



L'AFPC
travaille pour
les femmes!



L'AFPC travaille pour les femmes

Introduction..... 1

L'AFPC, à l'avant-garde de la négociation 3

- ◆ Congés et avantages adaptés à la vie familiale 3
- ◆ Élimination de la discrimination et du harcèlement..... 4
- ◆ Prestations aux conjointes de même sexe 4
- ◆ Garderies en milieu de travail 6
- ◆ Réaffectation préventive..... 7

L'AFPC, victorieuse devant les tribunaux 9

- ◆ Équité salariale : Conseil du Trésor, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, Postes Canada 9
- ◆ Harcèlement sexuel..... 11
- ◆ Racisme au travail..... 11
- ◆ Garde d'enfants et obligation d'adaptation de l'employeur 12

L'AFPC, championne de l'égalité 15

- ◆ Équité en emploi..... 15
- ◆ Loi proactive sur l'équité salariale..... 16
- ◆ Violence faite aux femmes 18
- ◆ Défense des femmes autochtones 19
- ◆ Justice en matière de procréation..... 20
- ◆ Services de garde abordables de qualité..... 21

Femmes et syndicats : l'union fait la force!..... 22





PSAC
Ontario
ontario.psac.com

...RIE PUBLIC LIBRARY
CITY OF BRAMPTON
DECEMBER 6, 1990
BUILDING COMMITTEE
ALD. BOB WARMAN
MAYOR JANICE LESKINEN
DR. BRADLEY RUTLAND
PROJECT TEAM
LIBRARY DIRECTOR / CEO
MANAGER OF REAL ESTATE DEPT.
MANAGER OF DESIGN AND CONSTRUCTION
CITY ADMINISTRATOR
CITY CLERK
MEMBERS OF COUNCIL
MAYOR JANICE LESKINEN
ALD. BOB WARMAN
ALD. TORRENCE BARBLEY
ALD. GARY BIRCHALL
ALD. PATRICKA
ARCHITECT
ANDY AND ASSOCIATES
ASSOCIATION OF ARCHITECTS
MORE TILBE IRWIN
CONTRACTOR
OFFICE OF CONSTRUCTION



PSAC
ONTARIO
Protecting
Services



WOMEN OF THE UNION
PSAC
Regional Women's Committee
LES FEMMES DU SYNDICAT
Comités régionaux des femmes de l'AFPC



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



iii • L'AFPC travaille pour les femmes

Introduction

Les militantes de l'AFPC ont raison d'être fières! Grâce à leur engagement syndical et à leurs actions, l'AFPC a remporté des victoires qui ont considérablement amélioré la vie de tous ses membres.

Depuis la grève pionnière de 1980 des fonctionnaires fédérales du groupe CR (Commis aux écritures et aux règlements) jusqu'aux gains réalisés aux tables de négociation partout au pays, les membres de l'AFPC ont obtenu de bonnes conditions de travail et le respect des droits des travailleuses et travailleurs.

Griefs, plaintes en matière de droits de la personne, recours aux tribunaux, dont la Cour suprême du Canada : l'AFPC n'a reculé devant rien pour s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations envers ses membres, patientant parfois pendant des décennies.

Les membres de l'AFPC ont fait du lobbying et mobilisé leurs collègues et leurs communautés. Elles ont milité en faveur de l'équité en emploi, du registre des armes à feu, de mesures vigoureuses en matière d'équité salariale ainsi que d'un système pancanadien de services de garde. Pourquoi? Pour obtenir des changements systémiques dont bénéficient les femmes et l'ensemble des travailleurs.

Collectivement et individuellement, nos consœurs ont veillé à ce que l'égalité hommes-femmes et le traitement équitable de tous les groupes défavorisés demeurent une priorité pour le syndicat.

En 1994, le syndicat a adopté la déclaration de principe *Les femmes et l'Alliance : De l'ombre à la lumière*. Il s'agissait d'un plan

d'action pour réaliser l'égalité hommes-femmes en milieu de travail, dans la société et au sein même du syndicat. Au fil des ans, les femmes de l'AFPC ont milité au sein des comités régionaux des femmes, du Comité national d'accès à l'égalité, et plus récemment, du Comité national des droits de la personne. Elles ont aussi participé aux conférences régionales et nationales. Elles y ont discuté des enjeux, formulé des stratégies, mis au point des plans d'action et adopté des résolutions qui ont raffermi l'engagement du syndicat envers les droits des femmes et l'égalité.

Nos Statuts reconnaissent maintenant à tous nos membres le droit d'évoluer au sein de leur syndicat et de leur milieu de travail sans être la cible de harcèlement. Les programmes d'éducation offrent aux femmes membres de l'AFPC des cours et des documents qui les préparent à occuper des rôles de leadership dans leur syndicat.

Certes, nous avons réalisé de grandes victoires. Mais nous continuons à nous heurter à des obstacles, y compris les attaques concertées contre la légitimité des syndicats et les droits des travailleuses et travailleurs.

Ensemble, les femmes de l'AFPC s'acharneront à préserver les droits acquis, à lutter contre l'iniquité et à faire évoluer les choses. Nous continuerons de veiller au grain, pour que les femmes et les hommes bénéficient de meilleures conditions de travail et d'un meilleur équilibre travail-vie personnelle, et pour que leurs droits soient pleinement respectés.



