



# MANUEL DES COMITÉS RÉGIONAUX DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES COMITÉS RÉGIONAUX D'ÉQUITÉ DE L'AFPC



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



# Table des matières

Message du Comité exécutif de l'Alliance .....	1
<b>SECTION I</b>	
Formation d'un comité régional des droits de la personne ou d'équité .....	2
<b>SECTION II</b>	
Rôle et responsabilités des comités régionaux .....	4
Lignes directrices pour les membres d'un comité régional .....	5
Fonctions des dirigeantes et dirigeants d'un comité régional .....	6
Fonctionnement d'un comité régional des droits de la personne ou d'équité .....	7
Exemple d'un rapport financier de fin d'exercice .....	9
<b>SECTION III</b>	
Travailler ensemble : le processus anti-oppression.....	10
Comités actifs .....	11
<b>SECTION IV</b>	
Action politique .....	12
Réseautage et formation de coalitions .....	12
Conférences nationales Équité.....	14
Conférences régionales des membres racialisés.....	14
<b>SECTION V</b>	
D'autres façons de s'y prendre pour changer les choses.....	15
L'éducation au cœur du changement.....	16
Congrès et résolutions à l'enseigne du changement.....	16
Résolution type.....	17
<b>Annexes</b>	
Extraits des Statuts de l'AFPC.....	18
Chronologie des droits de la personne.....	19
Bureaux régionaux de l'AFPC .....	39
Organigramme de l'AFPC.....	42



## Message du Comité exécutif de l'Alliance

L'Alliance de la Fonction publique du Canada est fière du militantisme de longue date de ses membres issus des groupes d'équité pour l'avancement des droits de la personne et de la justice sociale. Tous les jours, nos membres racialisés, LGBTQ2+ (personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer, bispirituelles et autres) ou autochtones et nos membres ayant un handicap sont actifs dans leurs sections locales. Nos réalisations comme syndicat sont le reflet de leur vision, de leur énergie et de leur engagement. Tous nos membres, notamment ceux et celles qui font partie d'un groupe d'équité, confèrent vitalité et force à notre syndicat.

L'AFPC possède une longue feuille de route en matière de lutte pour les droits de la personne de ses membres et des communautés, mais il reste encore beaucoup à faire. Même si nos effectifs sont de plus en plus diversifiés, les membres issus des groupes d'équité se heurtent toujours à des obstacles dans leur syndicat et dans leurs milieux de travail. Le sexisme, le racisme, le capacitisme, l'homophobie, la transphobie et l'âgisme continuent de perpétuer des inégalités pour les populations marginalisées.

Nos membres des groupes d'équité ont toujours incité le syndicat à intervenir dans des dossiers complexes, à trouver de nouvelles façons d'être efficace et à joindre les membres qui, dans le passé, étaient en marge de l'activité syndicale. Grâce à leurs efforts et à leur détermination, nous bâtissons un syndicat intégrateur, solidement établi sur les principes de la justice et de l'égalité.

Les comités régionaux des droits de la personne et les comités régionaux d'équité jouent un rôle vital dans la mobilisation des membres des groupes d'équité. Ils sont donc essentiels pour assurer une forte présence du syndicat dans les régions. Ils traduisent l'esprit d'organisation et de participation des membres de la base. Ces comités régionaux contribuent directement au pouvoir, à l'efficacité, à la pertinence et au dynamisme de notre syndicat.

Nous espérons que le présent manuel sera utile aux comités régionaux des droits de la personne et aux comités régionaux d'équité de l'AFPC ainsi qu'à tous les militants et militantes qui font preuve d'initiative et de leadership. Nous nous réjouissons à la perspective de travailler avec vous en toute solidarité.

# Section I

## Formation d'un comité régional des droits de la personne ou d'équité

Les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité font partie de la structure officielle de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

L'article 15 des Statuts de l'AFPC leur confère leur mandat et leur autorité ([voir la page 18](#)).

Il faut noter qu'un comité régional d'équité est un comité qui regroupe des membres d'un seul groupe d'équité (personnes ayant un handicap, membres autochtones, personnes LGBTQ2+ ou personnes racialisées).

Dans certaines régions géographiques, il peut être réaliste d'établir un comité pour un groupe d'équité précis. Là où un comité d'équité ne serait pas viable, on peut opter pour établir plutôt un comité des droits de la personne.

Les comités régionaux des droits de la personne et les comités régionaux d'équité jouent un rôle important dans notre syndicat, notamment en augmentant la participation des militants et des chefs de file des groupes d'équité. Ils représentent également un « espace sécuritaire » pour les membres de l'AFPC issus des groupes d'équité qui veulent se pencher sur des questions qui les touchent dans leurs sections locales ou dans leur région et élaborer des stratégies d'action. En outre, ces comités favorisent la création de réseaux solides de membres des groupes d'équité qui vont au-delà des différences de race, de sexe, de genre, de capacités et de classes sociales.

