pour ce faire, le Groupe de travail devra consulter le Groupe de travail des femmes et le Comité national des droits de la personne et travailler de concert avec eux. Il devra envisager d'apporter des modifications aux Statuts ainsi qu'à la culture et aux pratiques syndicales.*

Le Groupe de travail a donc été mis sur pied en 2018 à l'issue du congrès national de l'AFPC pour atteindre les objectifs suivants :

1. évaluer objectivement la participation des femmes à tous les niveaux de l'AFPC, en particulier celle des femmes des groupes d'équité;
2. déterminer les obstacles à la participation des femmes au sein du syndicat, en particulier ceux auxquels se butent les femmes des groupes d'équité;
3. évaluer l'efficacité des mesures prises jusqu'à présent pour favoriser la participation des femmes en général et l'inclusion de celles appartenant aux groupes d'équité;
4. tirer parti de ses propres recherches pour stimuler la participation des femmes à l'AFPC;
5. formuler des recommandations pour viser à l'égalité des sexes et accroître la participation des femmes à l'AFPC.



Le président national de l'AFPC, Chris Aylward, a nommé au Groupe de travail :

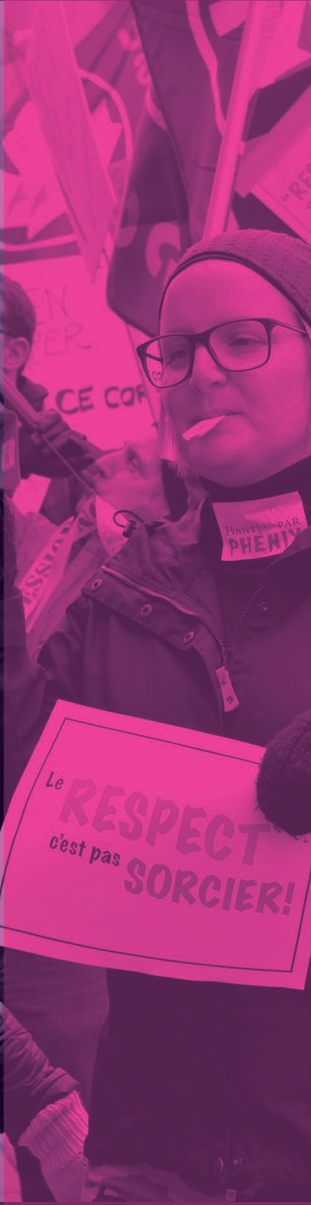
- June Winger, présidente nationale du Syndicat des employés de la Défense nationale et membre du Conseil national d'administration de l'AFPC;
- Missy Taylor, membre du Groupe de travail des femmes du Comité national des droits de la personne – région de l'Ontario
- Sandrine Oka, membre du Groupe de travail des femmes du Comité national des droits de la personne – région de la capitale nationale
- Angela Decker, membre du Groupe de travail des femmes du Comité national des droits de la personne – région de l'Atlantique.

La vice-présidente exécutive régionale de l'Ontario, Sharon DeSousa, a été nommée présidente du Groupe de travail.

Le Groupe de travail a mobilisé les femmes membres de l'AFPC de partout au pays au moyen de sondages (voir l'**annexe A**), de forums téléphoniques, de groupes de discussion et d'ateliers. Son objectif était d'obtenir leurs points de vue sur la façon d'accroître l'équité entre les genres dans tous les secteurs d'activité du syndicat. Il a également mené des travaux de recherche en vue de cerner les écarts en matière de représentation et d'évaluer le travail de l'AFPC en matière d'équité. Voir l'**annexe B** pour une description complète de la méthode de recherche du Groupe de travail.

Le Groupe de travail a adopté une approche intersectionnelle qui tient compte du fait que les femmes ne vivent pas toutes ces inégalités de la même façon ni avec la même intensité. Bien des femmes membres de l'AFPC sont victimes de discrimination et d'oppression. Pour aborder sérieusement la question de l'équité entre les genres, l'AFPC doit connaître les obstacles à la participation des membres qui s'identifient comme des femmes et comprendre comment les femmes racialisées, autochtones, lesbiennes, bisexuelles, trans, ainsi que les personnes non binaires et les femmes ayant un handicap les vivent.





# LES FEMMES AU SEIN DU SYNDICAT

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a été fondée en 1966 et constitue maintenant l'un des plus grands syndicats du Canada. Elle représente plus de 200 000 travailleuses et travailleurs partout au pays et ailleurs dans le monde. Ses membres travaillent, entre autres, dans des organismes et des ministères fédéraux, des sociétés d'État, des universités, des casinos, des organismes communautaires, des communautés autochtones, des aéroports ainsi que dans le domaine de la sécurité.

« On a peut-être des préoccupations très différentes, mais on doit se battre ensemble. »

*(Membre de l'AFPC)*

Les femmes occupent divers rôles au sein de l'AFPC : déléguées syndicales, membres des comités régionaux, dirigeantes de section locale, de région ou d'Élément, déléguées au congrès et dans les organes nationaux de direction. Cependant, le Groupe de travail a fait une importante constatation : les femmes se heurtent toujours à des obstacles majeurs lorsqu'elles veulent s'impliquer au sein de leur syndicat, et l'AFPC n'en fait pas assez pour mesurer le problème, pour cerner les obstacles sur leur chemin ni pour élaborer et mettre en œuvre des moyens efficaces visant à remédier à ces obstacles. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les femmes qui subissent de la discrimination intersectionnelle.

## Pas assez de données

Les deux principales sources de collecte de données sur les membres de l'AFPC sont UnionWare et le sondage semestriel mené auprès des membres. UnionWare ne contient aucun renseignement sur l'équité autre que le genre. Il est donc impossible de procéder à une analyse intersectionnelle de la participation des femmes au syndicat. Ce manque de renseignements se fait ressentir non seulement sur la façon dont le syndicat fait son travail, mais aussi sur la recherche menée dans le cadre de ce rapport, puisque nous n'avons pas pu accéder aux données spécifiques portant sur les femmes qui s'identifient comme membres d'autres groupes d'équité.

En outre, UnionWare n'offre que deux options pour établir le genre (homme ou femme), et le genre n'est pas un champ obligatoire dans le système. Par conséquent, dans UnionWare, le genre de 22,63 % des membres actuels est « inconnu ».

De plus, la fiabilité des données d'UnionWare varie selon la région, la section locale et l'Élément. Certaines régions disposent de renseignements beaucoup plus à jour que d'autres. Les données sur les comités régionaux, les conseils régionaux et les déléguées syndicales font cruellement défaut.

## Ce que nous disent les chiffres

Compte tenu des problèmes de collecte de données, le Groupe de travail a dû faire certaines déductions sur le nombre de femmes qui sont membres de l'AFPC, en utilisant en partie les données recueillies par le Conseil du Trésor en plus de celles disponibles dans UnionWare. Notre estimation prudente conclut que les femmes représentent au moins 60 % des membres, mais les données dont nous disposons sur la composition des organes de direction à tous les niveaux du syndicat (bureau national, Élément, section locale, etc.) ne concordent pas avec ce pourcentage. Le Conseil national d'administration (CNA) constitue l'autorité de l'AFPC entre les congrès triennaux nationaux. Or, seuls six de ses vingt-quatre sièges sont occupés par des femmes, un seul par une personne racialisée et un seul par une personne autochtone (ces deux dernières personnes étant des femmes). Il est très possible et plausible que ce phénomène de sous-représentation se reproduise ailleurs à l'AFPC, mais nous n'avons pas les outils appropriés de collecte de données à l'heure actuelle.

## Les femmes aux congrès triennaux de l'AFPC

Le congrès national de l'AFPC réunit les membres de partout au pays et aborde des questions précises qui les concernent. Au congrès, les membres ont l'occasion de bâtir un esprit de solidarité autour de sujets qui sont non seulement répandus dans les milieux de travail, mais aussi dans leurs milieux de vie. Mais surtout, le congrès national est l'autorité suprême de l'AFPC. Les personnes déléguées y adoptent des résolutions afin de décider du budget et des politiques de l'AFPC. Bien qu'il y ait de plus en plus de femmes présentes au congrès national, leur nombre est loin de refléter la composition de l'AFPC, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

| Congrès | Nbre total de délégués | Nbre de délégués selon le genre |        |                | % de délégués selon le genre |        |                |
|---------|------------------------|---------------------------------|--------|----------------|------------------------------|--------|----------------|
|         |                        | Femmes                          | Hommes | Non identifiés | Femmes                       | Hommes | Non identifiés |
| 2003    | 415                    | 154                             | 222    | 39             | 37 %                         | 53 %   | 9 %            |
| 2006    | 441                    | 207                             | 234    | s.o.           | 47 %                         | 55 %   | s.o.           |
| 2009    | 472                    | 213                             | 259    | s.o.           | 45 %                         | 55 %   | s.o.           |
| 2012    | 524                    | 237                             | 287    | s.o.           | 45 %                         | 55 %   | s.o.           |
| 2015    | 502                    | 232                             | 268    | 2              | 46 %                         | 53 %   | 0 %            |
| 2018    | 494                    | 236                             | 258    | 0              | 48 %                         | 52 %   | 0 %            |





## Mesures visant à encourager et à faciliter la participation des femmes

La Conférence nationale des femmes de l'AFPC a lieu tous les trois ans. Des femmes membres qui proviennent de partout au pays s'y réunissent, notamment pour discuter de l'avancement et de l'autonomisation des femmes et adopter des résolutions sur ces dossiers. Ces résolutions reflètent l'orientation et les mesures que les femmes veulent que l'AFPC prenne pour améliorer leur situation au sein du syndicat, au travail et dans la société. La Conférence est aussi l'occasion pour les femmes de l'AFPC d'apprendre les unes des autres, de créer des réseaux et d'enrichir leurs moyens d'action grâce à des ateliers et à des allocutions. Les personnes déléguées à la Conférence élisent également deux femmes pour assister au congrès national de l'AFPC.



