

Négocier pour l'égalité



Négociier pour l'égalité

Objectifs :

- Comprendre qu'il est approprié pour les syndicats de résoudre les questions d'égalité par la négociation collective.
- Recourir à une vérification de l'égalité et à une représentation graphique des membres comme outils de préparation à la négociation.
- Repérer divers éléments du processus de négociation sur lesquels les femmes peuvent influencer.

Exemples de clauses de conventions collectives

Discrimination

United Steelworkers and the University of Toronto Schools

(Le Syndicat des Métallos et l'University of Toronto Schools ou UTS)

(traduction)

Article 3 – Relations (sans discrimination)

L'UTS et le Syndicat sont résolus à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et à celles qui, en raison de leur race, couleur, orientation sexuelle ou identité sexuelle, ont traditionnellement été défavorisés au Canada. L'UTS et le Syndicat s'engagent à assurer l'égalité dans l'emploi et à faire tous les efforts raisonnables pour recruter et maintenir une main-d'œuvre représentative des personnes compétentes prêtes à travailler et à progresser au sein de l'UTS.

L'UTS et le Syndicat conviennent de faire observer le *Code des droits de la personne* et, en aucun cas, ils ne toléreront des pratiques et procédures d'emploi y contrevenant. Par conséquent, en ce qui concerne les conditions d'emploi, l'UTS et le Syndicat s'engagent à ne pas exercer de discrimination à l'égard des employés en raison de leurs race, ascendance, lieu d'origine, sexe, identité sexuelle, convictions religieuses, couleur, origine ethnique, langue maternelle, état matrimonial, état familial, affiliation ou convictions politiques, citoyenneté, orientation sexuelle, d'un handicap tel qu'il est défini dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, ou de l'âge tel qu'il est défini dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, ou de l'existence d'un casier judiciaire découlant d'une infraction à une loi provinciale ou fédérale qui a fait l'objet d'un pardon, à moins que les casiers judiciaires des employés ne constituent une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

L'UTS et le Syndicat s'entendent sur le fait que ni l'une ni l'autre ni leurs représentants n'exerceront d'intimidation, de discrimination, d'ingérence, de restriction ou de coercition fondée sur l'adhésion ou la non-adhésion d'une personne employée au Syndicat, sa participation ou non-participation aux activités du Syndicat, ou parce qu'elle a ou n'a pas déposé de grief aux termes des dispositions de la présente convention collective.

Garde d'enfants

Canadian Union of Public Employees Local 2316 and the Children's Aid Society of Toronto

(La section locale 2316 du Syndicat canadien de la fonction publique et la société d'aide à l'enfance de Toronto)

(Traduction)

Lorsqu'une personne employée est tenue d'effectuer des heures supplémentaires de nature urgente non prévues à son horaire et que, de ce fait, elle encourt directement des frais remboursables liés à la garde de personnes à sa charge, la Société lui remboursera de tels frais à condition qu'ils soient raisonnables et qu'elle obtienne l'approbation de son superviseur par écrit si nécessaire, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date à laquelle elle les a engagés.

La Société consent à se réunir avec le Syndicat pendant la durée de la présente convention pour discuter d'initiatives au travail concernant la garde d'enfants et d'aînés dont les parties pourraient convenir d'un accord mutuel et qui ne vont pas à l'encontre d'aucune disposition de la convention collective.

Canadian Union of Public Employees Local 2189 and the YMCA of Greater Toronto

(La section locale 2189 du Syndicat canadien de la fonction publique et le YMCA du Grand Toronto)

(Traduction)

Article 20 – Dispositions relatives à la famille :

Dès réception de la preuve de l'âge d'un enfant, l'Employeur versera à chaque personne employée ayant un ou plusieurs enfants de moins de douze (12) ans une allocation de soixante dollars (60 \$) par mois par enfant, rétroactive jusqu'à un maximum de trois (3) mois, afin de l'aider à assumer les frais des services de garde. Une personne employée en congé personnel ou congé de maternité/parental n'a pas droit à cette allocation.

Tous les employés, leurs conjoints ou conjointes et enfants à charge sont admissibles à un rabais de 20 % sur tous les programmes, y compris les camps résidentiels.

Rien dans les dispositions ci-dessus ne donne le droit à l'employeur d'exercer de la discrimination à l'égard de candidat(e)s à l'emploi en raison du nombre de personnes qu'elles ou ils pourraient avoir à leur charge.