## Effectif

Un comité régional des droits de la personne ou d'équité peut se former dans l'une des régions de l'AFPC. Il peut s'agir d'une ville ou d'une région plus grande où les membres ont des intérêts communs.

Le comité régional d'équité est ouvert à tous les membres de la région donnée qui disent appartenir au groupe visé. Le comité régional des droits de la personne est ouvert à tous les membres de la région donnée qui disent appartenir à au moins un groupe d'équité.

Une section locale peut avoir plus d'un représentant ou d'une représentante à un tel comité régional.

Toutefois, chaque section locale n'a qu'un seul droit de vote. S'il y a plus d'un membre d'une section locale à une réunion d'un comité d'équité ou d'un comité des droits de la personne, les membres de la section locale en question décident qui sera le représentant officiel ou la représentante officielle qui aura le droit de voter.

La présidence nationale de l'AFPC et la vice-présidence exécutive régionale (VPER) sont membres d'office des comités et leur offrent des conseils pour leur fonctionnement.

Si une section locale a un membre qui siège à l'exécutif d'un comité régional et un membre qui le représente au comité, le membre qui siège à l'exécutif d'un comité régional vote à ce titre, tandis que le membre qui représente la section locale au comité vote au nom de cette dernière. Étant donné que chacun de ces membres remplit un rôle différent, chacun représente un organe différent du comité régional.

## Étapes à suivre pour former un comité

Le membre du Conseil de la région qui représente les groupes d'équité en général ou un groupe d'équité en particulier, par le biais du bureau régional, est à la disposition des membres qui désirent créer un comité des droits de la personne ou d'équité. Voici les étapes à suivre :

- Les membres intéressés présentent une motion à leur section locale, p.ex.: « Qu'il soit résolu que notre section locale entreprenne des démarches pour créer un comité régional (type de comité) dans (nom de l'endroit).»
- Les membres doivent être disposés à appuyer la motion. Il est utile de discuter du comité proposé avec le comité exécutif de la section locale avant de présenter une motion pour lui permettre de poser des questions et de se renseigner sur le rôle du comité.
- Lorsque la section locale fait partie d'un Élément, la présidence de la section locale écrit à la présidence de l'Élément pour lui demander d'obtenir l'autorisation du Comité exécutif de l'Alliance (CEA) de former un comité régional. L'Élément soumet la demande à la VPER de la région visée.
- Dans le cas d'une section locale à charte directe, la présidence écrit à la VPER responsable de cette SLCD de demander l'autorisation de former un comité régional.
- Quand au moins trois Éléments ou SLCD d'une région donnée ont présenté une demande, la VPER en saisit le CEA aux fins d'autorisation. (À noter : Il peut y avoir des exceptions à cette exigence si la région ne renferme pas assez d'Éléments ou de SLCD, mais que tout indique qu'un comité régional des droits de la personne ou d'équité peut être viable.)
- Une fois l'autorisation obtenue, toutes les sections locales de la région du comité proposé en sont informées. Le comité peut alors demander une subvention de démarrage pour couvrir les dépenses de ses activités initiales d'organisation. Une subvention de 500 \$ est disponible à cette fin.
- Une réunion de fondation a ensuite lieu. À cette réunion, le comité reçoit sa charte et devient officiellement un comité régional dûment établi (comité régional des droits de la personne, cercle régional des peuples autochtones, comité régional Fierté, comité régional Accès ou comité régional des membres racialisés). Les membres qui assistent à la réunion choisissent le représentant officiel ou la représentante officielle de leur section locale respective, ainsi qu'un président ou une présidente, un trésorier ou une trésorière et un ou une secrétaire.