Créée en 2013, la Conférence nationale Équité (CNE) rassemblait sous un même toit, et au même moment, la Conférence nationale des femmes et les quatre autres Conférences nationales Équité. À cette occasion, les membres de tous les groupes d'équité se réunissent et parlent des problèmes émergents au sein de leurs communautés, font du réseautage, apprennent par le biais d'ateliers et discutent du travail de l'AFPC sur les questions d'équité. En 2019, après quelques consultations, le Comité exécutif de l'Alliance (CEA) a décidé que la Conférence nationale des femmes redeviendrait une conférence nationale distincte, tenant compte ainsi des autres identités croisées des femmes et du fait que ces dernières représentent plus de la moitié des membres du syndicat. Tous les trois ans, la CNE continue de rassembler les membres ayant un handicap, LGBTQ2+, racialisés et autochtones.



Les conférences régionales des femmes ont lieu tous les trois ans. Chaque région organise une conférence des femmes où les comités régionaux des femmes (CRF) jouent un rôle de premier plan. Ces conférences sont un moyen d'initier les nouvelles militantes à l'AFPC. Ces rencontres visent non seulement à mieux faire connaître les enjeux touchant les femmes au sein du syndicat, mais aussi à recevoir des commentaires sur le travail effectué par le Programme des femmes. Les conférences régionales des femmes peuvent également soumettre des résolutions à la Conférence nationale des femmes.







Les comités régionaux des femmes ont été établis au milieu des années 1980 précisément pour aborder les problèmes des femmes membres de l'AFPC au travail et ailleurs. Ces comités reconnus par les Statuts reçoivent un financement annuel et fournissent d'importants forums permettant d'élaborer des stratégies de changement positif en petits groupes. En outre, c'est par l'intermédiaire de ces comités que les résolutions sont présentées à la Conférence nationale des femmes de l'AFPC. Il existe actuellement 37 comités régionaux des femmes actifs; chacun a droit à une déléguée à la Conférence nationale des femmes.

Les conférences sur la négociation constituent également un moyen par lequel les membres peuvent donner leur opinion sur les priorités en matière de négociation et élaborer les premières stratégies de mobilisation. Les règlements 15A, 15B et 15C de l'AFPC comprennent des dispositions sur la représentation des groupes d'équité lors de ces conférences et au sein des équipes de négociation. En vertu de ces dispositions, on peut nommer des membres ou des personnes déléguées supplémentaires pour corriger la sous-représentation. Avant les conférences sur la négociation, un appel est lancé aux groupes d'équité pour garantir qu'ils y seront bien représentés.

L'AFPC a également mis en place des politiques (notamment la Politique de garde familiale et la Politique sur le harcèlement) pour faciliter la participation des femmes au sein du syndicat. De plus, l'AFPC offre plusieurs cours s'adressant aux femmes et aux groupes d'équité. Le cours « Les femmes dans le syndicat » est offert au moins une fois par cycle dans certaines régions et, en 2018, l'AFPC a offert en projet pilote les cours « Formation sur la violence conjugale » et « Leadership pour les femmes autochtones ».

# CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Les consultations du Groupe de travail auprès des femmes ont confirmé la prévalence de problèmes systémiques profonds qui les empêchent de participer à la vie syndicale.

## ***L'AFPC est déroutante et peu invitante***

Les femmes ont souvent mentionné la structure déroutante de l'AFPC et affirmé ne pas comprendre les responsabilités des divers organes. Ce point de vue a été exprimé autant par des militantes chevronnées que par des recrues et des membres qui ne participent pas aux activités syndicales. Elles affirment qu'il est difficile de s'impliquer si on ne peut pas comprendre la structure du syndicat. Beaucoup de membres ont dit n'avoir reçu aucune orientation lorsqu'elles sont devenues membres de l'AFPC et aucune invitation à y contribuer.

## ***L'expérience à l'échelle locale est primordiale***

Tout au long du processus de consultation, il était évident que l'opinion des femmes à l'égard du syndicat et leur participation (ou l'absence de participation) dépendaient fortement de leur vécu à l'échelle locale, car la section locale constitue le premier point de contact avec le syndicat. Elles ont également déclaré que leur perception de l'AFPC (bonne ou mauvaise) reposait sur le niveau d'activité et la visibilité de leur section locale, le nombre de femmes et d'hommes au sein de son comité exécutif et ses pratiques (ou sa culture).

De nombreuses membres ont exprimé leur mécontentement à l'égard de la direction de leur section locale parce qu'elle n'était pas suffisamment présente en milieu de travail. Certaines d'entre elles ont mentionné que leur section locale était dirigée comme une clique de vieux copains. Une proportion écrasante de femmes ont dit se sentir mal à l'aise de s'impliquer davantage parce que la direction de leur section locale est principalement composée d'hommes. Selon elles, les dirigeants des sections locales n'accueillent pas aussi bien les enjeux concernant les femmes parce qu'ils ne les comprennent pas, voire ne tentent même pas de les comprendre. Un certain nombre de femmes ont déclaré avoir été victimes de sexisme et de racisme manifestes dans leur section locale. Elles ont

« J'ai trouvé que bien des problèmes étaient causés par un manque de communication dans les sections locales. »

*(Membre de l'AFPC)*

« Ma section locale est principalement une affaire d'hommes. »

*(Membre de l'AFPC)*

« La dernière fois que mon Élément a publié une mise à jour sur le dossier des femmes dans son site Web, c'était en 2014. »

*(Membre de l'AFPC)*

dit que les dirigeants de leur section locale adoptaient trop souvent une approche conflictuelle et agressive. Elles ont souligné qu'un tel environnement complique la tâche des femmes qui s'impliquent puisqu'elles se sentent rabaissées et ne sont pas à l'aise de s'exprimer.

### **La culture syndicale : un obstacle**

Les membres actives sont réticentes à continuer de s'impliquer dans le syndicat en raison de la culture syndicale, que bon nombre perçoivent comme étant patriarcale. Beaucoup d'entre elles ont dit croire que les hommes sont plus susceptibles d'être nommés en tant que délégués syndicaux parce qu'ils sont perçus comme ayant de meilleures habiletés à négocier avec l'employeur, ou comme étant plus fermes et obstinés lorsqu'ils argumentent. Lors des consultations, elles ont mentionné qu'il faut aimer la confrontation pour occuper un poste syndical. Une femme a avancé qu'il est beaucoup plus difficile pour les femmes de faire du « bon travail » parce qu'elles doivent « faire un effort supplémentaire » pour démontrer qu'elles sont tout aussi compétentes qu'un homme.

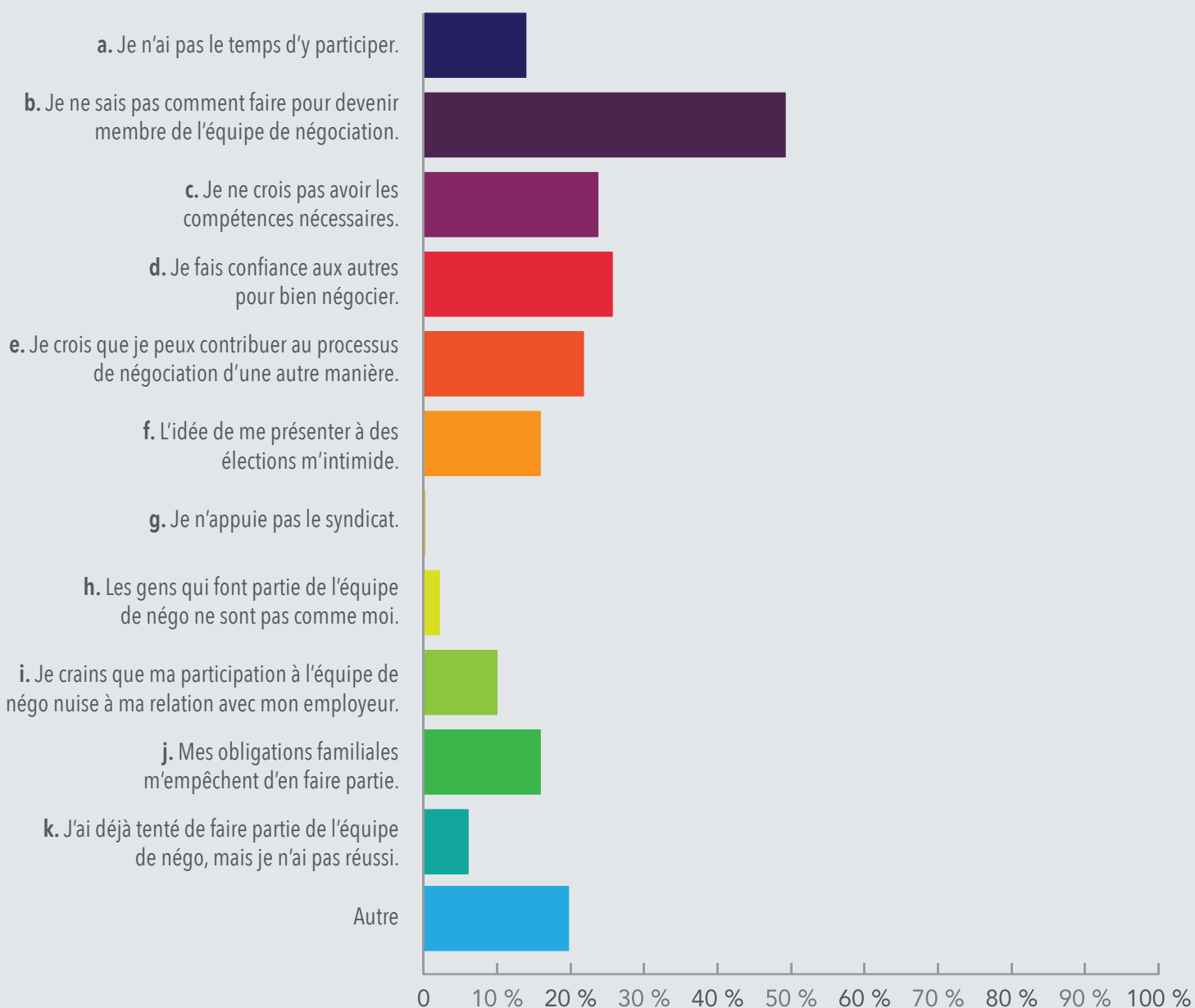
### **Les femmes veulent s'impliquer davantage dans la négociation collective, mais elles ne peuvent pas le faire**