**ENSEMBLE
DEBOUT**
pour nos services publics

**ENSEMBLE
DEBOUT**
pour nos services publics



L'AFPC, à l'avant-garde de la négociation

Au fil des ans, l'AFPC a négocié des conditions qui ont grandement amélioré la vie des travailleuses. Nous avons négocié des dispositions contractuelles qui tiennent compte des responsabilités des femmes au sein de leur famille. Le syndicat a aussi négocié des dispositions musclées contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail.

Nous avons réussi à consolider les rajustements paritaires et à les intégrer aux salaires avant de négocier des augmentations, ce qui se reflètera à long terme sur le chèque de paie et les prestations de retraite de nos membres. Enfin, nous avons obtenu des dispositions expresses sur les prestations de conjoint et sur les allocations familiales qui tiennent compte des lesbiennes et d'autres membres des groupes GLBT.



Congés et avantages adaptés à la vie familiale

À la fin des années 1970, plus de 75 % des 47 000 fonctionnaires fédéraux du groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR) étaient des femmes.

Leur convention étant venue à expiration en novembre 1979, ces membres rejettent le projet de règlement que leur proposent leurs dirigeants syndicaux. De surcroît, elles sont outrées par le nombre de postes désignés comme essentiels. Elles déclenchent une série de grèves sauvages pour signifier clairement à leur employeur et à leur syndicat que leurs revendications sont sérieuses et qu'elles sont prêtes à passer l'action. Elles joignent le geste à la parole en septembre 1980 lorsque 75 % des 90 % des membres votants confèrent un mandat de grève à leur syndicat.

La grève générale est déclenchée le 29 septembre. Toutefois, le 4 octobre, la grève est déclarée illégale par la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Malgré tout, la grève se poursuit et d'autres membres de l'AFPC se joignent aux commis en guise de solidarité, en dépit des menaces de suspension du gouvernement. Aux yeux de bien des gens, l'AFPC est devenue un « vrai » syndicat cet automne-là.

Enfin, après 30 heures de négociations intenses avec le Conseil du Trésor, une entente de principe intervient. Elle renferme les dispositions suivantes :

- ◆ augmentations salariales de 10 %, 9 % et 4 %, pour la durée de la convention (2 ans);
- ◆ prime à la signature;



- ◆ congé pour adoption, congé de paternité, congé pour les soins et l'éducation des enfants, congé pour obligations familiales.

Et ce n'est qu'un début. Au fil des ans, l'AFPC a négocié des dispositions novatrices sur la conciliation travail-famille. Bon nombre de ces mesures étaient inédites.

- ◆ Améliorations aux congés de maternité et parentaux
- ◆ Réaffectation ou congé lié à la maternité
- ◆ Congé pour adoption selon les coutumes (familles autochtones)
- ◆ Congé pour rendez-vous médicaux pour les employées enceintes
- ◆ Congé pour soins à la famille immédiate
- ◆ Congé pour obligations familiales
- ◆ Congé pour obligations personnelles
- ◆ Congé de réinstallation du conjoint ou de la conjointe
- ◆ Congé de deuil
- ◆ Congé d'études et de perfectionnement
- ◆ Congés pour raisons personnelles et de bénévolat
- ◆ Amélioration des congés annuels et de maladie
- ◆ Congé avec étalement du revenu
- ◆ Autres congés payés ou non
- ◆ Modalités de travail flexibles, comme le télétravail, l'horaire comprimé et l'horaire flexible

Élimination de la discrimination et du harcèlement

En 1986, l'AFPC négocie une convention-cadre avec le Conseil du Trésor renfermant des dispositions visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuel. Une

percée majeure, compte tenu du fait que la Cour suprême du Canada n'avait pas encore reconnu le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination.

Aujourd'hui, les conventions signées entre l'AFPC et le Conseil du Trésor comprennent des dispositions sur le harcèlement sexuel, l'élimination de la discrimination, la santé et la sécurité au travail. Des variantes de ces dispositions figurent dans presque toutes les conventions négociées par l'Alliance.

Les conventions renferment d'excellentes dispositions. Pourtant, le harcèlement demeure un problème en milieu de travail. En effet, dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011, 31 % des femmes rapportent avoir fait l'objet de harcèlement.

Prestations aux conjointes de même sexe

En 1992, l'AFPC réussit à négocier une assurance-voyage qui reconnaît les conjoints de même sexe. C'est l'une des premières victoires de l'AFPC à la table de négociation pour ses membres GLBT.

En 1998, à l'issue d'une victoire sans précédent pour les droits de la personne dans l'affaire *Akerstrom*, le syndicat négocie des dispositions contractuelles dans les conventions du Conseil du Trésor pour que la définition de « conjoint de fait » englobe désormais les conjoints et conjointes de même sexe. Depuis, l'AFPC a négocié le congé d'union pour les couples de même sexe ainsi que d'autres avantages traditionnellement réservés aux familles et couples hétérosexuels.

Plus récemment, l'Alliance a négocié au nom des femmes et des hommes trans des dispositions avant-gardistes prévoyant des aménagements au travail pendant la transition sexuelle.

Vous trouverez plus de renseignements au sujet de ces réalisations dans le livret *L'AFPC travaille pour les droits des GLBT!*







Garderies en milieu de travail

Dans les années 1980, l'AFPC fait pression sur le Conseil du Trésor pour qu'il offre des garderies en milieu de travail aux fonctionnaires fédéraux. En 1986, le Comité spécial sur la garde d'enfants de la Chambre des communes présente son rapport dans lequel il recommande au gouvernement d'envisager l'établissement d'un nombre important de garderies dans les immeubles fédéraux au cours des années à venir.