## Section II

### Rôle et responsabilités des comités régionaux des droits de la personne ou d'équité

#### Rôle des comités régionaux

- Mettre en œuvre les priorités et les campagnes du syndicat (p. ex., au sujet des femmes et des filles autochtones disparues ou assassinées, de l'inclusion des personnes trans dans la législation sur les droits de la personne, de l'équité en matière d'emploi, de l'obligation d'adaptation pour les personnes ayant un handicap).
  - Offrir aux membres des groupes d'équité un espace sécuritaire où ils peuvent discuter de sujets qui les touchent.
  - Examiner et défendre diverses questions à l'aide d'une approche multidimensionnelle.
  - Mobiliser et outiller les membres des groupes d'équité pour qu'ils participent à la vie de leur syndicat, de leurs milieux de travail et de leurs collectivités.
  - Réseauter et collaborer avec les femmes, les personnes racialisées, autochtones, LGBTQ2+ et les personnes ayant un handicap pour promouvoir l'égalité dans leur région et dans le mouvement syndical afin que le syndicat soit plus intégrateur.
- Organiser des événements spéciaux pour souligner des jours désignés (p.ex, le 21 mars – Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 17 mai – Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, le 21 juin – Journée nationale des Autochtones, le 3 décembre – Journée internationale des personnes handicapées, le 10 décembre – Journée internationale des droits de la personne).
  - Travailler avec des alliés et d'autres organisations qui s'occupent des personnes marginalisées dans la société.
  - Donner des séances de formation spéciales et des ateliers de perfectionnement.
  - Organiser des séances de planification stratégique pour faire progresser les questions liées à l'équité dans le syndicat et les milieux de travail (p.ex, comment rallier des appuis en faveur des revendications contractuelles et des résolutions présentées au congrès).

Ce ne sont là que quelques exemples de ce qu'un comité régional peut faire pour renforcer la présence des membres de l'AFPC issus des groupes d'équité et du syndicat lui-même dans la région visée. Les membres sont encouragés à formuler de nouvelles idées pour rallier des appuis et accroître le militantisme. Nous savons, par expérience, que nous obtenons les meilleurs résultats lorsque nous mettons l'accent sur des mesures créatives qui visent des objectifs réalisables.

Voici des exemples de projets et d'activités que les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité peuvent entreprendre :

- Élaborer des plans d'action pour mettre en œuvre les priorités du syndicat et soutenir ses campagnes.
- Travailler avec des groupes communautaires pour organiser des activités spéciales, par exemple des manifestations, des marches, des conférences, des forums et autres activités pour attirer l'attention du public sur diverses questions importantes.

## Lignes directrices pour les membres d'un comité régional

### STRUCTURE

#### a. Représentation des sections locales

Le paragraphe 3 de l'article 15 des Statuts précise que :

« [I]es comités régionaux Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès, Femmes et Jeunesse ou les comités régionaux des droits de la personne se composent de représentantes et de représentants qui doivent provenir de chacun des Éléments comptant des membres dans la sphère de compétence du comité régional Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès et Femmes. »

Il faut informer par écrit toutes les sections locales de la région géographique visée que le Comité exécutif de l'Alliance a autorisé la création d'un comité régional des droits de la personne ou d'équité et les inviter à y déléguer des représentants et représentantes.

Une section locale peut nommer plus d'un membre d'un groupe d'équité pour participer à un comité régional des droits de la personne ou d'équité. Toutefois, chaque section locale n'a qu'un seul droit de vote au comité (p. ex., votes consignés, élections aux charges du comité ou d'un conseil régional, choix des personnes déléguées à des congrès et conférences).

S'il y a plus d'un membre d'une section locale à une réunion, les représentantes et représentants de la section locale en question décident qui sera la personne habilitée à voter.

Si une section locale a un membre qui siège à l'exécutif d'un comité régional et un membre qui le représente au comité, le membre qui siège à l'exécutif d'un comité régional vote à ce titre, tandis que le membre qui représente la section locale au comité vote au nom de cette dernière. Étant donné que chacun de ces membres remplit

un rôle différent, chacun représente un organe différent du comité régional.

Tous les membres en règle du comité peuvent participer pleinement aux réunions et ont droit de parole pour toutes les autres questions.

Le membre qui représente une section locale doit tenir sa section locale, le représentant ou la représentante de son Élément au Comité national des droits de la personne de l'AFPC et le représentant régional ou la représentante régionale de l'AFPC au courant des activités du comité régional.

Chaque comité élit un trésorier ou une trésorière et un ou une secrétaire. Le comité peut choisir d'élire un président ou une présidente ou de confier sa présidence à ses membres à tour de rôle. Si les membres assument la présidence à tour de rôle, le trésorier ou la trésorière ou le ou la secrétaire doit être la personne-ressource du comité pour toutes les communications avec la VPER de la région visée. Le comité peut créer d'autres postes et former des sous-comités au besoin. Le mandat ainsi confié sera d'une année.

#### b. Observatrices et observateurs

Les observateurs et observatrices qui s'identifient comme membres d'un groupe d'équité ont droit de parole mais pas de vote, sauf si le comité décide de ne pas leur accorder le droit de parole pour une période de temps précise.

#### c. Alliés

Afin d'offrir aux membres des groupes d'équité un « espace sécuritaire » où ils peuvent discuter des questions qui les touchent, les réunions ne sont pas ouvertes aux alliés, à moins d'y être invités (p. ex., pour faire un exposé/une allocution, participer à une activité de sensibilisation). Lorsque des alliés assistent à une réunion d'un comité régional des droits de la personne ou d'équité, ils le font à titre d'observateurs et d'observatrices.