Au cours des consultations, les femmes ont fréquemment parlé des négociations et des conventions collectives de l'AFPC. De nombreuses femmes ont déclaré qu'elles voulaient s'impliquer davantage dans le processus de négociation et en apprendre plus à ce sujet. Cependant, elles ont dit qu'elles ne comprenaient pas comment s'impliquer dans le processus et ne croyaient pas qu'elles détenaient les compétences nécessaires pour faire partie d'une équipe de négociation.

Certaines femmes ont voulu participer aux négociations et ont par conséquent assisté à une conférence sur la négociation, mais elles ont trouvé que l'environnement n'y était pas accueillant. De plus, il leur semblait qu'on avait déjà conclu des « ententes secrètes en coulisse » sur les personnes qui seraient sélectionnées pour assister à la conférence sur la négociation ou élues au sein de l'équipe de négociation. Cette expérience les a rebutées et les a découragées de participer au processus de négociation.



**Avez-vous déjà fait partie de l'équipe de négociation de votre syndicat?  
Dans la négative, pourquoi pas? (Veuillez choisir tout ce qui s'applique)**



(Source : Sondage en ligne du Groupe de travail sur l'équité entre les genres de l'AFPC)

## **Crainte des représailles de la part de l'employeur**

Les femmes ont mentionné à maintes reprises que la crainte des représailles de la part de leur employeur freine la participation syndicale. Certaines ont donné des exemples spécifiques de répercussions tandis que d'autres ont rapporté les remarques qui leur ont été faites par des gestionnaires ou les conversations qu'elles ont entendues. Parmi les participantes à la consultation, la majorité estime que la participation aux activités syndicales freine la progression de la carrière. Beaucoup d'entre elles ont déclaré qu'elles craignaient de s'impliquer fortement dans le syndicat parce qu'elles seraient alors obligées de défendre des membres devant le comité exécutif, ce qui pourrait nuire à leur carrière au sein du ministère ou de l'organisme.

## **Obligations familiales**

Les femmes ont massivement affirmé que les obligations familiales et en matière de garde d'enfants les empêchaient de participer davantage aux affaires syndicales. Les femmes qui ont des bébés ou de jeunes enfants doivent souvent être présentes à la maison, ce qui les empêche de s'investir pleinement dans les activités syndicales et de faire du réseautage. Parce qu'elles ne peuvent se prévaloir de telles occasions, les femmes auront souvent l'impression de ne pas avoir l'expérience, les connaissances ou même le soutien nécessaires pour se porter candidates à des postes de direction.

De nombreuses femmes ont également estimé qu'il y avait une approche « tout ou rien » dans la participation au syndicat. Aussi craignaient-elles que le fait de s'impliquer davantage nuise à leurs obligations familiales, qu'elles considèrent comme leur priorité.

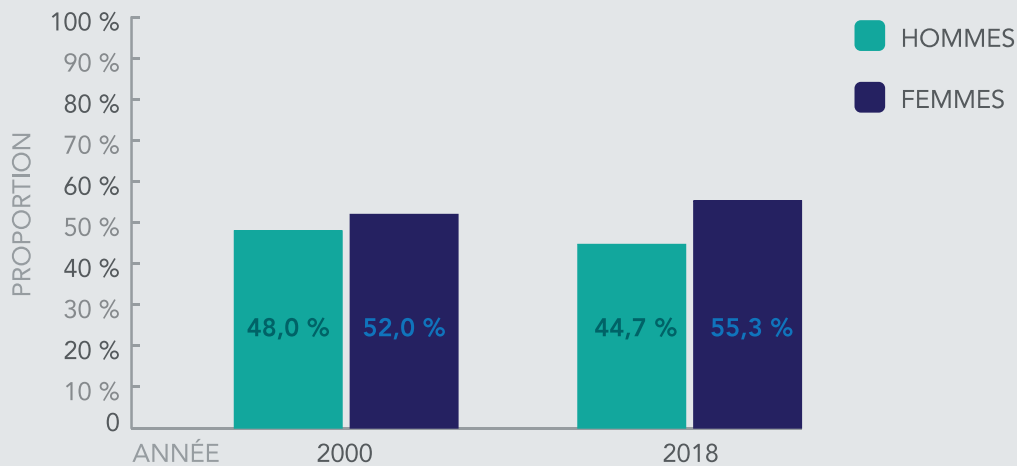
Certaines membres ont également raconté des histoires de femmes qu'elles connaissent qui ont été élues à des charges syndicales, mais qui ont fini par s'épuiser. Les membres craignent que le fait de s'impliquer davantage pourrait signifier qu'elles prendront plus de responsabilités que ce qu'elles sont en mesure de gérer, ce qui aurait des répercussions sur leur travail rémunéré.

« Le travail des femmes se fait souvent dans l'ombre, sans aucune reconnaissance. »

*(Membre de l'AFPC)*

« On m'a intimidée jusqu'à ce que je sois obligée de quitter l'exécutif. »

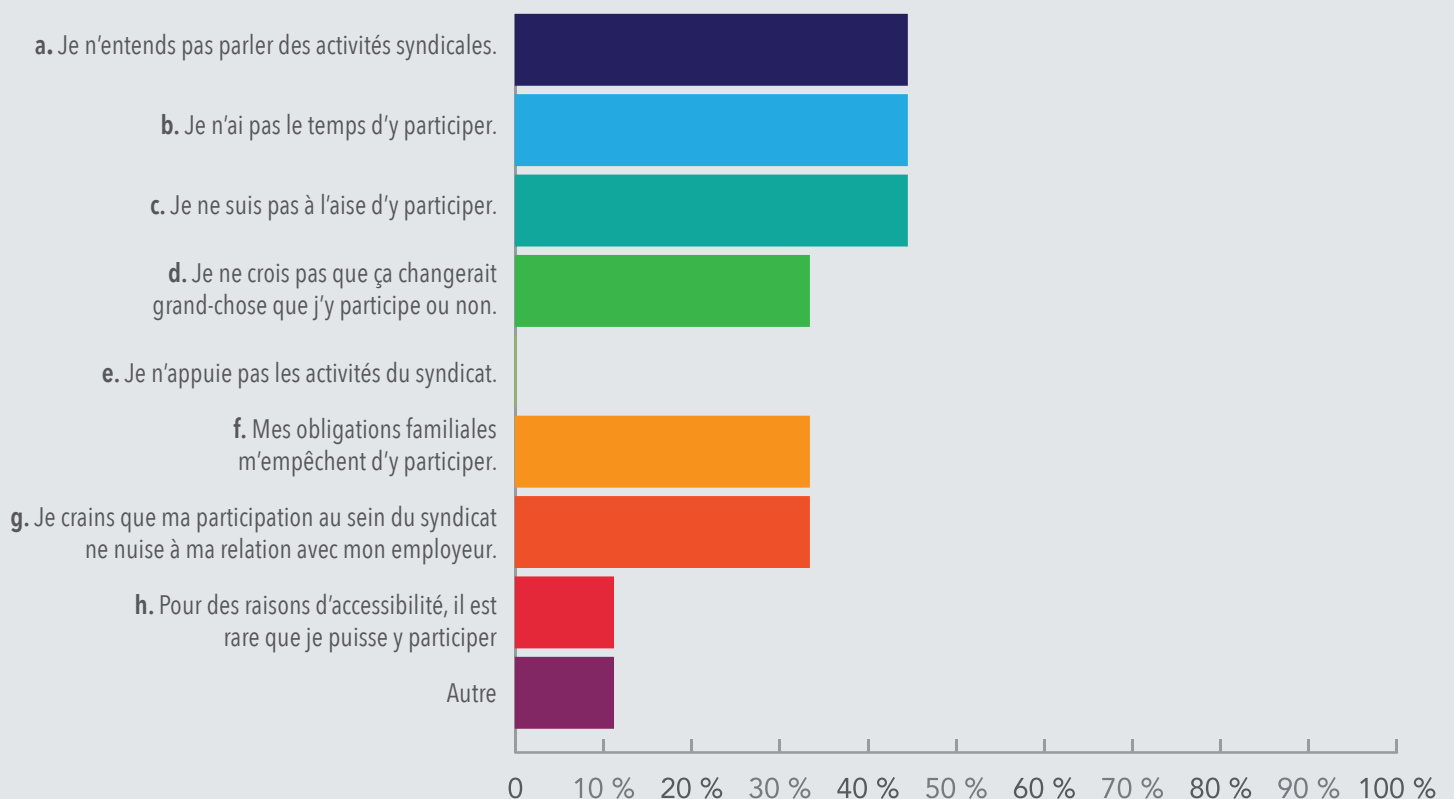
*(Membre de l'AFPC)*



(Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada)

Le graphique ci-dessus, provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor, montre que la présence des femmes dans la fonction publique fédérale a augmenté. Cependant, en réponse à notre sondage en ligne (ci-dessous), environ 33 % des répondantes ont déclaré que les obligations familiales et en matière de garde d'enfants les empêchaient souvent de participer aux activités organisées par le syndicat. Bien des femmes que nous avons consultées lors des conférences régionales des femmes ont dit qu'elles attendaient que les enfants soient plus âgés avant de s'impliquer davantage.