Le gouvernement met un certain temps à accepter la recommandation, mais à la suite de pressions exercées par le syndicat, le Conseil du Trésor signe une lettre d'entente en 1989 qui allait donner lieu, deux ans plus tard, à l'adoption de la Politique sur les garderies en milieu de travail.

Cette politique prévoit la création de dix nouvelles garderies en cinq ans. Elle prévoit aussi des fonds de démarrage pour l'aménagement d'une garderie sans but lucratif et une subvention locative intégrale

aux garderies dont 70 % des places sont occupées par des enfants de fonctionnaires. Une douzaine de garderies sont mises sur pied au milieu des années 1990.

Depuis, l'AFPC cherche à négocier des dispositions sur les services de garde en milieu de travail et à améliorer la politique existante. Toutefois, les coupes budgétaires et le manque de volonté des gouvernements successifs ont jusqu'ici bloqué l'expansion de cette politique. Pourtant, des évaluations ont démontré que les centres offrent des services de qualité et contribuent au recrutement et au maintien en poste des employés.

L'AFPC et ses membres luttent actuellement contre le gouvernement qui s'en prend aux garderies et qui veut remplacer la Politique sur les garderies en milieu de travail.

Réaffectation préventive

Lors des négociations de 1998 avec le Conseil du Trésor, l'AFPC réalise des gains en matière de congés de réaffectation liés à la maternité. En effet, lorsqu'un emploi présente des risques pour une femme enceinte ou allaitante,



l'employeur a l'obligation de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste, et ce, du début de la grossesse jusqu'à la fin de la 24^e semaine suivant l'accouchement. Si aucun accommodement raisonnable ne peut être fait, l'employée a alors droit à un congé non payé.

Même s'il s'agit d'une victoire, les membres de l'AFPC continuent de militer pour le congé payé en cas de réaffectation préventive. En 2004, pendant les négociations, l'AFPC a soutenu que l'employeur a l'obligation d'offrir un environnement de travail sécuritaire comme il est établi par la jurisprudence sur la santé et la sécurité, les droits de la personne et le harcèlement. Si l'employeur ne peut

fournir un tel environnement de travail, il serait tout simplement logique qu'il rémunère l'employée pendant son congé.

Nous continuons de revendiquer ces conditions à la table de négociation et de travailler pour obtenir des réformes législatives progressistes sur cette question. Les personnes déléguées au Congrès national 2012 ont demandé au syndicat de poursuivre la campagne en faveur du congé payé en cas de réaffectation préventive pour les femmes enceintes ou qui allaitent.





L'AFPC, victorieuse devant les tribunaux

Équité salariale

Conseil du Trésor

L'AFPC a déposé des plaintes presque immédiatement après que le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur – également appelé équité salariale – ait été intégré aux lois fédérales en 1977 (article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*). Quelques-unes de ces plaintes déposées contre le Conseil du Trésor ont été réglées dans un laps de temps relativement court, dont celles des travailleuses du groupe Bibliothéconomie (1980) et des travailleuses des Services alimentaires et des Services de blanchisserie du groupe Services généraux (1982). Toutefois, certaines des plaintes les plus importantes ont traîné pendant des années, voire des décennies.

En 1984, l'AFPC dépose une plainte d'équité salariale contre le Conseil du Trésor devant la Commission canadienne des droits de la personne au nom du groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR). Selon une étude menée conjointement par l'AFPC et le Conseil du Trésor, les membres du syndicat sont victimes de discrimination salariale.

Le Conseil du Trésor n'ayant pas mis en œuvre l'ensemble des recommandations de l'étude conjointe, le syndicat dépose une deuxième plainte auprès de la Commission pour le compte de membres de l'AFPC du groupe CR et de cinq autres groupes à prédominance féminine. La Commission désigne un tribunal pour instruire la cause en 1990. Six ans plus tard, le tribunal détermine que les données recueillies lors de l'étude conjointe sont pertinentes et pourront donc servir à étudier

la plainte. Pendant cette période, les membres font parvenir au gouvernement des similitudes, déposent des griefs et organisent des manifestations et des activités partout au pays.

En juin 1998, le Tribunal des droits de la personne statue que le Conseil du Trésor exerce effectivement de la discrimination à l'endroit des membres de l'AFPC. Il lui ordonne de verser des rajustements paritaires avec effet rétroactif au 8 mars 1985, date de l'annonce de l'étude conjointe sur l'équité salariale. Il lui impose également d'intégrer les rajustements aux taux de rémunération à compter de juillet 1998. Après tant d'années, les membres de l'AFPC insistent auprès du gouvernement : « Assez niaisé! Payez! »

Le gouvernement décide d'interjeter appel de la décision du Tribunal devant la Cour fédérale. La cause est entendue sur une période de 10 jours en juin 1999. Dans sa décision du 9 octobre 1999, le juge Evans confirme la décision du Tribunal. Vingt jours plus tard, le Conseil du Trésor et l'AFPC négocient et signent une entente sur la mise en œuvre du jugement du Tribunal des droits de la personne. En 2000, plus de 15 ans après la plainte initiale, le gouvernement verse 3,2 milliards en salaires et intérêts à plus de 230 000 membres de l'AFPC, anciens et actuels. Il s'agit du plus important remboursement au titre de l'équité salariale de toute l'histoire du pays.



Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

L'AFPC conclut un règlement de 50 millions de dollars avec le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Ce règlement survient à la suite de plaintes déposées en 1989 devant le Tribunal canadien des droits de la personne au nom des groupes professionnels à prédominance féminine de divers ministères, commissions et agences.

Encore une fois, ces plaintes font l'objet de mesures dilatoires et de batailles juridiques. Une étude conjointe ayant été achevée en 1991, les parties tentent, au cours des deux années suivantes, de négocier un règlement et un nouveau plan d'évaluation des emplois, mais sans succès.

Les cinq années qui suivent se passent devant les tribunaux, ces batailles juridiques ayant pour effet de retarder les travaux du Tribunal. Les audiences débutent enfin en 1999. Au début de 2002, plus de 100 jours d'audiences avaient eu lieu. Pendant que les procédures se poursuivent devant le Tribunal, les deux parties, avec l'aide de la Commission canadienne des droits de la personne, négocient une entente approuvée par le Tribunal le 25 juin 2002.

Postes Canada

L'AFPC a lutté pendant 30 ans avant de crier victoire dans une plainte déposée en septembre 1983 contre Postes Canada au nom du groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR). Le syndicat soutient que le travail des commis aux avantages et aux comptes payables et du personnel des centres de contact est sous-évalué lorsqu'on le compare à ce que gagnent les travailleurs du groupe Opérations postales. Ce dernier, un groupe à prédominance masculine, comprend



– Photo : Jacques Boissinot/GetStock.com

les facteurs, les préposés à la manutention et les trieurs de courrier.

En octobre 1985, la Commission canadienne des droits de la personne entame une enquête au sujet de la plainte. Dès le début, Postes Canada refuse de collaborer. En 1988, la Commission doit brandir la menace d'une poursuite si la société d'État continue de refuser de fournir la documentation nécessaire à l'enquête. Ce n'est qu'en mars 1992 que la Commission renvoie la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne.

Le Tribunal entame les audiences en février 1993. En tout, 415 jours d'audience auront lieu de 1993 à 2003, les transcriptions dépassant les 46 000 pages. Pendant ce temps, Postes Canada continue en vain à recourir aux tribunaux pour faire dérailler les travaux du Tribunal. Le 7 octobre 2005, le Tribunal finit par rendre une décision de 279 pages qui confirme le bien-fondé de la plainte déposée à l'origine par l'AFPC.

Postes Canada interjette appel de la décision auprès de la Cour fédérale quelques minutes seulement après que la décision du Tribunal



ait été rendue publique. La Cour fédérale se range du côté de Postes Canada et renverse la décision du Tribunal. L'AFPC perd sa cause lors d'un appel devant la Cour d'appel fédérale, mais ne baisse pas les bras pour autant. Le syndicat demande à la Cour suprême d'entendre sa cause.

Le 17 novembre 2011, la cause est entendue. Exceptionnellement, la juge en chef Beverly McLaughlin annonce la décision unanime de la Cour directement du banc, le jour même. La Cour suprême rétablit donc la décision rendue à l'origine par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Mécontente de la victoire cinglante du syndicat, Postes Canada continue à retarder les travaux et la décision du Tribunal ne sera mise en œuvre qu'en août 2013. Ce n'est qu'à ce moment-là que des membres de l'AFPC ou, dans bien des cas, leurs héritiers, touchent enfin l'argent qu'on leur doit.

Harcèlement sexuel

En 1987, la Cour suprême du Canada rend une décision marquante en admettant que le harcèlement sexuel constitue l'une des nombreuses formes de discrimination à l'égard des femmes et, par conséquent, que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* l'interdit. C'est à Bonnie Robichaud, membre de l'AFPC, que l'on doit cette décision de la Cour.

En 1980, Mme Robichaud, dépose une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne. Elle affirme avoir été victime de harcèlement sexuel, de discrimination et d'intimidation de la part de son employeur, le ministère de la Défense nationale, en raison des gestes posés par son surveillant. Une affirmation courageuse à l'époque, puisque le harcèlement sexuel n'était pas encore officiellement reconnu dans la *Loi canadienne*

sur les droits de la personne. On considérait alors qu'il s'agissait d'un comportement « normal » dans les interactions hommes-femmes.

Le Tribunal des droits de la personne rejette la plainte, mais Bonnie Robichaud tient bon et en appelle de la décision. Le tribunal d'appel statue qu'elle a bel et bien fait l'objet de harcèlement sexuel et que le ministère de la Défense nationale est responsable des actes de son personnel de surveillance.

La Cour suprême du Canada est saisie de cette affaire. La Cour s'attachera à déterminer si, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employeur est responsable des actes discriminatoires accomplis sans autorisation par ses employés dans le cadre de leurs fonctions.

Ayant reconnu le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination, la Cour ajoute que la *Loi* vise à remédier à des conditions socialement peu souhaitables, comme la discrimination contre les femmes, et qu'il appartient donc aux employeurs de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. La Cour écrit : « Seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables et seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain. »

Racisme au travail

Mary Pitawanakwat, membre de l'AFPC, était agente de développement social au ministère du Secrétariat d'État à Regina jusqu'en 1986. Ses évaluations de rendement avaient toujours été favorables, jusqu'à ce qu'elle dépose un grief pour harcèlement raciste contre son superviseur. Deux ans plus tard, après que la Commission de la fonction publique ait rejeté sa plainte, le ministère la congédie.



