

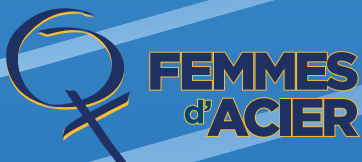
# Femmes d'acier Travailler en vue d'atteindre l'égalité

HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITE POUR AGIR • HABILITE



HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITER POUR AGIR • HABILITE POUR AGIR • HABILITE

## Guide des comités de la condition féminine du Syndicat des Métallos





### ***Quelques mots au sujet des mots***

Comme le reste de la société, le Syndicat des Métallos évolue et change son langage et ses façons d'aborder les questions d'égalité entre les sexes. Nous savons que les mots «femmes» et «hommes» ou «consœurs» et «confrères» portent à croire qu'il n'existe que deux identités de genre. En réalité, la diversité des genres est vaste, mais les deux langues officielles du Canada ne nous laissent pas beaucoup de latitude. Il faut noter que nous utilisons «femmes» et «consœurs» afin d'inclure tous les Métallos qui s'identifient comme tels.

De plus, nous reconnaissons que les femmes constituent également un groupe très diversifié. L'expérience de vie et professionnelle d'une femme peut être très différente d'une autre en raison de sa race, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son orientation sexuelle ou de nombreux autres facteurs. Nous avons l'intention de faire référence aux Femmes d'acier dans toute leur diversité et avons essayé de faire en sorte que le présent document tienne compte de cette réalité.



Chères consœurs et chers alliés :

Notre syndicat s'est engagé à réaliser la pleine égalité pour toutes les femmes.

Un des moyens que nous utilisons pour atteindre la pleine égalité consiste à habiliter les femmes à s'impliquer dans notre syndicat et auprès de la collectivité. Les comités de la condition féminine constituent des forums où l'habilitation et le militantisme prospèrent. Ce guide étape par étape facilitera l'établissement d'un réseau actif de ces comités et de soutiens à l'échelle locale, régionale et des districts.

Les Femmes d'acier représentent la diversité du Canada. Vous travaillez dans des mines, des universités, des centres d'appels et des usines de fabrication, et vous êtes omniprésentes dans l'économie. Vous provenez de tous les milieux ethniques et parlez une riche variété de langues. Vos ancêtres sont les premiers peuples du Canada et vous êtes la première génération de votre famille à vivre ici au pays. Vos familles, vos proches et vos collectivités sont aussi diversifiés. De plus, votre lien à notre syndicat peut être récent ou de longue date.

En raison de cette diversité, les comités de la condition féminine du syndicat peuvent agir sur de nombreux fronts, selon ce qui importe à vos membres et votre collectivité. Cependant, la pierre angulaire commune à tous les comités de la condition féminine est l'engagement de notre syndicat à réaliser la pleine égalité pour les femmes et à les encourager à participer sans réserve à ses activités.

Le Syndicat des Métallos veut s'assurer que le militantisme des femmes et le rôle de chef de file qu'elles jouent sont bien accueillis. Nous avons de robustes politiques et programmes de lutte contre le harcèlement dans notre syndicat et nos lieux de travail. Nous sommes fiers de nos cours à l'intention des femmes – «Femmes d'acier : Perfectionnement en leadership» et «Comités de la condition féminine des Métallos : Diriger ensemble» – et nous veillons à leur participation active à l'échelle du programme d'éducation de notre syndicat. Nous agissons sur des questions politiques, économiques et sociales clés qui touchent leur vie, comme la violence contre les femmes et les filles, des services de garde abordables et la création d'emplois. De plus, nous forgeons des alliances avec d'autres syndicats et organisations dans le monde entier qui s'efforcent de faire progresser l'égalité des femmes.

Bien entendu, la voie vers la pleine égalité est remplie d'embûches. Les Canadiennes n'ont pas entièrement eu le droit de vote avant 1960, année où les femmes (et les hommes) autochtones l'ont obtenu. Dans les années 1980, les femmes devaient se battre en cour pour acquérir le droit d'occuper des emplois de production dans les aciéries. Malgré tout, encore aujourd'hui, les Canadiennes gagnent seulement environ 75 cents pour chaque dollar que reçoivent les hommes.

Personne n'emprunte le chemin de l'égalité seul. Voilà la bonne nouvelle! Les militantes et militants des générations passées ont bâti des ponts par-dessus les canyons, et nous les traversons aujourd'hui. Nos comités de la condition féminine tracent actuellement cette voie vers l'égalité. Notre syndicat reconnaît l'importance de leur travail parce que les droits des femmes sont aussi les droits des travailleuses et travailleurs.

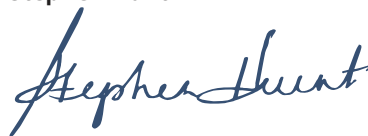
Nous espérons que ce guide vous aidera à renforcer votre comité de la condition féminine local, régional ou de district. Nous vous encourageons à l'utiliser et à le faire connaître à une consœur ou un confrère. Ensemble, nous sommes forts.

Solidairement,

**Le directeur national,  
Ken Neumann**



**Le directeur du District 3,  
Stephen Hunt**

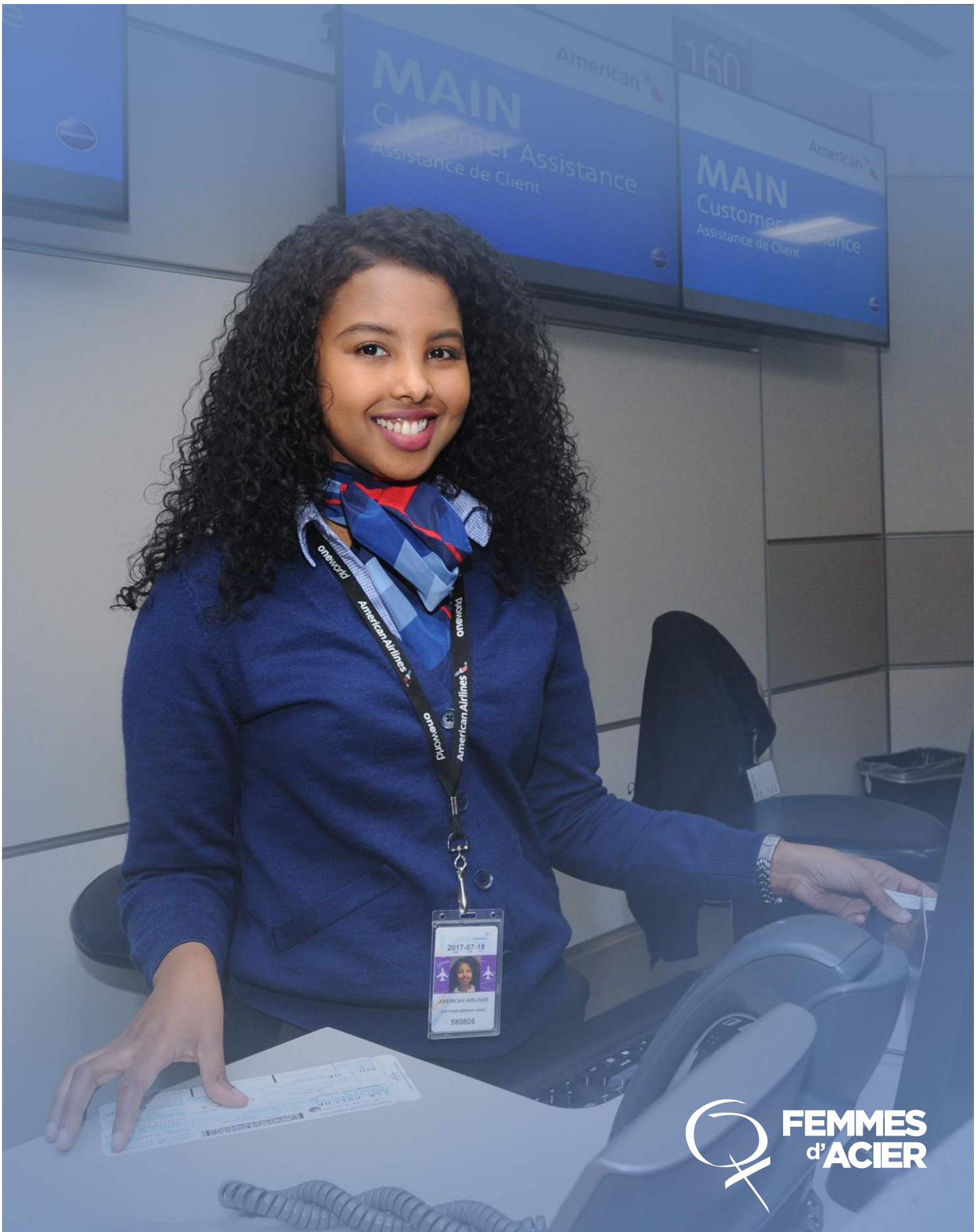


**Le directeur du District 5,  
Alain Croteau**



**Le directeur du District 6,  
Marty Warren**





 **FEMMES  
d'ACIER**

## Comment utiliser le guide

Le guide s'avérera utile si vous :

- ▶ Établissez un comité de la condition féminine pour la première fois.
- ▶ Redynamisez un comité de la condition féminine existant.
- ▶ Recherchez des moyens novateurs et créatifs de joindre vos membres.
- ▶ Recherchez des moyens de représenter les femmes au travail, par la négociation collective et lors des débats sur des questions d'intérêt public.

Le présent guide décrit ce que les comités de la condition féminine peuvent faire, la façon de les établir, qui y participe et le rôle qu'ils peuvent jouer à tous les échelons du syndicat. Il comprend des fiches intitulées *Se mettre au travail*, qui portent principalement sur des activités ou des outils précis de planification.

Passez le guide en revue avec d'autres consœurs et discutez des idées et des outils qui conviendraient le mieux à votre contexte.

Servez-vous-en conjointement avec le calendrier d'action des Femmes d'acier. En plus de souligner certaines dates et contributions importantes des femmes au mouvement ouvrier, le calendrier facilite l'application d'idées provenant du guide à la création du plan d'activités de votre comité de la condition féminine.

Le guide fait référence aux comités de la condition féminine des sections locales puisqu'il s'agit du type le plus courant dans le syndicat. Cependant, vous pouvez aussi appliquer les idées et les processus à l'échelle régionale, des districts et des conseils régionaux des districts.

Ces ressources découlent de demandes de conseils de la part de consœurs sur la façon d'établir et de diriger des comités de la condition féminine. N'hésitez pas à nous envoyer vos suggestions d'ajouts ou de changements. Vos commentaires aideront d'autres comités de la condition féminine à l'avenir. (Vous pouvez nous les faire parvenir par la poste au Comité national de la condition féminine, a/s du Bureau national canadien, Syndicat des Métallos, 800 - 234 av. Eglinton Est, Toronto (Ontario) M4P 1K7, ou par courriel à [info@metallos.ca](mailto:info@metallos.ca).)

Bonne chance et bon travail!

# Contents

**Un bref historique. . . . . 9**

**Pourquoi notre syndicat a besoin de comités de la condition féminine . . . . . 10**

**Rouages d'un comité de la condition féminine . . . . . 10**

Recruter les membres du comité 11

*Se mettre au travail :*

Où se trouvent les femmes? 13

*Se mettre au travail :*

Recruter des femmes pour siéger à votre comité 14

Convoquer une première réunion 15

Quelle est notre mission? 15

*Se mettre au travail :*

Effectuer un sondage afin de déterminer ce que pensent les femmes 16

Créer un plan d'action 17

*Se mettre au travail :*

Créer un plan d'action 18

Comment nous y prendre? 21

Voici quelques conseils pour établir le budget du comité de la condition féminine 21

*Se mettre au travail :*

Établir un budget pour le comité 22

Comptabilisation des dépenses 23

Comment le maintenir actif! 24

Partage des responsabilités 24

Faire un sorte que les réunions soient divertissantes 24

Communication 24

Assurez l'accessibilité aux activités du comité 25

Le comité est-il efficace? 26

Dix moyens pour le comité de bâtir une section locale inclusive 27

Créer un milieu interculturel accueillant 28

Remue-méninges : Une technique visant à produire de nouvelles idées 31

**Obtenir des résultats . . . . . 32**

Quel est notre rôle? 32

Participation à la section locale 32

<i>Se mettre au travail :</i>	
Comment entrer en contact avec l'exécutif et les comités de votre section locale	33
<i>Se mettre au travail :</i>	
Établir une relation avec le comité des droits de la personne	34
Collaborer avec d'autres comités	34
Négociation	35
Conférences et congrès	35
<i>Se mettre au travail :</i>	
Rédiger des motions et des résolutions	37
Organiser votre motion	39
Élections	39
Cours des Métallos	40
<i>Se mettre au travail :</i>	
Créer des liens avec la Prochaine génération	42
<i>Se mettre au travail :</i>	
Établir des relations avec l'ORME	42
<b>Enjeux clés des Femmes d'acier . . . . .</b>	<b>43</b>
Équité salariale	43
Santé et sécurité des femmes	43
Harcèlement	44
<i>Se mettre au travail :</i>	
La santé mentale des femmes	45
Garde d'enfants	46
Violence contre les femmes et violence conjugale au travail	47
<b>Recrutement : Transmettre le message . . . . .</b>	<b>48</b>
<i>Se mettre au travail :</i>	
Renforcer la solidarité et le syndicat en recrutant de nouveaux membres	49
<b>Action politique :</b>	
<b>Changer la structure du pouvoir sur nos emplois . . . . .</b>	<b>50</b>
<i>Se mettre au travail :</i>	
Faire pression en vue de changements	51
<i>Se mettre au travail :</i>	
Participez activement aux élections et au NPD	52
<b>En bref : Vous n'êtes pas seule! . . . . .</b>	<b>53</b>
<b>Glossaire . . . . .</b>	<b>54</b>







## Un bref historique

Les femmes font partie de notre syndicat depuis ses débuts en 1936. Toutefois, à cette époque, le monde du travail ne les accueillait pas favorablement. De nombreux emplois nous étaient interdits, d'ordinaire les mieux rémunérés, et nous devions composer avec le harcèlement sexuel et l'intimidation.

Il existait des obstacles dans le syndicat aussi. Les comités exécutifs des sections locales aux lieux de travail à prédominance féminine se composaient uniquement d'hommes. Les négociations et les systèmes d'évaluation des emplois maintenaient les femmes au bas de la grille salariale, et les confrères syndiqués n'étaient pas tous «ouverts d'esprit». Certains refusaient d'encadrer les femmes apprenties ou harcelaient leurs collègues féminins.

Cependant, les femmes n'ont pas baissé les bras. De notre propre chef, ou avec l'appui d'autres consœurs, de dirigeants et de membres du personnel progressistes, nous avons continué à revendiquer des emplois convenables et une place dans le syndicat.

Le premier comité de la condition féminine du Syndicat des Métallos à l'échelle locale a vu le jour en 1981 chez Inglis (SL 2900) à Toronto. Ses objectifs consistaient entre autres à encourager les femmes à jouer un rôle actif dans le syndicat en assistant aux réunions et en briguant des postes électifs, à les mobiliser afin qu'elles assistent aux cours et conférences, et à leur fournir un endroit sécuritaire où présenter leurs plaintes de harcèlement.

Dans les années 1980, le monde changeait. Les femmes ripostaient. Les féministes réclamaient l'accès à l'avortement, la protection contre la violence et le harcèlement, des congés de maternité et l'équité salariale. La Charte canadienne des droits et libertés, promulguée loi en 1982, est devenue un puissant outil permettant de modifier les lois discriminatoires.

D'ailleurs, c'est en 1982 que le Conseil régional de Toronto des Métallos a établi son comité d'action des femmes, lequel a entrepris d'offrir des cours sur le harcèlement et l'équité salariale réservés aux femmes.

Face au nombre accru de femmes qui entraient sur le marché du travail et se joignaient au syndicat, le directeur du District 6, Leo Gerard, a dû composer avec la vague féministe. Les grèves aux sections locales des Métallos à prédominance féminine chez Radio Shack et Fotomat ont fait ressortir le rôle de chef de file des femmes. En 1985, une plainte de harcèlement sexuel très médiatisée contre l'aciérie de Stelco à Hamilton a incité le district, puis le syndicat national, à adopter une politique anti-harcèlement.