### Si vous n'avez jamais participé à des activités organisées par un syndicat, pourquoi pas? (Veuillez choisir tout ce qui s'applique)



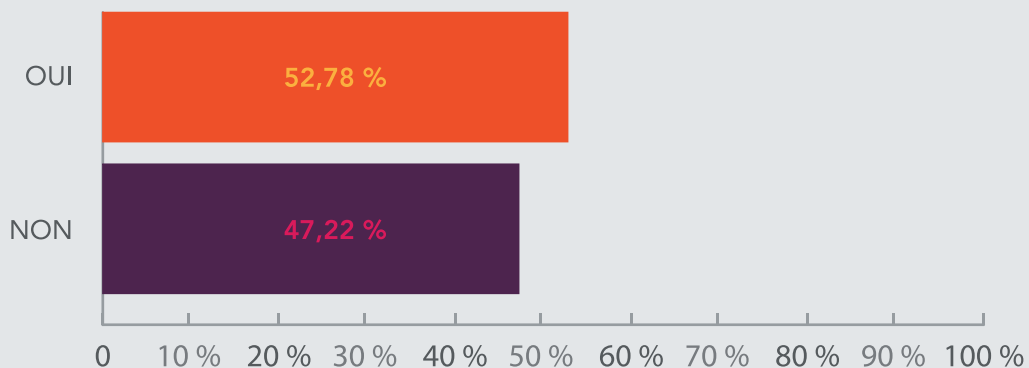
(Source : Sondage en ligne du Groupe de travail sur l'équité entre les genres de l'AFPC)

### **Les femmes veulent s'impliquer davantage, mais elles manquent de confiance**

Beaucoup de femmes qui ont participé aux consultations ont déclaré qu'elles n'étaient pas suffisamment confiantes pour être des dirigeantes syndicales efficaces parce qu'elles ne savent pas comment représenter les autres membres du syndicat ni comment interpréter les conventions collectives. Elles ont dit qu'elles ne se sentaient ni équipées ni les mieux placées pour occuper une charge syndicale.

Bien qu'il existe un manque de confiance chez les femmes, elles ont toujours le désir de s'impliquer davantage au sein du syndicat, comme l'ont indiqué plus de 50 % des répondantes au sondage en ligne.

**Si vous êtes déléguée syndicale ou membre de l'exécutif ou du conseil de votre syndicat ou l'avez déjà été, souhaitez-vous continuer à gravir les échelons?**



(Source : Sondage en ligne du Groupe de travail sur l'équité entre les genres de l'AFPC)

Par ailleurs, de nombreuses participantes aux groupes de discussion ont exprimé leur reconnaissance pour les efforts déployés par l'AFPC pour défendre et promouvoir l'égalité des genres. À leur avis, ces efforts ont créé un lien entre elles et l'AFPC et rendu le travail du syndicat plus accessible. Certaines d'entre elles se sont empressées de souligner le travail de l'AFPC en matière de garde d'enfants et d'équité salariale.



« On fait notre travail syndical, puis on va à la maison s'occuper de notre famille. L'épuisement nous guette. »

*(Membre de l'AFPC)*

« Se faire dire que "t'auras pas ce que tu veux comme ça", c'est condescendant. Les paroles peuvent être condescendantes. »

*(Membre de l'AFPC)*

## **Accessibilité des réunions syndicales**

De nombreuses femmes estiment que les réunions syndicales sont souvent inaccessibles. Lorsqu'il est question de l'implication des femmes dans le syndicat, l'« accessibilité » englobe aussi bien l'heure et le lieu des réunions que leur structure et leur format.

### **Heures des réunions**

Les femmes qui ont des enfants peinent à assister et à participer activement aux réunions qui se tiennent le soir. En outre, certaines femmes membres de l'AFPC travaillent par poste selon des heures fixes. Il leur est donc impossible d'assister aux réunions en soirée.

### **Lieux des réunions**

L'emplacement géographique des réunions empêche souvent les femmes d'y participer, car bon nombre d'entre elles vivent en région éloignée. Les longs déplacements après les heures de travail auraient un impact négatif sur leur rendement au travail. Les femmes qui ont participé aux séances de discussion ouverte du Groupe de travail ont clairement indiqué que le fait de vivre en région éloignée constituait leur principal obstacle à une pleine participation aux activités du syndicat.

### **Structure/format des réunions**

Les membres ont exprimé leur réticence à s'impliquer, car elles estiment que le format des réunions avec les « règles de procédure » est intimidant.

# RECOMMANDATIONS

Une fois les phases de recherche et de consultation terminées, le Groupe de travail a examiné et analysé les données recueillies, puis recommandé une série de mesures que pourrait prendre l'AFPC pour promouvoir l'équité entre les genres. Les voici :

## **1. Intégration de l'analyse intersectionnelle et comparative entre les genres (AICG) à tout ce que fait l'AFPC**

L'analyse comparative entre les genres (ACG) évalue les répercussions différentielles des politiques, des programmes et des budgets sur les femmes et sur les hommes pour cerner et corriger les écarts en matière d'équité. De nombreux organismes utilisent l'ACG pour faire progresser l'équité entre les genres (*consulter l'annexe C pour en apprendre plus sur l'ACG*). Cette approche conduit souvent à une plus grande égalité entre les genres, mais pas nécessairement à une plus grande équité. Cela s'explique parce que l'ACG ne reconnaît pas les identités intersectionnelles. L'égalité consiste à offrir à tous un traitement égal, tandis que l'équité offre à chacun ce dont il ou elle a besoin pour réussir. L'égalité vise à promouvoir la justice, alors que l'équité rapproche tout le monde du succès en « uniformisant les règles du jeu » et en reconnaissant que tout le monde ne part pas du même point de départ. Par conséquent, le Groupe de travail recommande que **l'AFPC adopte une analyse intersectionnelle et comparative entre les genres (AICG) dans l'élaboration et la mise en œuvre de la planification, de la formation, des campagnes, des programmes et de tous les autres domaines d'activité du syndicat.**

L'AICG exigerait, entre autres, que l'équité intersectionnelle entre les genres devienne le facteur prépondérant lors de la prise de décisions et de l'évaluation régulière des activités et des programmes.

Le Groupe de travail en a fait sa première recommandation, car il est clairement ressorti de l'enquête que l'attention accordée à l'équité intersectionnelle entre les genres est insuffisante. Bien que l'AFPC ait affirmé à maintes reprises son ferme engagement en matière d'équité, rien n'a été mis en place pour garantir le suivi adéquat de la progression (ou du manque de progression) ou l'élaboration et la mise en place de mesures visant à corriger les iniquités.

Afin de mettre en œuvre cette recommandation, le Groupe de travail recommande également :

- une formation sur l'AICG offerte à tous les dirigeants et les dirigeantes élus;
- une formation sur l'AICG offerte à toutes les directions de l'AFPC;
- un examen et une refonte des méthodes actuelles de collecte de données pour garantir que les écarts en matière d'équité puissent être détectés de manière appropriée et précise.

## **2. Programme de mise en valeur des sections locales**

Les consultations pancanadiennes auprès des femmes membres de l'AFPC indiquent que la section locale représente le premier point de contact des membres. L'efficacité d'une section locale repose sur ses capacités, ses ressources et la formation adéquate de ses dirigeants non seulement pour répondre aux besoins des membres de l'AFPC, mais aussi pour les mobiliser et les outiller. Les membres des comités exécutifs de sections locales, en particulier ceux où les femmes sont

sous-représentées, doivent suivre une formation afin que les femmes et les membres non binaires se sentent écoutés et représentés et n'aient pas peur de soulever les problèmes qui les concernent.

L'AFPC dispose actuellement d'un poste budgétaire pour la mise en valeur des sections locales, mais ces fonds sont utilisés pour faire face à des situations de « crise ». Or, ce dont nous avons besoin, c'est d'un programme complet qui donnerait à toutes les sections locales la possibilité de fonctionner au maximum de leur capacité, qu'elles soient ou non en situation de crise. **Un programme renouvelé de mise en valeur des sections locales serait conçu, entre autres, pour fournir aux sections locales les compétences et les ressources nécessaires pour qu'elles deviennent plus inclusives et se rapprochent de leurs membres.** Le nouveau programme de mise en valeur des sections locales comportera également une séance de formation obligatoire sur les « conversations difficiles » et « la lutte contre l'oppression » offerte aux dirigeantes et dirigeants de section locale.

### **3. Des programmes d'éducation et de formation pour les femmes, conçus par des femmes**

La structure complexe de l'AFPC constitue un obstacle à la participation plus active des femmes. Elles ont l'impression que leur participation au sein du syndicat exige une solide compréhension et connaissance des structures de l'AFPC et de leurs interactions. Il ressort aussi des consultations que, bien souvent, les femmes ne s'impliquent pas activement au sein du syndicat parce qu'elles n'ont pas l'impression qu'elles feraient un bon travail.