#### d. Réunions

Comme l'exige le paragraphe 15(4) des Statuts de l'AFPC, un comité régional des droits de la personne ou d'équité doit tenir au moins quatre (4) réunions par année, dont l'une doit avoir lieu avant les Conférences nationales Équité de l'AFPC.

Le comité détermine les dépenses liées aux réunions qui peuvent être remboursées et puisera les fonds dans l'enveloppe budgétaire approuvée par la VPER responsable.

Un rapport financier précisant le solde bancaire et les dépenses et revenus depuis la dernière réunion doit être présenté à chaque réunion. Tout autre renseignement dont le comité doit être informé doit être consigné dans le procès-verbal.

Les avis de réunion doivent être envoyés au moins deux semaines à l'avance. L'avis de réunion doit indiquer si des décisions doivent être prises.

Un comité régional des droits de la personne ou d'équité devrait choisir/élire un représentant ou une représentante au conseil de sa région, à moins que sa représentation au conseil régional soit prédéterminée en vertu de règlements ou d'une politique en place dans la région. Cette personne a plein droit de parole et de vote aux réunions du conseil régional.

#### e. Quorum

Le quorum sera constitué de :

- trois (3) membres pour les réunions de l'exécutif des comités;
- cinq (5) membres pour les assemblées générales, dont trois de l'exécutif du comité.

#### f. Procès-verbaux

Les procès-verbaux des réunions doivent être envoyés dans les 30 jours à la VPER et au membre du conseil de région responsable du dossier des droits de la personne, avec copie au bureau régional pertinent et à l'agent ou l'agente du programme national des droits de la personne de l'AFPC.

Le comité met la dernière main au procès-verbal à sa réunion suivante.

### Fonctions des dirigeants et dirigeantes d'un comité régional

#### Présidence

La présidence s'occupe des affaires du comité entre les réunions.

Elle assure la liaison avec la VPER, le représentant ou la représentante au conseil de région et le membre du personnel de l'AFPC affecté au comité, et leur transmet les rapports du comité.

La présidence anime les réunions du comité pendant son mandat.

Elle transmet aux membres du comité en temps opportun l'information qui provient de la VPER, du représentant ou de la représentante au conseil de région et du personnel de l'AFPC.

La présidence prépare l'ordre du jour des réunions et sollicite l'apport des membres.

## Secrétaire

Le ou la secrétaire rédige le procès-verbal de toutes les réunions ordinaires et extraordinaires et les soumet à la présidence aux fins d'approbation et de distribution à la réunion suivante.

Les procès-verbaux doivent être envoyés au ou à la VPER, au représentant ou à la représentante au Conseil de région et au membre du personnel de l'AFPC affecté au comité dans les 30 jours suivant la réunion.

## Trésorier-trésorière

Le trésorier ou la trésorière fournit les plus récents renseignements financiers du comité à la présidence et au reste du comité à chaque réunion.

Le trésorier ou la trésorière prépare le rapport financier annuel du comité et le soumet à la VPER, au représentant ou à la représentante au conseil de région et au membre du personnel de l'AFPC affecté au comité.

Le trésorier ou la trésorière présente le budget annuel que doit approuver le comité avant de le présenter au représentant ou à la représentante au conseil de région aux fins d'approbation.

## Soutien au comité

### Personnel régional

L'employé ou l'employée de l'AFPC responsable du comité voit au soutien matériel et technique dont le comité a besoin (réservation de salles de réunion, services de traduction, etc.) et aide le comité à remplir son mandat.

### Personnel national

Le comité doit envoyer son mandat et ses procès-verbaux à l'agent ou l'agente du programme national des droits de la personne de l'AFPC. Cette personne lit les procès-verbaux pour connaître les sujets qui intéressent les groupes d'équité et déceler les tendances parmi l'ensemble des comités. Si les comités ont des préoccupations en commun, l'agent ou l'agente peut organiser des discussions avec plusieurs comités ou avec l'ensemble des régions et élaborer des outils et des ressources.

## Fonctionnement d'un comité régional des droits de la personne ou d'équité

Même si les comités régionaux sont des organes décisionnels autonomes, des exigences s'appliquent à certains aspects de leurs activités, notamment les réunions, les procès-verbaux, les votes, le budget de fonctionnement et d'autres sources de financement.

### BUDGET ANNUEL

Le budget annuel est au cœur même du fonctionnement efficace d'un comité régional. Ce budget détermine les fonds dont le comité a besoin pour mener ses activités.