Violence familiale

Yukon Teacher's Association and the Government of the Yukon (effective July 1, 2015 until June 30, 2018)

(L'association des enseignantes et enseignants du Yukon et le gouvernement du Yukon [en vigueur du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2018])

(Traduction)

Article 19 – Congé spécial

19.03 – Octroi d'un congé spécial :

l) Congé accordé à une personne employée lorsqu'elle est victime de violence familiale, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours pédagogiques par année scolaire. La surintendante ou le surintendant ou la personne désignée peut accorder des congés additionnels à sa discrétion.

Air Canada and Unifor Local 2002 and New Flyer Industries and Unifor Local 3003:
(Air Canada et la section locale 2002 d'Unifor et New Flyer Industries et la section locale 3003 d'Unifor)

(Traduction)

La Compagnie convient de reconnaître que les femmes sont parfois confrontées à des situations de violence ou de maltraitance dans leur vie personnelle pouvant influencer sur leur assiduité ou leur rendement au travail. C'est pourquoi la Compagnie et le Syndicat conviennent que, lorsqu'il y a vérification adéquate par un(e) professionnel(le) reconnu(e) [c.-à-d. un(e) médecin, avocat(e), conseiller(ère) autorisé(e)] une femme se trouvant dans une situation de violence ou de maltraitance ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire si l'absence peut être liée à une telle situation. Les absences que l'assurance-maladie ou l'assurance-invalidité ne couvre pas seront accordées comme des « absences autorisées et payées ».

Saskatchewan Government Employees Union and the Moose Jaw Women's Transition Association (April 1, 2010 - March 31, 2014)

(Le syndicat des employés du gouvernement de la Saskatchewan et l'association des maisons de transition pour femmes de Moose Jaw)

(Traduction)

Article 16.13 – Congé en cas de situation de crise

Lorsqu'une personne employée se voit forcée de fuir une situation de violence et de chercher un refuge ou de suivre un programme de réadaptation en raison d'un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, de violence envers les femmes ou d'une autre crise personnelle, la personne employée a le droit de prendre des congés de maladie ou des congés annuels, ou elle peut se voir accorder un congé sans solde.

Diversité culturelle et religieuse

La section locale 3770 du Syndicat de la fonction publique et le Conseil de bande de Kitselas

(Canadian Union of Public Employees Local 3770 and the Kitselas Band Council)

Article 24.07 b) – Responsabilités culturelles - décès

Quand les pratiques culturelles établies comportent une cérémonie ou d'autres responsabilités, une personne employée doit faire la demande auprès de l'administrateur de la Bande ou de l'administrateur désigné afin d'obtenir un congé approprié, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux. Par exemple, ce congé peut être utilisé aux fins suivantes, sans s'y limiter :

- i) fête tribale
- ii) déplacement d'une pierre tombale
- iii) rituel de la pierre symbolisant l'adoption
- iv) demandes particulières formulées par la famille, la tribu ou le clan.

Canadian Union of Public Employees Local 2365 and the Lax Kw'alaams Indian Band

(La section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique et la bande Lax Kw'alaams)

(Traduction)

Article 20.01 – Congés rémunérés

Comprennent la Journée nationale des Autochtones (21 juin), plus 11 congés fériés et tout autre jour déclaré ou proclamé congé férié par les gouvernements fédéral ou provinciaux ou le conseil de bande.

B.C. Government Employees' Union and the University of British Columbia Childcare Services Program

(Le syndicat des employés du gouvernement de la C.-B. et le programme des services de garde de l'Université de la Colombie-Britannique)

(Traduction)

Article 8.16 – Congés pour fêtes religieuses

Les employés de confessions autres que la confession chrétienne se verront accorder des absences autorisées sans solde ou le droit de choisir leurs vacances en fonction de fêtes religieuses autres que des fêtes religieuses chrétiennes.

Complément salarial relatif au congé de maternité

United Steelworkers and the University of Toronto Schools

(Le Syndicat des Métallos et l'University of Toronto Schools ou UTS)

(Traduction)

Article 13 – Congés autorisés

13:06 b) Congé de maternité

Aux employées comptant une (1) année de service ou plus, l'UTS versera quatre-vingt-quinze (95) pour cent de leur salaire pendant la période d'attente de deux (2) semaines prévue aux termes de l'assurance-emploi, et, pendant les seize (16) semaines suivantes, elle leur verse la différence entre les prestations d'assurance-emploi et quatre-vingt-quinze (95) pour cent de leur salaire, pourvu que les employées fassent une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elles y soient admissibles.