La consœur Pitawanakwat avait aussi déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Lorsque cette plainte est rejetée, la consœur interjette appel et obtient que la Commission entende sa plainte.

Après bien des manœuvres dilatoires de la part des avocats du gouvernement, le Tribunal canadien des droits de la personne rend une décision en 1992, qui donne en partie raison à la plaignante. Il la blâme toutefois pour la manière dont elle avait réagi à la discrimination dont elle faisait constamment l'objet dans son milieu de travail. Mary Pitawanakwat, qui avait perdu six années de salaire pour mener son combat, ne se voyait accorder que l'équivalent de deux ans de traitement. Enfin, le Tribunal lui ordonne de trouver du travail dans une autre province, soutenant qu'il y avait trop de ressentiment dans son ancien lieu de travail.

Cette décision injuste provoque la colère de nombreux militants et militantes. Un comité local est formé pour appuyer la consœur Pitawanakwat. L'affaire suscite l'indignation d'un bout à l'autre du pays et galvanise le mouvement de défense des droits des femmes. Mary Pitawanakwat reçoit l'appui du Comité canadien d'action sur le statut de la femme, de l'Association des femmes autochtones du Canada et du Fonds d'action et d'éducation juridique pour les femmes.

L'AFPC accepte donc de défendre Mary Pitawanakwat, soutenant que le Tribunal canadien des droits de la personne n'a pas fait tout ce qu'il fallait pour arriver à un règlement adéquat. La Cour fédérale donne raison au syndicat et, en avril 1994, elle ordonne la réintégration de la plaignante dans ses fonctions d'agente de développement social et un dédommagement pour perte de rémunération et préjudice moral. L'employeur



convient par la suite de verser 200 000 \$ à la consœur.

Selon Mary Pitawanakwat, « notre victoire marque un jalon très important dans la quête de justice des peuples autochtones, en particulier en ce qui touche la discrimination en milieu de travail ». Malheureusement, cette femme courageuse qui a inspiré tant d'autres femmes à revendiquer la justice et l'égalité est décédée en 1995, peu de temps après avoir obtenu gain de cause.

Garde d'enfants et obligation d'adaptation

Dans les meilleures conditions, il est difficile de trouver des services de garde d'enfants. Pour Fiona Johnstone, membre de l'AFPC, c'était un cauchemar.

La consœur Johnstone travaille selon un horaire imprévisible et souvent variable pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) à l'Aéroport international Pearson. Son mari travaille lui aussi pour l'ASFC, selon des quarts rotatifs. Puisque l'horaire de Fiona Johnstone change tous les jours, il lui est presque impossible de trouver les services de garde nécessaires, malgré tous les efforts





– Photo : Blair Gable Photography

qu'elle y met. Ses proches sont bien prêts à l'aider, mais ils doivent eux aussi savoir à quoi s'en tenir.

Lorsque Fiona Johnstone demande à son employeur de lui donner un horaire fixe, soit le jour, en soirée ou la nuit, elle essuie un refus. Elle n'a plus qu'un seul choix : accepter de travailler à temps partiel.

En 2004, la consœur dépose une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne alléguant la discrimination de son employeur fondée sur sa situation familiale. En 2010, le Tribunal canadien des droits de la personne confirme que la politique de l'ASFC est discriminatoire à l'endroit des employés et ce, pour trois raisons : ils doivent travailler à temps partiel; ils perdent leur statut d'employé à plein temps; et ils n'ont pas droit à la pension. À son avis, la mesure d'adaptation demandée n'entraînerait pas de contraintes excessives.

Le Tribunal est d'avis que la liberté de choisir de devenir parent est si essentielle que la crainte de subir des conséquences discriminatoires ne devrait pas la restreindre. En tant que société, le Canada devrait reconnaître cette

liberté fondamentale et appuyer ce choix dans toute la mesure du possible.

Le Tribunal ordonne à l'ASFC de mettre fin à ses pratiques discriminatoires contre les employés ayant besoin de mesures d'adaptation pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de garde d'enfants. Il ordonne également à l'employeur de mettre au point une politique écrite pour répondre à ces demandes, y compris un processus visant à évaluer chaque cas particulier. Le Tribunal exige en outre que Fiona Johnstone soit dédommée pour la perte de salaire et d'avantages, y compris pour les heures supplémentaires qui lui auraient été attribuées et pour les contributions au régime de retraite qui auraient été faites si elle avait pu travailler à plein temps. Finalement, le Tribunal ordonne que lui soit versée une indemnité de 15 000 \$ pour souffrances et douleur et de 20 000 \$ pour conduite inconsidérée et délibérée de la part de l'ASFC.

Le gouvernement fédéral interjette appel de la décision à deux reprises, mais sans succès. En mai 2014, il décide de ne plus s'entêter à renverser la décision du Tribunal.





L'AFPC, championne de l'égalité

Équité en emploi

L'équité en emploi a toujours été une priorité pour les femmes de l'AFPC. C'est pourquoi, au cours des années 1980, l'AFPC a collaboré étroitement avec le Réseau national d'équité en emploi. Cette coalition de groupes revendiquant l'égalité réclame de nouvelles lois pour accroître la représentation des femmes et d'autres groupes d'équité à la fonction publique fédérale.