En 1987, le District 6 a créé un comité de la condition féminine et lancé ce qui allait devenir le programme des Femmes d'acier. Le premier cours de perfectionnement en leadership à leur intention a été conçu et animé par des femmes, et ne s'adressait qu'à elles. Au fil des ans, le programme a permis à des centaines de Femmes d'acier d'accéder à des rôles directeurs à l'intérieur comme à l'extérieur du syndicat.

En 2005, les délégués au 32<sup>e</sup> Congrès statutaire international du syndicat ont voté à l'unanimité en vue de modifier les statuts en y ajoutant la disposition suivante :

«Pour renforcer notre engagement à encourager le militantisme, le développement des aptitudes à diriger et une meilleure compréhension des questions d'égalité entre les sexes au sein de nos sections locales dont les effectifs comprennent des femmes, ces sections locales établiront un Comité de la condition féminine qui relèvera de l'autorité du Syndicat international ou de la personne qu'il aura désignée.» (Article VII, section 13)

Aujourd'hui, en plus d'un Comité national de la condition féminine, chaque directeur de district au Canada a établi une structure visant à promouvoir la participation des femmes à l'échelle du syndicat.

## Pourquoi notre syndicat a besoin de comités de la condition féminine

Outre la raison évidente – les statuts du Syndicat des Métallos l'exigent – les comités de la condition féminine donnent aux femmes un moyen de soulever des questions, faire pression en vue de changements et défendre leurs intérêts à la table de négociation et devant les congrès.

Notre syndicat est plus puissant lorsque ses politiques et conventions collectives font ressortir les besoins de ses membres féminins et masculins. Cependant, le milieu de travail, depuis son organisation matérielle jusqu'à la façon dont le travail des femmes est sous-évalué et sous-rémunéré, jusqu'au harcèlement et à la discrimination, crée des obstacles à l'emploi des femmes. Le manque de services de garde abordables limite l'accès de nombre d'entre elles à la sécurité d'emploi et à des salaires convenables.

Les comités de la condition féminine veillent à ce que notre syndicat agisse sur les questions qui importent aux femmes et font progresser l'égalité des femmes. Ils contribuent aussi à renforcer la solidarité et le respect mutuel parmi nos membres actuels et potentiels, en appuyant les délégués syndicaux, les dirigeants élus, les équipes de négociation et de recrutement, tout en collaborant avec des groupes communautaires.

Les syndiquées s'en tirent mieux, et celles qui se serrent les coudes s'en tirent beaucoup mieux. Autrement dit : les femmes ont besoin des syndicats et les syndicats ont besoin des femmes.

## Rouages d'un comité de la condition féminine

Le présent guide peut s'avérer utile, peu importe votre situation :

- ▶ **Quand une section locale prend des mesures en vue d'établir un comité :** Certaines femmes peuvent en avoir réclamé un ou l'exécutif de la section locale comprend peut-être que la création d'un comité inciterait plus de membres à s'engager. L'exécutif a demandé à une ou plusieurs collègues d'entreprendre des démarches. Une consœur peut en avoir été nommée la présidente. Que faire ensuite? Suivez les étapes une à sept ci dessous.
- ▶ **Quand des femmes doivent prendre des mesures individuellement en vue de former un comité pour la première fois :** En vous appuyant sur les raisons citées à la page prochaine, sous la rubrique *Pourquoi le Syndicat des Métallos a besoin de comités de la condition féminine*, adressez-vous à la présidente ou au président de la section locale ou à une assemblée de ses membres. Démontrez le bien-fondé d'un comité. Soyez prête à offrir d'effectuer une partie du travail! Suivez les étapes une à sept ci dessous.
- ▶ **Quand un comité existant commence à s'essouffler :** Recourez aux étapes une à sept pour le relancer ou choisissez parmi les activités ou les processus décrits dans le guide afin de redynamiser les membres féminins.
- ▶ **1<sup>e</sup> Étape :** Recruter les membres du comité
- ▶ **2<sup>e</sup> Étape :** Convoquer une première réunion
- ▶ **3<sup>e</sup> Étape :** Quelle est notre mission?
- ▶ **4<sup>e</sup> Étape :** Créer un plan d'action
- ▶ **5<sup>e</sup> Étape :** Comment nous y prendre?
- ▶ **6<sup>e</sup> Étape :** Comment le maintenir actif?
- ▶ **7<sup>e</sup> Étape :** Le comité est-il efficace?

Quand la section locale ne comprend pas assez de femmes, ou que le nombre d'entre elles qui souhaitent former un comité n'est pas suffisant :

Si vous habitez une localité où il existe un conseil du travail ou un conseil régional des Métallos, déterminez si ces organismes ont un comité de la condition féminine auquel vous pourriez vous joindre, ou recherchez une organisation de femmes dans votre localité et collaborez avec elle. Le guide peut aussi vous aider à figurer comment nouer des liens avec votre section locale, la tenir au courant de vos activités et soumettre des propositions de négociation ou d'autres motions à l'appui des revendications des femmes.

Que vous formiez un nouveau comité de la condition féminine ou en redynamisiez un, il importe de savoir ce que le mandat d'un tel comité peut inclure :

### Un comité de la condition féminine peut :

- ▶ Procurer aux femmes un milieu sûr où discuter de questions personnelles courantes ou liées au travail ou à la collectivité, et de stratégies de changement.
- ▶ Renseigner les femmes sur leurs droits, obligations et responsabilités envers elles-mêmes et les autres femmes.
- ▶ Renforcer la compréhension des confrères et leur soutien aux enjeux féminins.
- ▶ Fournir des conseils aux dirigeants syndicaux, notamment aux comités de négociation, sur les questions importantes pour les femmes, et les guider.
- ▶ Établir un réseau et communiquer avec des comités de la condition féminine d'autres sections locales à l'échelle régionale, nationale et des districts.
- ▶ Contacter des organisations de femmes de la localité et travailler avec elles.
- ▶ Effectuer des recherches et présenter des projets d'actions et de politiques.
- ▶ Faire pression en vue d'améliorer et de changer les lois.
- ▶ Encourager la création d'autres comités de la condition féminine.
- ▶ Agir comme mentors auprès des jeunes, des femmes actives depuis peu et des nouvelles syndiquées.
- ▶ Organiser des activités éducatives et sociales informelles avec la collectivité et des comités de section locale.
- ▶ Collaborer à la planification et à l'organisation des conférences et cours des sections locales de sorte que le contenu, les conférenciers et les participants représentent la diversité de nos membres.
- ▶ Déterminer les besoins des femmes en éducation et formation afin de veiller à ce que les cours et les programmes du syndicat soient accessibles et y répondent.
- ▶ Participer au recrutement et à la sensibilisation de nouveaux membres.

Votre comité peut aussi rédiger un énoncé de mission, comme celui-ci :

«Le comité de la condition féminine de la section locale travaillera solidairement avec ses consœurs et confrères à défendre les enjeux féminins à la table de négociation, accroître la participation et le leadership des femmes dans notre syndicat, soutenir les campagnes de syndicalisation et autres des Métallos visant l'égalité et des changements politiques progressistes.»

## 1<sup>er</sup> ÉTAPE

### Recruter les membres du comité

Obtenez plus de détails sur les femmes dans votre section locale (nombre, postes qu'elles occupent, lieu de travail, âge, origines raciales, ethniques, culturelles, les langues qu'elles parlent, etc.). Un comité de la condition féminine aura de la difficulté à engager la participation des femmes et à répondre à leurs priorités s'il ne représente pas leur diversité, et il lui sera

difficile de les repérer s'il ne sait pas où les trouver dans le lieu de travail.

Les comités de la condition féminine donnent l'exemple et montrent à quel point les structures syndicales peuvent être inclusives lorsqu'ils s'efforcent d'éliminer les obstacles que les personnes défavorisées doivent surmonter depuis longtemps dans le lieu de travail, notre syndicat et la collectivité.

**Se mettre au travail : Où se trouvent les femmes?** propose une façon de vous renseigner systématiquement sur les membres féminins de votre section locale.

Quand vous saurez qui elles sont et où elles travaillent, vous pourrez commencer à recruter des volontaires.

**Se mettre au travail : Recruter des femmes pour siéger à votre comité** vous donne quelques idées sur la façon de vous y prendre.





Les hommes devraient-ils siéger au comité? Non. Plutôt, incitez-les à défendre les intérêts et préoccupations des femmes en étant de bons alliés. Voici comment ils peuvent le faire :

- ▶ Voter en faveur des motions que le comité de la condition féminine présente aux assemblées des membres de la section locale.
- ▶ Céder leur place et permettre ainsi à des femmes d'assister aux cours, conférences et congrès ou de siéger à des comités de négociation ou à l'exécutif de la section locale.
- ▶ S'ils siègent à des comités de la section locale, être prêts à collaborer avec le comité de la condition féminine sur des questions d'intérêt commun.

Les comités de la condition féminine de certaines sections locales ont établi des sous-comités qui abordent des sujets de préoccupation précis. Dans ces cas, on peut demander à des hommes d'y siéger et d'aider à trouver des solutions aux problèmes qui touchent tous les membres, comme l'accès à des services de garde abordables.

## Se mettre au travail : Où se trouvent les femmes?

Si vous faites partie d'une grande section locale, ou d'une section locale qui représente plusieurs lieux ou équipes de travail, voici un moyen de déterminer où vos consœurs travaillent et d'obtenir des informations à leur sujet. Ces informations vous aideront à figurer comment les recruter et les convaincre de participer au travail de votre comité.

Fournitures proposées :

1. Grande feuille de papier (d'un tableau à feuilles mobile, ou de papier kraft)
2. Plusieurs marqueurs de couleurs différentes
3. Un surligneur pour les questions ou les sujets qui exigent d'autres recherches
4. Une liste des membres

Sur une grande feuille de papier, tracez une carte de votre lieu de travail :

1. Dessinez de **grands encadrés** pour chaque lieu de travail. Si un emplacement particulier comporte plusieurs étages ou sous-unités, veillez à les inclure dans votre esquisse. Identifiez chaque lieu.
2. Inscrivez-y ce que vous savez et surlignez tous les points sur lesquels vous devez vous renseigner ou dressez-en une liste :
  - a. Le **nombre approximatif d'employés** à chaque lieu de travail qui s'identifient comme femmes.
  - b. Leurs **catégories d'emplois** et leur **situation d'employée** (permanente, temporaire, contractuelle, etc.).
  - c. Combien ont 35 ans et moins, de 35 à 50 ans, et 50 ans et plus?
  - d. Quelles **langues** parlent-elles le plus couramment?
  - e. Combien sont des **femmes racialisées** et combien s'identifient comme des **femmes autochtones**? *Remarque : Les personnes racialisées comprennent, sans s'y limiter, celles qui s'identifient comme Asiatiques du Sud, Asiatiques orientales, Asiatiques du Sud-Est, Africaines, Caribéennes, Sud-Américaines, Centraméricaines et Asiatiques occidentales (p. ex., Iraniennes, Afghanes). Les Autochtones comprennent celles qui s'identifient comme Métisses, Inuites ou membre d'une Première Nation.*
  - f. Combien de femmes s'identifient comme **lesbiennes, bisexuelles, transgenre ou bispirituelles**?
  - g. Combien de femmes sont **handicapées ou ont obtenu des accommodements en raison d'incapacités**?

Examinez le portrait que vous avez dressé des femmes de votre section locale afin de déterminer si votre comité les représente toutes. Par exemple, si elles sont réparties équitablement dans les trois plages d'âges et que nombre d'entre elles parlent ourdou, alors votre comité ne devrait pas se composer uniquement d'anglophones de 45 ans. Ou bien, si les femmes sont réparties équitablement dans des emplois permanents et temporaires, il ne devrait pas comprendre uniquement des travailleuses permanentes. Veillez autant que possible à ce que votre comité représente la diversité des femmes de la section locale.

Si vous avez surligné de nombreuses zones ou questions sur votre liste, effectuez plus de recherches avant de procéder au recrutement ou de prendre d'autres décisions.

## Se mettre au travail : Recruter des femmes pour siéger à votre comité

L'idéal est quand les femmes se joignent volontairement au comité de la condition féminine. Cependant, afin de vous assurer que le comité reflète le lieu de travail, vous pourriez devoir recruter des femmes de catégories d'emplois, lieux de travail, postes de travail, groupes d'âge, groupes raciaux ou ethniques précis afin que les voix clés puissent se faire entendre.

Il ne suffit pas de faire paraître un avis dans le bulletin d'information ou le site Web de la section locale, vous devez le leur demander en personne!

Repérez les recrues potentielles. ➔ Parlez-leur. ➔ Encouragez-les à se joindre au comité.

Afin de vous préparer à ces conversations, songez-y d'avance :

Énumérez trois bonnes raisons de vous joindre au comité de la condition féminine :

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

En réfléchissant à chacune des femmes que vous aimeriez recruter, indiquez une qualité ou une habileté qu'elle possède et dont profitera le comité :

1. \_\_\_\_\_

Inscrivez trois bonnes questions ou doutes qu'une femme pourrait exprimer si vous lui demandez de se joindre au comité :

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Comment répondrez-vous à ces questions ou dissiperez-vous ces doutes?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_



## 2<sup>e</sup> ÉTAPE

### Convoquer une première réunion

Décidez quand et où vous voulez vous rencontrer. Veillez à ce que la date et l'endroit conviennent à autant de femmes que possible.

Établissez un ordre du jour réaliste en fonction du temps disponible. Assurez-vous d'allouer du temps pour y inclure les présentations afin que toutes les participantes se sentent les bienvenues.

Dirigez la réunion de façon à permettre à toutes d'y participer. Encouragez les recrues et les consœurs silencieuses à s'exprimer, même pendant un bref moment.

Demandez des idées et de l'aide. Veillez à ce que personne ne se retrouve à accomplir toutes les tâches; mieux vaut en faire moins que de s'épuiser.

Convenez de l'heure et du lieu de la prochaine réunion. Obtenez les coordonnées de chaque personne afin de pouvoir leur envoyer un rappel, les notes de la réunion, etc.

Ayez du plaisir! Des choses simples comme prendre un café et des biscuits contribuent à rendre les réunions encore plus sociables et agréables.

Finissez à l'heure prévue ou avant.



## 3<sup>e</sup> ÉTAPE

### Quelle est notre mission?

Déterminez quelles questions revêtent de l'importance pour les femmes de la section locale en effectuant un simple sondage, comme dans l'exemple *Se mettre au travail : Effectuer un sondage afin de déterminer ce que pensent les femmes*. Utilisez les résultats pour guider la mission de votre comité et dresser un plan d'action.

## Se mettre au travail :

### Effectuer un sondage afin de déterminer ce que pensent les femmes

Voici un modèle de sondage sur papier que les membres du comité pourraient remettre aux femmes de la section locale. Vous pourriez aussi en créer un en ligne à l'aide de SurveyMonkey ou d'autres programmes gratuits, ou transmettre un sondage par courriel si vous avez toutes leurs adresses. Peu importe la méthode que vous utilisez, la clé consiste à faire participer les femmes en les consultant, et à toutes les inclure.

#### Sondage d'un comité de la condition féminine

Nom : \_\_\_\_\_ Service/Unité : \_\_\_\_\_

Poste : \_\_\_\_\_ Situation d'emploi (perm./temp.) : \_\_\_\_\_

#### Quelles sont les deux questions les plus urgentes pour vous?

- a. À l'intérieur du lieu de travail : \_\_\_\_\_
- b. À l'extérieur du lieu de travail : \_\_\_\_\_

#### Comment espérez-vous que votre comité de la condition féminine et votre section locale vous appuient?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Comment pouvons-nous vous joindre?

Langue maternelle :

Français  Anglais  Autre  Quelles autres langues parlez-vous? \_\_\_\_\_

J'ai besoin d'une interprète

En personne  Meilleurs moments de la journée : \_\_\_\_\_

Téléphone  Votre (vos) numéro(s) : \_\_\_\_\_

Réunions d'information **avant le travail?**  **l'heure du dîner?**  **après le travail?**

Réunions d'information à \_\_\_\_\_ (heure)

Courriel  Votre (vos) adresse(s) : \_\_\_\_\_

Site Web de la section locale  À quelle fréquence le consultez-vous?