Aux employées qui ont terminé leur période d'essai, mais qui comptent moins d'une (1) année de service, l'UTS versera le complément salarial indiqué ci-dessus calculé au prorata du pourcentage d'une année entière et de l'équivalent à temps plein que les employées ont travaillé avant le premier jour de congé, à condition qu'elles aient fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elles y soient admissibles.

Accommodements

United Steelworkers and the University of Toronto Schools
(Le Syndicat des Métallos et l'University of Toronto Schools)

(Traduction)

Article 20 – Santé et sécurité

L'UTS reconnaît son obligation de répondre aux besoins des personnes handicapées de l'unité de négociation aux termes du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

- a) L'UTS assumera les frais liés à trois (3) jours (ou plus comme convenu entre les parties) de formation appropriée en matière d'accommodements que suivra un(e) représentant(e) syndical(e) dans le cadre d'un programme de formation dont le Syndicat et l'UTS auront convenu au préalable.
- b) En cas de différend en ce qui a trait à l'accommodement et/ou au retour au travail d'une personne employée visée par la présente convention collective, l'UTS avisera le Syndicat, et le Syndicat pourra nommer un(e) représentant(e) en matière d'accommodements pour représenter la personne employée. L'UTS pourra aussi demander au Syndicat de nommer un(e) représentant(e) en matière d'accommodements pour participer aux discussions sur un cas particulier avant qu'un différend ne survienne. L'UTS informera les employés qui ont besoin d'accommodements et/ou qui retournent au travail d'un congé en raison d'une incapacité de leur droit à la représentation.
- c) Une fois qu'il auront reçu le consentement écrit de la personne employée, le (la) représentant(e) en matière d'accommodements et le (la) directeur(riche) des ressources humaines de l'UTS auront accès à tous les renseignements médicaux pertinents liés à l'accommodement et/ou au retour au travail de la personne employée. Si l'UTS propose une mesure d'accommodement particulière, ou n'accepte pas la proposition d'une personne employée ou du Syndicat à l'égard d'une mesure d'accommodement particulière, l'UTS, à la demande du Syndicat, devra fournir au (à la) représentant(e) les raisons liées au refus de la proposition. Les parties conviennent que l'obligation

d'accommodement puisse exiger la modification des exigences d'affichage, comme l'indique l'article 12.04.

d) Le (la) représentant(e) en matière d'accommodements, qui est une personne employée de l'UTS, ne subira aucune perte de salaire normal lors de réunions avec l'UTS pour discuter de questions relatives à l'accommodement et/ou au retour au travail, ou pour le temps nécessaire consacré au traitement des griefs quand la ou le membre du comité agit à la place d'un(e) délégué(e) syndical(e).

e) Les différends liés à l'obligation d'accommodement et/ou au retour au travail sont soumis à la procédure de règlement des griefs, et commencent à l'Étape deux.

f) L'UTS remboursera à la personne employée tous les frais liés aux rapports médicaux qu'elle pourrait exiger en rapport avec l'accommodement. Le remboursement se limite au montant indiqué dans les lignes directrices de l'Ontario Medical Association.

Transition de genre

Canadian Union of Public Employees Local 3903 and York University

(La section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique et l'Université York)

(Traduction)

Article 16 – Congés

16.07 Congé pour transition sexuelle

Une personne employée qui présente un certificat d'un médecin praticien confirmant qu'elle a besoin d'un congé en raison d'actes médicaux liés au changement physique d'un genre à un autre ne subira aucune perte de salaire pendant l'équivalent de 8/35^e de sa période à titre de chargé(e) de cours.

Équité en matière d'emploi

United Steelworkers Local 8914 and Cameco

(la section locale 8914 du Syndicat des Métallos et Cameco)

(Traduction)

Article 24 – Action positive/Équité en matière d'emploi

24.02 La Compagnie embauchera des personnes d'ascendance autochtone résidant dans le Nord et les régions éloignées de la Saskatchewan qui possèdent les compétences pour exécuter le travail requis, lorsqu'il est nécessaire pour la Compagnie d'engager du personnel de remplacement ou additionnel.