L'AFPC ainsi que le Congrès du travail du Canada et d'autres syndicats ont joué un rôle prépondérant dans les consultations de la Commission Abella. Les recommandations de la juge Abella se sont traduites par l'adoption, en 1986, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Cette loi impose un examen obligatoire de l'effectif des employeurs et prévoit des mesures destinées à améliorer la représentativité des quatre groupes d'équité : les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. À l'origine, cette loi ne s'appliquait pas à la fonction publique fédérale. L'AFPC a joué un rôle critique durant un examen subséquent de la loi pour la faire modifier en vue d'inclure le plus grand employeur au pays.

Encore aujourd'hui, l'AFPC défend ce principe en participant aux travaux du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte. L'AFPC a notamment obtenu

que la Directive sur les voyages du Conseil tienne compte des coutumes autochtones en matière d'adoption. Le syndicat a aussi étudié la question de l'accessibilité du stationnement pour les membres ayant un handicap.

L'AFPC suit de près la mise en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et présente régulièrement ses commentaires et recommandations aux comités parlementaires.





Loi proactive sur l'équité salariale

Même si le Parlement a adopté la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977, les femmes qui travaillent à plein temps gagnent en moyenne 70 % du salaire des hommes. La situation est encore pire pour les femmes de couleur, les femmes autochtones et celles qui ont un handicap.

L'expérience vécue par l'AFPC dans sa lutte pour l'équité salariale pendant plus de 35 ans démontre clairement à quel point il est difficile de combler l'écart salarial au moyen d'un processus de plainte.

En 2001, le Groupe de travail sur l'équité salariale est mis sur pied pour étudier la question. L'AFPC collabore de près avec

le Groupe de travail, qui commande des projets de recherche et effectue de vastes consultations. Dans son rapport de 2004 intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, le Groupe de travail préconise l'adoption d'une nouvelle loi autonome, qui obligerait les employeurs à examiner leurs pratiques en matière de rémunération et à mettre en place des plans sur l'équité salariale en collaboration avec les syndicats.

Le mouvement syndical ainsi que les groupes de défense des droits des femmes et des droits de la personne ont fermement appuyé les recommandations du Groupe de travail qui, toutefois, n'ont pas encore été mises en œuvre. L'AFPC est néanmoins résolue à continuer la lutte pour revendiquer une loi fédérale en matière d'équité salariale.

Le projet de loi d'exécution du budget fédéral de 2010, renfermant la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, retire aux fonctionnaires fédérales et à leurs syndicats le droit de déposer une plainte en matière d'équité salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. L'AFPC conteste cette loi injuste devant les tribunaux, ce qui ne l'empêche pas de poursuivre les plaintes déposées par ses membres.

Le syndicat a d'ailleurs conclu des règlements qui permettront à des membres actuels et anciens de toucher des rajustements salariaux et des paiements rétroactifs. Ces membres travaillent dans divers secteurs de la fonction publique : Bureau du vérificateur général du Canada, Centre de la sécurité des télécommunications Canada, Instituts de recherches en santé du Canada, autrefois le Conseil de recherche médical, Bureau du surintendant des institutions financières, Conseil de recherche en sciences humaines, Service canadien du renseignement de sécurité.



JE LUTTE
POUR
MES DROITS!