Plus d'une fois par jour  Une fois par jour  Une fois par semaine  Autre  \_\_\_\_\_

Dépliant  Bulletin d'information  Tableau d'affichage

Facebook  Twitter  Autre appli.  \_\_\_\_\_

**Merci de votre temps. Veuillez retourner le sondage à :** \_\_\_\_\_

## 4<sup>e</sup> ÉTAPE

### Créer un plan d'action

Un comité de la condition féminine obtiendra des résultats et engagera la participation des femmes s'il est actif. Autrement dit, il ne suffit pas de tenir des réunions pour transformer votre mandat en actions.

Le plan d'action de votre comité devrait comprendre des activités liées à au moins quelques questions jugées d'importance par les femmes de votre section locale. Il devrait aussi prévoir des communications avec les membres, leur apport à la négociation collective, la participation des femmes aux cours, conférences et congrès, la rédaction et la présentation de motions et de résolutions lors d'assemblées syndicales à tous les échelons, et l'action politique. En d'autres mots, faire don d'argent et de fournitures à de bonnes causes est important, mais ce ne devrait pas être le seul objectif du travail de votre comité.

Un bon plan d'action s'attaquera aux causes fondamentales d'un problème et tentera aussi de répondre aux besoins d'aide immédiats. Agissez «en amont» ainsi qu'«en aval».

#### En amont

Où vous trouverez la cause fondamentale d'un problème (lois, politiques, institutions, croyances de la société) et les organisations qui prônent et promeuvent le changement : comme une hausse du financement gouvernemental affecté aux services, au personnel de première ligne et aux installations; nouvelles lois; plans d'action provinciaux et fédéraux; requêtes; etc.

#### En aval

Où vous trouverez les personnes dans le besoin et les organisations pouvant les aider : qui leur fournissent un refuge, de la nourriture, des vêtements et d'autres soutiens essentiels au maintien de la vie; recueillent des fonds pour maintenir leurs services ou les accroître; rehaussent sensibilisation au sujet des besoins dans la localité et s'attaquent à la discrimination envers les personnes dans le besoin.

Vous pouvez utiliser *Se mettre au travail : Créer un plan d'action* pour organiser votre travail. Vous trouverez des idées d'activités dans *Dix moyens pour un comité de bâtir une section locale inclusive*, aux pages 27–28 et à la section du guide intitulée *Enjeux clés des Femmes d'acier*, à la page 43. *Remue-méninges : Une technique visant à produire de nouvelles idées*, à la page 31 propose une façon créative de choisir des objectifs et des activités.

Aussi, envisagez ce qui suit lorsque vous établirez votre plan d'action :

- ▶ Par quelles actions le plan aborde-t-il les questions que les femmes de la section locale considèrent importantes?
- ▶ Qui a le pouvoir de répondre à leurs préoccupations?
- ▶ Pouvez-vous les amener à participer au plan d'action?
- ▶ Avez-vous des alliés dans notre syndicat et la collectivité susceptibles de pouvoir vous aider?
- ▶ Votre plan est-il réalisable?
- ▶ Est-il divertissant?
- ▶ Si nous ne pouvons tout faire immédiatement, quelles sont les priorités?



## Se mettre au travail : Créer un plan d'action

Un plan d'action est un moyen d'agir sur des questions importantes que les femmes jugent importantes.

Pour chaque question clé que votre comité décide d'aborder, obtenez l'information suivante :

- ▶ Comment le succès se manifesterait-il (c.-à-d., comment sauriez-vous que vous avez réussi?)
- ▶ Tout défi que vous prévoyez devoir surmonter.
- ▶ Les activités ou actions à entreprendre.
- ▶ Qui fera quoi?
- ▶ Quand elles devraient avoir lieu (à une date ou une période précise).
- ▶ Quelles ressources (p. ex. : argent, matériel) vous faut-il pour les exécuter?
- ▶ Communication (qui devrait savoir quoi?)

Vous pourriez utiliser un tableau comme celui-ci :

### 1<sup>er</sup> enjeu clé :

Comment le succès se manifesterait-il dans le cas de cet enjeu?

Quels défis pourrions-nous devoir surmonter?

Activités	Qui fera quoi?	D'ici quand?	Ressources	Communication

### 2<sup>e</sup> enjeu clé :

Comment le succès se manifesterait-il dans le cas de cet enjeu?

Quels défis pourrions-nous devoir surmonter?

Activités	Qui fera quoi?	D'ici quand?	Ressources	Communication

### 3<sup>e</sup> enjeu clé :

Comment le succès se manifesterait-il dans le cas de cet enjeu?

Quels défis pourrions-nous devoir surmonter?

Activités	Qui fera quoi?	D'ici quand?	Ressources	Communication

En voici un exemple :

## 1<sup>er</sup> enjeu clé : Services de garde abordables

**Comment le succès se manifesterait-il dans le cas de cet enjeu?** Plus de femmes occupent des postes à plein temps; les parents qui travaillent dépensent moins en services de garde et vivent moins de stress; les femmes/les parents sont plus nombreux aux activités syndicales; un nombre accru de places de qualité dans les garderies de la localité.

**Quels défis pourrions-nous devoir surmonter?** Ce n'est pas tout le monde qui croit que les femmes devraient travailler à l'extérieur ou juge nécessaire d'investir largement dans des programmes nationaux/provinciaux de garderies; des membres peuvent ne pas appuyer le financement d'une nouvelle initiative à même les fonds du syndicat.

Activités	Qui fera quoi?	D'ici quand?	Ressources	Communication
Joignez-vous à des organismes provinciaux ou nationaux qui revendiquent de meilleurs services de garde et participez à leurs activités.	Marina trouvera des organismes, s'informerá sur les frais d'adhésion et nous en fera part lors de notre prochaine réunion.  Tracey rédigera une motion et la présentera à la prochaine assemblée des membres.	Essayez de vous joindre à l'organisation d'ici deux mois.	Fonds pour payer les frais d'adhésion et financer les activités (rassemblements, pressions auprès des responsables politiques, etc.).	Remettez les fiches de renseignements aux membres de la section locale, affichez-les sur la page Web ou Facebook de la section locale et mentionnez-les dans le rapport du comité aux assemblées des membres.  Avis d'activités à venir afin d'encourager la participation.
Négociez une subvention pour les services de garde dans notre convention collective.	Amina obtiendra des clauses modèles de la coordonnatrice des Femmes d'acier du district.  Après que le comité aura revu les options, Amina et Sandy rencontreront la présidente ou le président de la section locale afin d'obtenir les dates de la prochaine ronde de négociations.	Vous avez trois mois pour préparer des propositions.  Vous avez jusqu'à la prochaine ronde de négociations pour les faire incorporer dans les revendications de la section locale.	Des appels téléphoniques, des recherches en ligne sur des clauses, les frais des services de garde et les montants habituels de subventions.	Discussion et partage d'information entre les membres du comité de la condition féminine, la présidente ou le président et les membres du bureau exécutif de la section locale. Mentionnez-les également les rapports du comité aux assemblées des membres.

Activités	Qui fera quoi?	D'ici quand?	Ressources	Communication
Modifiez les règlements de la section locale afin qu'ils couvrent les frais des services de garde pour les membres qui assistent aux activités syndicales approuvées.	Stephanie trouvera des exemples de libellés dans le Guide des comités de la condition féminine, en obtiendra de la coordonnatrice des Femmes d'acier du district. Stephanie et Tracey prépareront des notes d'allocution et une motion à présenter à une réunion de la section locale.	Dans les six prochains mois.	Des appels téléphoniques en vue d'obtenir des clauses modèles	Chaque membre du comité discutera de l'idée avec deux ou trois autres membres qui ont des enfants d'âge scolaire, afin d'obtenir leur appui.  La présidente du comité discutera du bien-fondé avec la présidente ou le président de la section locale.





## 5<sup>e</sup> ÉTAPE

### Comment nous y prendre?

Maintenant que vous avez un plan d'action, votre comité de la condition féminine doit savoir où trouver les ressources nécessaires.

Le comité comptera souvent uniquement sur ses membres pour lui consacrer du temps. Cependant, d'autres comités peuvent aussi demander des fonds à la section locale en vue de concrétiser leur plan d'action et de couvrir entre autres le temps perdu, les déplacements, les services de garde, les repas, la location de salles et les dons.

Prenez l'habitude de préparer un budget chaque année en fonction de votre plan d'action, et présentez-le à l'exécutif de la section locale aux fins d'examen. Le comité fera ainsi preuve d'organisation et de crédibilité aux yeux du reste de la section locale. Le fait d'élaborer un plan d'action et un budget vous aidera à expliquer aux autres sur quoi se concentre le comité et pourquoi il a besoin de fonds, ainsi qu'à bien répartir votre temps et à rester centrée sur ses objectifs!

### Voici quelques conseils pour établir le budget du comité de la condition féminine :

#### 1. Dressez un calendrier du cycle budgétaire et des activités clés de la section locale.

- ▶ Informez-vous sur l'exercice financier de votre section locale, et quand elle approuve les budgets.
- ▶ Déterminez quand et comment elle approuve les activités et les demandes de fonds et quand elle considérerait le budget de votre comité.

#### 2. Passez en revue ses états financiers annuels antérieurs afin d'y repérer les habitudes de dépenses.

- ▶ Prenez note des montants importants affectés à des éléments clés ou préférés afin de savoir quand NE PAS demander de fonds. Présentez votre demande quelques mois avant ou après.
- ▶ Portez attention aux activités importantes prévues dans la vie de la section locale, par exemple, conférences et congrès internationaux, etc. Veillez à ce que votre section locale envoie des femmes à ces activités.
- ▶ Trouvez des moyens d'expliquer le travail de votre comité de façons compatibles avec les priorités de votre section locale.

#### 3. Utilisez le modèle dans la fiche *Se mettre au travail : Établir un budget pour le comité, à titre de guide*.

- ▶ Faites la différence entre les frais administratifs, autrement dit ceux liés à la participation des membres aux réunions, et les coûts des programmes, et dites quelles activités vous voulez que votre comité organise et mette en œuvre.
- ▶ Vous montrerez ainsi que le travail du comité ne consiste pas uniquement à envoyer des membres à des réunions, mais que ces réunions donnent des résultats bénéfiques à toutes les femmes de la section locale.

#### 4. Recherchez d'autres sources de revenus et ressources.

- ▶ Envisagez de travailler conjointement avec d'autres comités, comme ceux sur la santé et la sécurité ou les droits de la personne, afin de maximiser ensemble les retombées et les ressources.
- ▶ Adressez-vous au comité de la condition féminine de votre district afin de déterminer s'il existe des sources de financement dans notre syndicat ou des programmes gouvernementaux de subvention.
- ▶ Déterminez si votre section locale contribue au Fonds d'éducation familiale et communautaire des Métallos. Si oui, vous pourriez songer à lui présenter une demande de financement

#### 5. Reliez vos efforts de collecte de fonds à votre programmation.

- ▶ Si vous tenez une activité de collecte de fonds, organisez-la de façon à ce qu'elle vous aide à atteindre les objectifs de recrutement, de lobbying ou d'éducation de votre comité.
- ▶ Songez à faire don d'une partie ou de la totalité des recettes à une campagne ou à un organisme dévoué à l'avancement de l'égalité des femmes dans la localité.

## Se mettre au travail : Établir un budget pour le comité

Utilisez ce modèle en vue d'établir un budget pour votre comité de la condition féminine :

<b>Frais liés aux programmes</b>	
	\$
	\$
	\$

<b>Frais administratifs</b>	
	\$
	\$
	\$

<b>Revenus prévus provenant des collectes de fonds</b>	
Activité(s)	
Revenus prévus	
moins	
Frais prévus	\$

<b>Budget total projeté</b>	
Dépenses	\$
moins	
Revenus prévus	\$
<b>Frais totaux estimatifs</b>	\$

### Comment le maintenir actif!

*Recueillir des fonds pour des objectifs spéciaux ou secondaires ne pose aucun problème. Cependant, les comités de la condition féminine ne devraient pas avoir à organiser des tirages au sort, des ventes ou d'autres événements en vue d'activités principales comme envoyer des membres à des cours et conférences, tenir des réunions et travailler avec des membres et des partenaires communautaires.*

### **Comptabilisation des dépenses**

Consultez la secrétaire financière ou le secrétaire financier de votre section locale afin de vous informer sur la façon exacte de documenter et déclarer les dépenses ainsi que les fonds recueillis.

Suivez de près vos dépenses et respectez votre budget. (S'il existe des raisons légitimes au fait que les dépenses liées aux activités de votre comité excèdent celles prévues au budget approuvé par la section locale, veillez à consulter l'exécutif et à obtenir son approbation avant de dépenser plus que le montant approuvé.)

Soyez prête à faire état des activités du comité aux assemblées des membres de la section locale. Vous montrerez ainsi que le comité est responsable et qu'il répond de ses actes, ce qui rehaussera la sensibilisation et le soutien à son égard.



**6<sup>e</sup> ÉTAPE****Comment le maintenir actif!**

Le comité de la condition féminine n'a pas besoin uniquement d'argent pour fonctionner correctement. Vous devrez également :

- ▶ Diviser les responsabilités entre les membres du comité et partager le travail.
- ▶ Communiquer avec les femmes dans le lieu de travail.
- ▶ Rendre le comité visible et accessible.
- ▶ Voir à ce que la participation au comité soit divertissante et qu'elle ne draine pas l'énergie.

**Partage des responsabilités**

Élisez une personne à la présidence de votre comité ou demandez à une volontaire de l'assumer. Elle devrait présider les réunions, maintenir l'ordre et suivre l'ordre du jour. Si le travail par quart empêche une présidente de présider chaque réunion du comité, attribuez la responsabilité à tour de rôle ou élisez des coprésidentes, ce qui donnera aux autres la possibilité d'apprendre comment diriger une réunion.

Puisque le comité doit rendre des comptes à tous les membres, élisez une secrétaire-archiviste ou faites appel à une volontaire pour rédiger le procès-verbal de la réunion. Notez toutes les motions adoptées et les actions à entreprendre. Transmettez l'information à d'autres comités et à l'exécutif de la section locale. Offrez volontairement de présenter un rapport verbal à chaque assemblée des membres de la section locale.

Décidez de la façon dont vous dirigerez les réunions. Suivrez-vous les règles de procédures parlementaires ou les règles de Robert? Choisissez celles qui conviennent le mieux à votre comité. Assurez-vous qu'un grand nombre des membres du comité apprennent comment diriger une réunion à l'aide de votre processus préféré.

Faites appel à des volontaires et répartissez la charge de travail entre les membres du comité. Un comité où seulement quelques personnes font tout le travail épuisera certains de ses membres et suscitera l'apathie chez de nombreux autres.

**Faire en sorte que les réunions soient divertissantes**

Mis à part le partage des responsabilités, il existe d'autres moyens de veiller à ce que les réunions du comité de la condition féminine soient divertissantes.

- ▶ Visez différents objectifs à chaque réunion. Consacrez une réunion à l'éducation (visionnez une vidéo sur un sujet lié aux droits des femmes, invitez une conférencière d'une campagne ou organisation de femmes), la suivante à des divertissements et au bien-être (organisez un souper, rassemblez-vous pour le thé ou une dégustation de vins et fromages, ou un repas-partage) et consacrez le tiers du temps aux affaires habituelles. Poursuivez la rotation.
- ▶ Faites preuve de gratitude les unes envers les autres. Remerciez-vous et félicitez-vous mutuellement de vos réalisations. Célébrez vos réussites!

**Communication**

Tous les membres du comité devraient s'assurer de rester en contact avec d'autres femmes au travail et leur parler directement des questions et activités courantes.

Votre comité peut aussi recourir aux médias sociaux (une page Facebook, par exemple, aux courriels et messages texte pour communiquer avec ses membres et avec les femmes dans la section locale. Ces nouveaux types de médias peuvent servir à :

- ▶ Partager des histoires de succès.
- ▶ Tenir les membres au courant du travail du comité de la condition féminine.
- ▶ Recruter de nouvelles volontaires pour les activités du comité.
- ▶ Obtenir des réponses aux invitations aux réunions.
- ▶ Rappeler aux membres les activités à venir.
- ▶ Mobiliser les membres pour qu'elles assistent aux réunions où ont lieu des votes importants.



Liez les sites de votre comité aux comptes officiels du syndicat sur Facebook, Twitter, YouTube, Flickr et Instagram. Encouragez les membres à en faire autant.

