

# Renforcer la solidarité par la diversité



Rapport de  
l'enquête sur  
l'équité au sein  
d'Unifor

# Contenu

Lettre du président national d'Unifor	2
Introduction	5
Évolution de la main-d'oeuvre	6
Intentionnelle ou inconsciente?	6
Pourquoi mener une enquête sur l'équité?	7
Note sur la méthodologie	8
Résultats de l'Enquête sur l'équité : forces et défis	8
Résultats de l'Enquête sur l'équité, en chiffres	13
Taux de couverture	13
Diversité et représentation : les représentantes et représentants des sections locales	14
Diversité et représentation : ventilation par région	18
Région de la Colombie-Britannique	18
Région des Prairies	20
Région de l'Ontario	22
Région du Québec	24
Région de l'Atlantique	26
Diversité et représentation : postes de dirigeant(e)s et de représentant(e)s nationaux	28
Comités permanents des sections locales	30
Propos entendus : mesures à prendre en considération	33
Efforts du syndicat national	34
Efforts des sections locales	35
Rôle de la négociation collective	35
Célébrer la diversité de nos membres	36
Structure du syndicat	36
Lois et règlements gouvernementaux	37
Utilisation des travaux entrepris par le groupe de travail sur les sections locales	37
Annexe A : Méthodologie	39
Limites de la recherche	40
Exemple du questionnaire utilisé pour l'enquête	41
Annexe B : Questions de l'enquête sur l'équité	42

# Lettre du président national d'Unifor

Unifor a été créé en s'engageant fermement à être un syndicat pour toutes et tous. Représenter la diversité de notre syndicat et de notre pays fait partie intégrante des efforts en vue de bâtir le syndicat dynamique, progressiste et inclusif que nous envisageons pour l'avenir.

Dès le départ, nous avons établi nos structures afin qu'elles soient plus inclusives et pour promouvoir la diversité au sein d'Unifor. Nos comités permanents régionaux et nos caucus sur l'équité sont inscrits dans nos statuts en vue d'augmenter les opportunités et de diversifier la représentation au sein de notre organisation. Les formations sur les droits de la personne, les conférences portant sur l'équité et la promotion des groupes diversifiés lors des conseils et des congrès sont tous des éléments importants de nos efforts envers l'inclusion. Ces initiatives figurent comme point de départ important pour promouvoir la diversité au sein d'Unifor.

Unifor et ses syndicats prédécesseurs ont travaillé fort pour mettre fin à plusieurs formes de discrimination dans notre organisation, dans les lieux de travail que nous représentons et dans la société en général. Toutefois, certains rapports de nos militantes et militants et membres à tous les échelons de nos structures indiquent qu'Unifor a encore beaucoup de travail à faire pour atteindre son objectif.

Comme première étape d'évaluation de notre progrès en matière de représentation de la diversité, Unifor a pris la décision audacieuse de mener une enquête sur l'équité. En menant cette enquête, nous avons entrepris de mesurer la diversité au sein de la main-d'œuvre du Canada et de la comparer à ce que nous savons sur la diversité de nos membres et des représentantes et représentants des sections locales, y compris au sein des dirigeantes et dirigeants et du personnel aux niveaux local et national. Nous voulions comparer les résultats afin d'identifier les écarts de représentation, le cas échéant, et développer des stratégies et approches afin de réduire ces écarts.

Un grand merci aux sections locales qui ont fait un effort pour participer à cette enquête. Dans l'ensemble, le taux de participation a été relativement élevé. En même temps, nous reconnaissons que plusieurs sections locales ont été empêchées de participer en raison d'échéances serrées et d'engagements antérieurs. Notre syndicat

est en constante évolution : de nouveaux membres sont recrutés, des dirigeantes et dirigeants des sections locales sont remplacés et des représentantes et représentants prennent leur retraite. Quand on ajoute ces changements au haut niveau de militantisme maintenu tout au long de l'année, on comprend que certaines sections locales aient eu de la difficulté à participer dans les délais accordés. Nous tiendrons compte à l'avenir de ces empêchements et ferons le nécessaire pour que le plus grand nombre possible puisse participer.

Comme vous le constaterez en lisant ce rapport, l'enquête sur l'équité a effectivement confirmé que nous avons d'importants écarts de représentation au sein du syndicat. Ces écarts existent aux niveaux du national et des sections locales. Ils sont présents dans toutes les régions et pour chacun des groupes recherchant l'équité.

Ces écarts sont inacceptables.

Alors que le populisme de droite et les messages discriminatoires haineux dominent le discours politique, des actions pour promouvoir l'inclusion et l'équité sont plus importantes que jamais au succès de notre organisation et au progrès de notre société. Unifor peut et doit montrer le chemin à cet égard.

Le féminisme, la lutte contre le racisme, les efforts de réconciliation et d'accommodement et l'accès aux droits de la personne sont au cœur de notre combat en tant que mouvement syndical. Le programme sur l'équité de notre syndicat visant à augmenter la représentation de la diversité dans toute notre organisation est essentiel à notre mouvement. L'enquête sur l'équité représente un investissement important d'Unifor en vue de s'évaluer par rapport à ses propres objectifs. Les résultats peuvent maintenant servir de point de référence pour illustrer nos défis et nos forces, tout en servant d'outils pour continuer de nous améliorer.

Nous avons entamé un dialogue difficile avec l'enquête sur l'équité et nous avons l'intention d'aller jusqu'au bout. Nous devons faire de l'introspection, nous remettre en question pour évaluer comment nos propres attitudes et pratiques peuvent contribuer à la discrimination et aux écarts de représentation. Nous devons être audacieux, développer de nouvelles approches et procédures pour reconnaître le fait que la discrimination et les iniquités existent ainsi

que pour développer des systèmes, des processus et des attitudes qui traitent les gens équitablement. Nous devons bâtir une organisation plus équitable pour l'avenir.

Ce projet n'est pas la fin, mais le commencement de notre travail visant à promouvoir l'équité au sein de notre syndicat. C'est le début d'un dialogue plus approfondi qui permettra de tracer la voie à suivre. Nous avons assurément fait du progrès dans les trois premières années d'existence d'Unifor. L'engagement exprimé et la participation à cette première étape d'une enquête sur l'équité en sont la preuve. Mais le progrès accompli n'est pas suffisant.

Nous avons besoin d'un syndicat qui n'attendra pas que ses membres viennent à lui, mais un syndicat qui se présentera aux endroits où les membres célèbrent la diversité sous toutes ses formes.

L'engagement à l'égard de l'équité et de la diversité commence à partir de chacune et chacun d'entre nous. La diversité doit se retrouver au sein des dirigeantes et dirigeants, des comités et de la structure organisationnelle d'Unifor. Il est de notre responsabilité commune d'instaurer le type de changements dans les attitudes et les pratiques qui vont faire progresser notre syndicat afin qu'il devienne véritablement un syndicat pour toutes et tous.

En toute solidarité,



Jerry Dias





# Introduction

# Introduction

Unifor lutte depuis longtemps pour établir la justice sociale dans la société et à l'intérieur du syndicat. Au fil des ans, notre syndicat et ses prédécesseurs (87 syndicats au total) ont combattu aux premières lignes en faveur de l'équité et de l'inclusion, non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que cette lutte est essentielle au combat fondamental mené pour la dignité humaine vers laquelle nous tendons chaque jour.

Notre engagement envers l'équité et l'inclusion a été la clé de nos réussites passées. En fait, les résultats de notre lutte continue pour l'égalité de la femme et « un salaire égal pour un travail égal » sont devenus nos principaux points forts. Les femmes occupent la moitié de nos postes élus et elles sont nombreuses dans les postes de haute direction au sein des structures d'Unifor. Bien qu'il reste encore beaucoup de travail à faire, nous ne devons pas oublier que nous avons été à l'avant garde de ce combat.

Nous devons continuer de déployer ces mêmes efforts pour les travailleuses et travailleurs de couleur, autochtones, LGBTQ, celles et ceux qui ont une incapacité et les jeunes travailleuses et travailleurs.

Notre engagement à assurer un environnement de travail équitable et inclusif, au sein duquel tous les membres sont invités à participer et où toutes les travailleuses et travailleurs sont traités avec dignité et respect, est une autre des principales forces de notre syndicat. À mesure que notre pays et notre syndicat se diversifient, nous devons redoubler d'efforts pour mettre en œuvre notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion et assurer notre viabilité et notre succès futurs.



## Évolution de la main-d'oeuvre

Dans toutes les régions du pays, notre population se diversifie de plus en plus.

La proportion de personnes qui appartiennent à un groupe racialisé a quadruplé de 1981 à 2011, passant de presque 5 % à 19 %. D'après les plus récentes projections, cette proportion pourrait atteindre 30 % d'ici 2031.

C'est la population autochtone qui connaît la croissance la plus rapide au pays. Elle est relativement jeune et, avec le temps, elle constituera une part toujours plus grande de la population adulte du Canada.

Approximativement 14 % des Canadiennes et Canadiens s'identifient comme ayant une incapacité, soit congénitale ou acquise au cours de leur vie.

On estime de plus qu'au moins 4 % de la population du Canada s'identifie comme faisant partie de la communauté grandissante des LGBTQ.

Devant ces changements, notre syndicat deviendra également de plus en plus diversifié.

Unifor a travaillé fort pour mettre fin aux attitudes discriminatoires dans les lieux de travail et la société, mais les comptes rendus directs de membres et militantes et militants d'Unifor à tous les paliers de notre organisation indiquent que ces attitudes et croyances existent aussi à l'intérieur du syndicat. Nos membres continuent d'être confrontés au racisme, au sexisme, à l'homophobie, à la discrimination fondée sur la capacité physique, à l'âgisme et à l'islamophobie, et ce, tous les jours.

Les comités permanents régionaux d'Unifor sur l'équité, les formations sur les droits de la personne, les conférences et caucus sur l'équité, et la possibilité d'ajouter une ou un délégué d'un groupe recherchant l'équité aux conseils et congrès assurée par les statuts d'Unifor, sont toutes des réponses aux iniquités existantes. Ces systèmes ont été établis afin de réduire les obstacles auxquels plusieurs de nos membres sont confrontés en vue d'atteindre l'équité et afin que toutes et tous puissent se sentir inclus dans l'ensemble de notre organisation.

## Intentionnelle ou inconsciente?

Parfois, la discrimination peut être intentionnelle ou inconsciente. Parfois, elle vise un objectif et elle est apparente. Dans tous les cas, la discrimination est inacceptable.

Le traitement inégal de groupes de gens qui ont été marginalisés, y compris les travailleuses et travailleurs autochtones, de couleur, ayant une incapacité, celles et ceux qui s'identifient LGBTQ, les femmes et les jeunes, a abouti à des situations et à une représentation inégales dans notre société et à l'intérieur du syndicat.

La discrimination est la raison pour laquelle le poids du travail précaire se retrouve de façon disproportionnée chez les travailleuses et travailleurs de couleur, chez les Autochtones, les femmes et les jeunes. C'est aussi une raison pour laquelle les travailleuses et travailleurs LGBTQ ne veulent peut-être pas s'identifier comme membres de la communauté LGBTQ au travail ou dans un milieu syndical.

La discrimination est une raison qui explique que le taux d'emploi des gens ayant une incapacité n'équivaut qu'aux deux tiers de l'ensemble de la population. C'est la raison pour laquelle les emplois de qualité et les postes de direction sur le marché du travail sont occupés de façon disproportionnée par des personnes qui ne s'identifient pas ouvertement comme faisant partie d'un groupe marginalisé ou recherchant l'équité.

# Pourquoi mener une enquête sur l'équité?

Unifor a pris la décision audacieuse de mener cette enquête en profondeur sur l'équité en raison de rapports de discrimination systémique et apparente. En dépit des meilleures tentatives de création d'espace pour les membres des groupes recherchant l'équité à l'intérieur de notre syndicat et de l'ouverture de voies pour accroître la participation de ces membres, il reste que dans certains domaines, nos membres continuent de subir un traitement inégal et de la discrimination à tous les paliers de notre organisation.

Cette enquête sur l'équité est la première tentative d'en connaître davantage sur les succès d'Unifor à représenter la diversité dans tous les aspects du syndicat : de nos membres, de nos représentantes et représentants de négociation jusqu'aux dirigeantes et dirigeants des sections locales et même parmi le personnel et les dirigeantes et dirigeants nationaux.

En menant cette enquête sur l'équité, notre organisation a comparé le profil démographique de la main-d'œuvre au pays avec ce que nous savons sur nos membres et les représentantes et représentants de nos membres. Elle s'est aussi engagée à prendre des mesures pour éliminer les écarts de représentation, le cas échéant.

Qu'est-ce qu'un écart de représentation? Un écart de représentation signifie qu'il y a une différence significative entre la proportion au sein de la main-d'œuvre, au sein des membres et au sein des représentantes et représentants d'Unifor qui s'identifient ou peuvent être identifiés comme appartenant à un ou plusieurs groupes recherchant l'équité.

Bien souvent, les actions du mouvement syndical ont mené à l'exclusion et la marginalisation des groupes recherchant l'équité au sein de la main-d'œuvre et du syndicat. Consciemment ou non, les syndicats ont souvent joué un rôle dans l'exclusion systémique et parfois délibérée de personnes provenant des groupes recherchant l'équité à des postes de direction et, dans sa version extrême, au sein de la main-d'œuvre. Les syndicats

ont souvent tardés à tendre la main aux travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme membres d'un groupe recherchant l'équité.