Il est impératif de mettre à la disposition des membres de l'AFPC des cours et des formations pour les aider à améliorer leur connaissance du syndicat.

**Le Groupe de travail recommande à l'AFPC d'élaborer un programme de formation syndicale novateur et complet destiné aux femmes.** Ce programme comprendrait trois niveaux de formation, allant des rudiments du syndicat à la formation syndicale avancée. Étant divisés en trois niveaux, les cours suivraient une approche plus progressive et encourageraient les militantes à poursuivre leur formation. Ce programme offrirait aux femmes membres qui souhaitent s'impliquer davantage un espace sécurisant où il est possible d'améliorer à la fois ses compétences et son réseau de solidarité et d'élaborer des stratégies pour promouvoir l'équité entre les genres. Le programme aborderait, sans toutefois s'y limiter, des sujets tels que :

- l'histoire du mouvement syndical canadien et son fonctionnement aujourd'hui;
- les victoires de l'AFPC pour le compte des femmes;
- l'ABC du syndicat;
- comment être une leader syndicale efficace;
- la compréhension des budgets;
- la rédaction de résolutions;
- les règles de procédure;
- le processus de négociation;
- les conversations difficiles;
- les bases pour prendre soin de soi-même;
- la lutte contre l'oppression;

- le féminisme intersectionnel;
- l'interprétation de la convention collective;
- la mobilisation et l'autonomisation des membres;
- la compréhension des Statuts;
- les droits vis-à-vis de l'employeur;
- le processus de grève.

*Les modules de formation du programme seraient élaborés à l'échelle nationale, puis offerts de différentes façons pour optimiser les coûts. On pourrait, par exemple, en offrir certains en ligne, d'autres dans le cadre de programmes régionaux de formation et d'autres encore lors de conférences, de séances organisées à l'échelle locale ou de séances organisées par les comités régionaux des femmes.*

#### **4. Le développement du leadership**

On a souvent l'impression que les leaders syndicaux détiennent les connaissances et la confiance nécessaires pour bien accomplir leur travail. En outre, de nombreuses femmes ont déclaré qu'elles seraient plus enclines à présenter leur candidature à une charge syndicale si elles savaient qu'on les soutenait.

**Le Groupe de travail recommande l'adoption d'un programme de développement du leadership à deux niveaux.** Le premier s'adresserait aux femmes membres qui veulent siéger à un comité exécutif; l'autre, à celles qui assument déjà une charge syndicale. Bien que certains de ces sujets puissent être similaires à ceux du programme de formation énumérés ci-dessus, ils seront traités plus en profondeur.

#### **a) Programme de développement du leadership pour les aspirantes dirigeantes**

- Parler efficacement en public
- Budgets 101
- Lobbying 101
- Faire campagne de manière stratégique
- Processus de grève
- Règlement des griefs
- Formation sur l'AICG
- Lutte contre l'oppression
- Les bases pour prendre soin de soi-même

#### **b) Programme de développement du leadership pour les dirigeantes élues**

- Traiter avec la direction
- Les budgets
- Diriger efficacement une réunion ou une conférence (règles de procédure)
- Techniques de lobbying avancées
- Négociations
- Formation sur l'AICG
- Diriger de manière stratégique
- Diriger avec empathie
- Lutte contre l'oppression
- Les bases pour prendre soin de soi-même

*L'approche intersectionnelle serait appliquée au contenu et à la conception du programme de développement du leadership ainsi qu'à la sélection des participantes.*

## 5. Programme de mentorat

La vaste majorité des consultations menées auprès des femmes à travers le pays révèle la nécessité de mettre en place un programme de soutien, d'orientation et de mentorat permanents aux femmes qui occupent une charge syndicale ou qui le souhaitent. Par conséquent, **le Groupe de travail recommande que le Conseil national d'administration crée un programme de mentorat pour les femmes** qui permettrait aux femmes en quête de compétences ou de connaissances pour perfectionner leur militantisme syndical de tisser des liens avec des femmes qui possèdent déjà ces compétences et ces connaissances.

## 6. Les femmes et les négociations

Les règlements 15A, 15B et 15C définissent le processus de sélection des personnes déléguées aux conférences sur la négociation et le processus d'élection (et de sélection) des équipes de négociation. Bien que l'AFPC ait mis en place des mesures pour garantir la représentation équitable des genres dans les équipes de négociation, il reste encore beaucoup de travail à faire pour que les femmes (et les autres membres) s'impliquent dans le processus de négociation.

**Le Groupe de travail recommande l'adoption des mesures suivantes :**

- préparer et distribuer aux membres de la documentation expliquant le processus de négociation et toutes les façons d'y participer;
- établir une collaboration entre la Section de la négociation collective et la Section des programmes pour que l'analyse intersectorielle et comparative entre les genres (AISG)

soit appliquée dans la rédaction des revendications contractuelles;

- effectuer un examen des mesures favorisant l'équité décrites dans le Règlement 15 et de leur application pour déterminer si elles doivent être modifiées;
- examiner les revendications des 10 dernières années pour mieux conceptualiser les préoccupations en matière d'équité soulevées par le passé;
- encourager la participation de toutes les femmes membres de l'AFPC aux conférences sur la négociation plutôt que de la limiter seulement aux comités régionaux des femmes.

## 7. Règlements internes, Statuts, politiques et règlements

Le Groupe de travail recommande que le bureau national, les sections locales à charte directe, les Éléments et les sections locales de l'AFPC fassent **l'examen de leurs règlements internes, Statuts, politiques et règlements à l'aide de l'AICG.**

## 8. Sensibilisation

L'AFPC peut en faire plus pour établir des liens avec les femmes et entre celles-ci. Le Groupe de travail recommande l'élaboration d'un programme complet de sensibilisation qui comprendrait les éléments suivants :

- une trousse d'orientation remise aux membres de l'AFPC par les sections locales. Cette trousse expliquerait la structure de l'AFPC et présenterait les campagnes, les cours et les programmes actuellement offerts aux membres. La trousse comprendrait



également des renseignements propres aux Éléments ou aux sections locales à charte directe, notamment sur les façons de s'impliquer au sein de sa section locale;

- de l'information pour et par les femmes qui souligne spécifiquement les succès qu'elles ont remportés en tant que militantes syndicales (p. ex., croissance personnelle et professionnelle résultant de l'implication au sein du syndicat);
- une page d'explication sur ce que l'AFPC a mis en place pour traiter des dossiers propres aux femmes et les faire progresser (p. ex., comités régionaux des femmes, Conférences des femmes, Groupe de travail des femmes [qui fait partie du Comité national des droits de la personne], politiques, etc.).

## 9. Campagnes

L'AFPC lutte pour l'équité entre les genres et la promotion des droits des femmes par le biais de campagnes et de la syndicalisation depuis des années. **Le Groupe de travail recommande de garder le cap sur certaines campagnes, qui favorisent la participation des femmes au sein de notre syndicat, par exemple :**

- l'équité salariale
- le congé pour les victimes de violence familiale
- l'inclusion des personnes trans
- la garde d'enfants.

En outre, le Groupe de travail recommande que les campagnes pour l'équité entre les genres soient conçues expressément pour faire participer les

membres, pour aider à bâtir une culture plus inclusive et participative et pour offrir des occasions de développer et de souligner le leadership des femmes au sein du syndicat. Lors des consultations, les femmes ont indiqué que les campagnes pour l'équité entre les genres les encourageaient souvent à s'impliquer davantage au sein du syndicat. Par conséquent, nous avons besoin d'un plus grand nombre de campagnes qui incitent les femmes membres à se mobiliser, à agir et à renforcer la solidarité et les liens avec les partenaires et les alliés externes.

## 10. Collecte de données

La collecte de données de l'AFPC pose plusieurs problèmes. Les données provenant d'UnionWare ne sont pas toujours à jour, et il existe des angles morts importants, notamment sur l'identité de genre. Le sondage mené auprès des membres n'est pas nécessairement le meilleur outil pour obtenir des données démographiques précises, car les membres inactifs sont sous-représentés dans l'échantillon. En outre, les méthodes actuelles de collecte de données sont si compliquées que, le temps que les données soient saisies, les renseignements risquent de ne plus être d'actualité.

**Le Groupe de travail recommande que :**

- les Éléments et les sections locales distribuent un formulaire de déclaration volontaire d'appartenance mené auprès de l'ensemble des membres de l'AFPC pour obtenir certaines des données manquantes;
- le Conseil national d'administration convienne d'une stratégie permettant de garantir l'exactitude et l'actualité des données provenant d'UnionWare.