Encouragez le dialogue et des débats sains. Autrement dit, faites preuve de respect à l'égard des autres et de leurs opinions, et supprimez tout commentaire inapproprié ou irrespectueux.

On peut obtenir un «Guide de base» et de la formation sur les nouveaux médias auprès du Service des nouveaux médias du syndicat. Que vous désiriez vous procurer le guide, parler de formation ou obtenir des détails, écrivez à [nouveauxmedias@metallos.ca](mailto:nouveauxmedias@metallos.ca).

### **Assurez l'accessibilité aux activités du comité**

Tenez les réunions dans des endroits sécuritaires dotés d'un ascenseur ou sans escaliers à des heures convenables. Les bureaux syndicaux et ceux des districts servent souvent à cette fin; cependant, veillez à ce que les femmes se sentent à l'aise d'y entrer et d'en sortir le soir.

Offrez des services de garde et le transport au besoin. Commencez et terminez les réunions à temps.

Voici d'autres idées :

- ▶ Demandez du temps pour vous réunir pendant les conférences et les congrès.
- ▶ Prévoyez le faire dans la salle de repas au travail.
- ▶ Organisez un repas-partage à l'heure du midi, ou un souper au domicile d'une personne.

Parfois, il peut s'avérer difficile de fixer la date d'une réunion ordinaire en raison du travail par quarts ou des responsabilités familiales des femmes. De plus, certaines sections locales sont réparties sur une vaste région géographique, par conséquent, les réunions en face à face sont des activités spéciales qu'il faut organiser et budgéter. Dans ces cas, l'utilisation de technologies comme les conférences téléphoniques, Skype, GoToMeeting ou d'autres outils électroniques peuvent constituer des solutions efficaces.



7<sup>e</sup> ÉTAPE**Le comité est-il efficace?**

De temps à autre, vérifiez comment votre comité se débrouille.

Examinez votre plan d'action et déterminez si vous atteignez vos objectifs. Par exemple, d'autres femmes assistent-elles à vos activités et réunions?

Obtenez-vous la coopération d'autres comités de la section locale lorsque vous défendez des enjeux clés? L'assemblée des membres a-t-elle approuvé votre motion?

Invitez les membres de votre comité à participer à une discussion franche. Demandez à chacune de dire ce qu'elle croit que le comité devrait :

▶ **Commencer à faire**

▶ **Arrêter de faire**

▶ **Continuer à faire**

Demandez l'avis d'autres aussi. Parlez à des femmes de la section locale ou effectuez un sondage auprès d'elles afin d'obtenir leur opinion sur le travail du comité.

Si vous êtes coincée, n'oubliez pas que vous pouvez toujours recourir à la structure de soutien des Femmes d'acier (voir page 31) et demander des conseils et de l'aide.



## Dix moyens pour le comité de bâtir une section locale inclusive

### 1. Conversez, en personne, avec des femmes que vous ne connaissez pas.

- ▶ Chaque semaine, adressez-vous à un membre féminin à qui vous n'avez jamais parlé ou avez rarement parlé. La prochaine fois, accueillez-les par leur nom.
- ▶ Exercez-vous à poser des questions menant à des conversations et écoutez bien les réponses.
- ▶ Invitez-les à prendre un café ou à assister à une réunion syndicale avec vous.

### 2. Accueillez les nouvelles femmes dans le lieu de travail et la section locale.

- ▶ Présentez-vous, tout comme notre syndicat.
- ▶ Invitez-les à prendre le café et à en rencontrer d'autres dans la section locale.
- ▶ S'il existe un programme d'embauche ou d'orientation des nouveaux membres à votre section locale, assurez-vous qu'il comprend de l'information sur votre comité de la condition féminine.

### 3. Tenez une séance éducative d'une demi-heure à l'heure du midi ou après le quart de travail sur un enjeu important pour les femmes de votre section locale.

### 4. Fixez une heure chaque semaine/aux deux semaines où les femmes peuvent régulièrement venir parler du lieu de travail et d'autres enjeux. Offrez thé et café.

### 5. Faites élire des femmes à des postes de la section locale.

- ▶ Encouragez des militantes à se joindre au comité de négociation, au comité des griefs ou d'autres comités et à l'exécutif de la section locale.
- ▶ Encouragez les femmes à suivre la formation de déléguée, de représentante en santé-sécurité ou de dirigeante de section locale et sur la négociation collective.
- ▶ Assurez-leur un encadrement et d'autres soutiens, en particulier si la formation n'est pas offerte quand elles commencent à assumer leurs nouvelles fonctions.
- ▶ Rassemblez les femmes en vue d'identifier l'éventail de questions qui les touchent le plus. Partagez ces informations avec l'exécutif de la section locale et le comité de négociation afin qu'elles deviennent des priorités de négociation.

### 6. Nouez des liens avec la collectivité.

- ▶ Déterminez ce que vos membres font déjà à l'extérieur du lieu de travail en vue de promouvoir la justice. Songez à la façon dont le comité de la condition féminine ou la section locale pourrait appuyer ces activités.
- ▶ Cherchez à savoir sur quel territoire des Premières Nations ou des Métis vous vivez et travaillez. Nouez des liens entre ces communautés et notre syndicat. Commencez les activités syndicales en reconnaissant leur territoire traditionnel.
- ▶ Déterminez qui recrute et appuie les travailleuses et travailleurs migrants et les immigrants dans votre région, portez-vous bénévole, apprenez et nouez des liens entre eux et la section locale.
- ▶ Amenez votre section locale à soutenir les campagnes sur le salaire minimum, les luttes contre la pauvreté, les actions pour la justice envers les Autochtones, le logement abordable et d'autres efforts de recrutement dans votre région.
- ▶ Invitez une conférencière à parler d'une initiative d'une organisation communautaire et versez des honoraires ou un don au groupe.

- ▶ Recrutez des volontaires dans la section locale pour assister et prêter main-forte à des activités d'organismes réclamant la justice sociale dans la localité.
- ▶ Déterminez ce dont le refuge pour femmes de la localité a le plus besoin (jouets, vêtements, articles de toilette), et faites une collecte auprès des membres.

## **7. Renseignez-vous sur les questions nationales touchant les femmes.**

- ▶ Cliquez sur «J'aime» dans la page Facebook canadienne des Femmes d'acier du syndicat ou celle du comité de la condition féminine du district.
- ▶ Visitez **[www.metallos.ca/femmesdacier](http://www.metallos.ca/femmesdacier)** et découvrez comment notre syndicat aborde les enjeux nationaux.
- ▶ Les services de garde, la violence faite aux femmes, la justice pour les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées et l'équité salariale sont tous des enjeux nationaux et locaux. Invitez des conférencières à en parler.

## **8. Impliquez-vous dans la politique électorale.**

- ▶ Songez à briguer un poste de conseillère scolaire, conseillère municipale, membre d'une législature provinciale ou territoriale ou au Parlement fédéral.
- ▶ Soutenez les campagnes d'autres candidates qui réclament la justice sociale.
- ▶ Préparez des questions sur l'égalité des femmes à poser aux candidates et candidats lors des élections à venir.
- ▶ Participez aux activités du NPD dans votre région.
- ▶ Encouragez les femmes à voter et à être actives sur le plan politique dans leurs circonscriptions en vue de faire élire des candidates et candidats progressistes.

## **9. Pensez globalement**

- ▶ Informez-vous sur le Fonds humanitaire des Métallos et amassez des fonds pour une initiative de femmes d'un autre pays. **[www.metallos.ca/fonds-humanitaire](http://www.metallos.ca/fonds-humanitaire)**.

## **10. Collaborez à l'organisation d'activités dans votre localité afin de souligner les dates clés pour les femmes, dont les suivantes :**

- ▶ 8 mars (Journée internationale de la femme)
- ▶ Avril (Journée de l'équité salariale; la date varie selon la province ou le territoire)
- ▶ 4 octobre (Journée nationale de commémoration des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées)
- ▶ 6 décembre (Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes)

## **Créer un milieu interculturel accueillant**

- ▶ Si vous servez de la nourriture à vos réunions, veillez à offrir de véritables options aux personnes végétariennes ou à celles qui ont des problèmes de santé, comme le diabète, ou évitez certains aliments pour des raisons religieuses.
- ▶ Assurez-vous que la nourriture à vos activités soit clairement étiquetée afin que les gens puissent faire des choix éclairés au sujet de ce qu'ils mangent.
- ▶ Si vous avez des doutes, ne présumez rien. Posez des questions de manière respectueuse et ouverte,



et sachez que la plupart des gens préfèrent un milieu où ils peuvent parler de leurs antécédents.

- ▶ Prenez le temps d'apprendre comment prononcer et épeler correctement les noms de vos membres.
- ▶ Si les gens ne participent pas aux activités syndicales, ne présumez pas que c'est parce qu'ils ne sont pas intéressés. Posez des questions sur ce qui pourrait les intéresser ou les amener à s'impliquer davantage.
- ▶ Évitez de blasphémer et d'utiliser un langage abusif. Les nouveaux membres de notre syndicat ou ceux qui débutent dans leur emploi peuvent ne pas être habitués à ce langage et craindre de s'impliquer.
- ▶ Si d'autres personnes parlent, donnez-leur le temps d'exprimer leurs opinions et essayez de répondre à leurs questions de manière respectueuse.
- ▶ Efforcez-vous de décourager la formation de cliques à vos réunions. Incorporez-y des activités qui donnent l'occasion à toutes les participantes d'apprendre à se connaître les unes les autres, et veillez à ce qu'elles aient toutes un rôle à jouer.
- ▶ Lorsque vous planifiez un rassemblement important, envoyez un questionnaire aux membres à l'avance sur leurs besoins d'accommodements en ce qui concerne leur mobilité, leur alimentation, la garde d'enfants, etc.
- ▶ Ne faites pas de blagues ni de commentaires négatifs au sujet de la tenue vestimentaire, l'alimentation, l'accent, la façon de parler, etc., d'une personne.
- ▶ Tenez vos activités dans des lieux dotés de toilettes universelles et accessibles à toutes les tailles, que les gens se déplacent à pied ou dans un fauteuil roulant.

Adapté du cours La communication interculturelle au travail du SEFPO

Chaque section locale établit sa propre politique de dépenses. Pourvu que les sections locales se conforment aux statuts du syndicat, elles peuvent rédiger des politiques répondant à leurs propres besoins. Certaines ont pris des mesures afin de s'assurer que les membres qui ont des enfants puissent participer aux activités syndicales. Les parents ou tuteurs bénéficient de la couverture des frais de garde, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. Cependant, puisque les femmes assument encore la plupart des responsabilités familiales, la couverture de ces frais aide vraiment les Femmes d'acier!

### **Voici deux exemples de libellé de politique de sections locales des Métallos :**

(Traduction libre)

«Lorsqu'une déléguée/un délégué élu assiste à un congrès, une conférence ou un cours, la section locale verse un maximum de 75 \$ par enfant par jour sur présentation de reçus confirmant la dépense. La section locale ne rembourse pas les frais de garde que la déléguée/le délégué aurait normalement engagés si elle/il avait été à son lieu de travail ni ceux fournis par une conjointe/un conjoint ou une compagne/un compagnon.» [Article 6(b) des règlements de la SL 1998 des Métallos à l'Université de Toronto]

«Les membres en fonction pour la section locale, lors d'une assemblée générale locale, d'une réunion de l'exécutif ou pour participer à un cours approuvé par la section locale, recevront le remboursement des coûts additionnels encourus pour la garde de leurs enfants. Les coûts additionnels seront déterminés par la différence entre les coûts des jours de travail normaux et les coûts effectivement encourus. Toute dépense exceptionnelle de garde d'enfants nécessitera l'approbation préalable du secrétaire-trésorier.» (Politique financière 5.07 du STT, SL 1944 du Syndicat des Métallos)



## Remue-méninges : Une technique visant à produire de nouvelles idées

Si votre comité s'est enlisé dans la routine ou cherche tout simplement de nouvelles idées créatives en vue d'activités, essayez la technique de remue-méninges. Invitez les membres et d'autres femmes qui n'y siègent pas. Une salle remplie de personnes aux vues similaires ne générera pas autant d'idées créatives qu'un groupe diversifié!

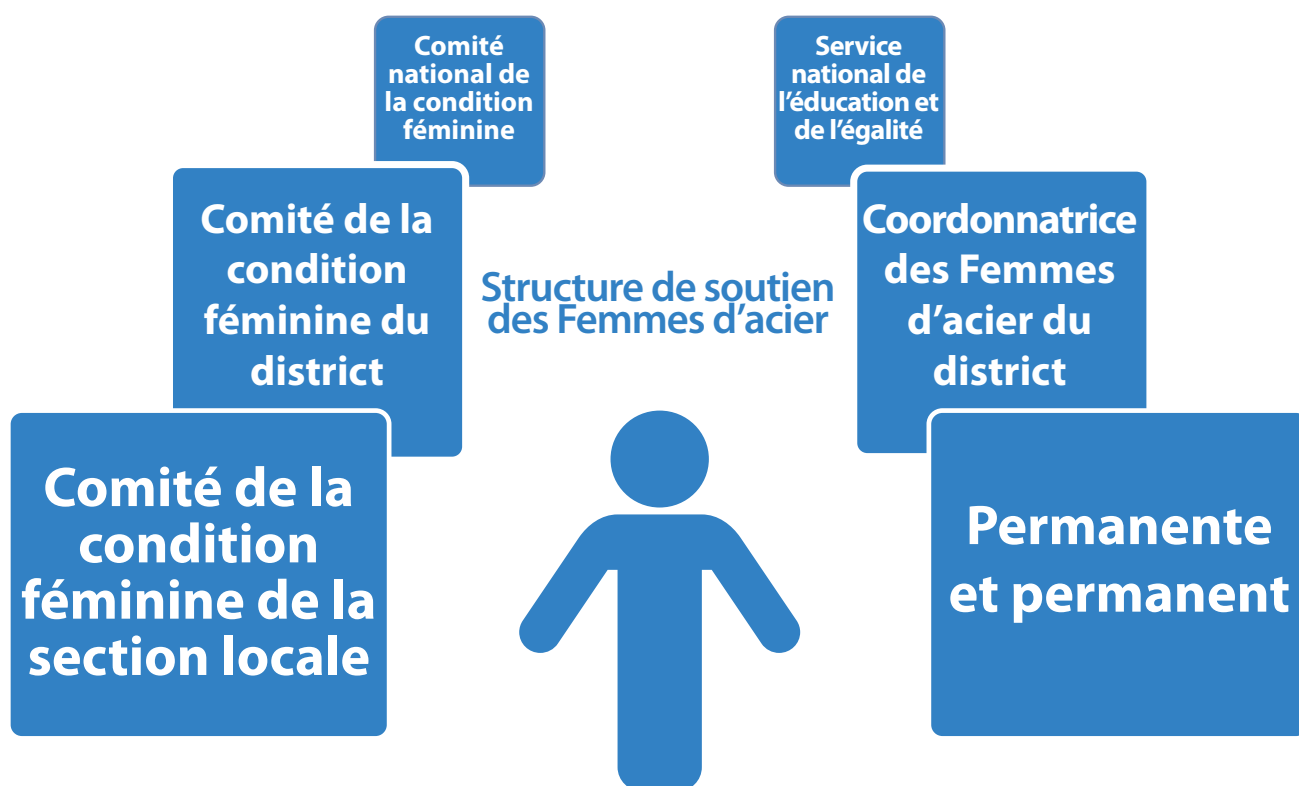
Vous aurez besoin d'un stand pour le tableau mobile, de papier et d'un marqueur. Veillez à ce que tout le monde puisse s'asseoir confortablement et voir le tableau.

Voici comment procéder :

1. Demandez à une personne d'inscrire les idées sur une feuille du tableau.
2. Définissez clairement la question (p. ex. : Quelles activités inciteront les femmes de notre section locale à réclamer des services de garde dans notre localité?)
3. Expliquez clairement que votre objectif est de générer autant d'idées que possible. Aucune idée n'est trop irréaliste pour ne pas être ajoutée à la liste.
4. Demandez aux femmes de lancer leurs idées à voix haute.
5. Prenez note de toutes les idées, sans jugement ni critique.
6. Quand une feuille est remplie aux trois quarts, collez-la au mur et prenez-en une nouvelle.
7. Ne craignez pas le silence; attendez que les idées surgissent!
8. Seulement quand les participantes n'auront vraiment plus d'idées, remerciez-les de leur apport.