Bien que cette exclusion puisse ne pas être toujours délibérée, elle continue d'exister au sein d'Unifor. Notre objectif est de faire en sorte que tout comportement, système ou processus discriminatoires soit inacceptable afin que chaque personne puisse être traitée de façon équitable et puisse se retrouver dans la structure et le militantisme de notre organisation.

Plusieurs sections locales, dirigeantes et dirigeants, militantes et militants ainsi que nos conseils régionaux et le Conseil québécois ont fait ce travail officiellement et non officiellement depuis des dizaines d'années. L'action collective est, de loin, la principale raison qui permet à notre organisation d'être en position d'entreprendre ce dialogue honnête et difficile.

Cette enquête sur l'équité offre à notre syndicat l'occasion de mieux comprendre ses forces et ses faiblesses. De plus, ce travail nous permet de développer un plan d'action afin de bâtir sur ces forces tout en corrigeant les faiblesses.

Ce document présente de façon détaillée les résultats de l'enquête sur l'équité.





## Note sur la méthodologie

L'enquête sur l'équité s'est échelonnée sur une période de neuf mois. Les deux coordonnatrices en matière d'équité engagées par le syndicat national ont réalisé des entrevues semi-structurées avec près de 470 sections locales. Les entrevues ont permis de recueillir de l'information sur les membres d'Unifor, notamment la proportion de membres faisant partie d'au moins un groupe recherchant l'équité, tout en développant la définition et en approfondissant la compréhension du concept et de l'importance de l'équité au sein d'Unifor. Les entrevues semi-structurées ont été réalisées en personne ou au téléphone, mais certaines ont nécessité plusieurs rencontres, particulièrement lorsque les données démographiques n'étaient pas immédiatement disponibles ou encore qu'elles étaient inconnues.

Les entrevues ont aussi été l'occasion de mieux connaître les meilleures pratiques et d'identifier les défis à relever au niveau des sections locales. Lorsque le manque de connaissances était évident, les coordonnatrices de l'équité ont saisi l'occasion de sonder davantage pour comprendre pourquoi les dirigeantes et dirigeants des sections locales ignoraient le profil démographique de leurs membres et quels types de pratiques avaient mené à une représentation plus équitable.

Les résultats de l'enquête ne sont pas censés être interprétés de la même manière que les données d'un recensement, mais comme étant un point de départ pour comprendre comment les membres se sont ouvertement identifiés ou comment ils ont été identifiés comme appartenant à un groupe recherchant l'équité dans leurs lieux de travail et dans notre syndicat.

Une explication détaillée de la méthodologie se trouve en annexe.

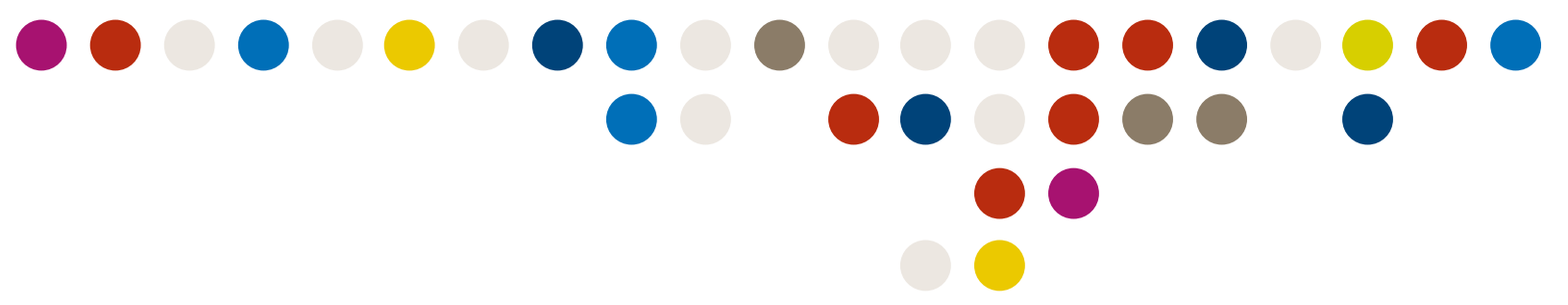
## Résultats de l'enquête sur l'équité : forces et défis

L'enquête sur l'équité a permis aux coordonnatrices de l'équité d'Unifor de rencontrer et de discuter de l'importance de la représentation avec des dirigeantes et dirigeants des sections locales au pays. Grâce à ces entrevues, Unifor a pu recueillir des informations sur les meilleures pratiques et les difficultés en matière d'équité et d'inclusion à tous les paliers de notre organisation.

Une des difficultés importantes rencontrées par les coordonnatrices a été de découvrir combien de sections locales ignoraient le profil démographique de leurs membres. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales ont souvent dû prendre plus de temps pour connaître ce profil afin de répondre à l'enquête. Même à l'heure actuelle, les chiffres que nous avons sont basés sur le nombre de personnes qui se sont identifiées ou peuvent être identifiées à un groupe recherchant l'équité, et non sur comment ils s'identifieraient dans le cadre d'un sondage confidentiel.

Une autre difficulté importante a porté sur la complexité entourant les concepts d'équité, d'inclusion et de représentation au sein d'Unifor. Certaines sections locales ont adopté une attitude défensive lorsqu'elles ont été contactées pour participer à l'enquête sur l'équité. Des dirigeantes et dirigeants de sections locales ont senti que ce processus pouvait être un exercice humiliant et/ou aboutissant à une sanction disciplinaire si leur section locale n'était pas à la hauteur. En raison de la nature du processus d'entrevue, les coordonnatrices d'Unifor ont pu faire comprendre que ces conversations étaient une occasion de discussion sur ce que le syndicat pourrait améliorer à compter d'aujourd'hui et non sur les mauvaises pratiques du passé.

Il est important de noter que l'enquête sur l'équité a révélé que chaque section locale est unique au point de vue de la diversité. Cette réalité engendre des difficultés lorsqu'il est question de représenter la diversité dans toutes nos structures. Pour certaines sections locales, cela ne crée aucun problème, alors que pour d'autres, c'est beaucoup plus difficile.



Ces conversations étaient très difficiles. Les coordonnatrices de l'équité ont rapporté qu'elles étaient souvent ignorées, qu'on leur a répondu ne pas avoir le temps ni voir l'intérêt de mener une enquête sur l'équité ou, à la honte du syndicat, elles ont parfois été injuriées et agressées verbalement. Ce comportement montre à quel point certaines sections locales ont un travail colossal à faire pour éliminer les comportements discriminatoires et comprendre que l'équité et la représentation font partie intégrante de notre présent et de notre avenir.

À l'autre bout du spectre, plusieurs sections locales ont saisi l'occasion de l'enquête sur l'équité pour mettre en pratique les valeurs du mouvement syndical. Une section locale qui n'avait pas une bonne connaissance de la diversité de ses membres et de ses dirigeantes et dirigeants a distribué le sondage pour en avoir une meilleure idée et a ainsi recueilli d'importantes informations. Plutôt que de tourner le dos à ce dialogue difficile, la section locale a saisi l'opportunité et trouvé de nouvelles manières d'explorer la diversité. Ensuite, la section locale a développé de nouveaux points de repère et objectifs pour mieux mesurer les succès à l'avenir.

L'enquête sur l'équité a permis de découvrir de nombreuses initiatives et réussites constructives et remarquables qui font de notre syndicat une organisation de plus en plus équitable.

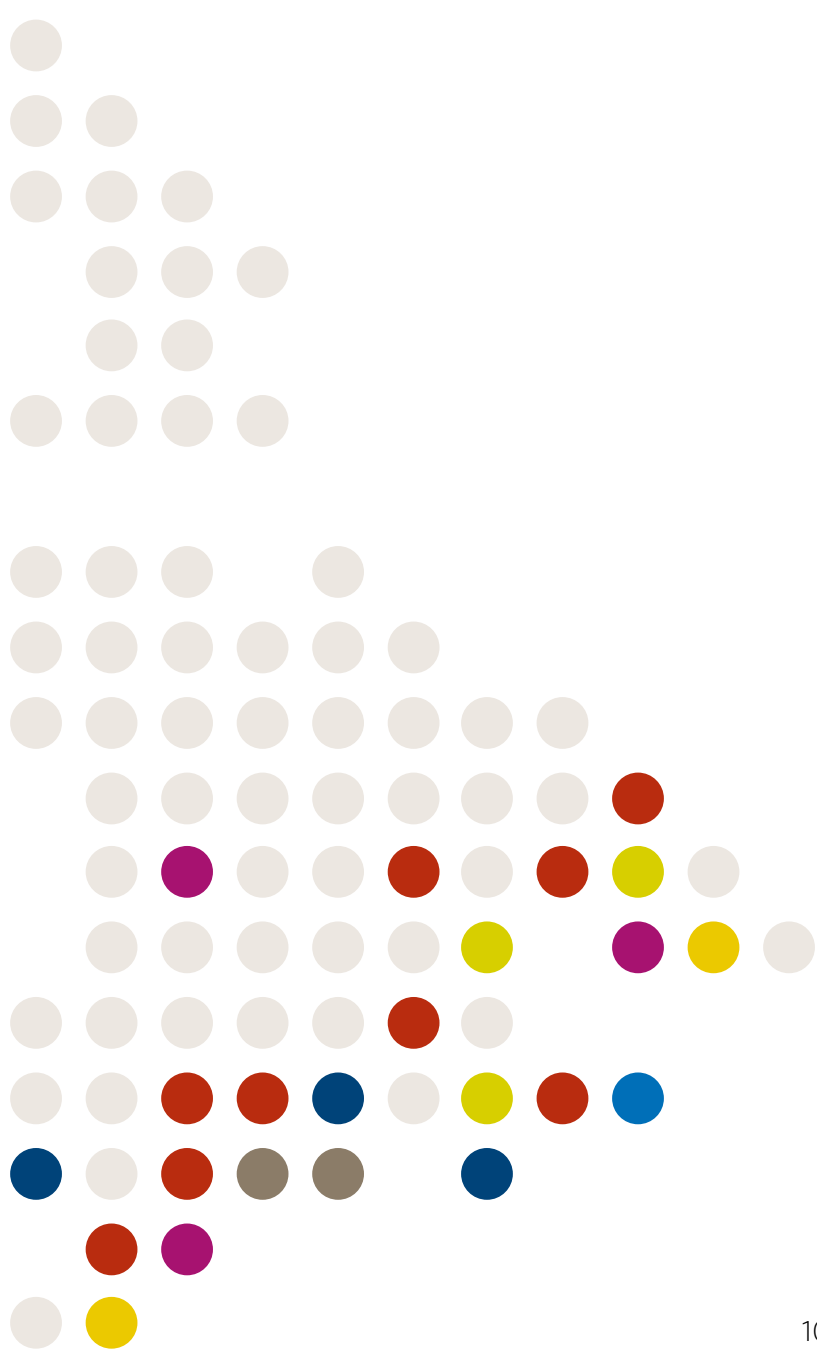
Dans un autre cas, une section locale qui était résistante au départ face à cette initiative, a décidé de réunir la totalité des membres de son comité permanent sur l'équité un samedi après-midi afin de tenir une discussion ouverte et honnête sur la diversité des membres et les déséquilibres sur le plan de la représentation qui se sont manifestés au cours de l'enquête sur l'équité. Cette collecte de données a permis aux membres ainsi qu'aux dirigeantes et dirigeants de nos sections locales de parler franchement et efficacement au sujet des obstacles qui empêchent encore l'atteinte de l'équité et des mesures à prendre pour supprimer ces obstacles.

Reconnaissant l'isolement que vivent les nombreux membres qui s'identifient à un groupe en quête d'équité, une section locale située dans une ville touristique isolée a pris cette question à cœur et loué un autobus pour amener ses membres philippins à un festival culturel qui avait lieu à quelques heures de la ville. Cette activité a montré à ces membres que leur section locale reconnaissait les défis uniques qu'ils doivent surmonter, tout en mettant en évidence la capacité de cette section locale à agir comme une alliée précieuse pour la promotion de la diversité.

Dans une localité du nord du pays, plusieurs femmes appartenant à différentes sections locales de la même province se sont regroupées pour fonder un comité régional sur la condition féminine. Ce comité et ses activités se sont développés au fil du temps. Les membres de ce comité déclarent qu'elles sont de plus en plus nombreuses à travailler à l'organisation d'événements et qu'elles disposent d'un plus grand bassin de participantes qui souhaitent s'impliquer. La fondation de ce comité a donc favorisé la participation d'un plus grand nombre de femmes de cette région.

Chacune de ces réussites témoigne de la créativité dont font preuve nos sections locales pour faire participer des membres qui seraient autrement marginalisés.

Après avoir reconnu la discrimination inhérente dans notre société et dans notre syndicat, les structures nationales et régionales d'Unifor ont fait des pas de géant pour corriger ces inégalités. Notre organisation s'est efforcée d'ouvrir des voies afin que les personnes des groupes recherchant l'équité aient accès à des occasions d'occuper un poste de dirigeante ou dirigeant et de contribuer aux activités du syndicat. Ces efforts comprennent la création de comités permanents sur l'équité au niveau local et régional, le développement du programme des intervenantes auprès des femmes, l'organisation de conférences et de caucus sur l'équité, la formation obligatoire sur les droits de la personne pour toutes les dirigeantes et dirigeants nationaux, des sections locales ainsi que les représentantes et représentants, l'offre de formation aux travailleuses et travailleurs des groupes recherchant



l'équité et l'ajout de représentantes et représentants de groupes visés par l'équité dans les délégations aux conseils et aux congrès.