24.03 Parmi les autres sources de recrutement, la Compagnie aura recours aux programmes de recrutement existants dans le Nord pour faciliter l'embauche de personnes d'ascendance autochtone résidant dans le Nord et les régions éloignées de la Saskatchewan.

24.04 Sous réserve de l'article 24.05, il est entendu qu'en cas d'embauche et de rappel, la Compagnie accordera la préférence aux personnes d'ascendance autochtone résidant dans le Nord et les régions éloignées de la Saskatchewan. En cas de réduction de la main-d'œuvre, elle gardera de préférence les personnes d'ascendance autochtone résidant dans le Nord et les régions éloignées de la Saskatchewan.

24.05 Nonobstant l'article 24.04 ci-dessus, il est entendu et convenu que les droits d'ancienneté d'aucune personne employée :

a) dont la date d'entrée en service auprès de la Compagnie est avant le 16 novembre 1993, ou

(b) possédant dix (10) années de service continu auprès de la Compagnie,

ne seront touchés en cas de réduction de la main-d'œuvre ou de rappel, en raison de la préférence accordée aux personnes d'ascendance autochtone résidant dans le Nord et les régions éloignées de la Saskatchewan.

24.06 Le Syndicat et la Compagnie conviennent d'établir un Comité d'action positive/d'équité en matière d'emploi comprenant au maximum quatre (4) représentants syndicaux et quatre (4) représentants patronaux. Les parties conviendront mutuellement de l'élaboration, de la mise en œuvre et du maintien du programme d'action affirmative/d'équité en matière d'emploi.

Vérification de l'égalité dans les conventions collectives du Syndicat des Métallos

Vérifiez la mesure dans laquelle votre convention collective aborde efficacement ces questions. Cochez (✓) une case dans la colonne qui décrit le mieux ce que vous y avez trouvé.

	Votre convention collective comprend-elle des clauses qui :	Oui	Non	Incertain(e)
Discrimination et harcèlement	Interdisent la discrimination et le harcèlement fondés sur tous les motifs indiqués dans les lois sur les droits de la personne de votre région?			
	Interdisent la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs non indiqués dans la plupart des lois sur les droits de la personne? *			
	Offrent des services de consultation ou autres aux membres victimes de discrimination et de harcèlement?			
	Offrent de la formation, pendant les heures de travail, aux membres du personnel et de la direction sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement?			
Équité salariale et conception des tâches	Garantissent un salaire égal pour un travail de valeur égale?			
	Garantissent un système d'évaluation non sexiste pour l'assignation des taux de salaire aux emplois, incluant des examens périodiques et un processus d'appel?			
	Prévoient le même taux de salaire de base et nombre d'augmentations d'échelons dans la grille salariale pour les emplois exécutés par des hommes, des femmes et des membres des minorités visibles?			
	Exigent que les descriptions de travail soient exemptes de normes physiques non essentielles au travail à exécuter?			

	Votre convention collective comprend-elle des clauses qui :	Oui	Non	Incertain(e)
Diversité culturelle	Définissent largement les termes «famille», «conjoint», «personne à charge» et «parent» pour qu'ils englobent les relations homosexuelles et celles entre les membres des familles élargies?			
	Répondent aux besoins de congés, avec ou sans solde, pour l'observance des fêtes religieuses et autres fêtes chrétiennes?			
	Accordent des congés, avec ou sans solde, pour suivre les pratiques de chasse et de pêche et des cérémonies spirituelles traditionnelles des Autochtones?			
Handicap	Répondent aux besoins des personnes handicapées par l'installation de dispositifs permettant de soulever des objets lourds, ou prévoient une nouvelle conception des postes de travail?			
	Répondent aux besoins des personnes ayant des troubles de la vue ou de l'ouïe en fournissant des documents en braille, des logiciels parlant ou l'interprétation gestuelle?			
	Incluent les préjudices psychologiques et les maladies mentales lorsqu'elles portent sur la santé et la sécurité au travail?			
	Définissent le mot «handicap» comme englobant les incapacités temporaires, épisodiques et permanentes, qu'elles aient été présentes à la naissance ou qu'elles soient survenues en cours de vie, au travail ou à l'extérieur du lieu de travail?			
Sécurité et violence	Veillent à qu'il existe des toilettes, douches et vestiaires adéquats et sécuritaires pour les femmes, les hommes et les personnes transgenres dans tous les secteurs du lieu de travail?			
	Prévoient des congés, avec ou sans solde, pour les victimes de violence familiale?			