Le groupe peut maintenant commencer à évaluer les idées. Débutez en éliminant celles que le groupe juge illégales, trop coûteuses ou trop risquées. Ne soyez pas surprise si une personne propose une nouvelle idée ou une façon d'en modifier une qui fait déjà partie de la liste. Poursuivez le processus jusqu'à ce qu'il en reste un nombre raisonnable.

Si vous souhaitez classer les idées, invitez chaque femme à indiquer les deux ou trois plus importantes auxquelles elle contribuerait en cochant les idées au tableau.



# Obtenir des résultats

## Quel est notre rôle?

Pour diriger efficacement un comité de la condition féminine, il importe de comprendre la structure de notre syndicat. Le comité pourra ainsi orienter ses questions, suggestions et demandes à la personne ou à l'endroit approprié.

En cas de doutes quant à la personne à consulter ou l'endroit où aller, faites appel à la structure de soutien des Femmes d'acier. L'exécutif, les permanentes/permanents, le comité de la condition féminine et la coordonnatrice des Femmes d'acier du district constituent vos premières lignes de soutien.

## Participation à la section locale

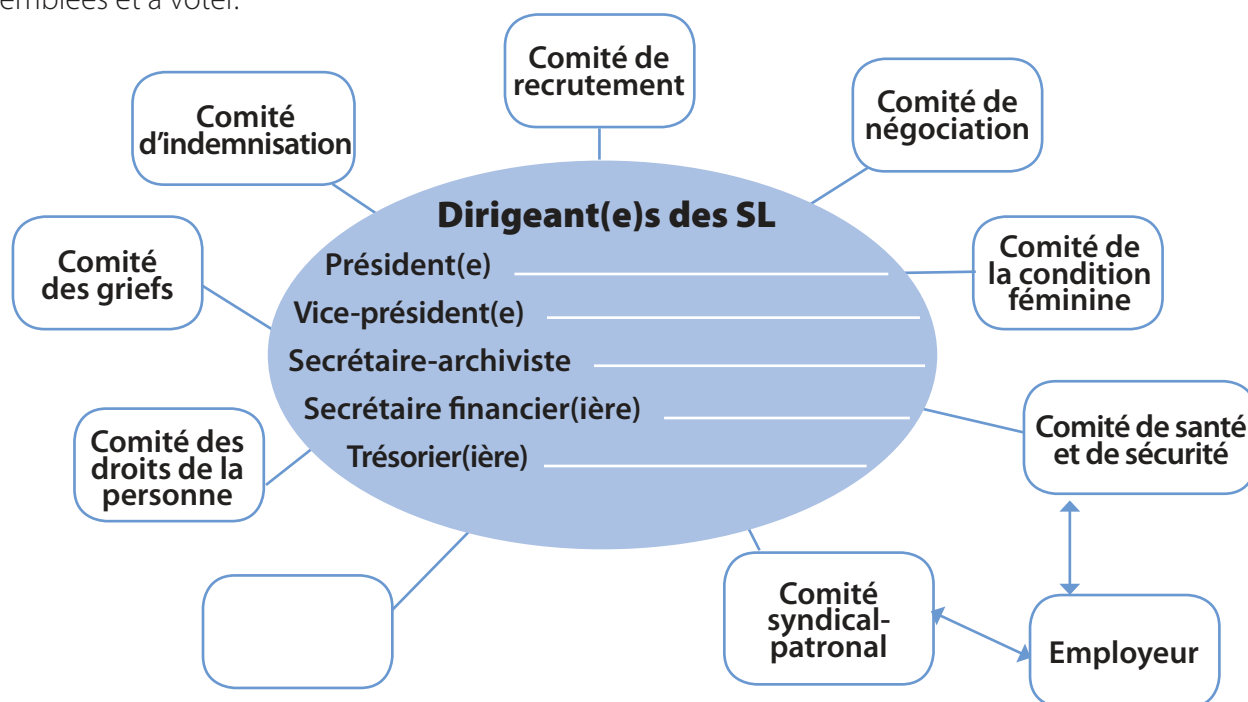
Les sections locales et les unités individuelles d'une section locale composée forment la base du Syndicat des Métallos. Elles sont gérées par un bureau exécutif, qui se compose des dirigeants suivants : présidente/président, vice-présidente/président, secrétaire-archiviste, secrétaire financière/financier et trésorière/trésorier, que les membres élisent tous les trois ans.

Les principales règles qui établissent le fonctionnement de la section locale sont énoncées dans les règlements de la section locale. Votre section locale peut utiliser les Règlements standards des sections locales ou ceux des sections locales composées des Métallos, ou adopter un ensemble de règlements distincts approuvés.

Les sections locales peuvent modifier les règlements ou y ajouter des dispositions en vue de répondre à des besoins précis de leurs membres, pourvu que ces modifications soient conformes aux statuts de notre syndicat. (Par exemple, les personnes qui ont des enfants ou qui prennent soin d'aînés peuvent se trouver dans l'impossibilité d'assister à des réunions prévues à 19 h. Vous pouvez proposer de modifier les heures des réunions et l'endroit où elles ont lieu afin qu'elles soient plus accessibles.)

De nombreuses décisions sur les affaires de la section locale sont prises pendant les assemblées générales des membres, où ces derniers peuvent présenter des motions et voter pour ou contre elles. Les motions portent sur des points comme envoyer des membres à des cours et des conférences, financer des projets, changer les règlements de la section locale et appuyer des campagnes de notre syndicat ou d'organismes communautaires.

Les membres du comité de la condition féminine doivent savoir comment rédiger et présenter des motions, expliquer pourquoi les membres de la section locale devraient voter en leur faveur et inciter leurs partisans à assister aux assemblées et à voter.





## Se mettre au travail :

### Comment entrer en contact avec l'exécutif et les comités de votre section locale

Utilisez un outil comme celui-ci pour que les membres de votre comité sachent à quelles personnes dans la section locale elles peuvent demander de l'information et du soutien.

SL n° \_\_\_\_\_ autonome  composée

Unités de votre section locale (s'il s'agit d'une section locale composée) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bureau de district \_\_\_\_\_ Permanente/Permanent \_\_\_\_\_

Date d'élection des dirigeantes/dirigeants (assemblée générale des membres) \_\_\_\_\_

Nom des dirigeantes et dirigeants	Adresse postale	Adresse courriel	N° de téléphone
Présidente/Président			
Vice-présidente/président			
Secrétaire-archiviste			
Secrétaire financière/financier			
Trésorière/Trésorier			
Déléguée/Délégué en chef			
Présidente du comité de la condition féminine			
Présidente/Président du comité des griefs			
Présidente/Président du comité de santé et de sécurité			
Présidente/Président du comité de négociation			
Présidente/Président du comité des droits de la personne			
Présidente/Président d'un autre comité			

## Se mettre au travail : Établir une relation avec le comité des droits de la personne

Les statuts du Syndicat des Métallos demandent à chaque section locale d'établir un comité des droits de la personne. Si votre section locale en a créé un, votre comité de la condition féminine devrait songer à la façon dont chaque comité peut appuyer le travail de l'autre.

Les femmes ne sont pas «seulement» des femmes, mais bien davantage : nous appartenons à une race, nous avons une identité ethnique, une orientation sexuelle et différentes habiletés physiques et mentales, par exemple. Donc, les enjeux que le comité des droits de la personne choisit d'aborder peuvent être importants pour les femmes racialisées, autochtones, handicapées et LGBTABLI+.

Voici quelques exemples de ce que votre comité de la condition féminine peut faire :

- ▶ Planifier une réunion conjointe afin de cerner les préoccupations communes.
- ▶ Tendre la main aux femmes qui siègent au comité des droits de la personne et les inviter à vous faire part de leurs commentaires.
- ▶ Collaborer avec le comité des droits de la personne à planifier les activités du Mois de l'histoire des Noirs, de la Journée nationale des Autochtones, du mois de la Fierté, du 4 octobre (Journée nationale de commémoration des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées), etc.
- ▶ Afin de recruter des femmes au comité ou assister à des cours et des conférences, rechercher des femmes de diverses races, langues, orientations sexuelles, plages d'âge et habiletés.
- ▶ Au moment d'aborder les préoccupations des femmes, réfléchir à la façon dont elles les touchent différemment selon leur race, leur habileté ou d'autres caractéristiques afin que les actions du comité soient pertinentes à tous les membres.

De plus, le comité doit rendre des comptes à la section locale. La présidente ou un membre du comité devrait présenter un rapport à chaque assemblée générale des membres, même brièvement. (Si le rapport du comité ne figure pas à l'ordre du jour, demandez à modifier l'ordre afin de l'inclure.) Les rapports contribuent à faire connaître le comité, à renseigner les membres et à rallier le soutien à l'égard de votre travail.

### Collaborer avec d'autres comités

Les statuts de notre syndicat exigent que les sections locales établissent les comités suivants : comités des griefs, de santé et de sécurité, d'indemnisation des travailleurs, des droits de la personne, de recrutement et de la condition féminine. Les sections locales peuvent aussi créer d'autres comités, selon leurs besoins, comme un comité d'éducation, un comité sur l'équité salariale, un comité d'action politique, un comité sur les divertissements, un comité du bâtiment, un comité sur le commerce ou un comité syndical-patronal.

Il peut exister des comités sur ces mêmes thèmes à l'échelle nationale, locale, régionale et des districts.

Votre comité trouvera utile de savoir quels comités existent dans la section locale (et au-delà) et qui y siège. Selon le contenu de votre plan d'action, vous pourriez vouloir travailler avec un autre comité, échangez de l'information et demandez son appui.

Votre comité devrait également encourager des consœurs à se faire élire ou nommer à des comités, en particulier dans votre section locale.

## Négociation

Les comités de la condition féminine devraient participer au processus de négociation et l'appuyer comme suit :

- ▶ Effectuer un sondage sur les besoins des femmes.
- ▶ Aider le comité de négociation à mieux comprendre les répercussions des problèmes dans le lieu de travail sur les femmes et l'égalité des femmes.
- ▶ Faire savoir au comité de négociation que le comité de la condition féminine est prêt à le soutenir si les négociations s'avèrent difficiles.
- ▶ Faire élire ou nommer des femmes au comité de négociation.

Réussir à faire ajouter une disposition dans la convention collective ne se produit pas seulement à la table de négociation. Dans le cadre de votre travail, trouvez des partenaires et forgez des alliances en vue de changements. Faites part de vos idées à d'autres membres et des raisons pour lesquelles vous croyez que l'ajout d'une disposition à la convention collective améliorera la vie des travailleuses et travailleurs. Leurs réactions vous aideront peut-être à élaborer davantage la proposition et à trouver des solutions ou stratégies de changements possibles. Votre comité peut aussi concevoir des documents de base afin d'encourager d'autres membres à appuyer une proposition qui semble nouvelle ou inhabituelle pour le secteur.

De nombreuses autres questions peuvent être abordées pendant la durée de la convention collective. Prenez note des préoccupations et des plaintes que soulève votre comité. En collaboration avec l'exécutif et les autres comités de votre section locale, concevez une stratégie afin d'examiner les préoccupations, par exemple, pendant des réunions syndicales-patronales, ou à l'aide d'autres processus conjoints.

Communiquez avec votre permanente ou permanent ou consultez le site Web de notre syndicat afin d'y trouver les politiques et les guides de négociation ainsi que des clauses de convention collective recommandées sur divers enjeux.

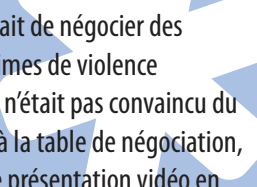
## Conférences et congrès

Le Syndicat des Métallos tient des congrès et conférences afin d'établir des politiques et de renforcer le militantisme à l'égard d'enjeux qui touchent les travailleuses et travailleurs et la collectivité :

- ▶ Congrès statutaire international (tous les trois ans)
- ▶ Congrès national d'orientation (tous les trois ans)
- ▶ Conférences des districts (chaque district décide de la fréquence)

Les membres des sections locales élisent les déléguées/délégués qui assisteront à ces réunions décisionnelles. Votre comité peut prendre des mesures en vue de nommer des femmes à envoyer à ces activités importantes et de voter en leur faveur.

Les sections locales peuvent aussi présenter des résolutions au Congrès statutaire international et au Congrès national d'orientation. Les résolutions sont une importante façon pour votre comité d'attirer l'attention et d'obtenir la prise d'actions pouvant faire progresser les enjeux qui importent aux femmes de votre section locale. La fiche ***Se mettre au travail : Rédiger des motions et des résolutions*** vous aidera à formuler correctement vos idées. Rappel : vous devez d'abord faire adopter les résolutions à une assemblée générale des membres et rallier le soutien pour les faire approuver!



La section locale 1-207 des Métallos tentait de négocier des clauses de congés pour les membres victimes de violence conjugale, mais le comité de l'employeur n'était pas convaincu du bien-fondé des clauses. Par conséquent, à la table de négociation, la porte-parole du syndicat a montré une présentation vidéo en PowerPoint que le Comité national de la condition féminine du syndicat a conçue dans le cadre de sa campagne de lutte contre la violence. L'employeur a finalement accepté les clauses en question.



Finalement, le Syndicat des Métallos est affilié à des conseils du travail, des fédérations du travail provinciales et territoriales et au Congrès du travail du Canada. Ces organisations tiennent toutes régulièrement des congrès auxquels les sections locales des Métallos peuvent envoyer des délégués et présenter des résolutions. Il s'agit de bons forums qui permettent d'acquérir des compétences, de se renseigner davantage sur le mouvement ouvrier et d'agir sur de nombreux fronts. Les comités de la condition féminine peuvent aussi s'efforcer de faire élire des déléguées et soumettre des résolutions à ces activités.





## Se mettre au travail : Rédiger des motions et des résolutions

Une **motion** est une proposition présentée aux délégués à une assemblée de la section locale. Une autre personne doit l'appuyer et la motion peut être débattue avant d'être soumise à un vote. Il se peut aussi que la ou le secrétaire-archiviste vous demande de lui en remettre une copie écrite afin d'en assurer l'exactitude dans le procès-verbal.

### Exemples :

- ▶ *Je propose l'adoption du projet de budget pour le programme de cette année du comité de la condition féminine.*
- ▶ *Je propose que la section locale envoie deux membres féminins au prochain cours Femmes d'acier : Perfectionnement en leadership et qu'elle assume tous les frais connexes.*
- ▶ *Je propose que la section locale adopte la politique suivante : «Les membres en fonction pour le Syndicat des Métallos, lors d'une assemblée générale de l'unité, d'une réunion de l'exécutif ou d'un cours approuvé par le syndicat, recevront le remboursement des coûts additionnels encourus pour la garde de leurs enfants. Les coûts additionnels seront déterminés par la différence entre les coûts des jours de travail normaux et les coûts effectivement encourus. Toute dépense exceptionnelle de garde d'enfants nécessitera l'approbation préalable de l'exécutif de la section locale.»*

Une **résolution** est une proposition présentée à des organisations de plus grande envergure comme le Congrès national d'orientation des Métallos ou votre fédération du travail provinciale ou territoriale. Parce que les résolutions sont toujours distribuées avant le débat, elles sont structurées de façon à inclure la raison sous-tendant la proposition.

### Exemple :

#### Négociation des clauses sur les services de garde

**Attendu que** les frais élevés et la faible disponibilité de services de garde influent négativement sur les membres du Syndicat des Métallos qui ont des enfants, en les empêchant de jouer pleinement un rôle dans leurs lieux de travail et notre syndicat;

**Attendu que** des services de garde de qualité, abordables et universels non seulement renforcent l'égalité des femmes, mais entraînent des retombées positives pour l'économie en général.

**Par conséquent, qu'il soit résolu** que le Syndicat des Métallos encourage ses sections locales à négocier des clauses contractuelles sur la prestation de services de garde et de ressources à cet effet à leurs membres. **Qu'il soit en outre résolu** que les permanents et les militants reçoivent une formation et les ressources nécessaires pour négocier avec succès des clauses dans les conventions collectives et les politiques du lieu de travail, et pour les faire respecter.