La réalisation de l'équité est un processus à la fois formel et informel. Dans l'ensemble de notre organisation, tout le monde s'efforce chaque jour d'améliorer l'équité. En établissant des normes et des pratiques non officielles et en prenant part à des conversations formelles et informelles, nous créons les moyens et les réseaux nécessaires pour réaliser l'équité et représenter la diversité. Les directrices et directeurs régionaux y travaillent avec les conseils, les conseils y travaillent avec les sections locales et les sections locales y travaillent ensemble.

Malheureusement, cette enquête sur l'équité montre que, malgré les importants progrès accomplis, nous n'avons atteint qu'une partie de notre objectif. Pendant le processus d'enquête, plusieurs membres ont rapporté avoir reçu l'approbation pour participer à des activités liées à l'équité, mais qu'ils ont été écartés pour participer à des activités régulières. Les dirigeantes et dirigeants de leur section locale ont évoqué comme raison qu'ils avaient déjà participé à un événement. Les places additionnelles et les opportunités offertes par les conférences sur l'équité et les postes de déléguée ou délégué visent à augmenter la visibilité des membres des groupes recherchant l'équité et créer des opportunités équitables d'être représentés dans l'ensemble du syndicat. Cependant, la voie n'est pas toujours ouverte. Les structures qu'Unifor a mises en place empêchent l'organisation d'aller plus loin.

Plusieurs de nos membres s'identifient ou peuvent être identifiés comme un membre faisant partie de plus d'un groupe recherchant l'équité. La nature inter-sectionnelle de la diversité crée des conflits lorsque des comités sur l'équité se réunissent au même moment. Par exemple, une femme qui est aussi une travailleuse de couleur devra parfois choisir entre participer à un caucus sur la condition féminine ou à un caucus sur les travailleuses et travailleurs de couleur. De la même façon, un travailleur LGBTQ qui s'identifie aussi comme ayant une incapacité devra choisir entre deux réunions qui se déroulent simultanément. Bien que des efforts aient été déployés aux niveaux national,

régional et local afin de prévenir ce type de situations, elles surviennent quand même.

Les échanges avec les coordonnatrices de l'équité ont aussi révélé que les dirigeantes et dirigeants des sections locales peuvent poser des obstacles à la participation des membres des groupes recherchant l'équité. Ces obstacles sont souvent non-intentionnels, mais parfois ils le sont. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales reçoivent un grand volume d'information qui doit être partagé avec les membres. Mais le volume d'information reçu est parfois accablant et les dirigeantes et dirigeants sont confrontés à décider entre information qui doit recevoir la priorité versus ce qui l'est moins. En outre, les dirigeantes et dirigeants de quelques sections locales ont déclaré que leurs budgets ne leur permettaient pas de participer à toutes les activités organisées par le syndicat national. Elles et ils sont donc obligés de privilégier un type d'activité par rapport à d'autres, ce qui risquerait d'entraîner l'exclusion de certaines activités, notamment celles qui sont liées à l'amélioration de l'équité et de la diversité au sein de ces sections locales. Il s'agit là d'un problème sérieux dans toute la structure du syndicat.

Au niveau des sections locales, des obstacles de langue peuvent faire en sorte qu'un membre ne soit pas en mesure de lire sa propre convention collective. Certaines sections locales se sont attaquées à ce problème en embauchant des traducteurs ou traductrices et même en embauchant leurs propres membres pour fournir des services de traduction et des séances d'information ou pour répondre à des questions. Une section locale a appris que son profil démographique comprenait un nombre élevé de membres ayant l'anglais comme langue seconde. La section locale a offert à un membre une indemnité pour temps de travail perdu afin qu'il fasse de la traduction pour une réunion. Au fil du temps, cette mesure a permis de tripler le nombre de participantes et participants présents aux assemblées des membres.

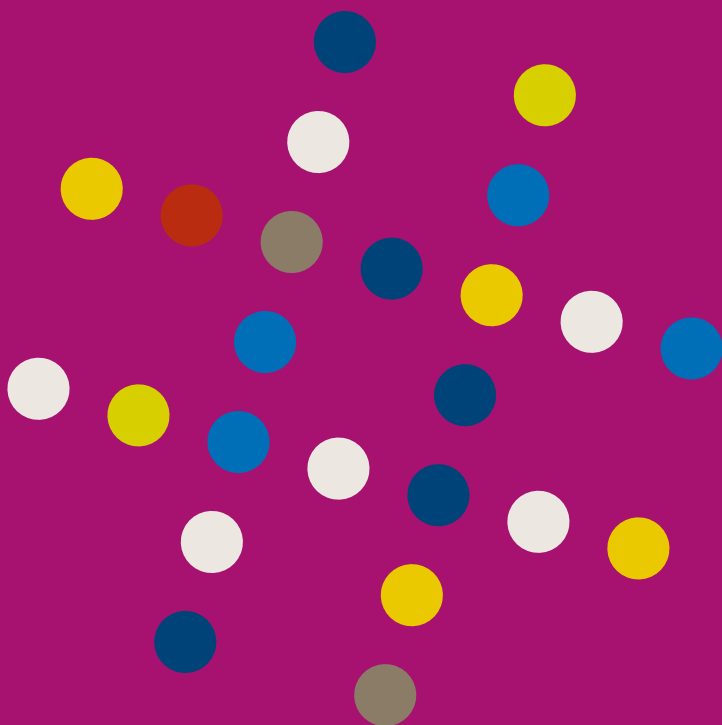
Les employeurs créent aussi des obstacles. Si les conventions collectives ne contiennent aucune disposition efficace régissant les congés, les employeurs ont la capacité de bloquer une demande d'un membre qui

voudrait participer à un événement syndical. Des attitudes discriminatoires peuvent mener à des processus d'approbation discriminatoire pour des congés. Toutefois, le pouvoir de l'employeur n'est pas absolu à cet égard. Les sections locales ont en effet la possibilité de négocier des dispositions relatives aux congés qui diminuent ou suppriment ce pouvoir.

Des employeurs peuvent aussi recourir à des pratiques d'embauche discriminatoires qui aboutissent à des opportunités inéquitables en matière d'emploi au niveau communautaire.

L'enquête sur l'équité a aussi constaté qu'en dépit des systèmes établis pour réduire les obstacles, le syndicat national a tendance aussi à en instaurer. Plusieurs des dépliants d'information du syndicat national sont traduits en anglais et en français uniquement, laissant ainsi une vaste minorité de membres incapables de lire les documents portant sur la lutte contre le racisme, l'homophobie, l'islamophobie et d'autres sujets. De plus, pour devenir membre du personnel, si le chemin consiste souvent à occuper d'abord un poste de dirigeantes et dirigeants de section locale, les obstacles au niveau local mènent à un éventail moins diversifié de gens pouvant être embauchés à des postes de représentantes et représentants. Plusieurs membres ont estimé que le syndicat national ne cherche pas très loin au moment de prendre des décisions d'embauche, ce qui aboutit à une représentation inéquitable à l'intérieur du syndicat. On perçoit en quelque sorte un plafond de verre lorsque les membres des groupes recherchant l'équité tentent de gravir les échelons du syndicat. Bien que des progrès aient été accomplis à cet égard, il reste encore beaucoup de travail à faire.

# Résultats de l'enquête sur l'équité, en chiffres



# Résultats de l'enquête sur l'équité, en chiffres

Représenter la diversité signifie que chaque groupe recherchant l'équité est effectivement représenté à tous les niveaux de la structure de notre syndicat : au niveau des déléguées et délégués syndicaux, des animatrices et animateurs de discussion, des représentantes et représentants aux comités de négociation, des dirigeantes et dirigeants nationaux et à toutes les autres instances. L'enquête sur l'équité a cherché à mesurer la diversité de nos effectifs et la diversité des gens occupant des postes de direction à tous les niveaux. Il faut également s'assurer que les membres d'Unifor se sentent dans un environnement suffisamment accueillant et sécuritaire pour que celles et ceux qui le souhaitent s'identifient ouvertement et explicitement à tel ou tel groupe en quête d'équité. Les sections suivantes présentent les résultats de l'enquête et les progrès constatés en matière de représentation de la diversité.

## Taux de couverture

Sur une période de neuf mois, les coordonnatrices de l'équité d'Unifor ont mené des entrevues semi-structurées avec près de 470 sections locales. Ce qui signifie que plus des deux tiers des sections locales d'Unifor sont incluses dans l'analyse.

Les sections locales ayant participé à l'enquête sur l'équité représentent un total de 80 % des 315 000 membres d'Unifor. Ce taux de participation est nettement plus élevé que ce qui était attendu compte tenu des contraintes de temps de ce projet.

## Sommaire du taux de réponse et couverture de l'enquête sur l'équité

Sections locales ayant participé à l'enquête sur l'équité



66%

Pourcentage total de membres couverts par les réponses à l'enquête



80%



## Diversité des membres d'Unifor : estimations et identifiés

Les résultats de l'enquête sur l'équité indiquent que les membres d'Unifor sont assez diversifiés; près de 52 % des membres se sont identifiés ou peuvent être identifiés dans leur lieu de travail comme appartenant à au moins un groupe recherchant l'équité. De façon générale, les participantes et participants à l'enquête ont rapporté que 15 % des membres sont des travailleuses et travailleurs de couleur, 1 % se sont identifiés comme des travailleuses et travailleurs autochtones, 1 % se sont ouvertement identifiés comme LGBTQ et 2 % ont signalé avoir une incapacité. En outre, 28 % des membres sont des femmes et 12 % se sont identifiés comme de jeunes travailleuses et travailleurs. Les résultats au sujet des travailleuses et travailleurs de couleur et des femmes correspondent à peu près à ce que nous pouvions attendre compte tenu de la répartition industrielle et géographique des effectifs de notre syndicat. Les résultats sont considérablement plus faibles que ce qui était attendu pour les travailleuses et travailleurs autochtones, LGBTQ, celles et ceux ayant une incapacité et les jeunes. D'après des études antérieures sur le profil démographique d'Unifor, les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité représenteraient presque

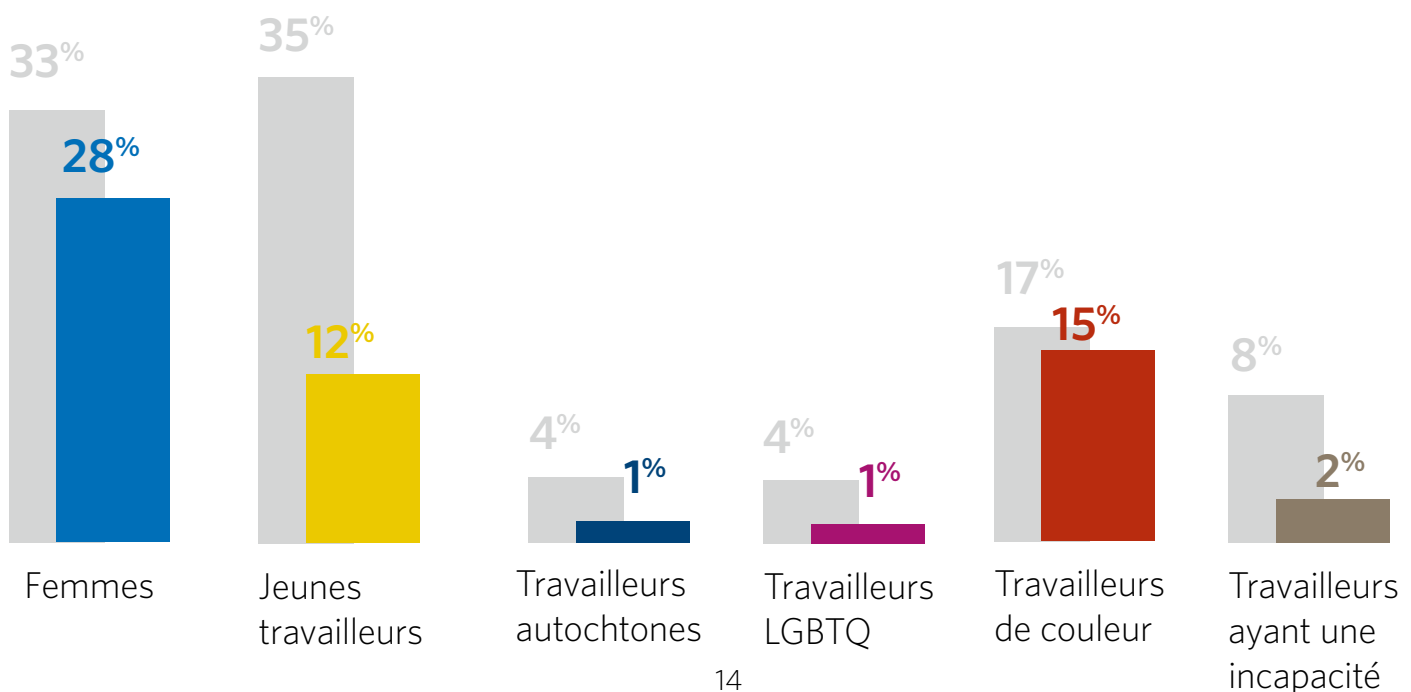
8 % des effectifs d'Unifor, alors que les jeunes travailleuses et travailleurs formeraient 35 % environ de nos effectifs. Les mêmes travaux estimaient aussi que les travailleuses et travailleurs autochtones et LGBTQ correspondraient à près de 4 % chacun. Les chiffres relativement faibles découverts dans le cadre de l'enquête sur l'équité pourraient découler de trois situations possibles :

- 1) Les travailleuses et travailleurs ne s'identifient pas comme membres de ces groupes en milieu de travail;
- 2) Les travailleuses et travailleurs de ces groupes ne sont pas embauchés dans nos milieux de travail selon un rythme qui indiquerait que l'équité est respectée dans le processus d'embauche; et
- 3) Les dirigeantes et dirigeants des sections locales ne connaissent pas leurs membres suffisamment pour identifier la diversité des gens qu'ils représentent.