## 11. Création d'un Réseau des femmes

Bien que les régions de l'AFPC possèdent des comités des femmes actifs et qu'il se tiennent des conférences nationales et régionales des femmes, de nombreuses femmes estiment que ces instances sont inaccessibles. L'heure et l'endroit de la réunion étant souvent incompatibles avec les heures de travail ou la distance par rapport à la résidence, les réunions risquent d'empiéter sur les obligations familiales. En outre, les participantes aux consultations ont indiqué que les règles de procédure ainsi que l'organisation et la structure générales des réunions et des conférences sont souvent intimidantes et non accueillantes. Enfin, bien que la Conférence nationale des femmes établisse un critère spécifique pour sélectionner les déléguées, les conférences régionales des femmes sont autonomes quant à la sélection des déléguées. Par conséquent, certaines femmes peuvent ne pas être sélectionnées pour participer à ces conférences. Les femmes membres de l'AFPC expriment le désir et le besoin d'avoir une structure moins formelle qui ne limite pas leur nombre au sein du syndicat et qui permettra également à celles vivant dans les centres urbains et les régions éloignées de réseauter. Par conséquent, **le Groupe de travail recommande la création d'un Réseau des femmes de l'AFPC.** Il s'agirait d'un forum en ligne (principalement) ouvert où les membres de l'AFPC qui s'identifient comme étant des femmes pourraient se retrouver. L'organisation en ligne du Réseau des femmes serait appuyée par la Section des programmes de l'AFPC. Les membres du réseau pourraient également choisir de tenir leurs propres réunions ou séances de formation en personne dans les endroits non desservis par les comités

régionaux des femmes; toutefois, c'est à elles qu'incomberait l'organisation de ces activités. Ce Réseau des femmes constituerait un forum communautaire autodirigé qui n'aurait pas à adhérer à une structure de réunion formelle.

## 12. Mise en œuvre de la budgétisation intersectionnelle fondée sur le genre

Le budget de l'AFPC est la déclaration la plus complète de ses priorités et objectifs. La budgétisation fondée sur le genre reflète le fait que les politiques et les processus pourraient avoir des effets différents sur les femmes et sur les hommes. Le processus de budgétisation fondée sur le genre n'est pas uniforme et varie en fonction des besoins de l'organisation. Il est souvent considéré comme une méthode de correction potentielle des défauts et des obstacles structurels. Il ne cherche pas à créer un budget distinct pour les femmes ou à augmenter uniquement les dépenses consacrées aux programmes pour les femmes, mais plutôt à garantir que le prélèvement et l'allocation des cotisations soient effectués de manière efficace et contribuent à faire progresser l'équité entre les genres et l'autonomisation des femmes.

À l'AFPC, le processus de budgétisation fondée sur le genre irait un peu plus loin et garantirait que l'intersectionnalité se situe au premier plan, car les obstacles systémiques peuvent différer pour les femmes racialisées, autochtones, lesbiennes, bisexuelles, transgenres ou handicapées, et pour les personnes non binaires. Ainsi, **le Groupe de travail recommande la mise en œuvre de la budgétisation intersectionnelle fondée sur le genre.**

### 13. Évaluation

**Le Groupe de travail recommande que le Conseil national d'administration procède à un examen annuel de la mise en œuvre des recommandations qu'il adopte.** Un tel examen cyclique permettrait aux Éléments, aux sections locales, aux sections locales à charte directe ainsi qu'aux services nationaux et régionaux de l'AFPC de faire le suivi et l'évaluation de la conformité aux recommandations du Groupe de travail. Ce processus d'examen permettrait également de cerner les lacunes existantes ou persistantes et de chercher des moyens d'y remédier.

Ces recommandations contribueront à faire progresser l'équité entre les genres pour toutes les femmes et ne peuvent pas être mises en œuvre sans la concertation de toutes les structures de l'AFPC. Cet examen permettrait à l'AFPC de mesurer les progrès accomplis et de s'assurer que les travaux du Groupe de travail perdurent, afin de répondre aux besoins énoncés par les milliers de femmes qui ont participé au processus de consultation.

## CONCLUSIONS

Le Groupe de travail a tenu des conversations importantes sur l'équité entre les genres, tout en reconnaissant les identités intersectionnelles de nos membres. Les femmes représentent le groupe démographique le plus important de l'AFPC et, pourtant, elles continuent d'être sous-représentées au sein du leadership de l'AFPC. Les recommandations formulées dans ce rapport résultent d'une recherche rigoureuse qui a duré plusieurs mois et pour laquelle de nombreuses méthodes ont été utilisées.

L'amélioration de l'équité entre les genres au sein de l'AFPC nécessite une approche transversale. Pour y arriver, il faut passer à l'action. Nous devons reconnaître et accepter que la culture et les systèmes du syndicat en place sont patriarcaux, et que la plupart des impressions négatives exprimées par les femmes membres résultent de cette culture. L'amélioration de l'égalité entre les genres exige un effort et un engagement concertés de la part de toutes les structures de l'AFPC en vue d'apporter le changement systémique nécessaire au démantèlement des valeurs patriarcales qui sont si profondément ancrées dans les systèmes depuis des années.

L'étude du Groupe de travail démontre clairement qu'en s'attaquant aux problèmes systémiques énoncés par les femmes membres de l'AFPC, on modifierait non seulement la façon dont nous nous organisons au sein du syndicat, mais on changerait aussi le visage des organes de direction élus pour mieux refléter les besoins et les intérêts des membres de l'AFPC.





**2. Si vous n'avez jamais participé à des activités organisées par un syndicat, pourquoi pas? Veuillez choisir tout ce qui s'applique :**

- a. Je n'entends pas parler des activités syndicales.
- b. Je n'ai pas le temps d'y participer.
- c. Je ne suis pas à l'aise d'y participer.
- d. Je ne crois pas que ça changerait grand-chose que j'y participe ou non.
- e. Je n'appuie pas les activités du syndicat.
- f. Mes obligations familiales m'empêchent d'y participer.
- g. Je crains que ma participation au sein du syndicat ne nuise à ma relation avec mon employeur.
- h. Pour des raisons d'accessibilité, il est rare que je puisse y participer (*veuillez préciser*) :

---

---

---

- i. Autre (*veuillez préciser*) :

---

---

---

**3. Si vous n'avez jamais participé à des activités syndicales, qu'est-ce qui pourrait vous inciter à le faire?**

- a. Si je recevais plus d'information à ce sujet.
- b. Qu'un collègue m'invite à y participer.
- c. Que la déléguée syndicale m'invite à y participer.
- d. Si l'activité avait lieu durant les heures de travail.
- e. Si l'activité avait lieu avant ou après les heures de travail.
- f. S'il y avait des services de garde sur place ou durant l'activité.
- g. Si les activités m'étaient plus accessibles.
- h. Autre (*veuillez préciser*) :

---

---

---

4. Êtes-vous membre de l'un des comités syndicaux ci-dessous ou l'avez vous déjà été? Veuillez choisir tout ce qui s'applique :

- a. Comité de santé et sécurité
- b. Comité d'éducation
- c. Comité des femmes
- d. Comité des droits de la personne ou comité d'équité
- e. Comité des jeunes
- f. Je n'ai jamais fait partie d'un comité syndical.

5. Si vous avez déjà fait partie d'un comité syndical, qu'est-ce qui vous avait motivé à le faire? Veuillez choisir tout ce qui s'applique :

- a. Un collègue me l'a proposé.
- b. Il y avait une question sur laquelle je voulais travailler.
- c. Je tenais à appuyer les activités de mon syndicat.
- d. Je voulais rencontrer des gens.
- e. L'orientation du comité ne me plaisait pas et je voulais y apporter des changements.
- f. J'estimais que ça me serait utile pour mon travail ou ma carrière.
- g. Autre (veuillez préciser) :

---

---

---

(Parmi les réponses à la question 5), quelle est la raison principale pour laquelle vous avez décidé de vous joindre à un comité?

---

---

---

6. Avez-vous déjà fait partie de l'équipe de négociation de votre syndicat?

- a. Oui
- b. Non

**7. Dans la négative, pourquoi pas?**

*Veillez choisir tout ce qui s'applique :*

- a. Je n'ai pas le temps d'y participer.
- b. Je ne sais pas comment faire pour devenir membre de l'équipe de négociation.
- c. Je ne crois pas avoir les compétences nécessaires.
- d. Je fais confiance aux autres pour bien négocier.
- e. Je crois que je peux contribuer au processus de négociation d'une autre manière.
- f. L'idée de me présenter à des élections m'intimide.
- g. Je n'appuie pas le syndicat.
- h. Les gens qui font partie de l'équipe de négo ne sont pas comme moi.
- i. Je crains que ma participation à l'équipe de négo nuise à ma relation avec mon employeur.
- j. Mes obligations familiales m'empêchent d'en faire partie.
- k. J'ai déjà tenté de faire partie de l'équipe de négo, mais je n'ai pas réussi.
- l. Autre (veuillez préciser) :

---

---

---

## LEADERSHIP

8. Êtes-vous déléguée syndicale ou membre de l'exécutif ou du conseil de votre syndicat ou l'avez-vous déjà été? (Soit au niveau local, régional, ou national.)

- a. Oui, **je suis** déléguée syndicale/membre de l'exécutif ou du conseil de mon syndicat.
- b. Oui, **j'ai déjà été** déléguée syndicale/membre de l'exécutif ou du conseil, mais plus maintenant.
- c. Non, **je n'ai jamais été** déléguée syndicale/membre de l'exécutif ou du conseil de mon syndicat.

9. Si vous êtes déléguée syndicale ou membre de l'exécutif ou du conseil de votre syndicat ou l'avez déjà été, souhaitez-vous continuer à gravir les échelons?

- a. Oui
- b. Non

10.1 **Si vous n'avez jamais assumé de telles responsabilités, pourquoi pas?**

*Veillez choisir tout ce qui s'applique :*

- a. Je n'ai pas le temps d'y participer.
- b. Je ne sais pas comment m'y prendre.
- c. Je ne crois pas avoir les compétences nécessaires.
- d. L'idée de me présenter à des élections m'intimide.
- e. Je n'appuie pas le syndicat.
- f. Les gens qui occupent ces rôles ne sont pas comme moi.
- g. Je crains qu'en acceptant de telles responsabilités, ma relation avec mon employeur en souffre.
- h. Mes obligations familiales m'empêchent d'accepter de telles responsabilités.
- i. J'ai déjà essayé d'obtenir un de ces rôles, sans succès.
- j. Autre (veuillez préciser) :

---

---

---



**10.2** Parmi les réponses que vous avez choisies ci-dessus, quelle est la raison principale pour laquelle vous n'avez jamais été déléguée syndicale ou membre de l'exécutif ou du conseil de votre syndicat?