**Par conséquent,** qu'il soit résolu que le Syndicat des Métallos collabore avec d'autres organisations à l'échelle provinciale et nationale qui font pression sur les gouvernements pour qu'ils instaurent des programmes publics de services de garde abordables et de qualité, et qu'il les appuie en ce sens.

*(Adoptée au Congrès national d'orientation de 2016)*

### Disparité des revenus

**Attendu que** nos employeurs encaissent des profits record alors que les salaires des familles ouvrières stagnent;

**Attendu que** la disparité entre la production, qui a connu une croissance de 74%, et la rémunération horaire, qui a connu une croissance de 9%, a continué de s'accroître depuis 1973;

**Attendu que** les conditions de travail précaires et le nombre de travailleuses et de travailleurs pauvres qui y sont associés ne cessent d'augmenter;

**Attendu que** les femmes continuent de gagner en moyenne 30% de moins que les hommes pour un travail de valeur égale;

**Attendu que**, aux États-Unis, en raison des disparités de revenus fondées sur la race, le revenu médian d'une famille non racialisée est 16 fois celui d'une famille racialisée, et qu'au Canada, le revenu médian des personnes racialisées en 2005 était 19 100 \$, comparativement à 27 100 \$ pour les personnes non racialisées;

**Attendu que** le syndicat se bat pour des salaires décentes pour tous.

### Par conséquent, qu'il soit résolu que :

1. Notre syndicat appuiera la pleine équité salariale dans toutes les conventions collectives et tous les lieux de travail.
2. Notre syndicat appuiera l'augmentation du salaire minimum au niveau d'un salaire de subsistance.
3. Notre syndicat promouvra une campagne axée sur les conséquences socioéconomiques de la disparité des revenus.
4. Notre syndicat appuiera un système d'évaluation des emplois qui reflète correctement les compétences, les responsabilités, l'effort et les conditions de travail des travailleurs et y consacra les ressources nécessaires.

### Conférences

Les conférences des districts sont des activités syndicales enrichissantes ainsi que des outils très utiles aux militantes et militants de toutes les sections locales :

- ▶ Vous y rencontrez d'autres membres et échangez des histoires syndicales.
- ▶ Vous y apprenez comment présenter une idée, une pensée ou une stratégie à un groupe plus vaste composé de vos pairs.
- ▶ Vous participez à des débats et à des groupes de discussion.
- ▶ Vous y rencontrez personnellement les dirigeantes et dirigeants de notre syndicat et avez l'occasion de leur faire savoir ce qui vous préoccupe.

### Que faire pour y aller

Les sections locales peuvent envoyer autant de délégués qu'elles le désirent aux conférences des districts (selon leurs capacités financières). Elles prennent cette décision à l'assemblée générale des membres. Donc, veuillez à y participer afin de prendre part aux discussions, à la prise de décisions, aux nominations et aux votes. Si vous désirez assister à la conférence comme déléguée, vous pouvez vous présenter comme candidate.

Il est important d'avoir des personnes qui vous appuient à l'assemblée. Des consœurs et des confrères peuvent se prononcer en faveur de votre nomination, et voter pour vous. Préparez-vous à expliquer l'avantage que tirerait votre section locale de vous envoyer comme déléguée à la conférence.

Rédigé par le comité de la condition féminine du District 3.

**Organiser votre motion**

Utilisez le présent formulaire pour organiser vos idées et le soutien dont vous avez besoin avant de présenter la motion à l'assemblée des membres de votre section locale.

**Motion présentée par** \_\_\_\_\_

**Motion appuyée par** \_\_\_\_\_

**Nom d'autres membres qui disent vouloir appuyer votre motion ou se prononcer en sa faveur :**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Je propose que :**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Raisons sous-tendant la motion :** *Au contraire d'une résolution, les raisons ne font pas formellement partie de la motion, mais plutôt des notes d'allocution que prononcent ses parrains après l'avoir présentée aux délégués. Elles peuvent aussi être incluses dans le procès-verbal de l'assemblée.*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Date, heure et lieu de l'assemblée :** \_\_\_\_\_

**Élections**

Le Syndicat des Métallos est une organisation démocratique parce que les membres de ses sections locales élisent leurs dirigeantes et dirigeants (présidente/président, vice-présidente/président, secrétaire-archiviste, secrétaire financière/secrétaire financier, trésorière/trésorier gardes, guides et syndics) et les membres du comité des griefs tous les trois ans. Les dirigeantes et les dirigeants internationaux, le directeur canadien et les directeurs des districts sont élus par vote direct des membres tous les quatre ans.

Les comités de la condition féminine veillent à la disponibilité des ressources et du soutien nécessaires aux femmes qui souhaitent poser leur candidature à un poste électif. Le Guide d'action positive pour les Métallos sur les élections dans les sections locales fournit aux militantes et militants des descriptions de chaque poste électif

et des conseils sur la façon de mener à bien une campagne. Vous pouvez vous en procurer des exemplaires sur notre page Web à [www.metallos.ca/femmesdacier](http://www.metallos.ca/femmesdacier) ou en communiquant avec votre permanente ou permanent ou le Bureau national canadien.

## Cours des Métallos

Plus les membres qui reçoivent de la formation et s'impliquent dans le syndicat seront nombreux, plus nous arriverons à répondre aux besoins de nos membres, joindre les non-syndiqués et obtenir des changements politiques pour nos familles et collectivités.

Les cours du syndicat sont conçus par le Service de l'éducation et donnés par des Métallos – Comités de la condition féminine : Diriger ensemble et Femmes d'acier : Perfectionnement en leadership, cours visant les délégué(e)s syndicaux, les membres des comités de négociation, les militant(e)s des droits de la personne et de la santé et sécurité, les dirigeant(e)s des sections locales, et bien d'autres. (Pour plus d'information, communiquez avec la coordonnatrice de l'éducation de votre district ou visitez [www.metallos.ca/impliquez-vous/activisme/education](http://www.metallos.ca/impliquez-vous/activisme/education).)

Quand des Métallos suivent des cours, toutes les dépenses (frais d'inscription, de déplacement et d'hébergement, indemnités journalières et salaires perdus) sont assumées par la section locale, et le bureau de district distribue des bourses d'études aux permanents afin que les sections locales s'en servent pour en couvrir une partie.

Votre comité de la condition féminine peut aider des femmes à suivre les cours du Syndicat des Métallos de plusieurs façons :

- ▶ Certains districts ont établi un calendrier des cours prévus. Si vous y voyez un cours que des consœurs devraient suivre (ou en entendez parler), présentez une motion lors d'une assemblée générale des membres afin qu'elles y assistent.
- ▶ Si des consœurs souhaitent suivre un cours non inscrit sur le calendrier, parlez-en à l'exécutif de votre section locale ou à votre permanente ou permanent.
- ▶ Impliquez-vous dans votre conseil régional ou comité régional d'éducation, s'il en existe un, s'il veut donner les cours du syndicat. Vous pouvez veiller à ce qu'il offre des cours qui s'adressent aux femmes et répondent à leurs besoins.
- ▶ Effectuez un sondage sur les besoins des membres et déterminez le meilleur moment de présenter les cours.

Les femmes ne se limitent pas à suivre des cours, elles les animent. Chaque district donne périodiquement de la formation en animation de cours. Celles qui souhaitent assumer ce rôle syndical devraient en informer les dirigeants de leur section locale et leur permanente ou permanent.

Notre syndicat offre aussi d'autres possibilités de formation :

- ▶ **Programme de stages Rudychuk :** Aux côtés de permanentes et permanents, des militantes et militants individuels effectuent le travail quotidien de notre syndicat (négociation collective, arbitrage, santé et sécurité, éducation, action politique et droits de la personne). Une bourse est décernée tous les ans dans chaque district canadien. Le directeur approuve les stages, qui durent d'un à deux mois.

La section locale 9288 a rédigé la résolution ci-dessous afin de s'assurer que les membres de l'exécutif représentent la diversité de ses membres. La résolution, adoptée par les deux tiers des membres présents à l'assemblée ordinaire des membres de la section locale, a modifié les règlements de la section locale.

(Traduction libre)

**ATTENDU QUE** le désir et la nécessité d'une action positive existent à l'échelon exécutif;

**ATTENDU QUE** le lieu de travail se compose d'environ 50% de femmes.

**QU'IL SOIT RÉSOLU QUE** la section locale 9288 du Syndicat des Métallos adopte une politique voulant qu'en tout temps une femme assume soit la présidence soit la vice-présidence de la section locale.

**QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE** la politique ci-dessus fasse partie des règlements de la section locale 9288.



- ▶ **Programme de formation en leadership :** Sur une période de quatre ans, les participantes et participants assistent à des séances de formation d'une semaine qui visent à renforcer leurs habiletés en planification stratégique et leadership. Les directeurs nomment les militantes et militants qui y assistent. Les places sont réparties entre les districts selon le nombre de membres qu'ils comprennent.

Votre comité de la condition féminine peut renseigner les membres féminins sur ces possibilités. Celles qui souhaitent y prendre part devraient en informer la présidente ou le président de leur section locale et leur permanente ou permanent.

De nombreuses consœurs qui ont suivi les cours des Femmes d'acier occupent maintenant des postes de dirigeantes au sein de leur section locale et ailleurs. Voici, entre autres, certains sujets que les deux cours abordent :

### Femmes d'acier : Perfectionnement en leadership

- ▶ Les principales luttes visant à assurer l'égalité aux femmes de la diversité.
- ▶ La façon dont la discrimination et les privilèges façonnent notre expérience au travail et au sein du syndicat.
- ▶ Les différents postes et comités de la section locale et comment y accéder.
- ▶ Comment la section locale est liée au Syndicat des Métallos et aux mouvements syndicaux et de la justice sociale.
- ▶ Les statuts du Syndicat des Métallos et les règles de procédure fondamentales pour la tenue d'une assemblée.
- ▶ Vos propres forces et domaines que vous pouvez améliorer comme dirigeante.
- ▶ Comment vous sentir plus en confiance de vous exprimer lorsque vous êtes confrontée à une injustice.
- ▶ L'analyse des obstacles systémiques à la participation des femmes de la diversité à la section locale.
- ▶ Les actions stratégiques que les femmes peuvent mener en vue de réduire le harcèlement et d'autres obstacles que doivent surmonter les femmes.
- ▶ L'organisation d'une réunion visant la résolution de problèmes.
- ▶ Comment s'exprimer à une réunion en suivant les règles de procédure.

### Comités de la condition féminine : Diriger ensemble

- ▶ L'établissement des indicateurs d'efficacité du comité de la condition féminine.
- ▶ Comment repérer les lacunes dans nos connaissances sur les femmes dans nos sections locales, et leurs préoccupations.
- ▶ Comment cerner les occasions de parler aux membres féminins.
- ▶ La création de liens entre le travail du comité et les priorités de la section locale.
- ▶ La préparation d'un budget pour le travail du comité.
- ▶ La rédaction de motions qui feront progresser l'égalité dans la section locale.
- ▶ Comment entamer une conversation ciblée avec un groupe de femmes.
- ▶ L'élaboration d'un plan annuel pour le comité de la section locale.
- ▶ La présentation du travail du comité de la condition féminine à la section locale afin de rallier le soutien à son égard.

#### Autres ressources

Vous trouverez des outils et de l'information utiles dans la section des Femmes d'acier du site Web du syndicat sous «Impliquez-vous» ou à [www.metallos.ca/femmesdacier](http://www.metallos.ca/femmesdacier).

Consultez le site de votre district pour d'autres renseignements sur les Femmes d'acier.

Demandez à votre section locale, votre conseil régional ou votre permanente ou permanent de vous fournir des copies des règlements de la section locale et des statuts du Syndicat des Métallos.

## Se mettre au travail : Créer des liens avec la Prochaine génération

La Prochaine génération est un programme qui vise à inspirer et à sensibiliser les membres de 35 ans et moins du syndicat et qui offre des occasions de mentorat, de perfectionnement en leadership et de militantisme syndical et communautaire.

Le programme honore le solide passé de notre organisation, protège notre présent et vise à rendre notre syndicat dynamique et pertinent à l'avenir, en suscitant le militantisme syndical et communautaire la vie durant.

Votre section locale profite du rôle actif que jouent les membres de la Prochaine génération. Les Canadiennes et Canadiens de 18 à 35 ans approuvent davantage les syndicats que les autres générations. La participation syndicale s'en trouve rehaussée, ce qui permet à la section locale de tirer parti de l'énergie et de l'expérience d'un plus grand nombre de membres. Quand les jeunes s'impliquent dans notre syndicat, nous apprenons tous à mieux comprendre les défis qu'ils doivent relever.

Voici certaines actions que peut entreprendre votre comité de la condition féminine :

- ▶ S'assurer qu'au moins un de ses membres fait partie de la Prochaine génération.
- ▶ Appuyer les motions aux assemblées de la section locale afin de permettre aux jeunes membres de suivre des cours et d'assister à d'autres activités syndicales.
- ▶ Lorsque vous travaillez sur des questions qui préoccupent les femmes, demandez-vous si elles les touchent différemment selon l'âge qu'elles ont afin que les actions du comité soient pertinentes à tous les membres.

Pour plus d'information sur le programme de la Prochaine génération, visitez [www.metallos.ca/prochaine-generation](http://www.metallos.ca/prochaine-generation).

## Se mettre au travail : Établir des relations avec l'ORME

L'ORME, l'Organisation des retraités des Métallos, est une ressource extraordinaire pour les membres qui veulent être conseillées, guidées et inspirées par des Femmes d'acier retraitées qui ont vécu des luttes semblables et qui sont heureuses de partager leurs histoires et expériences. De plus, ses membres sont actives et veulent vous aider!

Voici ce que vous pourriez faire :

- ▶ Avec l'aide de votre permanente ou permanent, communiquez avec des retraitées actives et invitez-les à se joindre à votre comité, à se prononcer sur une question spécifique ou à collaborer à une campagne particulière.
- ▶ Les grands-parents subissent aussi le stress lié à la garde des enfants s'ils prennent soin de leurs petits-enfants ou voient leurs enfants adultes essayer de composer avec cette situation. Les membres de l'ORME pourraient vouloir travailler avec votre comité sur une campagne visant les services de garde.
- ▶ La planification de la retraite préoccupe un grand nombre de travailleuses. Les membres de l'ORME peuvent les aider à la planifier, à s'y préparer et leur fournir un réseau de soutien.
- ▶ Trouvez le nom et le numéro de la personne de l'ORME à contacter dans votre région aux fins de consultation future.

# Enjeux clés des Femmes d'acier

## Équité salariale

Peu importe où vous travaillez au Canada, il existe clairement un écart salarial entre les sexes. Autrement dit, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes, et les femmes de couleur, autochtones, handicapées, LBGTABI+ et immigrantes encore moins.

Les syndicats réussissent d'ordinaire à garantir un salaire égal pour un travail égal, mais cette initiative ne suffit pas à elle seule à éliminer cet écart salarial. L'équité salariale, ou salaire égal à travail de valeur égale, vise à éliminer la sous-évaluation systémique des emplois ou professions à prédominance féminine. Même avec un syndicat, les travailleuses peuvent se retrouver surtout dans des catégories d'emplois à faible revenu, leur travail étant toujours jugé comme moins important ou plus facile (ex. : prendre soin des aînés). Même en étant syndiquées, elles risquent plus d'occuper des emplois à temps partiel et de prendre des congés (souvent sans solde) pour raisons familiales et de recevoir des pensions et avantages sociaux inférieurs.

Certaines provinces canadiennes ont adopté officiellement des lois sur l'équité salariale dotées de processus (relativement) clairs que les employeurs et les syndicats doivent suivre. À ces endroits, notre syndicat peut encore jouer un rôle actif dans l'évaluation des emplois et s'assurer que l'employeur respecte ses obligations d'équité salariale.

Cependant, dans les provinces et territoires où il n'en existe aucune, rien ne se produira si les femmes et notre syndicat n'exercent pas de pressions.

Même sans de bonnes lois, nous pouvons réduire cet écart salarial par la négociation collective. Les femmes peuvent y recourir pour obtenir des systèmes non sexistes d'évaluation des emplois, des possibilités de formation en vue d'emplois mieux payés, la réduction des échelons de la grille salariale, un supplément salarial lors d'un congé, de meilleurs avantages sociaux et pensions pour les travailleuses à temps partiel.