## Diversité des membres d'Unifor

Résultats attendus %

Membres identifiés %



*Note : La somme des chiffres n'est peut-être pas égale en raison de l'inter-sectionnalité (c.-à-d. que plusieurs personnes s'identifient comme faisant partie de plus d'un groupe. Par exemple, un membre de couleur qui est aussi une femme est compté dans les deux groupes, mais compté une seule fois dans la somme totale). L'enquête sur l'équité a pris en considération l'inter-sectionnalité en posant des questions sur les membres s'identifiant comme faisant partie de deux groupes ou plus recherchant l'équité.*



Ces résultats suscitent d'importantes questions : 1) Pourquoi des travailleuses et des travailleurs appartenant à un groupe désigné au titre de l'équité craignent-ils de s'identifier à un groupe visé par l'équité dans leur lieu de travail et au sein de notre syndicat? 2) Que pouvons-nous faire pour que notre organisation devienne plus accueillante envers une plus grande diversité de travailleuses et de travailleurs du Canada?

Comme vous le constaterez dans les pages suivantes, le degré de diversité dans la main-d'œuvre et parmi nos membres varie d'une région à l'autre. Par exemple, la région de l'Atlantique rapporte le plus haut taux de membres qui sont des femmes et des jeunes (respectivement 44 % et 20 %), et un pourcentage relativement faible de membres de couleur (5 %). De son côté, la Colombie-Britannique rapporte le taux le plus élevé de membres de couleur (34 %) et le taux le plus faible de membres ayant une incapacité (1 %). La région des Prairies rapporte le taux le plus élevé de membres autochtones (3 %). Cette région rapporte aussi un taux relativement élevé de travailleuses et travailleurs de couleur (23 %).

Les rapports du Québec indiquent le pourcentage le plus faible de membres pouvant être identifiés à un groupe recherchant l'équité (38 %), loin derrière les Prairies (52 %). Les rapports de la région de l'Atlantique indiquent le taux le plus élevé de membres qui se sont identifiés ou peuvent être identifiés à un groupe recherchant l'équité, soit 62 %, suivis de l'Ontario à 55 %. Le tableau 2 présente la répartition de la diversité des membres d'Unifor.

De façon générale, ces chiffres illustrent la diversité des membres d'Unifor, bien que cette diversité ne corresponde pas à ce qui pourrait être attendu compte tenu du profil démographique de la main-d'œuvre au Canada.

## Diversité et représentation : les représentantes et représentants des sections locales

Mis à part les questions sur la diversité des membres des sections locales, nos coordonnatrices à l'équité ont recueilli des informations sur la diversité des représentantes et représentants des sections locales : les dirigeantes et dirigeants élus, les déléguées et délégués syndicaux et les membres des comités de négociation. Dans l'ensemble, l'enquête a constaté que les représentantes et représentants des sections locales ne sont pas aussi diversifiés que les membres qu'ils représentent. Le tableau 3 présente la ventilation des données.

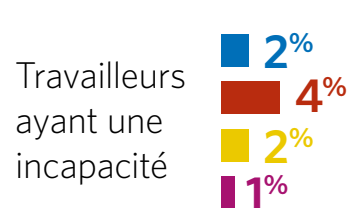
Environ 52 % des membres d'Unifor sont identifiés comme appartenant à un groupe en quête d'équité, mais seulement 42 % des membres de l'exécutif des sections locales et 40 % des déléguées et délégués syndicaux s'identifient à ces groupes. En outre, les membres des groupes en quête d'équité représentent moins que le tiers (31 %) des membres des comités de négociation sondés à la grandeur du pays. Pour certains, ces chiffres peuvent être plus élevés que ce qui était attendu, tandis que pour d'autres, ils sont plus faibles. Quelles que soient vos attentes, ces chiffres montrent clairement qu'Unifor a du travail à faire pour s'assurer que la diversité de ses effectifs soit représentée à chaque niveau de son organisation.





## La diversité des représentantes et représentants des sections locales répartie en fonction des groupes recherchant l'équité

Membres      Comité exécutif      Délégués syndicaux      Comité de négociation



La répartition des données en fonction de chaque groupe recherchant l'équité montre que, lorsqu'il s'agit de représentation, les résultats sont positifs dans certains domaines, mais Unifor a encore beaucoup de travail à faire dans d'autres. Par exemple, l'enquête a relevé d'importants écarts de représentation pour les travailleuses et travailleurs de couleur, les jeunes et les femmes dans l'ensemble du syndicat, mais l'écart est plus grand pour les travailleuses et travailleurs de couleur et les jeunes que pour les femmes.

Les travailleuses et travailleurs de couleur représentent 15 % des membres d'Unifor, mais occupent seulement 8 % des postes de direction, des postes au sein des comités de négociation et des postes de déléguée et délégués syndicaux dans l'ensemble du pays. Pour éliminer cet écart, Unifor devra pratiquement doubler le nombre de travailleuses et travailleurs de couleur à chacun de ces postes – le nombre de travailleuses et travailleurs de couleur occupant un poste élu à un comité exécutif ou un poste de déléguée ou délégué syndicale ou sur un comité de négociation devra ainsi être haussé de 88 %.

Unifor compte 28 % de femmes parmi ses membres. Bien que l'écart de représentation soit considérablement plus faible par rapport aux travailleuses et travailleurs de couleur, cet écart continue d'exister. Pour l'éliminer, Unifor devra augmenter le nombre de femmes élues à des comités exécutifs de 17 %, de 12 % à des postes de déléguées syndicales et de 40 % à des comités de négociation.

Les jeunes travailleuses et travailleurs représentent approximativement 12 % des membres d'Unifor. L'écart de représentation est aussi important pour les jeunes travailleuses et travailleurs. Ils représentent 7 % des membres siégeant à des comités exécutifs, 8 % sont déléguées et délégués syndicaux et 4 % seulement siègent à des comités de négociation.

Des écarts de représentation existent entre les membres ayant une incapacité, les LGBTQ et les travailleuses et travailleurs autochtones d'Unifor et la population en général, mais ces écarts sont encore plus évidents dans la hiérarchie des postes de direction. Comme nous l'avons souligné plus haut, compte tenu de la répartition géographique et industrielle des effectifs d'Unifor, on pouvait s'attendre à ce que le pourcentage de travailleuses et travailleurs s'identifiant comme autochtones, LGBTQ ou ayant une incapacité soit nettement plus élevé que ce qui est constaté à l'heure actuelle. Par conséquent, soit que les dirigeantes et dirigeants des sections locales ne connaissent pas leurs membres, soit qu'une discrimination a lieu dans les processus d'embauche mis en place par les employeurs. Selon toute probabilité, il y a une combinaison des deux.



## Diversité et représentation : ventilation par région

L'enquête sur l'équité a également révélé que les écarts de représentation varient d'une province à l'autre et d'un groupe à l'autre. On constate notamment que les écarts de représentation sont plus importants dans les provinces où un groupe en quête d'équité constitue une plus grande part des membres. Par exemple, 44 % de nos membres des provinces de l'Atlantique sont des femmes, mais seulement 25 % des sièges des comités exécutifs des sections locales de cette région sont occupés par des femmes. À l'autre bout du pays, 34 % de nos membres de la Colombie-Britannique sont des travailleuses et travailleurs de couleur, mais ils n'occupent que 9 % des sièges des comités exécutifs des sections locales de cette région.

### Région de la Colombie-Britannique

C'est en Colombie-Britannique que l'on retrouve la plus grande proportion de nos membres de couleur, comparativement aux autres régions du pays. Dans cette province, les travailleuses et travailleurs de couleur membres d'Unifor sont touchés par un écart de représentation particulier. Ils composent en effet 34 % de l'effectif de cette province, mais n'occupent que 9 % des sièges de comités exécutifs, 13 % des postes de délégués et 15 % des postes au sein des comités de négociation.

Les travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme LGBTQ ne constituent que 1 % des membres de la Colombie-Britannique, mais ils occupent 4 % des postes au sein des comités exécutifs et moins de 1 % au sein des comités de négociation. Les femmes membres d'Unifor représentent 23 % de nos effectifs de la Colombie-Britannique. En ce qui concerne les postes aux comités exécutifs, l'écart de représentation est relativement faible, puisque les femmes occupent 19 % de ces postes, mais le déficit de représentation se creuse considérablement pour les postes de délégués et les postes au sein des comités de négociation.

Les jeunes travailleuses et travailleurs sont incroyablement sous-représentés aux tables de négociation. Bien que l'écart soit moins important en ce qui a trait aux postes de délégués et aux postes exécutifs, les jeunes travailleuses et travailleurs de cette province sont quand même touchés par un important déficit de représentation.

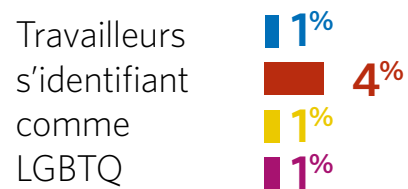
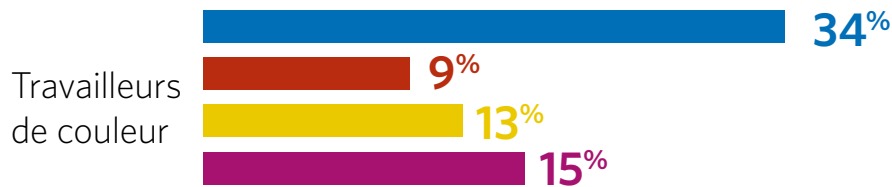
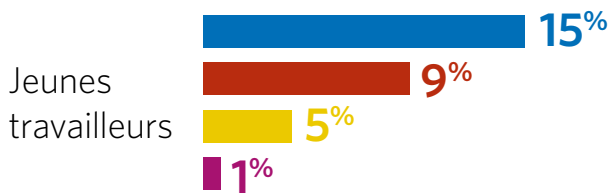
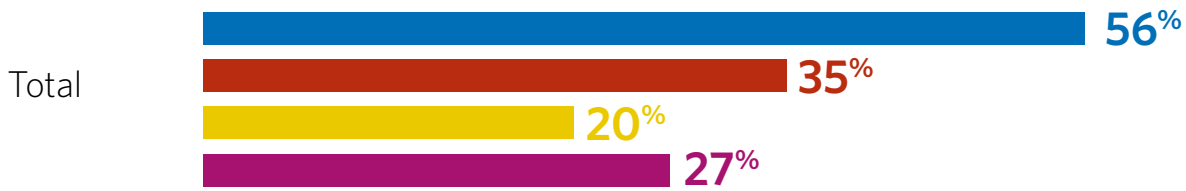
En Colombie-Britannique, les membres d'Unifor ayant une incapacité représentent 1 % de l'effectif total de notre syndicat dans cette province, ce qui est le même pourcentage que pour les travailleuses et travailleurs autochtones. Ces deux groupes sont sous-représentés au sein des comités de négociation. Les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité sont aussi touchés par un écart de représentation parmi les déléguées et délégués, mais ils sont mieux représentés au sein des comités exécutifs. Les travailleuses et travailleurs autochtones sont équitablement représentés aux postes exécutifs et parmi les délégués syndicaux, comparativement à la façon dont les membres se sont identifiés. Par contre, les travailleuses et travailleurs autochtones, celles et ceux qui s'identifient comme LGBTQ et celles et ceux qui ont une incapacité sont tous sous-représentés au sein de l'effectif d'Unifor, quand on compare ce dernier à l'ensemble de la population.



# Diversité et représentation en C. B., résultats de l'Enquête

\*Note : La somme des chiffres n'est peut-être pas égale en raison de l'intersectionnalité.

Membres                      Comité exécutif                      Délégués syndicaux                      Comité de négociation



## Région des Prairies

Un peu plus de la moitié des membres d'Unifor présents dans la région des Prairies sont identifiés comme étant membres d'un groupe désigné au titre de l'équité. Les travailleuses et travailleurs de couleur sont touchés par un grand déficit de représentation dans cette région. Ils composent 23 % des membres, mais n'occupent que 8 % des sièges de comités exécutifs, 12 % des postes de délégués et 10 % des postes au sein des comités de négociation. En gros, la région des Prairies doit doubler la représentation des travailleuses et travailleurs de couleur à tous les niveaux afin de combler ce déficit.