### Contenu du budget

Le budget doit être préparé pour un exercice financier qui va du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre et inclure les dépenses relatives aux réunions et au fonctionnement, y compris le remboursement des pertes de salaire et les coûts des projets. Il faut présenter les dépenses de projets en détail séparément et indiquer les priorités si plus d'un projet est envisagé.

### ***À qui et quand présenter le budget?***

Le projet de budget approuvé par le comité est soumis à la VPER et, dans certaines régions, au membre du conseil de région responsable du comité. Une copie est aussi envoyée au bureau régional pertinent et à l'agent ou l'agente du programme national des droits de la personne. Une fois le budget approuvé, les fonds sont remis au comité.

Il faut soumettre un premier budget dès que possible après l'établissement d'un nouveau comité. Dans les années suivantes, le budget annuel doit être soumis avec le rapport financier de fin d'année et le solde bancaire. Renseignez-vous auprès du bureau régional pertinent ou de la VPER pour connaître les échéances pour la présentation de ces documents.

Un budget ou une demande de financement précise peut être soumis à la VPER pendant l'année si le comité veut participer à une activité qui est lancée après l'approbation de son budget initial. Par exemple, si un comité régional apprend que le syndicat lance une campagne dans laquelle il veut participer sans tarder, il devra peut-être resoumettre son budget pour pouvoir faire les activités que demande la campagne.

Il faut obtenir l'autorisation de la VPER avant de chercher des sources de financement à l'extérieur de l'AFPC.

### ***Comptabilité et rapports***

Le comité régional doit avoir un compte de chèques auprès d'une institution financière et choisir au moins trois membres, dont le trésorier ou la trésorière, comme signataires au titre de ce compte. Les chèques doivent être signés par deux personnes, dont ni l'une ni l'autre n'est la personne au nom de laquelle le chèque est libellé. Le comité DOIT tenir un registre exact des recettes et des débours tout au long de l'année qui donne la ventilation de chaque chèque et de chaque dépense.

Avant d'émettre un chèque, il faut se demander :

- La dépense est-elle reliée à une activité prévue dans le budget annuel approuvé? Sinon, le bureau de la VPER a-t-il approuvé la dépense?
- La dépense a-t-elle été approuvée à une réunion du comité? (à la suite d'un vote ou par consensus)
- Avez-vous un document justificatif (p.ex, un reçu ou un courriel) à annexer à vos dossiers financiers?

Le comité régional des droits de la personne ou d'équité doit aussi soumettre un rapport financier annuel pour l'année se terminant le 31 décembre à la VPER ainsi qu'au membre du conseil de région responsable du groupe d'équité visé ou du dossier des droits de la personne. Ce rapport doit indiquer les dépenses effectuées au cours de l'année et le solde du budget. Le relevé bancaire de chaque mois doit aussi accompagner ce rapport.

Le financement pour une année donnée n'est accordé que sur présentation d'un budget ou d'une demande de financement, des rapports financiers et des procès-verbaux des réunions de l'année précédente, le tout dans le format approprié, ainsi que tout autre document exigé par la VPER.

# EXEMPLE D'UN RAPPORT FINANCIER DE FIN D'EXERCICE

## Rapport financier de fin d'exercice du Comité régional \_\_\_\_\_

<b>Revenus :</b>	Allocation au comité (nommez la source, p. ex., allocation du national)	3 000 \$
	Autre (indiquez la source, p. ex., don de la section locale 1234 pour le projet ABC)	275 \$
		3 275 \$

<b>Dépenses :</b>	Réunions (précisez les dépenses, p. ex., nourriture, indemnités quotidiennes, frais de taxi, etc.)	575 \$
	Bulletin	175 \$
	Formation (sur XXX, date)*	1 050 \$
	Déplacements (activité, date)*	175 \$
	Perte de salaire (activité, date)	425 \$
	Travail de coalition (avec groupe _____)*	385 \$
	Administration (p. ex., frais bancaires)	3 \$
	Total des dépenses	2 788 \$

\* Les rapports financiers doivent être accompagnés des rapports d'activités qui donnent les détails des dépenses.

<b>Différence entre les revenus et les dépenses</b>		497 \$
---	--	--------

<b>Rapprochement</b>	Solde bancaire au 31 décembre 2018	732 \$
	Moins : chèque n° 5 en circulation	(60 \$)
	Moins : chèque n° 8 en circulation	(175 \$)
		497 \$

À noter : Les comités régionaux doivent tenir un registre exact de leurs recettes et de leurs débours.  
À tout moment, la VPER ou la présidence nationale de l'AFPC peut leur demander d'annexer ce registre à tout rapport.