Visitez [www.metallos.ca/femmesdacier](http://www.metallos.ca/femmesdacier). Vous y trouverez le guide intégral, Comblent l'écart salarial entre les sexes – Nous pouvons y arriver par la négociation collective.

## Santé et sécurité des femmes

L'ensemble de la population active se préoccupe des effets possibles du travail sur la santé. Notre syndicat est un chef de file en matière de militantisme en santé et sécurité.

Toutefois, dans de nombreux cas, nous réalisons que les lieux de travail, les machines, l'équipe de protection individuelle et les programmes de sécurité ont été conçus pour convenir aux hommes. Après tout, ce n'est que depuis les années 1980 que les femmes sont entrées sur le marché du travail en très grand nombre.

### **Votre comité peut se faire le défenseur de la santé et de la sécurité des femmes, et travailler avec le comité de santé et de sécurité de la section locale parce que :**

- ▶ Même si un danger dans le lieu de travail nuit aux femmes et aux hommes, les femmes peuvent être exposées à des risques accrus ou différents en raison des différences entre le corps des femmes et celui des hommes.
- ▶ Les femmes font face à divers risques selon où elles se trouvent dans leur cycle de reproduction (ex. : quand elles sont enceintes, menstruées ou ménopausées).
- ▶ L'équipement et les vêtements de protection individuelle peuvent être inadéquats, voire dangereux, s'ils ne sont pas correctement adaptés aux corps des femmes ou si on ne peut les enlever facilement pour aller aux toilettes.
- ▶ Le manque de toilettes adéquates et accessibles peut entraîner une infection des voies urinaires et des conditions non hygiéniques.
- ▶ Des douches et autres installations mal conçues peuvent exposer les femmes au risque de harcèlement et de violence.
- ▶ Une culture dangereuse dans un lieu de travail peut exposer les femmes au risque de violence et de harcèlement sexuel et racial.

- ▶ Les amis, maris et partenaires violents savent où est le lieu de travail et peuvent harceler leurs conjointes ou les attaquer dans le lieu de travail ou à proximité.
- ▶ Si un employeur n'est pas disposé à offrir des accommodements convenables aux travailleuses et travailleurs en transition de genre, ces personnes peuvent faire l'objet de harcèlement, de violence et de stress mental.

**Voici ce que peut faire, entre autres, votre comité de la condition féminine :**

- ▶ Créer un sondage visant les femmes afin de les faire réfléchir à leur santé et les inciter à en parler.
- ▶ Organiser une présentation sur l'initiative du syndicat liée à la violence conjugale au travail ou une question de santé touchant les femmes à sa prochaine réunion.
- ▶ Se renseigner sur la possibilité de créer un système de premiers répondants en cas de violence conjugale afin d'appuyer les membres victimes de violence conjugale dans votre section locale.
- ▶ Demander au comité de santé et de sécurité de votre section locale d'effectuer une vérification de la santé et de la sécurité, en particulier de la conception du lieu de travail et des postes afin de voir comment le travail peut être modifié de sorte à réduire les risques sanitaires et d'accidents recensés pour les femmes.
- ▶ Déterminer combien de jours ont été perdus en raison de maladie et combien d'accidents entraînant une perte de temps ont été signalés dans l'année précédente à votre lieu de travail. Comparer les statistiques sur les femmes et les hommes afin de voir si les écarts sont importants.

## Harcèlement

Le harcèlement est illégal. Il dévalorise les travailleuses et travailleurs et détruit leur estime personnelle et leur confiance, tant au travail qu'en dehors du lieu de travail.

Il peut être lié à des facteurs comme le genre, la race, l'âge, l'habileté physique ou mentale, l'orientation sexuelle ou l'antipathie envers une personne. Peu importe sa forme, par le harcèlement, une personne tente d'exercer du pouvoir sur une autre.

Notre objectif est d'éliminer le harcèlement dans les lieux de travail, les cours et les conférences du syndicat parce qu'il affaiblit la solidarité syndicale, peut empoisonner le milieu de travail, nuire au rendement et mettre en danger la sécurité d'une personne et de ses collègues. Parce qu'il mine la dignité et la fierté d'une personne, le harcèlement, si on ne s'y oppose pas, peut entraîner des accidents et des maladies de longue durée.

Notre syndicat a créé un vaste éventail de ressources afin de combattre le harcèlement, dont le Guide des Métallos pour prévenir et lutter contre le harcèlement. Visitez notre site Web et cliquez sur «Droits de la personne et équité», sous l'onglet «Impliquez-vous».



## Se mettre au travail : La santé mentale des femmes

Le stress est très difficile à définir, mais nous savons qu'il peut nuire à notre santé physique et mentale. Le harcèlement sexuel, la violence conjugale, la discrimination, l'absence d'équité salariale, les exigences professionnelles et familiales, le manque de services de garde et leur coût élevé, prendre soin de proches âgés ou handicapés, la conception de l'emploi (ergonomie), la surveillance électronique et trop de supervision, l'insécurité d'emploi et la crainte de perdre son emploi entraînent tous du stress.

Voici ce que peut, entre autres, faire votre comité de la condition féminine :

- ▶ Effectuer un sondage auprès des membres sur les sources de stress.
- ▶ Réfléchir comment l'organisation du travail (horaires, tâches liées à l'emploi) et la structure physique du lieu de travail peuvent être modifiées afin de mieux répondre aux besoins de la main-d'œuvre et de réduire le stress.
- ▶ Négocier une indemnité pour garde d'enfants ou un horaire variable afin d'alléger le stress des parents qui doivent concilier travail et famille.
- ▶ Négocier des congés payés pour les victimes de violence conjugale et former des membres à les aider à obtenir du soutien au travail et dans la localité.
- ▶ Négocier une politique anti-harcèlement et un programme d'éducation conjoint sur le harcèlement et la discrimination au travail visant la main-d'œuvre et les superviseurs.
- ▶ Veiller à ce que les activités syndicales soient exemptes de harcèlement et accessibles à l'ensemble de l'effectif.
- ▶ Négocier des dispositions fermes sur la sécurité d'emploi : restrictions visant la sous-traitance, limites au travail à temps partiel, meilleures indemnités de fin d'emploi et dispositions sur la retraite.
- ▶ Négocier une protection pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.
- ▶ Négocier un système d'évaluation des emplois afin d'appliquer le principe du salaire égal à travail de valeur égale.
- ▶ Trouver des organismes et programmes communautaires offrant services de consultation et soutien aux victimes de harcèlement ou de violence. Beaucoup de sections locales ont négocié des Programmes d'aide aux employés.
- ▶ Assister au cours du syndicat sur la santé mentale qui s'échelonne sur plusieurs jours ou organiser une brève présentation au travail ou à une activité syndicale.
- ▶ Organiser des activités sociales et prévoir des occasions à l'intérieur comme à l'extérieur du lieu de travail en vue de renforcer la solidarité et le soutien dans l'unité de négociation.

## Garde d'enfants

La disponibilité de services de garde abordables et de qualité permet aux parents d'occuper un emploi à plein temps ou stable sans dépasser leur budget. Ces services sont encore plus importants pour les parents à faibles revenus ou seuls (surtout des femmes). Les parents qui travaillent peuvent tous mieux concilier le travail et la famille s'ils savent que leurs enfants sont en sécurité, s'épanouissent et sont heureux.

Près de 70% des mères qui ont des enfants de moins de cinq ans travaillent. Cependant, le Canada n'a pas de système national de garderies. Les places réglementées répondent seulement aux besoins d'environ 19% des enfants de 12 ans et moins. Il est encore plus difficile de trouver des places pour les nourrissons et tout-petits, les enfants handicapés, enfants autochtones et enfants en milieu rural.

Pour de nombreuses familles, les services de garde constituent la dépense la plus élevée après le logement. Presque partout au Canada, les subventions pour les services de garde sont difficiles à obtenir ou conçues de façon à ce que les parents à faible revenu aient à débours des frais remboursables élevés.



Le programme de garderies du Québec a permis à un plus grand nombre de femmes d'entrer sur le marché du travail. Des recherches ont révélé que l'investissement du Québec dans son programme de garderies à 7 \$ par jour a rapporté bien plus que prévu grâce au revenu annuel des mères et des taxes à la consommation.

Avec d'autres syndicats et organisations qui revendiquent des services de garde, le Syndicat des Métallos fait pression pour l'instauration d'un programme national de garderies en collaboration avec les provinces et les communautés autochtones. Nous voulons du financement stable afin d'établir un système public de garderies abordables et accessibles à toutes les familles, sans égard où elles vivent au pays, qu'elles travaillent ou non ou aient des horaires inhabituels. Le programme doit aussi inclure une éducation culturelle appropriée visant la petite enfance autochtone, et garantir un salaire et des conditions de travail convenables aux personnes qui offrent ces services.

## Violence contre les femmes et violence conjugale au travail

La violence faite aux femmes et aux filles est un problème sérieux au Canada. Une Canadienne sur trois de plus de 16 ans subit une agression sexuelle dans sa vie. Les femmes autochtones, de couleur et transgenres risquent plus de subir de la violence.

Les femmes autochtones étant quatre à cinq fois plus susceptibles d'être victimes d'homicide, notre syndicat continue d'exiger une enquête nationale efficace sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, et l'application judicieuse de ses recommandations. De plus, les comités de la condition féminine et les sections locales informent les hommes du rôle clé qu'ils jouent à éliminer la violence faite aux femmes, d'abord en refusant de participer à des conversations ou blagues qui dénigrent les femmes, puis en disant à d'autres hommes qu'un tel comportement est incorrect.

Un membre de la population active sur trois a subi de la violence conjugale, selon un sondage effectué en 2014 par le Congrès du travail du Canada. La grande majorité des victimes sont des femmes. Un peu plus de la moitié ont indiqué que la violence les suivait au travail, sous forme de courriels et d'appels téléphoniques abusifs, qu'elles étaient suivies jusqu'au travail et dans le lieu de travail, et que leurs collègues, superviseurs et directeurs recevaient aussi des messages et des appels abusifs.

Plus de 80% des victimes de violence conjugale ont mentionné que leur rendement au travail était aussi touché de manière négative. L'absentéisme et un faible rendement au travail font en sorte que les victimes sont plus vulnérables aux mesures disciplinaires. Environ 10% ont souligné avoir perdu un emploi en raison de violence conjugale.

Les femmes qui subissent de la violence conjugale changent d'emploi plus souvent et ont plus tendance à occuper des emplois occasionnels ou à temps partiel, et donc à gagner moins que les femmes ne vivant pas de telles expériences. La sécurité financière d'un emploi permet aux femmes d'échapper à des relations violentes et de maintenir un niveau de vie convenable pour elles-mêmes et leurs enfants.

Le Syndicat des Métallos peut jouer un rôle important dans l'élimination de la violence faite aux femmes et aux filles. À la table de négociation, nous pouvons négocier des clauses de congé et d'autres soutiens pour les membres victimes de violence conjugale. Nous pouvons aussi enseigner à des membres comment leur fournir du soutien par l'entremise d'un système de premiers répondants. Le Guide de négociation : Remédier à la violence familiale/conjugale dans les conventions collectives du Syndicat des Métallos, qui se trouve à [www.metallos.ca/antiviolenace](http://www.metallos.ca/antiviolenace), comprend des modèles de clauses de congé et d'autres soutiens pour ces victimes.

Votre comité peut aussi participer à l'action politique contre la violence faite aux femmes. Faites pression sur les élus provinciaux et territoriaux en vue d'améliorer le financement aux refuges pour femmes et de faire intégrer des congés pour violence conjugale dans les lois sur les normes d'emploi. Exhortez les responsables politiques fédéraux à créer un plan national d'action pour contrer la violence faite aux femmes.



## Recrutement : Transmettre le message

L'avenir du syndicat dépend de notre capacité à attirer de nouveaux membres et à les encourager à former un syndicat dans tous les lieux de travail.

Nous devons trouver des moyens de nouer des liens avec les travailleuses et travailleurs non syndiqués. Nous devons transmettre le message.

Les avantages de faire partie d'un syndicat sont évidents :

- ▶ De meilleurs salaires et avantages sociaux
- ▶ Des conditions de travail équitables
- ▶ Le respect et une voix au travail
- ▶ La sécurité d'emploi
- ▶ Des lieux de travail plus sécuritaires
- ▶ L'accès à une procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

Tendez la main aux femmes non syndiquées! Aidez à les recruter et continuez de renforcer le syndicat!





## Se mettre au travail : Renforcer la solidarité et le syndicat en recrutant de nouveaux membres

Une majorité de femmes occupent des emplois dans des lieux de travail non syndiqués au pays qui sont souvent petits, où les salaires sont faibles et les conditions de travail mauvaises, et qui offrent peu de sécurité d'emploi. Avec d'autres membres-recruteurs, les femmes dans notre syndicat sont souvent les mieux placées pour approcher les non-syndiquées afin de leur parler des avantages syndicaux et de négocier une convention collective. Les militantes et les recruteuses sont d'importants modèles pour les membres, nouveaux et potentiels, à mesure qu'elles perfectionnent leurs aptitudes en leadership et rehaussent leur estime personnelle et leur confiance en notre syndicat.

Voici ce que peut, entre autres, faire votre comité de la condition féminine :

- ▶ Inviter votre permanente/permanent ou recruteuse/recruteur à une réunion du comité sur le recrutement.
- ▶ Repérer trois lieux de travail non syndiqués dans votre localité.
- ▶ S'informer auprès de voisins et de connaissances (nouveaux membres potentiels) de leurs conditions de travail et leur mentionner les avantages de former un syndicat à leur lieu de travail; leur expliquer les avantages personnels d'adhérer au Syndicat des Métallos.
- ▶ En collaboration avec la section locale et notre syndicat, veiller à intégrer les préoccupations des femmes (par exemple, l'équité salariale, l'élimination de la violence, la conciliation travail-vie familiale, la santé et la sécurité des femmes) au rang des priorités de notre syndicat.
- ▶ Travailler avec des groupes communautaires sur diverses questions (par exemple, la violence, le harcèlement, l'équité salariale, l'équité en matière d'emploi, les droits de la personne).
- ▶ Promouvoir la solidarité entre les femmes en invitant leur participation à des manifestations ou aux activités de la Journée internationale de la femme ou à celles de la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes (6 décembre).
- ▶ Parler des réalisations de notre syndicat au nom de toutes les femmes, les travailleuses de couleur, autochtones et autres qui recherchent la pleine égalité, et échanger des messages à ce sujet sur les médias sociaux.
- ▶ Renseigner des voisins, amis et connaissances dans les magasins, les restaurants et les garderies sur le syndicat et ses membres.
- ▶ Échanger des ressources avec d'autres groupes de femmes (par exemple, les énoncés de politiques, les recherches et les affiches du Syndicat des Métallos).
- ▶ Rédiger un bulletin d'information pour la section locale afin de rehausser la sensibilisation aux questions touchant les femmes et d'en informer les membres.
- ▶ Participer à des visites scolaires et organiser un kiosque d'information aux salons de l'emploi de collègues et d'universités.
- ▶ Visiter le site Web des Métallos à [www.metallos.ca/rejoignez-nous](http://www.metallos.ca/rejoignez-nous) en vue d'obtenir plus de détails.

## Action politique : Changer la structure du pouvoir sur nos emplois

Des lois et règlements gouvernementaux régissent la plupart des aspects de nos emplois et des droits de la personne. Les politiques gouvernementales établissent des limites à la façon dont on nous traite au travail et les changements que nous pouvons réclamer, entre autres, aux lois sur la santé et la sécurité, aux dispositions sur les congés de maternité, aux règles applicables aux heures supplémentaires, aux structures des pensions et au pouvoir de négociation.

Un grand nombre des avantages que nous avons acquis dans les conventions collectives du Syndicat des Métallos (y compris ceux qui revêtent une importance cruciale pour les femmes) profitent maintenant à toute la population active, parce qu'ils ont été enchâssés dans les lois. Au fil des ans, les syndicats, les féministes et les militantes et militants communautaires ont travaillé avec acharnement à faire élire des responsables politiques qui ont appuyé des lois du travail, des dispositions sur la santé et la sécurité et une législation sociale strictes visant à protéger la main-d'œuvre, les femmes et nos familles. À titre de syndicalistes, nous pouvons être fiers de ces réalisations.