L'enquête sur l'équité a aussi révélé deux groupes en quête d'équité, soit les travailleuses et travailleurs autochtones et les femmes, qui sont assez bien représentés. Constituant 3 % des membres d'Unifor présents dans les Prairies (le plus haut pourcentage de toutes les régions), les travailleuses et travailleurs autochtones occupent 7 % des sièges de comités exécutifs, 4 % des postes de délégués et 6 % des sièges des comités de négociation. C'est dans cette région que les pourcentages de représentation des travailleuses et travailleurs autochtones sont les plus élevés au pays.

Quant aux femmes, elles sont elles aussi équitablement représentées au sein des comités exécutifs et surreprésentées parmi les délégués (elles constituent 25 % des membres et 29 % des déléguées et délégués). Par contre, les femmes n'occupent que 20 % des postes au sein des comités de négociation.

Les travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme LGBTQ et celles et ceux qui s'identifient comme ayant une incapacité ne constituent respectivement que 1 % et 2 % des membres de la région des Prairies. On constate dans cette région un écart de représentation des travailleuses et travailleurs ayant une incapacité à tous les postes visés par l'enquête sur l'équité, notamment les postes de délégués, dont moins de 1 % sont occupés par des membres de ce groupe. Les données indiquent qu'il n'y a aucun écart de représentation pour les travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme LGBTQ. Cependant, les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité et celles et ceux qui s'identifient comme LGBTQ ne sont pas tous identifiés dans la région des Prairies, ce qui indique que des écarts de représentation existent à un niveau beaucoup plus profond pour ces groupes.

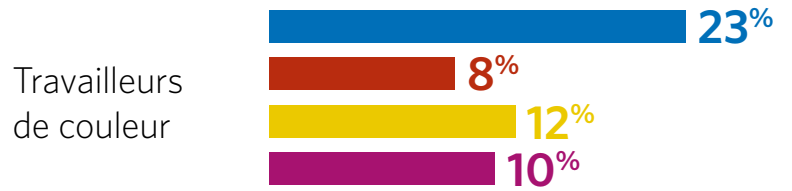
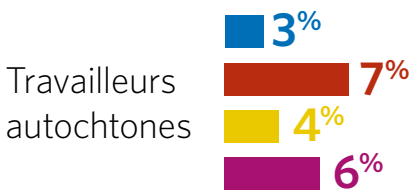
C'est dans la région des Prairies que les jeunes travailleuses et travailleurs sont le plus présents au sein des comités de négociation, comparativement à toutes les autres régions du pays. Le plus important déficit de représentation qui touche ce groupe dans cette région se situe au niveau des comités exécutifs.



# Diversité et représentation dans les prairies, résultats de l'enquête

\*Note : La somme des chiffres n'est peut-être pas égale en raison de l'intersectionnalité.

Membres                      Comité exécutif                      Délégués syndicaux                      Comité de négociation



## Région de l'Ontario

En Ontario, 55 % des membres sont identifiés comme faisant partie d'au moins un groupe recherchant l'équité. Dans cette région, les travailleuses et travailleurs de couleur sont sous-représentés à tous les postes visés par l'enquête. Ils composent 17 % des membres de l'Ontario, mais n'occupent que 11 % des postes de comités exécutifs, 9 % des postes de déléguées et délégués et 12 % des postes au sein des comités de négociation.

Bien qu'un déficit de représentation soit encore présent en Ontario pour les femmes, il est relativement petit comparativement à d'autres provinces. Occupant en Ontario 32 % des postes de délégués, les femmes membres d'Unifor dans cette province ne sont pas touchées par un écart de représentation à cet égard. Cependant, si l'on enlève de ces données les intervenantes auprès des femmes, on constate alors un important déficit de représentation, ce qui indique que les femmes ne sont pas élues aux postes de délégués selon un taux équitable.

En Ontario, les jeunes travailleuses et travailleurs sont eux aussi touchés par un important déficit de représentation. Dans cette province, la part des postes des comités exécutifs, des déléguées et délégués et des comités de négociation pourvus par de jeunes travailleuses et travailleurs doit augmenter d'une fois et demie pour combler ce déficit.

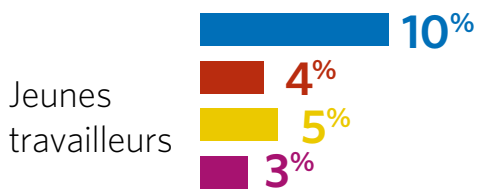
Les travailleuses et travailleurs autochtones ne constituent que 1 % des membres d'Unifor de l'Ontario. Les travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme LGBTQ représentent moins de 1 % des membres, tandis que la proportion de celles et ceux qui ont une incapacité est de 2 %. Les membres de ces trois groupes occupent une proportion beaucoup plus élevée au sein des comités exécutifs et sont aussi représentés selon des proportions semblables parmi les déléguées et délégués et les membres des comités de négociation.

Encore ici, les membres de chacun de ces groupes ne sont pas tous identifiés au sein de l'effectif d'Unifor, lorsqu'on les compare à la diversité de la main-d'œuvre.



# Diversité et représentation en Ontario, résultats de l'enquête

\*Note : La somme des chiffres n'est peut-être pas égale en raison de l'intersectionnalité.





## Région du Québec

La région du Québec rapporte la plus faible proportion de membres qui s'identifient comme faisant partie de l'un ou l'autre des groupes en quête d'équité, soit 38 %. Les proportions de femmes et de jeunes travailleuses et travailleurs sont presque égales, constituant respectivement 17 % et 16 % des membres du Québec. Les travailleuses et travailleurs de couleur composent 4 % des membres du Québec, alors que cette proportion se situe à moins de 1 % pour les travailleuses et travailleurs identifiés comme autochtones dans cette région. Les travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme LGBTQ ne constituent que 1 % de l'effectif, et les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité représentent 2 % des membres de la région du Québec.

L'enquête sur l'équité a ici aussi mis en lumière d'importants déficits de représentation pour les travailleuses et travailleurs de couleur et les femmes. Les travailleuses et travailleurs de couleur comptent pour 4 % des membres de cette région, mais ils n'occupent que 2 % des postes de comités exécutifs et 1 % des sièges de comités de négociation. Les travailleuses et travailleurs de couleur occupent 3 % des postes de délégués, ce qui indique un plus petit écart de représentation dans cette région.

L'enquête indique également de plus petits déficits de représentation pour les travailleuses et travailleurs autochtones, ceux et celles qui s'identifient comme LGBTQ et celles et ceux qui ont une incapacité. En fait, les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité constituent 2 % de l'effectif total du Québec, mais ils occupent 3 % des postes de comités exécutifs et 3 % des postes de délégués. Par ailleurs, chacun de ces trois groupes – travailleuses et travailleurs autochtones, LGBTQ et celles et ceux qui ont une incapacité – ne sont pas tous identifiés au sein de l'effectif d'Unifor, quand on compare ce dernier à la diversité de la main-d'œuvre.

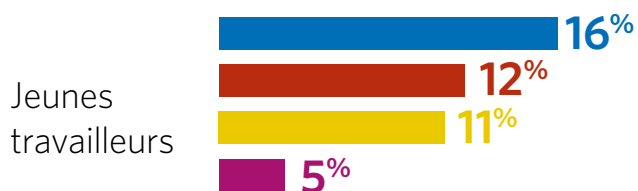
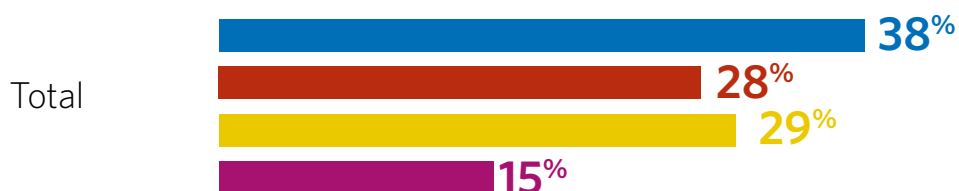
C'est au Québec que l'écart de représentation des jeunes travailleuses et travailleurs est le plus faible au pays. Composant 16 % des membres, ils occupent 12 % des sièges des comités exécutifs et 11 % des postes de déléguées et délégués, mais la proportion de ces membres est plus faible au sein des comités de négociation.



# Diversité et représentation au Québec, résultats de l'enquête

\*Note : La somme des chiffres n'est peut-être pas égale en raison de l'intersectionnalité.

Membres      Comité exécutif      Délégués syndicaux      Comité de négociation



## Région de l'Atlantique

C'est dans la région de l'Atlantique où l'on retrouve la plus grande proportion des membres d'une région donnée faisant partie d'un groupe recherchant l'équité. La région de l'Atlantique d'Unifor a la plus grande proportion de membres qui sont des femmes, soit 44 %. Et c'est dans cette région que l'écart de représentation des femmes est le plus important parmi toutes les régions du pays. Alors que les femmes composent 44 % des membres d'Unifor, elles n'occupent que 25 % des postes de comités exécutifs, que 28 % des postes de délégués syndicaux et que 22 % des postes de comités de négociation.

L'écart de représentation des travailleuses et travailleurs de couleur est lui aussi assez élevé. Ces derniers constituent 5 % des membres d'Unifor dans le Canada atlantique, mais ils n'occupent que 1 % des postes de comités exécutifs, 2 % des postes de délégués et 1 % des postes des comités de négociation.

Les jeunes travailleuses et travailleurs sont eux aussi sous-représentés. Les données révèlent que les jeunes travailleuses et travailleurs constituent 20 % des membres de la région de l'Atlantique, mais qu'ils n'occupent que 10 % des postes de direction, 14 % des postes de délégués syndicaux et 6 % des postes au sein des comités de négociation.

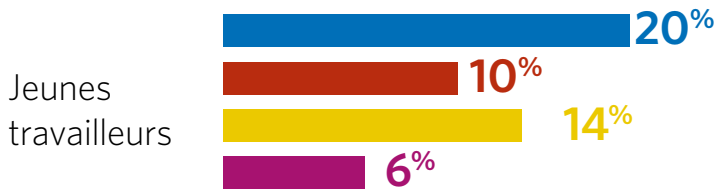
Les données présentées ci-dessus ne montrent pas les écarts de représentation qui existent chez les travailleuses et travailleurs autochtones, celles et ceux qui s'identifient comme LGBTQ ou comme ayant une incapacité, car elles indiquent la façon dont nos membres s'identifient ouvertement dans leurs milieux de travail. Il semble que les membres de ces trois groupes ne s'identifient pas tous comme faisant partie de l'un ou l'autre groupe, quand on les compare à la diversité de la main-d'œuvre du Canada. Cela indique l'existence d'écarts de représentation entre la main-d'œuvre canadienne et la composition des effectifs d'Unifor. Pour combler cet écart, il faut recruter et embaucher des travailleuses et travailleurs appartenant à ces groupes visés par l'équité.



# Diversité et représentation dans la région de l'Atlantique, résultats de l'enquête

\*Note : La somme des chiffres n'est peut-être pas égale en raison de l'intersectionnalité.

Membres      Comité exécutif      Délégués syndicaux      Comité de négociation



## Diversité et représentation : postes de dirigeants et de représentants nationaux

Les sections locales sont tenues de refléter la diversité dans leurs postes de direction, et il en va de même pour le bureau national du syndicat. En plus de l'enquête sur l'équité menée auprès des sections locales, le bureau national a effectué un sondage auprès des représentantes et représentants nationaux et des dirigeantes et dirigeants afin d'avoir une meilleure idée de notre réussite à représenter nos membres d'un bout à l'autre du pays.

Le tableau 9 présente la diversité de l'équipe de direction du syndicat national et des représentantes et représentants nationaux d'Unifor. La diversité identifiée des membres d'Unifor est reportée dans la deuxième colonne du tableau, afin de faciliter la comparaison entre les deux groupes.

Au niveau de la direction, Unifor réussit très bien sur le plan de la représentation des travailleuses et travailleurs autochtones, de couleur, des femmes et des travailleuses et travailleurs ayant une incapacité. Par contre, les résultats sont moins bons pour les travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme LGBTQ, celles et ceux qui ont une incapacité et les jeunes membres. Dans l'ensemble, 50 % des postes de direction du syndicat national sont occupés par des personnes appartenant à un groupe désigné au titre de l'équité, ce qui est presque identique à l'effectif total.

En ce qui concerne les représentants nationaux, Unifor obtient des résultats mixtes en ce qui a trait à la représentation de la diversité. Les femmes et les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité sont bien représentés au sein des représentantes et représentants nationaux. La représentation des femmes est pratiquement égale au pourcentage de femmes qui sont membres d'Unifor. La représentation des travailleuses et travailleurs ayant une incapacité est supérieure à ce qui est perçu étant donné les résultats de l'enquête, et égale à la proportion prévue en raison de la composition industrielle et des caractéristiques géographiques d'Unifor.

Le nombre de représentantes et représentants qui s'identifient comme LGBTQ se situe à proximité des résultats attendus en comparaison de la diversité que l'on retrouve dans la main-d'œuvre.

En ce qui concerne les représentantes et représentants nationaux, ce sont les jeunes travailleuses et travailleurs qui sont les plus sous-représentés à cet égard. D'une part, ce résultat n'est pas surprenant, puisque les jeunes ont habituellement besoin de développer leurs compétences et leur expertise dans leur propre domaine de travail avant d'occuper des postes de direction dans leurs sections locales, de siéger aux comités de négociation ou de devenir représentantes ou représentants nationaux. D'autre part, ce déficit de représentation est le plus important parmi tous les groupes comparables dans l'ensemble des résultats de l'enquête.