## Section III

### Travailler ensemble : le processus anti-oppression

L'un des principaux buts des comités régionaux d'équité est de renforcer les moyens d'action des membres de l'AFPC issus des groupes d'équité. En travaillant ensemble, les membres marginalisés peuvent grandir, individuellement et collectivement. Pour qu'il y ait un véritable renforcement des moyens d'action, les membres doivent être conscients de la « façon » dont ils travaillent ensemble. C'est ce qui s'appelle le « processus », lequel est aussi important pour la réalisation des objectifs que les tâches précises qu'il comporte.

La façon dont les membres travaillent ensemble reflète notre idée de l'exercice de la démocratie. Il y a bien des manières de pratiquer l'inclusivité dans la prise des décisions, et il revient à chaque comité de déterminer la méthode qui lui convient le mieux.

#### PROCESSUS ANTI-OPPRESSION

De nombreux groupes de militants choisissent de pratiquer une autre forme de démocratie que nous appelons le processus anti-oppression. C'est une façon de travailler ensemble et une formule organisationnelle qui favorise la participation et l'inclusivité. Ce processus est fondé sur le principe de l'égalité et il met l'accent sur le partage des buts, de l'autorité et de la responsabilité.

L'avantage du processus anti-oppression tient au fait qu'il est inclusif, et non exclusif. Il répartit le pouvoir entre plusieurs personnes au lieu de le concentrer dans les mains de quelques-unes. Il intègre les différences au lieu de les réprimer. La croissance des individus est vue comme une façon de renforcer la collectivité, et non de la menacer. L'unité et la solidarité sont inhérentes au processus; elles ne sont ni imposées ni exigées. Quand le processus anti-oppression est consciemment suivi, les membres sont davantage portés à avoir une bonne impression d'eux-mêmes, des autres et du travail qu'ils accomplissent ensemble.

*Comment les comités régionaux peuvent-ils mettre en pratique le processus anti-oppression?*

- Chercher à inclure tous les membres. Il faut travailler avec le bureau régional, les sections locales et les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité de l'AFPC pour joindre les membres qui pourraient vouloir participer au comité. La prise de contact doit être une activité permanente du comité une fois ce dernier établi.
- Définir clairement les buts communs.
- Établir un contrat de groupe qui définit les attentes des membres les uns envers les autres de même que ce dont ils ont besoin pour que le comité soit un forum sûr et inclusif qui leur donne les moyens de travailler ensemble.
- Examiner la question du pouvoir au sein du groupe. Comment le pouvoir est-il réparti? Les membres ont-ils un pouvoir égal? Qu'est-ce qui influence le pouvoir que chaque personne apporte au groupe? Quelle est l'incidence de la culture dominante? Le but d'une telle analyse est de déterminer quels changements s'imposent pour arriver à un partage égal du pouvoir.
- Tenir compte des besoins individuels. Les arrangements matériels pris pour les réunions permettent-ils à tou le monde de participer? Prend-on les mesures d'adaptation nécessaires? Le comité a-t-il demandé au bureau régional si le fonds de l'AFPC pour les mesures d'adaptation peut l'aider à payer les coûts?
- Confier aux membres du comité la présidence d'assemblée à tour de rôle. Une telle pratique aide à répartir la charge de travail et à développer les compétences en animation chez les membres du comité.
- Choisir la méthode de prise des décisions qui fonctionne le mieux pour le groupe. Certains comités choisissent de prendre des décisions par consensus. Cela nécessite que tous les membres du groupe s'entendent avant qu'on puisse prendre une décision. Cela peut favoriser la coopération et le compromis. (Pour plus de renseignements sur la prise de décisions par consensus, vous pouvez prendre

connaissance d'un papier écrit de Luc Vodoz, de l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne (Suisse), affiché en ligne à [infoscience.epfl.ch/record/167822/files/vodozcrv2.pdf](https://infoscience.epfl.ch/record/167822/files/vodozcrv2.pdf) ou consulter un guide (en anglais seulement) publié par l'organisme Seeds for Change, également en ligne à [seedsforchange.org.uk/consensus](https://seedsforchange.org.uk/consensus).)

Toutefois, la prise de décisions par consensus peut exiger beaucoup de temps. Certains comités pourraient trouver plus efficace une prise de décisions plus traditionnelle. Il revient à chaque comité de déterminer le système le plus inclusif pour son groupe.

- Partager les tâches équitablement.
- Faire de fréquentes vérifications.
- Se responsabiliser au moyen d'une évaluation du comité. Les membres ont ainsi la possibilité de déterminer ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré. La réalisation d'évaluations régulières permet au comité de préserver sa vitalité et sa pertinence. Des modifications peuvent être apportées au moment opportun, avant que les problèmes deviennent trop importants, voire destructifs.