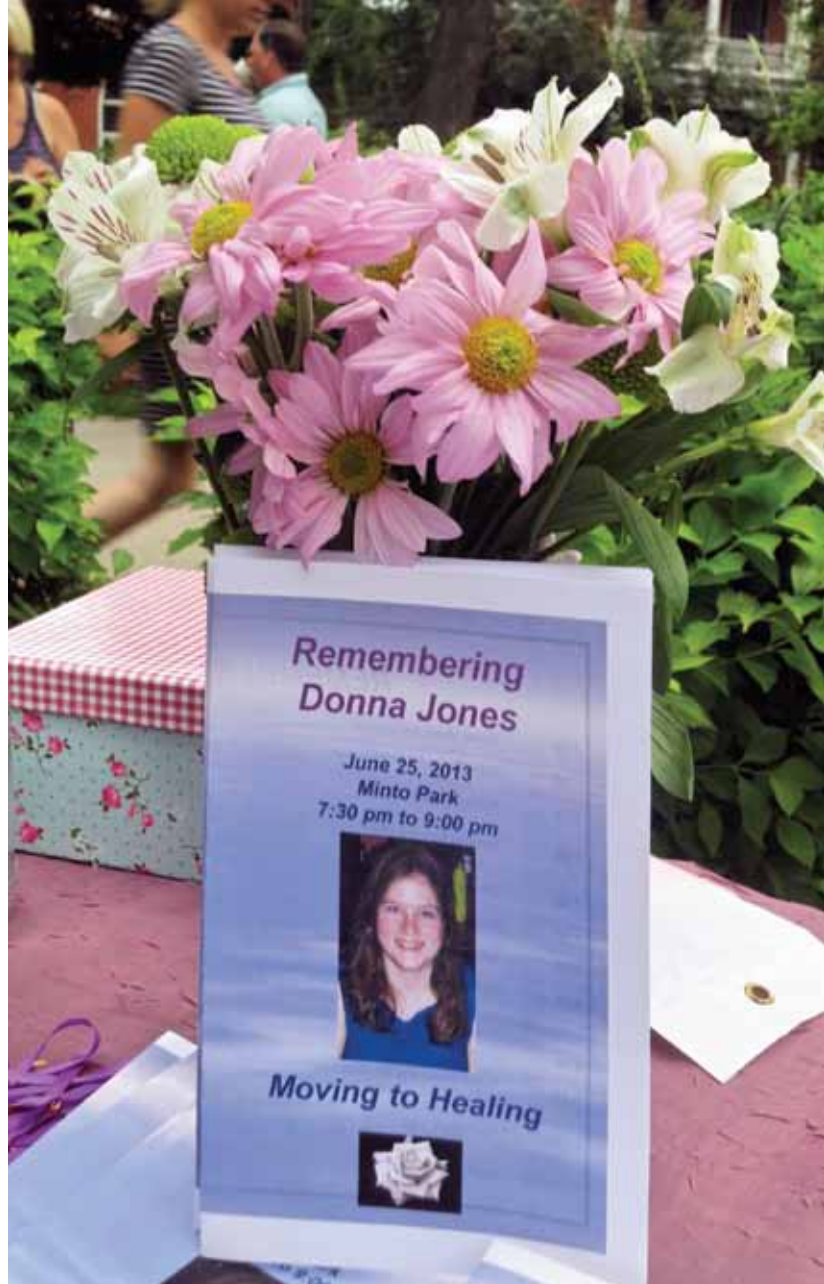
Violence faite aux femmes

Les membres de l'AFPC ont été bouleversés et révoltés par le massacre survenu à l'École Polytechnique le 6 décembre 1989. Ils se sont dès lors voués à la lutte contre la violence faite aux femmes. D'année en année, les militantes de l'AFPC organisent des vigiles pour marquer la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes et prennent part aux manifestations « La rue, la nuit, femmes sans peur ».

En 1996, les femmes de l'AFPC appuient le mouvement « Du pain et des roses » et, en 2000, participent activement à l'organisation de la Marche mondiale des femmes contre la pauvreté et la violence faite aux femmes.

L'AFPC a travaillé d'arrache-pied pour empêcher le gouvernement conservateur d'abolir le registre des armes d'épaule, mais en vain. En mai 2010, le syndicat présente un mémoire devant le Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes contre le projet de loi C-391. Plus tard au cours de l'année, des membres de l'AFPC qui travaillent avec le registre rencontrent des députés pour leur expliquer ses avantages et son utilité dans la lutte contre la violence. Mais c'est peine perdue : le registre est aboli. Le Canada venait de perdre un outil précieux dans la lutte contre la violence faite aux femmes.

Le 6 décembre 2012, l'AFPC se joint à une coalition qui regroupe notamment des syndicats nationaux, Amnesty internationale Canada, le YWCA et l'Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry. La coalition réclame un plan d'action national sur la violence faite aux femmes ainsi qu'une enquête sur la tragédie des centaines de femmes autochtones disparues et assassinées.



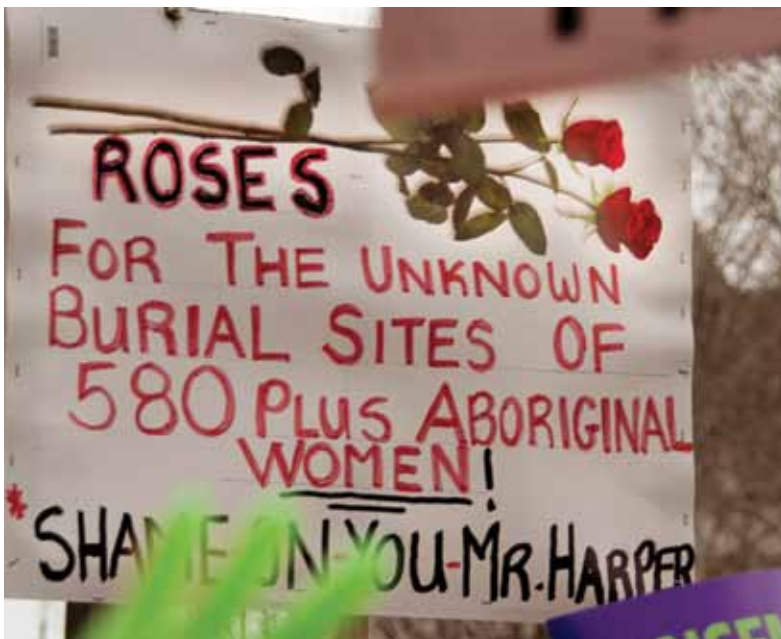


En mars 2013, l'AFPC participe à une délégation syndicale internationale qui suit la séance de la Commission des Nations Unies sur la condition féminine portant sur la violence faite aux femmes. Grâce à ces efforts, les conclusions des travaux de la Commission reconnaissent l'importance d'interdire le harcèlement sexuel au travail, de reconnaître l'impact de la violence conjugale sur la vie au travail et de respecter le rôle important des syndicats.

Défense des femmes autochtones

Lors de la Conférence nationale des femmes de l'AFPC en 2010, les déléguées adoptent une résolution importante. Elles demandent au syndicat de faire pression sur le gouvernement afin d'exiger une réponse efficace de la police, des tribunaux, des services de soutien, des médias et d'autres prestataires de services, lorsque des femmes et des filles autochtones sont portées disparues ou retrouvées assassinées. Le problème de la violence contre les femmes autochtones est un enjeu important pour les femmes membres de l'AFPC. Elles appuient le mouvement des Sœurs par l'esprit et assistent à chaque année aux vigiles organisées le 4 octobre un peu partout au pays.