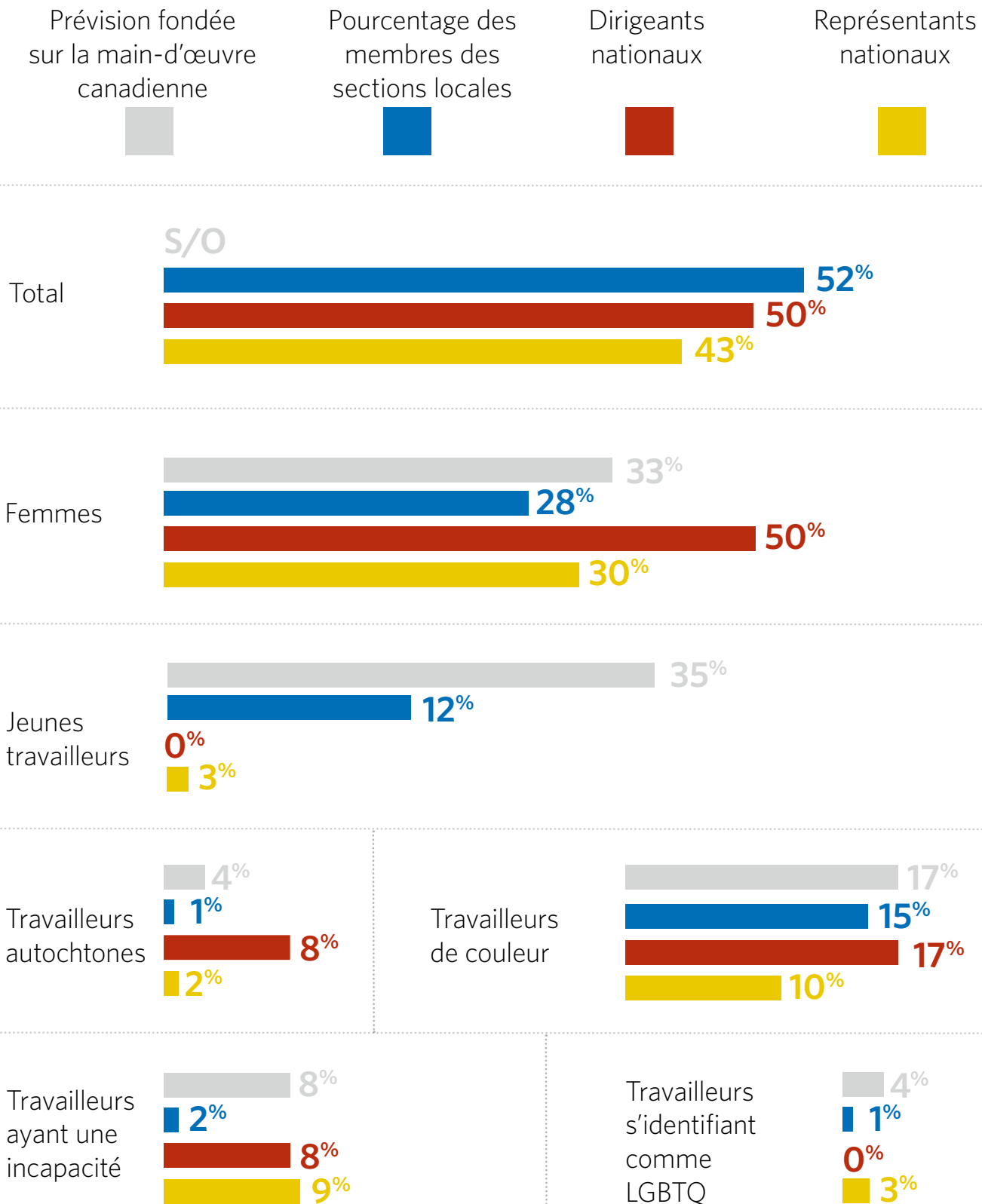
**Ces résultats suscitent deux nouvelles questions importantes : 1) Pourquoi ces écarts de représentation existent-ils et où se trouvent-ils? 2) Que peut faire Unifor pour réduire les obstacles à la représentation et combler les écarts?**

*\*Note : Pour les besoins de cette section, on entend par « dirigeantes et dirigeants du syndicat national » les dirigeantes et dirigeants élus (notamment le président, le secrétaire-trésorier, les directrices régionales et le directeur québécois) ainsi que les adjointes et adjoints du président. Les résultats de l'enquête menée auprès des représentants sont fondés sur un taux de participation de moins de 50 %.*



# Diversité des dirigeants du syndicat national et des représentants nationaux

\*Note : La somme des chiffres n'est peut-être pas égale en raison de l'intersectionnalité.



## Comités permanents des sections locales

Les statuts d'Unifor stipulent que chaque section locale doit mettre sur pied un certain nombre de comités permanents, et que certains de ces comités doivent représenter et défendre les intérêts des personnes faisant partie des groupes en quête d'équité. Parmi ces comités permanents énumérés dans les statuts, mentionnons un comité des droits de la personne, un comité des travailleuses et travailleurs LGBTQ (Fierté), un comité des travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur, un comité des travailleuses et travailleurs ayant une incapacité, un comité sur la condition féminine et un comité des jeunes travailleuses et travailleurs.

Pendant l'enquête sur l'équité, les coordonnatrices à l'équité ont posé des questions pour savoir si les sections locales avaient mis sur pied ces comités et s'ils étaient actifs. L'enquête a montré que les comités permanents ne sont pas utilisés pour promouvoir l'équité dans la mesure préconisée par les statuts. À titre d'exemple, seulement 10 % des sections locales qui ont répondu à la question concernant les comités permanents ont indiqué que leur comité de travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur était actif, et seulement 9 % d'entre elles ont répondu qu'elles avaient un comité de la Fierté actif.

Dans l'ensemble, l'enquête sur l'équité a révélé qu'environ seulement 10 % des sections locales d'Unifor ont mis en place des comités permanents en vue de promouvoir l'équité. Parmi les raisons évoquées pour justifier l'absence de ces comités permanents, mentionnons : aucun intérêt de la part des membres; les membres manquent de temps; les membres sont répartis sur un grand secteur géographique; la trop petite taille de certaines sections locales rendait impossible de mettre sur pied tous les comités permanents recommandés dans les statuts.

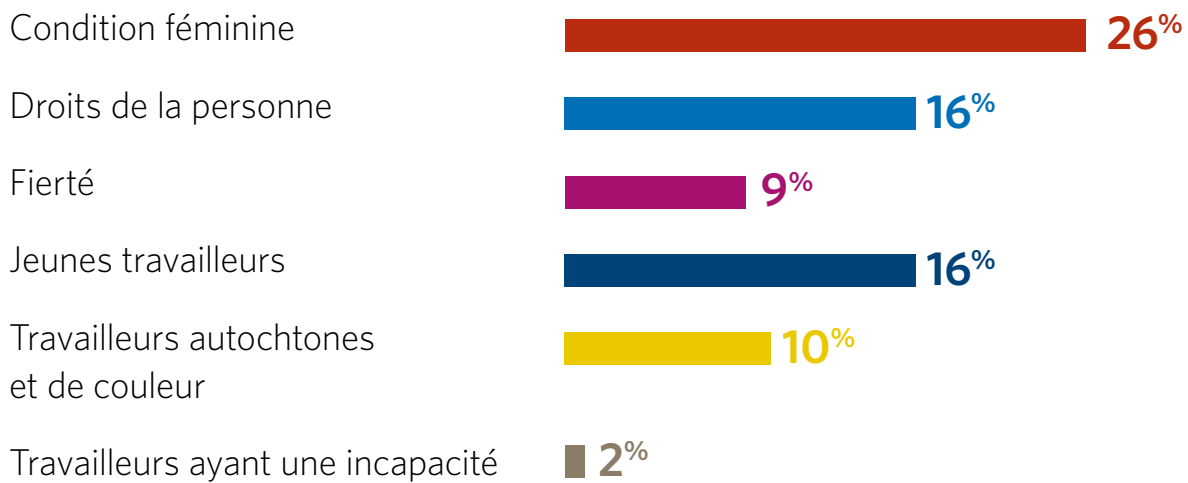
Les statuts stipulent aussi que tous les membres des comités exécutifs des sections locales et que tous les représentantes et représentants en milieu de travail doivent suivre un cours d'une semaine (40 heures) sur les droits de la personne. Lors des entretiens tenus dans le cadre de l'enquête sur l'équité, les coordonnatrices en matière d'équité ont posé des questions au sujet de la participation à cette formation. Cette question a permis de découvrir que la plupart des membres des comités exécutifs et des représentants en milieu de travail des sections locales n'ont pas suivi cette formation. Seulement 32 % des sections locales ont déclaré avoir envoyé au moins une ou un membre de leur comité exécutif respectif suivre la formation sur les droits de la personne. Ce nombre chute de manière spectaculaire si nous comptons tous les membres des comités exécutifs ou toutes les représentantes et représentants en milieu de travail, au lieu de compter l'effectif total des sections locales. Les raisons évoquées pour ne pas avoir suivi cette formation étaient les suivantes : des sections locales ignoraient que la formation des droits de la personne était une exigence des statuts; cette formation représentait un trop gros fardeau pour les ressources; le manque de temps; les limites budgétaires des sections locales.

Ces résultats montrent clairement que les systèmes mis en place dans les statuts et les pratiques courantes d'Unifor pour favoriser l'équité, la représentation de la diversité et la formation des personnes occupant des postes de direction ont favorisé des progrès, mais ils révèlent également qu'il reste beaucoup de travail à faire pour que ces mécanismes fonctionnent comme prévu.



## Comités permanents des sections locales, données triées sur le volet

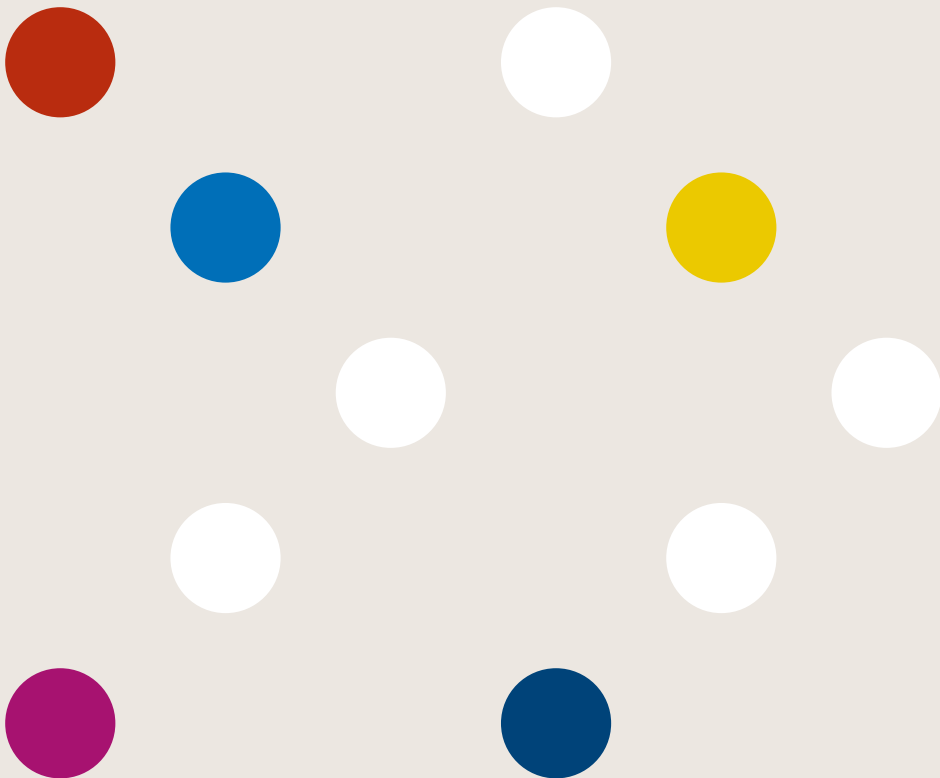
*Pourcentage des sections locales ayant mis sur pied ces comités\**



*\* Ces chiffres ne tiennent compte que des sections locales qui ont répondu aux questions du sondage concernant les comités permanents.*



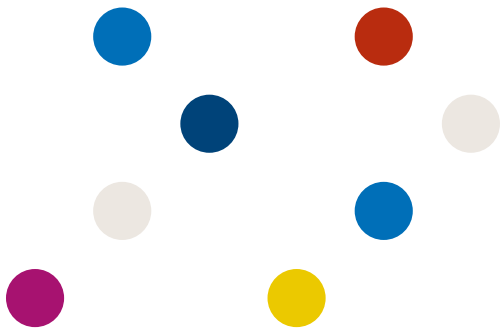
# Propos entendus : mesures à prendre en considération



# Propos entendus : mesures à prendre en considération

Pendant le processus d'entrevue, les coordonnatrices à l'équité ont posé la question suivante à chaque section locale : quelles suggestions avez-vous à faire pour que le syndicat soit plus inclusif? Les suggestions formulées étaient créatives, variées, allant des efforts accrus sur le plan de la négociation collective jusqu'à des stratégies réelles visant à célébrer la diversité de nos membres. Ces suggestions ont été regroupées en sept catégories et sont présentées ci-dessous. Ces mesures pourraient être prises en considération à tous les niveaux de notre organisation, tant à petite qu'à grande échelle, afin de contribuer au développement d'un syndicat plus inclusif et diversifié.