De nombreux membres ne connaissent pas le processus anti-oppression, mais ils peuvent apprendre à l'utiliser efficacement avec la pratique. Cela n'est pas nécessairement facile, et on peut s'attendre à commettre des erreurs en cours de route. Cependant, en étant patients les uns envers les autres et en persévérant malgré les moments difficiles, les membres peuvent créer des comités qui reflètent fidèlement nos principes démocratiques.

### Comités actifs

Même le comité le plus actif et le mieux organisé peut connaître des périodes d'essoufflement et d'épuisement. Les membres donnent beaucoup de temps, d'efforts et d'engagement personnel pour le changement social. Pour cette raison, il est crucial de s'occuper de la santé du comité régional.

Il est souvent plus efficace de se concentrer sur quelques priorités ou campagnes que d'essayer de trop faire trop rapidement. On recommande aux comités régionaux de se limiter à deux ou trois priorités par année. L'épuisement peut être évité si on prend des mesures pour maintenir et, au besoin, revitaliser le comité.

### Maintenir le comité

Pour que le comité demeure actif, il est important d'assurer une circulation facile et rapide de l'information, de repérer et d'encourager les nouveaux participants potentiels, d'améliorer les compétences et de simplifier et de partager les tâches. C'est possible lorsqu'un comité procède de la façon suivante :

- il conserve une liste à jour des membres, avec adresses, numéros de téléphone et adresses de courriel;
- il se dote d'une stratégie de prise de contact continue;
- il se dote d'un système pour communiquer rapidement;
- il dresse un calendrier de réunions et annonce bien ses réunions;
- il publie un bulletin à intervalles réguliers;
- il porte attention aux besoins spéciaux et y répond;
- il garde ses dossiers en ordre et à jour;
- il se dote d'un plan d'action bien pensé et détaillé;
- il adopte un système de sous-comités pour canaliser les énergies et les intérêts vers des tâches précises, comme le recrutement, l'éducation, les communications, l'engagement communautaire, les ressources, les activités sociales, etc.

La plupart de ces tâches nécessitent une bonne planification et une bonne organisation de base. Elles peuvent sembler bureaucratiques et banales, mais elles permettront d'économiser du temps et des efforts précieux, qu'il serait plus productif de consacrer à des questions et à des stratégies qui faciliteront l'atteinte des objectifs.

## Section IV

### Action politique

Les décisions politiques ont des répercussions importantes sur notre quotidien. Elles peuvent donner lieu à des politiques et des programmes qui favorisent l'égalité sociale et économique des groupes d'équité. Mais les changements apportés aux politiques peuvent aussi avoir des effets défavorables, et les statistiques révèlent que les femmes et les groupes d'équité subissent ces effets négatifs de manière disproportionnelle. Les décisions politiques prises dans notre pays revêtent donc une grande importance pour ces groupes. Ainsi, il est important qu'ils prennent leur place dans l'arène politique et qu'ils se prononcent sur les questions qui sont débattues à l'échelon municipal, provincial et national.

### Conseils régionaux

Les conseils régionaux de l'AFPC sont formés de membres provenant de différentes sections locales afin de contribuer aux campagnes d'action politique de l'AFPC. Leurs membres s'unissent pour faire pression sur les députés et les sensibiliser aux questions qui touchent nos membres ainsi que les travailleurs et travailleuses et l'ensemble de la population canadienne.

Tout comme les membres des comités régionaux des droits de la personne et des comités régionaux d'équité, ceux des conseils régionaux travaillent avec des partenaires de la collectivité et créent des liens avec d'autres organisations syndicales.

Chaque comité régional des droits de la personne ou d'équité a le droit de nommer une représentante ou un représentant officiel au conseil régional de sa zone. Cette personne doit voir à ce que les priorités et dossiers de son comité régional soient intégrés dans le travail du conseil régional, et vice versa.

### Réseautage et formation de coalitions

Les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité ne fonctionnent pas de façon isolée du reste du syndicat ou du mouvement de justice sociale à l'intérieur et à l'extérieur du mouvement syndical. Il est important d'établir des liens, tant au sein de l'AFPC qu'à l'extérieur de celle-ci, avec des groupes qui poursuivent les mêmes objectifs. Cela permet de collaborer à des stratégies, de mettre en commun des renseignements et des ressources et de se soutenir mutuellement.

### À l'intérieur de l'AFPC

À l'AFPC, les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité voudront travailler avec les entités suivantes :

- le Comité national des droits de la personne;
- le Cercle national des peuples autochtones;
- les comités régionaux des femmes;
- les conseils régionaux;
- d'autres comités régionaux des droits de la personne ou d'équité de leur région.