	Votre convention collective comprend-elle des clauses qui :	Oui	Non	Incertain(e)
Garde d'enfants et de personnes à charge	Accordent des avantages calculés au prorata aux personnes employées à temps partiel?			
	Offrent un complément salarial relatif aux prestations de maternité et parentales au-delà de celles que verse l'A.-E.?			
	Veillent à ce que les personnes en congés de maternité ou parentaux soient avisées des postes vacants et possibilités de formation?			
	Fournissent des installations sur place, ou des subventions ou de l'aide financière aux parents pour la garde d'enfants?			
	Prévoient des congés, avec ou sans solde, pour les responsabilités liées à la garde de personnes à charge?			
	Autorisent des changements de quarts, l'ajustement des heures de début/fin du travail, ou des horaires variables afin de répondre aux besoins en matière de garde d'enfants et de personnes à charge adultes?			

Motifs de distinction illicite par province/territoire — D'Ouest en Est

	C.-B.	Yn +	Alb.	T.N.-O. ++	Sask.	Nunavut ++	Man.	Ont.	N.-B.	Î.-P.-É.	N.-É. +	T.-N.-L. ++	Québec	Loi féd.
Race	√	√	√	√	√*	√	√*	√	√	√	√	√	√	√
Couleur	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Ascendance	√	√	√	√	√	√	√	√	√					
Lieu d'origine	√		√	√		√		√	√					
Nationalité ou origine nationale		√		√	√		√		√	√	√	√		√
Origine autochtone											√			
Origine ethnique		√%		√		√	√	√		√	√	√		√
Citoyenneté						√		√						
Convictions, activités, affiliation et/ou association politiques	√	√		√			√+		√ +	√	√	√		
Religion ou convictions, association ou activités religieuses	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√		√
Croyance		√		√	√	√	√	√		√	√	√		
État matrimonial	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√
État familial	√	√	√	√\$	√	√	√	√		√	√	√		√
Handicap physique	√	√	√				√		√		√			
Handicap mental	√	√	√				√		√		√			
Handicap				√@	√	√		√		√		√@		√
Défigurement												√		
Peur irrationnelle de contracter une maladie d'une autre personne											√			
Sexe	√	√&		√&	√	√A	√&	√	√	√	√	√&	√&	√#
Genre			√											
Orientation sexuelle	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√
Identité sexuelle	√			√			√	√		√	√	√		
Expression sexuelle	√							√		√	√	√		

	C.-B.	Yn +	Alb.	T.N.-O. ++	Sask.	Nunavut ++	Man.	Ont.	N.-B.	Î.-P.-É.	N.-É. +	T.-N.-L. ++	Québec	Loi féd.
Âge	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√
Source de revenu		√	√			√	√			√	√	√		
État d'assisté(e) social(e)					√									
Inégalité ou condition sociale				√			√		√			√**		
Condamnation ou accusation au criminel ou casier judiciaire	√	√		√		√##		√						√##

Explications supplémentaires

* Ou la race apparente

** Origine sociale

& Comprend les caractéristiques ou circonstances fondées sur le sexe, comme la grossesse, la possibilité d'une grossesse ou les circonstances liées à la grossesse.

A Comprend les caractéristiques ou circonstances fondées sur le sexe, comme la grossesse, la possibilité d'une grossesse ou les circonstances liées à la grossesse, et la protection contre la discrimination fondée sur le fait qu'une personne puisse adopter un enfant.

+ Il est également interdit d'exercer de la discrimination à l'égard d'une personne en raison de son association avec une personne ou catégorie de personnes possédant les caractéristiques mentionnées dans la liste des motifs illicites.

++ Il est également interdit d'exercer de la discrimination à l'égard d'une personne en raison de son association avec une personne ou catégorie de personnes ayant les caractéristiques mentionnées dans la liste des motifs illicites. La Loi protège également une personne contre la discrimination fondée sur deux ou plusieurs motifs illicites ou l'effet combiné de plusieurs motifs.