Ces catégories sont les suivantes : efforts du syndicat national, efforts des sections locales, négociation collective, célébration de la diversité de nos membres, structure du syndicat, lois et règlements gouvernementaux et utilisation des travaux entrepris par le Groupe de travail sur les sections locales.



## Efforts du syndicat national

D'abord et avant tout, le syndicat national doit donner l'exemple en étant toujours un modèle d'inclusion et de diversité dans tout ce qu'il entreprend; des conférences aux programmes d'éducation, en passant par le recrutement et les congrès. De plus, il doit offrir à tous les membres d'Unifor l'occasion de discuter d'équité et de représentation et d'en apprendre davantage sur les moyens de promouvoir la diversité dans toute l'organisation.

Voici les principales mesures à prendre :

- Établir un cadre d'équité en matière d'emploi (EE) obligeant le bureau national d'Unifor à mettre en place des pratiques proactives afin d'accroître la représentation des six groupes recherchant l'équité reconnus : les travailleuses et travailleurs autochtones, les travailleuses et travailleurs de couleur, les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité, les travailleuses et travailleurs LGBTQ, les jeunes travailleuses et travailleurs et les femmes.
- Continuer à encourager la représentation de ces groupes lors des congrès, des conseils, des réunions et des occasions de formation, tant à l'échelle nationale que régionale. À cet effet, le Service des droits de la personne devrait rédiger un énoncé sur l'équité.
- Organiser un sommet du président pour discuter de l'importance de l'équité et de la diversité pour le syndicat et des moyens à prendre pro-activement pour que les sections locales soient plus représentatives.
- Mettre au point un mécanisme pour aider les sections locales à recueillir des données démographiques sur leurs membres et à les consigner.
- Améliorer l'accessibilité de la formation sur les droits de la personne qui est obligatoire pour les dirigeantes

et dirigeants des sections locales et les représentantes et représentants en milieu de travail et faire en sorte qu'elle requiert moins de temps et de ressources pour permettre à davantage de membres de la suivre. Il faudrait envisager un mécanisme de contrôle pour s'assurer de la participation des sections locales à la formation sur les droits de la personne.

- Traduire une partie du matériel produit par le syndicat national dans d'autres langues parlées par un grand nombre de membres d'Unifor. Pour commencer, ce contenu comprendrait les documents qui soulignent les journées et les semaines nationales, qui mettent en vedette les groupes en quête d'équité et qui font ressortir l'importance de l'équité et de l'inclusion pour Unifor.
- Continuer à mettre les ressources du syndicat national à la disposition des services liés aux droits de la personne pour que le travail se poursuive au regard de la vérification de l'équité.
- Le syndicat national devrait s'informer sur les pratiques exemplaires mises en place dans les pays du monde entier pour améliorer l'équité et la diversité.
- Concevoir un module de formation destiné aux représentantes et représentants nationaux afin de les sensibiliser davantage aux questions et aux solutions liées à l'équité.
- Nommer une ou un coordonnateur en matière d'accessibilité pour les conseils et les congrès.
- Inclure des pratiques inclusives dans les trousseaux de tous les événements syndicaux, y compris les réunions, les marches, les conférences et les congrès.

## Efforts des sections locales

Les sections locales ont la responsabilité première de promouvoir la diversité et l'inclusion dans les structures et les activités du syndicat.

Voici les principales mesures à prendre :

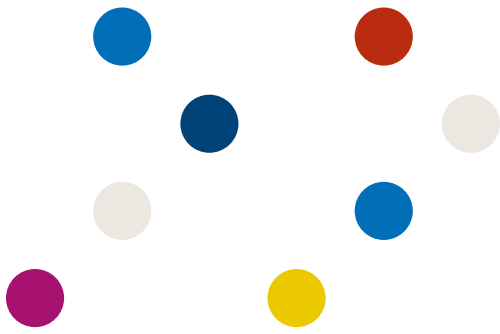
- Inclure des questions sur la démographie et des priorités lors des préparatifs des négociations comme par exemple dans les sondages et les enquêtes (comme nous le recommandons ci-dessus, le syndicat national facilitera la conception de cet outil).
- Faciliter la compréhension de la documentation des sections locales et des unités de négociation pour nos membres qui ne parlent pas l'anglais ou le français couramment. Rédiger des directives claires sur les services de traduction et leurs responsabilités.
- Mettre le matériel et l'équipement des sections locales à la disposition des membres d'Unifor pour favoriser leur participation aux activités et aux célébrations communautaires.

## Rôle de la négociation Collective

Le processus de négociation collective peut jouer un rôle déterminant, quoique souvent invisible, afin de promouvoir l'équité en milieu de travail et au sein du syndicat. Les personnes siégeant à des comités de négociation sont aussi importantes que ce qui est négocié. Ainsi, les représentantes et représentants et les comités de négociations jouent un rôle important dans le renforcement de l'équité.

Voici les principales mesures à prendre :

- Continuer d'encourager les sections locales à négocier du temps pour rencontrer, accueillir et informer les nouveaux membres d'Unifor dès qu'ils sont embauchés dans leurs lieux de travail.
- Négocier dans les conventions collectives de bonnes dispositions relatives aux congés afin d'enlever à l'employeur le pouvoir de refuser un ou des congés aux travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme faisant partie d'un groupe en quête d'équité.
- Négocier des dispositions sur l'équité en emploi afin de permettre aux sections locales de discuter d'équité en emploi avec les employeurs et d'être proactives dans l'identification des modalités de recrutement et d'embauche en vue d'augmenter la diversité des employés, et du même souffle celle des membres du syndicat.



## Célébrer la diversité de nos membres

Célébrer et souligner de manière active la diversité de nos membres est nécessaire et représente un élément important du processus de création d'une organisation plus accueillante et équitable.

Voici les principales mesures à prendre :

- Continuer à mettre en évidence les pages portant sur l'équité dans le site Web du syndicat national et des sections locales et s'assurer qu'elles sont mises à jour.
- Inviter différentes communautés culturelles à faire des prestations musicales et artistiques lors d'événements.
- Mener une campagne de sensibilisation interne pour faire connaître les travailleuses et travailleurs et les militantes et militants qui représentent différents groupes au sein de l'organisation.
- Nommer une coordonnatrice ou un coordonnateur à l'équité qui sera chargé de communiquer avec les sections locales, les représentantes et représentants nationaux, les conseils régionaux et le Conseil québécois, de recueillir des données et de fournir des outils pour accroître la diversité des représentantes et représentants des sections locales. Réévaluer au bout d'une année le poste de coordonnateur en matière d'équité afin d'en améliorer la structure et de s'assurer que l'on continue d'avancer vers l'atteinte de nos objectifs en matière d'équité.

## Structure du syndicat

La présente enquête sur l'équité montre que les structures établies pour renforcer et promouvoir l'équité et la diversité ne fonctionnent pas comme le prévoient les statuts d'Unifor. Ces structures sont importantes pour qu'un large éventail de préoccupations et de solutions possibles soient examinées aux échelles locale, régionale et nationale. Voici les principales mesures à prendre en nous appuyant sur les structures actuelles :

- Adapter et renforcer les structures des comités permanents sur l'équité des sections locales en les étendant à l'échelle locale lorsque les membres des sections locales ne se montrent pas suffisamment intéressés ou ne sont pas assez nombreux.
- Préciser le rôle des comités permanents sur l'équité à l'échelle locale, régionale, des conseils régionaux et du Conseil québécois pour que leurs membres participent davantage aux activités organisées dans leur région et collaborent étroitement à la prise de décisions avec les dirigeants régionaux.
- Les sections locales, les conseils régionaux et le Conseil québécois et le syndicat national devraient développer un plan afin que les membres des comités permanents régionaux participent aux conseils régionaux et au Conseil québécois, au Conseil canadien et au congrès.
- Fournir des locaux pour que les cinq caucus sur l'équité puissent se réunir et discuter sur la nature intersectionnelle des enjeux pour lesquels chaque groupe milite et pour renforcer la solidarité en militant pour des enjeux et des changements dans les politiques ayant une incidence sur des groupes particuliers.

## Lois et règlements gouvernementaux

À l'échelle fédérale, les employeurs sont tenus par la loi d'adopter des pratiques proactives pour accroître la représentation de six groupes en particulier au sein de leurs effectifs : les travailleuses et travailleurs autochtones, les travailleuses et travailleurs de couleur, les femmes, les travailleuses et travailleurs LGBTQ, les jeunes travailleuses et travailleurs et les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité.

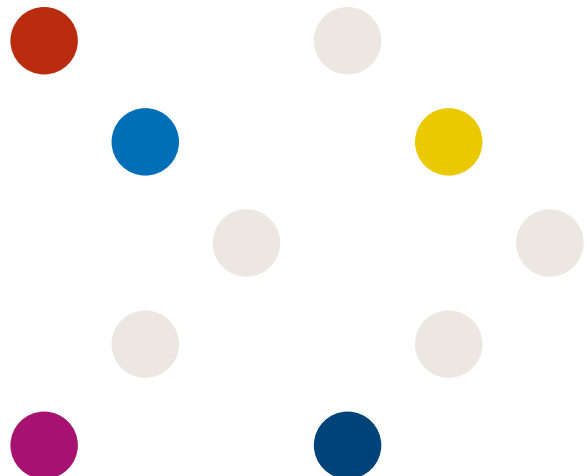
Voici les principales mesures à prendre :

- Demander aux gouvernements provinciaux et territoriaux d'instaurer des lois sur l'équité en emploi semblables aux lois fédérales. S'assurer que les six groupes susmentionnés soient inclus et que les lois soient applicables.
- Que les représentantes et représentants nationaux et les sections locales qui représentent les membres travaillant dans les secteurs réglementés par le fédéral recueillent des données sur l'EE et les analysent. Que les représentantes et représentants nationaux, les sections locales et les représentantes et représentants en milieu de travail participent activement à toutes les étapes du processus d'EE, notamment en veillant au respect des obligations de l'employeur.
- Les comités permanents sur l'équité des conseils régionaux et du Conseil québécois et les caucus sur l'équité devraient examiner sous l'angle de l'équité toutes les lois liées à l'équité au travail qui ont une incidence sur la représentation et l'inclusion.
- Continuer d'être un syndicat actif sur la scène politique et conserver l'excellent soutien que nous accordent nos membres et leurs collectivités.

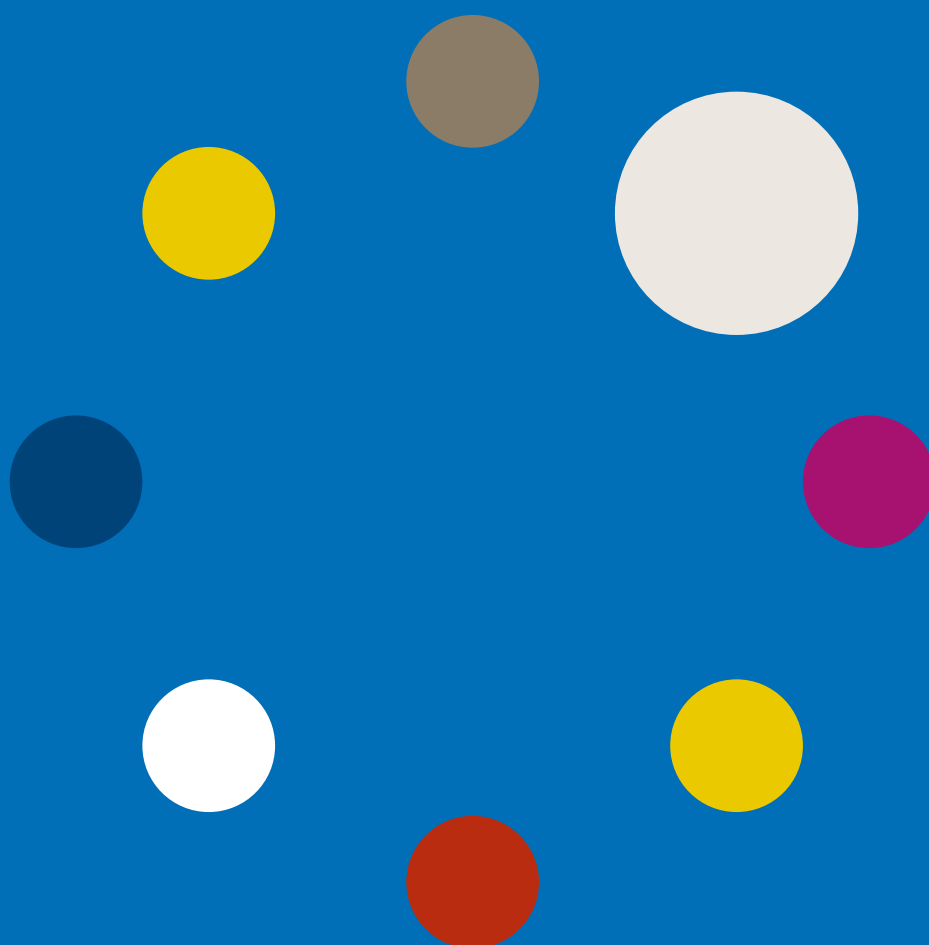
## Utilisation des travaux entrepris par le groupe de travail sur les sections locales

Un certain nombre de suggestions découlant de l'enquête sur l'équité se situent dans le prolongement des activités du Groupe de travail sur les sections locales et les complètent.