Il est aussi vrai que les nombreux changements dont nous avons besoin, qu'il s'agisse de congés en raison de violence conjugale, des droits des Autochtones, de l'application de la sécurité et des services de garde, nécessitent une action gouvernementale.

Les changements politiques doivent survenir pendant les élections (campagnes) et entre les élections (efforts de lobbying). Le Syndicat des Métallos s'est fermement engagé à réaliser des changements au nom de ses membres, de leurs familles et de leurs collectivités par l'entremise de campagnes électorales et d'efforts de lobbying.

L'action politique doit constituer un élément important du plan d'action de votre comité.

Le soutien et la participation directs des sections locales et des comités de la condition féminine au développement de la conscience communautaire et au travail caritatif, comme les refuges pour femmes et les programmes s'adressant aux enfants défavorisés, peuvent aider à combler les besoins immédiats. Nous devons aussi nous attaquer aux causes fondamentales des problèmes, comme la violence faite aux femmes et la pauvreté, afin de les éliminer. Agir sur ces questions exige que nous nous impliquions sur la scène politique.



## Se mettre au travail : Faire pression en vue de changements

Un des meilleurs moyens d'agir sur le plan politique entre les élections consiste à faire pression sur les responsables politiques, aux paliers municipal, provincial, territorial ou fédéral. Le livret Le lobbying se trouve sur notre site Web dans la section Membres, sous la sous-section Ressources et formations pour sections locales.

Voici quelques conseils qui vous aideront à organiser un effort de lobbying fructueux :

- ▶ **Connaissez votre enjeu** : Avant de communiquer avec la ou le responsable politique, revoyez les points que vous souhaitez faire valoir et l'action que vous aimeriez que la personne entreprenne. Attendez-vous à devoir la renseigner.
- ▶ **Connaissez vos objectifs** : Expliquez clairement ce que vous attendez d'eux – qu'ils appuient votre position? votent d'une certaine façon? Vous devriez demander à chaque responsable politique que vous rencontrez de satisfaire une demande particulière.
- ▶ **Préparez-vous à raconter une histoire personnelle**. Les histoires personnelles constituent de puissants outils de changement. Songez à une façon de dire à la ou au responsable politique comment la question vous touche personnellement et touche votre famille et votre collectivité.
- ▶ **Formez une équipe de lobbyistes** : Les conversations deviennent plus faciles quand les lobbyistes peuvent s'entraider pour combler leurs lacunes. Avoir l'aide d'autres personnes peut rehausser votre confiance et vous mettre à l'aise.
- ▶ **Organisez une réunion** : Communiquez avec le bureau local de la circonscription de la ou du responsable politique. Indiquez l'objectif de la réunion, combien de personnes y assisteront et qu'il s'agit d'une brève réunion (de 15 à 20 minutes).
- ▶ **Une fois sur place** :
  - ▶ Faites preuve d'amabilité, de courtoisie et de patience.
  - ▶ Écoutez attentivement la personne et ne la contredisez pas.
  - ▶ Prenez des notes.
  - ▶ Rendez la visite mémorable en prenant une photo avec la ou le responsable politique et en lui remettant une épinglette ou un macaron du syndicat.
  - ▶ Laissez-lui de l'information sur la question et votre position.
- ▶ **Remerciez la personne de vous avoir rencontrées**, peu importe les résultats. Après la rencontre, envoyez-lui une note de remerciements, lui rappelant ce que vous lui avez demandé de faire.
- ▶ **Présentez un compte rendu**. Discutez de l'expérience avec votre groupe. Comparez les impressions. Qu'avez-vous tiré des opinions de la ou du responsable politique?
- ▶ **Effectuez un suivi**. Si vous n'avez pas de ses nouvelles d'ici une semaine ou deux, téléphonez-lui ou adressez-lui une lettre.
- ▶ **Transmettez le message!** Vous avez travaillé dur. Même si la législatrice ou le législateur ne s'est pas engagé à appuyer vos enjeux, vous avez fait un effort dans le but d'obtenir des changements visant à améliorer nos lieux de travail et la vie de nos familles et de nos collectivités. Présentez un rapport de votre effort de lobbying à votre comité de la condition féminine et à l'exécutif de la section locale, et encouragez-les à se joindre à vous la prochaine fois.

## Se mettre au travail : Participez activement aux élections et au NPD

Un rôle important de votre comité de la condition féminine pour le syndicat et la collectivité consiste à participer activement à la politique. Les élections constituent votre meilleure occasion d'influer sur les personnes qui détiennent le pouvoir et quels points sont inscrits au programme.

Notre syndicat encourage ses membres à s'impliquer dans la politique. Nous favorisons la pensée critique et la participation active. La lutte pour l'égalité des femmes et les droits de la personne est au cœur de notre participation politique.

Notre syndicat appuie tout particulièrement le Nouveau Parti démocratique (NPD) en raison de ses principes démocratiques et parce qu'il prône depuis longtemps les politiques prosyndicales et celles qui favorisent les femmes.

Ensemble, le mouvement ouvrier et le NPD ont fait bouger les choses au Canada. De concert, ils ont mené des campagnes fructueuses concernant le système public de soins de santé, la formation gouvernementale, l'assurance-emploi, l'équité salariale, le prolongement du congé de maternité et la protection des programmes sociaux.

En ce qui a trait aux femmes, le NPD est le véritable parti de l'égalité des sexes et des droits des femmes, luttant incessamment pour des services de garde universels et abordables, l'égalité salariale et l'élimination de la violence faite aux femmes et aux filles.

Les Métallos ont collaboré à la création du NPD et nous sommes fiers de notre partenariat qui se poursuit encore aujourd'hui. En travaillant avec le NPD, les Métallos sont au premier plan des campagnes importantes visant l'équité et la justice pour la population active et les femmes. Qu'il s'agisse d'améliorer la sécurité des pensions, de protéger le système public de soins de santé ou de lutter pour l'égalité des femmes, le NPD est notre partenaire politique.

Que peut faire votre comité de la condition féminine?

- ▶ Encourager les membres du comité à devenir membres du Nouveau Parti démocratique.
- ▶ Jouer un rôle actif dans l'association de circonscription néo-démocrate de la section locale.
- ▶ Présenter une motion à une assemblée de la section locale demandant que cette dernière s'affilie au Nouveau Parti démocratique.
- ▶ Établir des liens avec les députées néo-démocrates élues et la porte-parole de la condition féminine à l'échelle provinciale ou fédérale, et appuyer leurs activités et initiatives.
- ▶ Inviter une conférencière du NPD à prendre la parole à sa prochaine réunion.
- ▶ Encourager les femmes à se présenter comme candidates aux élections municipales, provinciales et fédérales, et
- ▶ rallier le soutien d'autres femmes et d'autres hommes à leurs campagnes.
- ▶ Pendant les campagnes électorales, encourager les membres du comité à se porter bénévoles à celle du NPD dans la localité.
- ▶ Assister aux réunions et congrès du NPD afin de veiller à ce que ses politiques et résolutions tiennent compte des préoccupations de ses membres.
- ▶ S'impliquer dans les organisations de femmes néo-démocrates pour que les membres du comité rencontrent d'autres militantes et puissent se renseigner sur des campagnes importantes auxquelles elles pourraient participer.



## En bref : Vous n'êtes pas seule!

Nous espérons que votre comité de la condition féminine trouvera le présent guide utile. Après l'avoir lu, vous devriez être en mesure de cerner les domaines où, selon vous, votre comité a obtenu les résultats escomptés ou éprouve des difficultés à progresser.

Ne croyez pas que vous êtes seule dans cette lutte. Souvent, un problème que vous croyez unique à votre comité ne l'est tout simplement pas. Il s'agit du même problème que de nombreux autres comités de la condition féminine ont connu ou vivent dans leur processus de développement. Voilà pourquoi les membres des comités de la condition féminine devraient travailler en réseau, partager des informations et s'inspirer de leurs expériences, assister à des conférences, exercer des pressions et se tourner les unes vers les autres en vue d'obtenir du soutien et des idées.

N'abandonnez pas! Essayez de ne pas isoler votre comité. Vous obtiendrez du soutien lorsque votre comité défendra les priorités de ses membres et que tout le monde reconnaîtra cette fonction du comité.

Amusez-vous! N'hésitez pas à faire preuve de créativité et à suivre de près vos progrès mutuels à mesure que vous devenez des militantes et des chefs de file.

Les comités de la condition féminine sont meneurs au sein du Syndicat des Métallos. Nous renforçons notre syndicat quand nos politiques, nos actions et nos conventions collectives tiennent compte des besoins et des rêves de nos consœurs, ainsi que de ceux de nos confrères.



## Glossaire

**Capacitisme** : Harcèlement, exclusion, exploitation économique et oppression fondés sur la présence ou présence perçue d'une incapacité physique ou mentale.

**Caucus** : Réunion de personnes qui partagent les mêmes caractéristiques ou expérience : caucus de la condition féminine, caucus des travailleuses et travailleurs autochtones, caucus des travailleuses et travailleurs d'un centre d'appels. Un caucus peut renseigner et informer et servir de rampe de lancement à l'action. Le caucus de la condition féminine peut formuler des politiques, soumettre des recommandations, exercer des pressions et assurer une représentation à l'exécutif syndical.

**Cisgenre** : Personne qui, pour la plupart, s'identifie au genre qu'on lui a désigné à la naissance. N'est pas transgenre.

**Coalition** : Groupe de personnes dont l'objectif commun est d'engager des actions, souvent par le lobbying, afin d'ouvrir le dialogue, d'organiser des campagnes, d'accroître la sensibilisation et d'obtenir des modifications législatives (p. ex., l'équité salariale).

**Comité de la condition féminine** : Comité de notre syndicat établi pour mobiliser ses membres à ses activités : lobbying, défense des intérêts, recherche et élaboration de politiques, rapports, conseils, campagnes et formulation de recommandations à l'exécutif de la section locale sur les enjeux importants pour les femmes.

**Défense des intérêts** : Appui à une cause ou à une ou des personnes par divers moyens : conversations, discours, lettres à la rédaction, motions et résolutions présentées aux assemblées, marches, rassemblements et politiques électorales.

**Écart salarial entre les sexes** : Différence entre le salaire moyen des hommes et des femmes, fondée uniquement sur le genre, et non sur les niveaux d'éducation, de compétences ou d'expérience différents.

**Égalité** : Égalité d'accès et des chances à la rémunération, aux emplois, promotions, pensions et autres avantages au travail, et à des rôles directeurs dans notre syndicat.

**Équité en matière d'emploi** : Politiques d'embauche et autres pratiques en milieu de travail qui retirent les obstacles et favorisent la représentation équitable des femmes, des Autochtones, des personnes racialisées et des victimes de discrimination au travail.

**Équité salariale** : Salaire égale à travail de valeur égale, qu'il soit exécuté par une femme ou un homme, ou les deux. (Ne pas confondre avec «salaire égal pour un travail égal», principe qui ne tient nullement compte du problème que le travail, dans les domaines où il est exécuté par les femmes, a toujours été jugé de valeur inférieure à celui des hommes.)

**Féminisme** : Mouvement de femmes dirigé par des femmes et axé sur la revendication de droits politiques, économiques et sociaux égaux à ceux des hommes, et sur l'élimination du racisme, de l'homophobie et du capacitisme.

**Genre** : Notion que tout le monde croit bien comprendre, ce qui n'est pas le cas. Antérieurement défini comme «classification des mâles et femelles basée sur les groupes selon les sexes, c.-à-d. hommes ou femmes». Aujourd'hui perçu comme une notion beaucoup plus élargie que la dichotomie de l'un ou l'autre, soit un éventail influencé par quatre facteurs :

- **Sexe biologique** : Caractéristiques physiques du sexe de chaque personne à la naissance et avec lesquelles elle se développe.
- **Identité de genre** : Façon dont chaque personne définit son genre. Ne correspond pas nécessairement à la façon dont une personne exprime son genre.

- **Expression de genre** : Façon dont chaque personne présente son genre par ses vêtements ou son comportement, conformément aux attentes sociales. Ne correspond pas nécessairement à la façon dont une personne s'identifie à son genre.
- **Orientation sexuelle** : Genre des personnes pour qui nous ressentons une attirance sexuelle ou romantique.

**Habilitation** : Processus visant à démocratiser le pouvoir et l'autorité afin de permettre à des groupes sociétaux de prendre leurs propres décisions et de faire entendre leur propre voix sur les enjeux qui les touchent (p. ex., le comité de la condition féminine peut contribuer à l'habilitation des femmes).

**Harcèlement** : Expression de la supériorité ou du pouvoir que le harceleur croit avoir sur une autre personne ou un autre groupe, habituellement pour des raisons fondées sur le sexe, la race, l'ethnicité, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle (identité de genre), un handicap, la situation familiale ou matrimoniale, la classe sociale ou économique, l'affiliation politique ou religieuse ou la langue.

**Harcèlement racial** : Paroles ou actions méprisantes ou humiliantes envers une autre personne en raison de sa race, couleur, religion, langue, croyance, de son ascendance, lieu d'origine ou origine ethnique.

**Harcèlement sexuel** : Remarques, comportements et actions non désirés, implicites ou à connotation sexuelle perçus comme créant un environnement psychologique et affectif négatifs.

**Homophobie** : Harcèlement, exclusion, exploitation économique et oppression basés sur l'orientation sexuelle ou l'orientation sexuelle perçue.

**LGBTABI+** : Acronyme qui recouvre les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, allosexuelles, bispirituelles, intersexuées et d'autres catégories de personnes ne s'identifiant pas comme hétérosexuelles ou cisgenres.

**Lobbying** : Intervention au nom d'un groupe d'intérêts spéciaux visant à entraîner des modifications ou améliorations législatives et politiques, et aux programmes et aux décisions gouvernementales.

**Militantisme** : Action positive directe en vue d'atteindre un but particulier (p. ex., l'égalité des femmes).

**Minorité** : Groupe de personnes dans la société qui, en raison de leur origine raciale, religion, sexualité ou de déficiences intellectuelle et physique sont soumises au contrôle politique et social d'un groupe majoritaire.

**Personnes racialisées** : Comprend, sans s'y limiter, les Asiatiques du Sud, Asiatiques orientaux, Asiatiques du Sud-Est, Africains, Caribéens, Sud-Américains, Centraméricains et Asiatiques occidentaux (p. ex., Iraniens, Afghans).

**Peuples autochtones** : Premiers peuples du Canada comprenant les Premières Nations, les Inuits et les Métis. («Peuple indigène» est une expression similaire, et certains la préfèrent parce qu'elle n'a pas été créée et utilisée par le gouvernement.)

**Peuples indigènes** : Premiers peuples du Canada comprenant les Premières Nations, les Inuits et les Métis. («Peuple autochtone» est une expression similaire, mais elle tombe en désuétude parce qu'elle a été créée et appliquée par le gouvernement.)

**Racisme** : Harcèlement, exclusion, exploitation économique et oppression fondés sur la couleur de la peau.

**Réseautage** : Formation d'alliances et soutien au sein de la structure syndicale. La communication, les relations, la création de liens, la rencontre de nouvelles personnes et le contact suivi avec d'autres femmes font partie du réseautage.

**Résolution :** Énoncé d'opinion officiel adopté par un groupe et visant à engager une action particulière.

**Sexisme :** Harcèlement, exclusion, exploitation économique et oppression fondés sur le sexe ou le genre.

**Solidarité :** Expression de l'unité de groupe et de la convergence des idées et principes qui crée une atmosphère de compréhension mutuelle et contribue à l'atteinte des objectifs.

**Stratégie :** Vaste plan qui explique votre situation actuelle, celle que vous recherchez (objectif) et comment y parvenir. Peut s'agir d'une liste d'idées ou de méthodes nécessaires à l'atteinte d'objectifs.

**Transgenre :** Personne qui, en totalité ou en partie, ne s'identifie pas au genre qu'on lui a désigné à la naissance. Souvent utilisé comme terme générique pour un grand nombre d'identités de genre.

**Transphobie :** Harcèlement, exclusion, exploitation économique et oppression contre les personnes transgenres.

## Notes :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---









**UNITED STEELWORKERS**  
**USW**  
**MÉTALLOS**  
**DISTRICT 6**

---

Bureau national des Métallos  
800 - 234, av. Eglinton Est., Toronto, Ontario M4P 1K7  
Tél. : 416.487.1571 • Téléc. : 416.482.5548 • Web : metallos.ca