---

---

---

**10.3** Si vous n'avez jamais été déléguée syndicale ou membre de l'exécutif ou du conseil de votre syndicat, qu'est-ce qui pourrait vous convaincre d'essayer? Veuillez choisir tout ce qui s'applique :

- a. Si une personne qui occupe l'un de ses postes m'encourageait à le faire.
- b. Si je n'avais pas à me présenter à une élection.
- c. Si j'en savais un peu plus sur le rôle en question.
- d. Autre (veuillez préciser) :

---

---

---

- e. Je ne souhaite pas devenir déléguée syndicale ni membre de l'exécutif ou du conseil de mon syndicat.

## FORMATION SYNDICALE

11. Avez-vous déjà suivi un atelier ou un cours offert par votre syndicat?

- a. Oui.
- b. Non, mais j'aimerais ça.
- c. Non, et ça ne m'intéresse pas.

12. Veuillez énumérer les formations ou ateliers auxquels vous avez participé au cours des cinq dernières années :

---

---

---

13. Y a-t-il des sujets qui vous intéressent et qui pourraient faire l'objet d'un atelier ou d'une formation? Si oui, lesquels?

---

---

---

## HARCÈLEMENT

Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents, mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.

Harcèlement : comportement inopportun et offensant, d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (c'est-à-dire fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques [y compris l'obligation de subir un test génétique ou de communiquer les résultats d'un test génétique], la déficience [ou le handicap] ou l'état de personne gracée).

**14. Après avoir pris connaissance de la définition de harcèlement, estimez vous avoir subi du harcèlement lors d'une activité syndicale?**

- a. Oui                      b. Non                      c. Je préfère ne pas répondre

**15. Dans l'affirmative, qui vous a harcelé?**

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- a. Autres membres du syndicat ou de l'Élément  
b. Représentants élus  
c. Autre (veuillez préciser) : \_\_\_\_\_

**16. Veuillez indiquer la nature du harcèlement.**

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- |  |   |
|--|---|
| a. Comportements agressifs                             | h. Violence physique                      |
| b. Contrôle excessif                                   | i. Commentaires/gestes à caractère sexuel |
| c. Exclusion ou indifférence                           | j. Menace                                 |
| d. Humiliation   | k. Traitement injuste                     |
| e. Ingérence dans le travail / privation de ressources | l. Cris ou hurlements                     |
| f. Commentaires offensants                             | m. Autre (veuillez préciser) : _____      |
| g. Attaque personnelle                                 |   |

## CULTURE SYNDICALE

Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?

17. **Mon syndicat est ouvert aux personnes comme moi.**
  - a. Tout à fait en accord
  - b. En accord
  - c. En désaccord
  - d. Pas du tout d'accord
18. **Mon syndicat prend des mesures pour faciliter la pleine participation des personnes racialisées.**
  - a. Tout à fait en accord
  - b. En accord
  - c. En désaccord
  - d. Pas du tout d'accord
19. **Mon syndicat prend des mesures pour faciliter la pleine participation des membres de la communauté LGBTQ2+.**
  - a. Tout à fait en accord
  - b. En accord
  - c. En désaccord
  - d. Pas du tout d'accord
20. **Mon syndicat prend des mesures pour faciliter la pleine participation des Autochtones (Inuit, Métis, membres des Premières Nations).**
  - a. Tout à fait en accord
  - b. En accord
  - c. En désaccord
  - d. Pas du tout d'accord
21. **Mon syndicat prend des mesures pour faciliter la pleine participation des femmes.**
  - a. Tout à fait en accord
  - b. En accord
  - c. En désaccord
  - d. Pas du tout d'accord
22. **Mon syndicat prend des mesures pour faciliter la pleine participation des personnes ayant un handicap.**
  - a. Tout à fait en accord
  - b. En accord
  - c. En désaccord
  - d. Pas du tout d'accord
23. **Mon syndicat tient à l'égalité des genres.**
  - a. Tout à fait en accord
  - b. En accord
  - c. En désaccord
  - d. Pas du tout d'accord
24. **Mon syndicat tient aux droits de la personne.**
  - a. Tout à fait en accord
  - b. En accord
  - c. En désaccord
  - d. Pas du tout d'accord



**25. Je connais les politiques de mon syndicat et les mesures qu'il prend pour faciliter la participation des femmes au sein de l'organisation.**

- a. Tout à fait en accord
- b. En accord
- c. En désaccord
- d. Pas du tout d'accord

**26.1 En règle générale, la direction de mon syndicat prend au sérieux les inquiétudes par rapport au harcèlement.**

- a. Tout à fait en accord
- b. En accord
- c. En désaccord
- d. Pas du tout d'accord

**26.2 Avez-vous quelque chose à ajouter concernant le harcèlement au sein du syndicat?**

---

---

---

---

---

---

---

**27. La direction de mon syndicat devrait en faire davantage pour obtenir l'équité entre les genres au sein de l'organisation.**

- a. Tout à fait en accord
- b. En accord
- c. En désaccord
- d. Pas du tout d'accord

**28. La direction de mon syndicat devrait en faire davantage pour faire progresser les droits de la personne au sein de l'organisation.**

- a. Tout à fait en accord
- b. En accord
- c. En désaccord
- d. Pas du tout d'accord

**29. Avez-vous quelque chose à ajouter concernant l'inclusion au sein du syndicat?**

---

---

---

---

---

---

---

## DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

### 30. Êtes-vous...?

- a. Une femme
- b. Un homme
- c. Non binaire
- d. Autre : \_\_\_\_\_
- e. Je préfère ne pas répondre

### 31. Quel âge avez-vous?

- a. 18-24 ans
- b. 25-34 ans
- c. 35-44 ans
- d. 45-54 ans
- e. 55-64 ans
- f. 65 ans ou plus

### 32. Vous identifiez-vous comme...?

*(Veuillez choisir tout ce qui s'applique.)*

- a. Une personne ayant un handicap
- b. Autochtone (Inuit, Métis ou membre d'une Première Nation)
- c. Personne racialisée
- d. Lesbienne, gai, bisexuel, queer et/ou bispirituel
- e. Trans
- f. Je préfère ne pas répondre
- g. Aucune de ces réponses

### 33. Quel est votre état matrimonial actuel?

*Choisissez une seule réponse :*

- a. Marié(e)
- b. Divorcé(e)/Séparé(e)
- c. Conjoint(e) de fait
- d. Célibataire, jamais marié(e)
- e. Veuf, veuve

### 34. Combien d'enfants à charge habitent avec vous?

- a. Aucun
- b. Un
- c. Deux
- d. Trois ou plus

# Annexe B

## Méthode

Le Groupe de travail s'est donné comme mission de mobiliser autant de femmes membres de l'AFPC que possible afin de mieux connaître leurs points de vue sur la représentation et l'équité au sein du syndicat, ainsi que les obstacles à la participation des femmes à la vie syndicale. Le Groupe de travail les a aussi interrogées sur les façons dont on pourrait favoriser la participation des femmes de tous les groupes d'équité à l'AFPC.

Conscient du fait qu'il existe plus d'une façon de mobiliser les membres et que les perspectives peuvent varier selon la manière dont on procède, le Groupe de travail s'est donné le mandat de consulter tant des membres de l'AFPC qui participent à la vie syndicale à divers degrés que des membres qui n'y participent pas du tout.

La méthode de recherche du Groupe de travail était la suivante.

### Phase 1 : Recherche préliminaire

Le Groupe de travail a d'abord fait une première analyse de la parité hommes-femmes parmi les organes de direction (CNA, Éléments, sections locales, conseils régionaux, etc.). Il a ensuite analysé les réponses au sondage mené auprès des membres. D'autres recherches ont aussi été menées de concert avec l'équipe UnionWare afin d'avoir une idée des données sur l'équité qui se trouvent dans le système et de celles qui manquent.

### Phase 2 : Consultations

Les consultations avec les membres ont pris diverses formes, notamment celles d'un forum lors des conférences régionales des femmes, de groupes de discussion, de forums téléphoniques et d'un sondage en ligne. Le Groupe de travail a choisi de varier les formules de consultation afin d'obtenir des données qui provenaient d'une variété de membres, de celles qui participent peu ou pas à la vie syndicale à celles qui y participent à divers degrés.

### Étape 3 : Recherche à l'interne

Le Groupe de travail a mené des entrevues et des consultations avec les différentes sections de l'AFPC (négociation, administration de l'effectif, etc.) afin de savoir ce qu'elles font pour faciliter l'égalité entre les genres. Il leur a demandé, par exemple, si elles avaient mis en place des systèmes ou des mesures permettant de favoriser l'équité dans notre travail. Les Statuts, les politiques et les règlements de l'AFPC ont aussi été analysés, tout comme les Statuts des Éléments pour avoir une idée des efforts qui ont été déployés afin d'accroître la représentation des genres.

## **Étape 4 : Analyse et recommandations**

L'étude réalisée par le Groupe de travail peut servir à réduire les inégalités entre les genres à l'AFPC, à mieux comprendre la situation et à formuler des solutions. Le Groupe de travail a mis plusieurs jours à analyser l'ensemble des données recueillies, et les recommandations formulées dans ce rapport rendent compte des facteurs qui sous-tendent les solutions proposées par le Groupe de travail.