- Programme de mentorat : Redoubler d'efforts en accordant une attention particulière à la diversité des participants (mentors et mentorés) au programme de mentorat.
- Trousse d'orientation pour les nouveaux membres : Prendre appui sur les initiatives actuellement entreprises pour incorporer les documents liés à la diversité et à l'inclusion dans la trousse d'orientation pour les nouveaux membres en mettant l'accent sur l'approche d'Unifor en matière d'équité et d'inclusion et en soulignant l'importance de la diversité pour le syndicat.



# Annexe A : Méthodologie



# Annexe A : Méthodologie

L'enquête sur l'équité d'Unifor a été menée sur une période de neuf mois. Pendant cette période, Unifor a embauché deux coordonnatrices à l'équité qui ont échangé avec des dirigeantes et dirigeants de sections locales en personne et au téléphone pour recueillir des données quantitatives et qualitatives, et fournir une explication plus profonde sur ce que signifie l'équité et pourquoi elle est importante pour Unifor.

Chaque section locale pour laquelle des coordonnées étaient disponibles a reçu une lettre d'introduction à propos de l'enquête sur l'équité de la part du président national Jerry Dias. Cette lettre présentait les coordonnatrices à l'équité d'Unifor, le processus de vérification de l'équité et ses raisons, et des instructions aussi pour assurer une coopération et un soutien auprès des coordonnatrices à l'équité pendant tout le processus de l'enquête, qui inclut :

- le nombre de membres de chaque section locale ou unité (le cas échéant);
- le nombre de membres de chaque section locale ou unité qui se sont ou qui ont été ouvertement identifiés comme appartenant à un groupe recherchant l'équité: les travailleuses et travailleurs autochtones, les travailleuses et travailleurs de couleur, les travailleuses et travailleurs ayant une incapacité, les travailleuses et travailleurs LGBTQ, les femmes et les jeunes travailleuses et travailleurs;
- le nombre de sièges occupés au comité exécutif par une personne appartenant à un groupe recherchant l'équité;
- le nombre total de délégués syndicaux (y compris les intervenantes auprès des femmes) et le nombre de personnes qui s'identifient comme représentant un groupe recherchant l'équité;

- le nombre de sièges occupés à un comité de négociation par une personne qui s'identifie comme appartenant à un groupe recherchant l'équité.
- une opportunité de partager les recommandations pour créer un syndicat plus inclusif.

D'autres sujets ont été abordés, comme la présence ou non dans la section locale ou l'unité de comités permanents sur la santé et la sécurité, les travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur, les jeunes, les femmes, les droits de la personne et même l'éducation.

Ce type d'entrevue semi-structurée a permis de recueillir des informations sur les meilleures pratiques en vue d'atteindre l'équité et assurer l'inclusion partout au pays. Il a aussi été possible de relever les endroits où le renforcement de l'équité et de l'inclusion sera le plus difficile.

Dans certains cas, les informations étaient facilement disponibles, immédiatement recueillies et saisies dans la base de données. Dans d'autres cas, les coordonnatrices à l'équité ont aidé les dirigeantes et dirigeants des sections locales à recueillir les données avant de remplir le processus de saisie. Dans certains cas, le travail nécessaire a pu être réalisé en une seule visite de la coordonnatrice à l'équité. Dans d'autres cas, les sections locales ont eu besoin de soutien additionnel pour recueillir les données et comprendre pourquoi le processus de vérification de l'équité est une tâche essentielle à l'avenir d'Unifor. Pour plusieurs dirigeantes et dirigeants de sections locales, c'était la première fois qu'ils voyaient les chiffres de leur propre section locale côte à côte. L'enquête fut donc une occasion importante de discuter d'équité, d'inclusion et de représentation à l'échelle du syndicat national.

Les résultats de chaque entrevue semi-structurée ont été saisis sur un formulaire d'entrevue. Les coordonnatrices



à l'équité ont rédigé des notes détaillées sur chaque entrevue, y compris des données qualitatives et quantitatives. Lorsque possible, ces données ont été transférées dans une base de données qui a ensuite été utilisée pour procéder à une analyse quantitative globale. Les meilleures pratiques et les défis à relever ont été colligés à partir des formulaires d'entrevue, tels que saisis par les coordonnatrices à l'équité. En outre, les dirigeantes dirigeants des sections locales ont eu l'opportunité de faire un suivi avec les coordonnatrices à l'équité pour fournir des données manquantes ou incomplètes au moment de l'entrevue formelle.

De façon générale, l'approche de l'enquête sur l'équité d'Unifor a donné un portrait complet des forces et faiblesses du syndicat en matière d'équité et d'inclusion.

## Limites de la recherche

À l'instar de toute recherche, certaines limites aux données doivent être soulignées et discutées. Premièrement, le délai serré pour recueillir les données a fait en sorte que les sections locales étaient confrontées à des dates limites rigoureuses pour que les coordonnatrices à l'équité aient toutes les informations demandées. Dans la plupart des cas, les dirigeantes et dirigeants des sections locales ont déployé tous les efforts possibles pour fournir les informations à temps, mais certaines sections locales n'ont pu respecter la date limite. En raison des contraintes de temps pour l'analyse des données et la rédaction du rapport, les données reçues après les délais ne sont pas incluses dans l'analyse.

Deuxièmement, certaines sections locales n'ont pas répondu aux nombreuses demandes de participation à l'enquête sur l'équité. Bien que les coordonnatrices à l'équité aient déployé tous leurs efforts pour que toutes les sections locales aient l'opportunité de participer, ce n'est pas la totalité d'entre elles qui ont pu accorder une priorité et participé à l'enquête sur l'équité. Ainsi, les données ne sont pas basées sur un échantillon aléatoire de sections locales, mais sur les sections locales qui ont décidé de participer à l'enquête. Toutefois, étant donné que plus des deux tiers des sections locales ont participé, on peut estimer que les données sont suffisamment représentatives de l'ensemble du syndicat.

En dernier lieu, chaque section locale a recueilli les données de sa propre manière. Les données ont été recueillies selon différentes approches : sur la base des connaissances individuelles sur les effectifs actuels et en menant un sondage sur l'équité auprès de chaque travailleuse et travailleur d'une unité afin de mieux connaître les membres. Les chiffres présentés dans ce rapport devraient être perçus comme un indicateur des membres qui se sont identifiés ou peuvent être identifiés dans leur lieu de travail comme appartenant à un groupe recherchant l'équité.

## Exemple du questionnaire utilisé pour l'enquête

	NOMBRE TOTAL	À TEMPS PLEIN	À TEMPS PARTIEL	AUTO- CHTONES	TRAVAILLEURS DE COULEUR	TRAVAILLEURS AYANT UNE INCAPACITÉ	FEMMES	MEMBERS S'ÉTANT IDENTIFIÉS COMME LGBTQ	JEUNES TRAVAIL- LEURS (MOINS DE 35 ANS)
MEMBRES									
DÉLÉGUÉ(E)S									
COMITÉ DE NÉGOCIATIONS									
MÉTIER SPÉCIALISÉS									
INTERVENANTES AUPRÈS DES FEMMES									
SANTÉ ET SÉCURITÉ									
AUTRES REPRÉSENTANT(E)S SYNDICAUX									
COMITÉS EXÉCUTIF DE LA SECTION LOCALE									
COMITÉS									

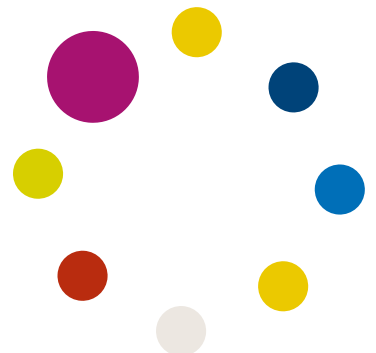
# Annexe B : Questions de l'enquête sur l'équité

## Questions sur le comité exécutif (par téléphone ou en personne)

1. Combien de membres le comité exécutif de votre section locale compte-t-il?
2. Combien d'entre eux s'identifient en tant que femme, Autochtone, travailleur de couleur, LGBTQ, travailleur ayant un handicap (visible ou non visible) et jeune travailleur? Est-ce que certains s'identifient à plus d'un groupe visé par l'équité?
3. Combien de postes sont à temps plein au sein du comité exécutif? Quels sont-ils?
4. Combien de postes à temps plein sont occupés par un membre d'un groupe en quête d'équité? Quels sont-ils? Y a-t-il des titulaires de ces postes qui s'identifient à plus d'un groupe en quête d'équité?
5. Le comité exécutif de votre section locale compte-t-il des postes vacants?
6. Y a-t-il des sièges réservés aux membres des groupes en quête d'équité au sein du comité exécutif?
7. Votre section locale utilise-t-elle des fonds destinés à l'équité pour envoyer des membres à des conférences, à des conseils, etc.?
8. En quoi consiste le processus de sélection des participants à une conférence?
9. Combien de membres du comité exécutif ont suivi la formation obligatoire de 40 heures sur les droits de la personne, qui est mentionnée dans les statuts?
10. Pourquoi n'ont-ils pas suivi la formation de 40 heures sur les droits de la personne?
11. Les locaux de la section locale sont-ils accessibles pour la tenue de réunions?
12. Quelles mesures recommanderiez-vous pour créer un syndicat plus inclusif?

## Questions sur l'ensemble des représentants syndicaux en milieu de travail

1. Combien de délégués syndicaux votre lieu de travail compte-t-il?
2. Combien d'entre eux s'identifient en tant que femme, Autochtone, travailleur de couleur, LGBTQ, travailleur ayant un handicap (visible ou non visible) et jeune travailleur?
3. Est-ce que certains s'identifient à plus d'un groupe visé par l'équité?
4. Le président de l'unité ou le délégué en chef s'identifie-t-il à un groupe en quête d'équité?
5. Y a-t-il une intervenante auprès des femmes? S'identifie-t-elle à un groupe en quête d'équité?
6. Le poste d'intervenante auprès des femmes est-il rémunéré?
7. Y a-t-il un délégué social ou un représentant du Programme d'aide aux employés et à leur famille? Cette personne s'identifie-t-elle à un ou à plusieurs groupes en quête d'équité?
8. Le poste de délégué social ou de représentant du Programme d'aide aux employés et à leur famille est-il rémunéré?
9. Combien y a-t-il de représentants en santé et sécurité? Ces personnes s'identifient-elles à un groupe en quête d'équité?
10. Le poste de représentant en santé et sécurité est-il rémunéré?



## Questions sur les membres de l'équipe de négociation par unité

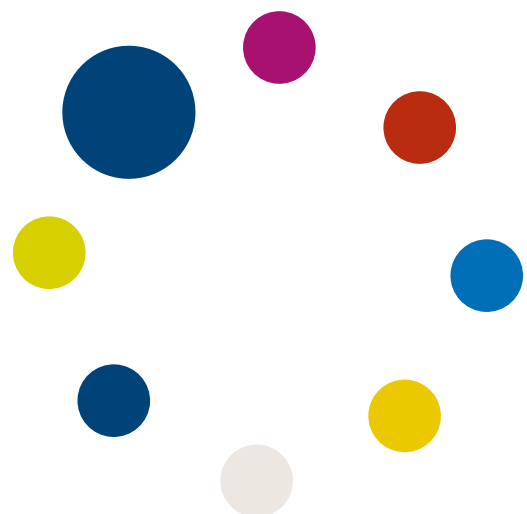
1. Combien de membres l'équipe de négociation compte-t-elle au total?
2. Combien d'entre eux s'identifient en tant que femme, Autochtone, travailleur de couleur, LGBTQ, travailleur ayant un handicap (visible ou non visible) et jeune travailleur?
3. Y a-t-il des membres qui s'identifient à plus d'un groupe en quête d'équité?
4. Parmi ses dirigeants, l'équipe de négociation compte-t-elle un membre d'un groupe en quête d'équité? À quel poste?
5. Votre convention collective comporte-t-elle des dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement?

## Questions sur les comités permanents

1. Avez-vous des comités permanents (travailleurs autochtones et de couleur, droits de la personne, condition féminine, fierté/LGBTQ, travailleurs ayant un handicap, éducation, santé et sécurité)?
2. Combien y a-t-il de membres au total?
3. Y a-t-il des membres qui s'identifient à un groupe en quête d'équité?
4. Y a-t-il des membres qui s'identifient à plus d'un groupe en quête d'équité?
5. Pourquoi n'avez-vous pas de comités permanents?
6. Les membres des comités sont-ils nommés ou élus?

## Questions sur les effectifs

1. Combien de membres votre lieu de travail compte-t-il? (ventilés par unité dans les sections locales composées)
2. Combien travaillent à temps plein, à temps partiel ou selon d'autres modalités?
3. Combien d'entre eux s'identifient en tant que femme, Autochtone, travailleur de couleur, LGBTQ, travailleur ayant un handicap (visible ou non visible) et jeune travailleur?
4. Quelle unité est la mieux rémunérée? Un groupe en quête d'équité prédomine-t-il dans cette unité?
5. Quelle unité est la moins bien rémunérée? Un groupe en quête d'équité prédomine-t-il dans cette unité?
6. Quel est le secteur?



Conçu par



**unifor**  
theUnion | lesyndicat

[unifor.org](http://unifor.org)

Unifor

Un syndicat pour toutes et tous.



**UNIFOR**  
theUnion | lesyndicat