Œuvrant au sein d'une coalition mise sur pied par l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) et l'Alliance féministe pour l'action internationale, l'AFPC, le Congrès du travail du Canada et d'autres syndicats pressent le gouvernement fédéral d'ouvrir une enquête sur la tragédie que constituent la disparition et le meurtre de femmes autochtones. En février 2012, l'AFPC et plusieurs autres organisations signent une lettre adressée au Comité des Nations



Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, en lui demandant instamment d'enquêter sur la situation actuelle.

Lors de la Journée internationale des femmes de 2013, les membres de l'AFPC ont parvenu des cartes postales au premier ministre pour l'inciter à appuyer l'AFAC en mettant sur pied une Commission d'enquête nationale chargée d'examiner la question des femmes autochtones disparues et assassinées.

Le syndicat appuie aussi activement le travail de l'AFAC et de l'Alliance féministe pour l'action internationale afin de sensibiliser la population internationale aux enjeux qui touchent les femmes autochtones.

Justice en matière de procréation

L'AFPC est une alliée de longue date du mouvement de défense des droits en matière de procréation et une partenaire des coalitions contre la recriminalisation de l'avortement.

Depuis 2008, l'AFPC collabore étroitement avec le Congrès du travail du Canada, la Coalition pour le droit à l'avortement au Canada et d'autres syndicats et organismes pour réagir aux projets de loi qui camouflent mal leur objectif de recriminaliser l'avortement et de limiter le contrôle qu'exercent les femmes sur leur corps.

Bien que rien d'officiel n'ait encore été fait pour rouvrir le débat sur l'avortement, les députés continuent à présenter des projets de loi d'initiative parlementaire qui auraient un impact sur les droits génésiques des femmes.





Services de garde abordables de qualité

L'accès aux services de garde a une incidence importante sur le bien-être économique de la plupart des familles, en plus d'être un facteur essentiel de promotion de l'égalité des femmes. La garde des enfants est un sujet qui préoccupe toutes les femmes, peu importe la localité, la région ou le pays où elles vivent. De plus en plus, on sait que les garderies de qualité sont bénéfiques pour les enfants. Cependant, hors du Québec, il est souvent difficile de trouver de telles garderies qui soient abordables.

Dans le cadre des congrès de l'AFPC, les personnes déléguées ont conféré au syndicat le mandat de militer en faveur d'un système pancanadien de garderies de qualité sans but lucratif. Pendant plus de 20 ans, l'AFPC s'est associée à des promoteurs de services de garde, des groupes de femmes et d'autres syndicats pour pousser le fédéral à octroyer du financement aux provinces et aux territoires afin de les aider à établir un réseau public de garderies.

En 2006, le gouvernement fédéral a aboli les ententes de financement avec des provinces et des territoires qui avaient été conclues un an auparavant. Il a institué à leur place un paiement de 100 \$ par mois par enfant de moins de 6 ans.

Cette mesure a incité l'AFPC à rencontrer des membres sur une période de deux ans, qui ont clairement indiqué que cette somme est loin de couvrir les coûts réels de la garde d'enfants. De plus, la mesure du gouvernement ne contribue en rien à augmenter le nombre de garderies.

Au cours des trois dernières années, des membres ont travaillé à mettre en place une stratégie et à renforcer la capacité organisationnelle du syndicat dans le dossier des garderies. En 2010, un vaste plan d'action a été adopté à la Conférence nationale des femmes, dans lequel les services de garde occupent une place centrale.

Au Congrès 2012 de l'AFPC, une résolution adoptée à l'unanimité donne au syndicat le mandat de militer pour l'établissement d'un système pancanadien de services de garde. Le syndicat s'est donc rallié à la campagne « Repensons les services de garde ».

Le Congrès du travail du Canada et les syndicats des secteurs privé et public représentant trois millions de travailleuses et de travailleurs participent à cette campagne pluriannuelle. Des groupes comme l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance participent à la campagne et emploient diverses stratégies (assemblées de cuisine, témoignages personnels et vidéos) pour sensibiliser le public et influencer les gouvernements. Ils cherchent à leur faire comprendre l'importance des garderies et les avantages qu'en retire la société sur le plan économique.





Femmes et syndicats : l'union fait la force!

Les syndicats peuvent changer bien des choses dans la vie des femmes. Ils les aident à obtenir la rémunération juste pour un travail de valeur égale et les congés nécessaires pour voir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Les syndicats rendent les milieux de travail plus sécuritaires et exempts de harcèlement et de discrimination. Ils offrent aux femmes l'occasion d'améliorer leurs compétences et leurs aptitudes au leadership. En solidarité avec les femmes, ils revendiquent des modifications législatives et contestent toute injustice devant les tribunaux. Au bout du compte, ce sont toutes les travailleuses qui en bénéficient.

L'AFPC est fière d'être un syndicat qui fait une différence dans la vie des femmes!





Si vous désirez recevoir ce document en média substitut, communiquez avec la Section des communications, action politique et campagnes de l'AFPC au 613-560-5482.





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

syndicatafpc.ca