### **Consultations**

#### ***Forums lors des conférences régionales des femmes***

Les premières consultations ont eu lieu sous forme de forums en personne lors des conférences des femmes dans les régions suivantes : Québec, capitale nationale, Colombie-Britannique, Ontario, Prairies et Atlantique. Ces forums ont attiré soit des femmes qui assistaient à leur première conférence, soit des habituées, ce qui a permis au Groupe de travail d'obtenir une diversité de points de vue, d'expériences et de commentaires.

Pour recueillir des données qualitatives et quantitatives, le Groupe de travail a employé une méthode mixte, ce qui lui a permis de cerner les tendances et d'approfondir sa connaissance des concepts ou des phénomènes précis qui ont été soulevés lors des discussions. Les forums ont été conçus à la manière d'un atelier, dirigé par l'agente du Programme des femmes et des droits de la personne de l'AFPC. Ils nécessitaient la participation de toutes les personnes présentes afin d'enrichir la discussion et de conceptualiser l'information fournie par les participantes. Les ateliers comportaient aussi des exercices, comme celui de l'arrêt d'autobus, un exercice sur le niveau des connaissances sur l'équité en matière d'emploi et des discussions de groupe.

À l'issue des forums, les participantes devaient répondre de façon anonyme au sondage sur l'équité entre les genres qui comprenait des questions à choix multiples, une échelle d'évaluation et des questions du type « complétez la phrase suivante ». Elles devaient ensuite remettre leur copie à l'agente du Programme des femmes et des droits de la personne.

#### ***Forums téléphoniques***

Afin d'obtenir les commentaires des celles qui n'ont pas eu l'occasion d'assister à l'une des conférences régionales des femmes, l'AFPC a décidé de tenir des forums téléphoniques. Le Groupe de travail a retenu les services de Stratcom afin d'animer une série de tribunes téléphoniques avec des femmes membres de l'AFPC de la région de l'Atlantique, du Québec, de la capitale nationale, de l'Ontario, du Nord, des Prairies et de la Colombie Britannique.



## Voici l'horaire des forums téléphoniques :

### **12 novembre**

Nord – 16 h 30 HNR (18 h 30 HNE)

Prairies – 19 h HNC  
(Saskatchewan et Manitoba)  
et 18 h HNR (Alberta) (20 h HNE)

Colombie Britannique – 18 h 30 HNP  
(21 h 30 HNE)

### **13 novembre (en anglais)**

Atlantique – 18 h HNA (17 h HNE)

RCN – 18 h 30 HNE

Ontario – 20 h HNE

### **20 novembre (en français)**

Atlantique – 18 h HNA (17 h HNE)

RCN – 18 h 30 HNE

Québec – 20 h HNE

Selon les données statistiques recueillies par Stratcom, 1 614 femmes auraient pris part aux forums téléphoniques au plus fort de la conversation. La participation était mixte. Il y avait des femmes actives au sein du syndicat et d'autres qui ne le sont pas. Toutes ont eu l'occasion d'en apprendre davantage sur le mandat du Groupe de travail. La vice-présidente exécutive nationale, Magali Picard, et la vice-présidente exécutive régionale de l'Ontario, Sharon DeSousa, ont dirigé la discussion en posant deux questions :

- 1. Sur quoi croyez-vous que le Groupe de travail devrait se concentrer pour redresser l'iniquité entre les genres?**
- 2. Selon vous, à quoi ressemblerait l'équité entre les genres une fois atteinte à l'AFPC?**

Ces deux questions ont suscité une grande discussion. En même temps, les participantes pouvaient répondre à un mini-sondage au moyen de leur clavier de téléphone :

### **1. Qu'est-ce qui vous aiderait à participer à la vie syndicale?**

- a. Recevoir plus souvent de l'information sur les activités à venir
- b. Être invitée par un ou une collègue
- c. Disposer d'un horaire flexible pour les réunions
- d. Toutes ces réponses
- e. Aucune de ces réponses

## 2. Qu'est-ce qui vous empêche de participer à la vie syndicale?

- a. Les obligations familiales
- b. Le manque de connaissances ou de formation
- c. La peur de représailles de l'employeur
- d. Toutes ou plusieurs de ces réponses
- e. Aucune de ces réponses

Tout au long des séances téléphoniques, on invitait les participantes à se rendre sur le site Web de l'AFPC pour remplir le même sondage qu'avaient rempli les participantes aux conférences régionales des femmes. Pour ce faire, elles devaient ouvrir une session dans le Portail des membres. Ainsi, le Groupe de travail s'assurait que les données recueillies étaient protégées et qu'elles provenaient bien de femmes membres de l'AFPC.

### **Groupes de discussion**

Le Groupe de travail a retenu les services d'Environics Research pour animer les séances de discussion réservées aux femmes membres de l'AFPC qui ne se considèrent pas comme étant actives au sein du syndicat. Les thèmes suivants ont été abordés :

- la perception que l'on a de l'AFPC par rapport à ses fonctions et à l'évaluation de son rendement;
- les degrés de participation à l'AFPC;
- la mesure dans laquelle les femmes se sentent représentées à l'AFPC;
- les obstacles à la participation à la vie syndicale;
- les mesures que pourrait prendre l'AFPC afin que les femmes membres soient mieux représentées au sein du syndicat.

En tout, cinq groupes de discussion ont été organisés. Les séances ont eu lieu en personne en novembre dernier aux endroits suivants :

- Toronto (6 novembre) – en anglais
- Vancouver (8 novembre) – en anglais
- Montréal (18 novembre) – en français
- Région de la capitale nationale (19 novembre) – un en anglais et un en français.

Chaque groupe était composé de dix femmes choisies au hasard parmi la liste des membres de l'AFPC de la ville ou de la région où la séance avait lieu. Comme le but de cet exercice était de recueillir le point de vue de membres « non actives » à l'AFPC, celles qui sont ou qui ont déjà été déléguées syndicales ou membres de conseil n'étaient pas invitées. Les participantes provenaient de divers groupes professionnels, Éléments et SLCD. On a encouragé les membres des groupes d'équité (membres racialisées, autochtones, ayant un handicap ou LGBTQ2+) à participer à cet exercice. Les séances étaient de deux heures.

### ***Sondage du Groupe de travail sur l'équité entre les genres***

Ce sondage a été conçu afin de recueillir des données quantitatives. Le Groupe de travail savait que ces données étaient essentielles s'il voulait cerner les tendances en matière d'équité entre les genres ainsi que les inégalités dans ce domaine à l'AFPC, un travail qui ne peut se faire sans une analyse d'ensembles de données.

Au moment de rédiger les questions, les membres du Groupe de travail se sont concertées puisqu'elles voulaient s'assurer d'avoir un bon mélange de questions générales et de questions précises. Il y avait des questions à choix multiples, une échelle d'évaluation, des questions du type « complétez la phrase suivante » et des questions à développement. Les participantes aux conférences régionales des femmes l'ont rempli sur place, tandis que les autres répondantes l'ont rempli en ligne en se connectant à leur compte dans le Portail des membres de l'AFPC.

Les résultats du sondage recueillis lors des conférences régionales des femmes et ceux recueillis en ligne ont fait l'objet d'analyses distinctes afin de tenir compte de la différence entre les deux groupes de répondantes quant à leurs niveaux de participation et de connaissances syndicales.

# Annexe C

## Qu'est-ce que l'ACS/ACS+?

Le *Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*<sup>1</sup> a été adopté en 1995 à la suite d'une conférence à Beijing la même année, où la communauté internationale a officiellement reconnu que l'intégration des questions d'égalité entre les sexes était la meilleure stratégie pour promouvoir les programmes et les politiques d'équité entre les genres.

En 2004, Condition féminine Canada a publié un rapport intitulé *Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes*<sup>2</sup>. Celui-ci décrit l'ACS comme un « un outil qui facilite l'intégration systématique des considérations liées à l'égalité entre les sexes aux processus d'élaboration de politiques, de planification et de prise de décisions. Elle correspond à une conception plus vaste de l'égalité entre les sexes et fait appel à diverses compétences et aptitudes pour assurer la pleine participation des femmes et des hommes et l'obtention d'une société meilleure ».

De fil en aiguille, l'ACS est devenu l'ACS+, le « plus » soulignant que cette analyse s'inscrit au delà du genre, et comprend l'examen d'une gamme d'autres facteurs identitaires étroitement liés (tels que l'âge, l'orientation sexuelle, les handicaps, les études, la langue, l'emplacement géographique, la culture et le revenu). Les détracteurs de l'ACS+ estiment que l'intégration des autres identités aurait été faite après coup, et que les identités intersectionnelles devraient être à l'avant-scène de tous les travaux liés à la rédaction de politiques, à la planification et aux processus décisionnels.

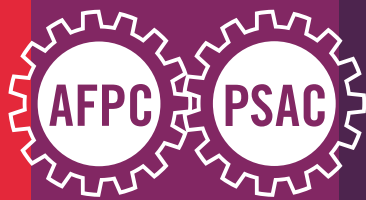
---

<sup>1</sup> *À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle : plan fédéral pour l'égalité entre les sexes (1995-200)*, Ottawa, Condition féminine Canada, 1995.

<sup>2</sup> *Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes : trousse d'information*, Ottawa, Condition féminine Canada, 2004.  
([publications.gc.ca/site/fra/9.632961/publication.html](http://publications.gc.ca/site/fra/9.632961/publication.html)).







[syndicatafpc.ca](http://syndicatafpc.ca)