- @** Comprend la protection d'une personne contre de la discrimination fondée sur l'existence actuelle ou antérieure, présumée ou réelle, d'un handicap, ou d'une prédisposition présumée ou réelle à développer un handicap.
- #** Comprend la discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement.
- ##** Infraction ou accusation ayant fait l'objet d'un pardon ou casier judiciaire ayant fait l'objet d'une suspension

Définitions en langage clair des motifs illicites

Motif spécifique	Définition
Race	Un groupe racial de personnes, p. ex., d'origine asiatique
Lieu d'origine	Lieu de naissance d'une personne, p. ex., Pékin, Chine
Origine ethnique	Membres d'un groupe social ayant en commun des caractéristiques culturelles, traditionnelles et nationales, p. ex., culture chinoise/confucéenne
Couleur	Couleur de la peau d'une personne
Citoyenneté	Citoyenneté, actuelle ou passée, d'une personne, p. ex., un(e) Sud-Africain(e) immigré au Canada et devient citoyen(ne) canadien(ne)
Ascendance	Ascendance familiale d'une personne
Langue	La ou les langues que parle une personne
Handicap mental	Comprend les handicaps temporaires et permanents, les troubles d'apprentissage, les handicaps visibles, invisibles et perçus, pour lesquels une personne reçoit actuellement ou a reçues dans le passé des indemnités pour accident du travail
Handicap physique	
Croyance et religion	Convictions et pratiques spirituelles, conviction en l'existence d'un (des) être(s) supérieur(s)
État familial	Relation entre parents et enfants voulant que les enfants soient des descendants biologiques directs ou adoptés
État matrimonial	Le fait pour une personne d'être célibataire, mariée, veuve, divorcée, séparée ou de vivre dans une union de fait. S'applique aux couples hétérosexuels et homosexuels
Sexe (assigné à la naissance)	Comprend la grossesse, et les identités sexuelles, comme les personnes bisexuelles, transgenres, transsexuelles ou intersexuées
Orientation sexuelle	Attirance sexuelle d'une personne envers une autre de sexe différent, peu importe qu'elle soit hétérosexuelle, homosexuelle, lesbienne, transgenre ou allosexuelle
Identité sexuelle	Expérience intime et personnelle de son propre genre, ayant trait au sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou autrement, selon où l'on se positionne sur le continuum de l'identité sexuelle
Expression sexuelle	Comment une personne exprime ou présente ouvertement son genre. Il peut s'agir de ses comportements ou de son apparence, comme ses choix

	vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix
État d'assisté(e) social(e)	Personne qui reçoit une aide financière subventionnée par le gouvernement
Casier judiciaire	Comprend les infractions aux lois provinciales et fédérales ayant fait l'objet d'un pardon
Âge	Nombre de jours et d'années qui se sont écoulés depuis la naissance d'une personne (âge chronologique)

Ressources

Mieux connaître vos membres

Estimation en pourcentages approximatifs de la portion de vos membres qui font partie de ces catégories. (Ne vous souciez pas d'être scientifiquement exacts, indiquez simplement vos meilleures impressions.)

Statut Catégories	Plein temps (Indiquer la répartition en %)	Moins qu'à plein temps (Pour chaque catégorie ci-dessous, indiquez si le profil est le même que pour les membres à plein temps. S'il est différent, expliquez comment il l'est.)
Fonction ou catégorie professionnelle	Fonction Fonction Fonction	
Années de service 0-2 ans, 3-5, 6-10, 10+	0-2 3-5 6-10 10+	
État familial Avec personnes à charge Sans personnes à charge Monoparentale	Avec p.-à-c. Sans p.-à-c.	
Race Autochtone, minorités visibles, Blancs	Autochtone Min. vis. Blancs	
Accommodement requis ou non requis	Requis Non requis	
Âge Moins de 30 ans, 31 à 45, plus de 45	Moins de 30 31 à 45 Plus de 45	
Identité sexuelle Hommes Femmes	Hommes Femmes	
Horaire de travail Jour Quarts Fins de semaine	Jour Quarts Fins de semaine	
Revenu Un salaire Deux salaires	Un salaire Deux salaires	
Autre		

À quel point votre Comité de négociation est-il représentatif?

- Comment votre comité se compare-t-il au profil de vos membres? Quelles sont les lacunes, s'il y a lieu?
- Si le comité est vraiment différent, qu'est-ce qui peut être fait pour résoudre les problèmes?