### Dans le mouvement syndical

Les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité voudront collaborer avec les entités suivantes pour se mobiliser afin de faire avancer les dossiers d'intérêt des membres des groupes d'équité sur le marché du travail :

- les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité des syndicats affiliés;
- les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité des conseils régionaux du travail;
- les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité des fédérations provinciales du travail.

## FORMATION DE COALITIONS

Les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité font partie d'un vaste mouvement de justice sociale. À l'échelle nationale, régionale et locale, de nombreux organismes travaillent activement pour la justice sociale, économique et politique des groupes d'équité. En créant des liens avec ces organismes, les comités régionaux de l'AFPC s'intègrent dans un réseau d'action et d'entraide vaste et solide.

### Qu'est-ce qu'une coalition?

Une coalition est un groupe d'organismes qui conviennent d'adopter une stratégie commune et de travailler ensemble pour concrétiser la vision, les valeurs et les objectifs qu'ils partagent. Les organismes participants estiment qu'il est dans leur intérêt de se joindre à une coalition pour en tirer un avantage ou pour faire face à la menace de perdre quelque chose qui leur tient à cœur (p. ex., programmes et services, mesures législatives). Une coalition peut être créée pour travailler à un seul dossier ou à des objectifs à long terme.

Voici quelques exemples de coalitions et d'organisations auxquelles les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité de l'AFPC ont déjà participé :

- Assemblée des Premières Nations
- Coalition of Black Trade Unionists
- Alliance des travailleuses et travailleurs canadiens d'origine asiatique
- Association des femmes autochtones du Canada
- Conseil canadien pour les réfugiés
- Conseil des Canadiens avec déficiences
- organisations locales et régionales de défense des droits.

### La défense des droits ou d'une cause

La défense des droits ou d'une cause, c'est tout effort pour influencer ou façonner un sujet particulier dans la société. Il peut s'agir de faire du lobbying auprès des politiciens, d'écrire des lettres à des entreprises ou à des dirigeants élus, de mener des campagnes dans les médias sociaux, de créer du matériel d'information pour le public ou encore d'organiser des rassemblements ou toutes sortes d'autres activités. À l'intérieur du mouvement de justice sociale en général, les comités régionaux des droits de la personne ou d'équité de l'AFPC peuvent et devraient se porter à la défense de droits ou de diverses causes — on parle aussi d'action politique. Pour définir ses priorités, un comité devrait considérer quelles sont les personnes les plus touchées par tel ou tel problème et dans quel domaine il peut avoir le plus influence. Souvent, les problèmes qui retiennent notre attention touchent les communautés marginalisées. Il est important d'offrir un soutien, c'est-à-dire, par exemple, défendre une cause aux côtés de tel ou tel groupe plutôt que d'agir en son nom. Il faut éviter de parler à la place des personnes marginalisées ou de ne pas tenir compte de leurs opinions et de leurs perspectives. Cela signifie qu'il faut prendre modèle sur ceux et celles qui sont le plus touchés par tel ou tel problème et faire de notre mieux pour soutenir leur position. Lorsqu'on a plus de pouvoir que le groupe le plus touché par un problème ou qu'on ne fait pas partie de ce groupe, il est important d'être à l'écoute et de chercher à amplifier leurs voix plutôt que de faire l'erreur de se mettre au premier plan.

## Conférences nationales Équité

Les Conférences nationales Équité de l'AFPC ont lieu tous les trois ans : elles comprennent la Conférence nationale Accès, la Conférence nationale Fierté, la Conférence nationale des membres racialisés, la Conférence nationale des peuples autochtones et la Conférence nationale des femmes. Des membres des groupes d'équité de l'AFPC de tout le pays s'y réunissent, notamment pour discuter de questions qui les touchent et adopter des résolutions sur ces questions. Ces résolutions reflètent l'orientation et les mesures que les membres veulent prendre pour améliorer leur situation au sein du syndicat, dans le milieu de travail et dans la société.

Deux délégués au congrès de l'AFPC sont élus à chacune des conférences nationales des groupes d'équité.

Ces conférences sont aussi des occasions pour les membres des groupes d'équité de l'AFPC d'apprendre les uns des autres, de créer des réseaux et d'enrichir leurs moyens d'action grâce à des ateliers et à des allocutions. Elles favorisent un rapprochement entre le syndicat et les groupes d'équité et permettent à ces derniers d'apprendre, de prendre des décisions et de célébrer.

## Conférences régionales des membres racialisés

En 2015, la délégation au congrès de l'AFPC a adopté une résolution donnant pour directive aux régions d'organiser chacune une conférence des membres racialisés tous les trois ans. Parce que ces conférences sont habituellement une activité d'initiation au syndicat pour les nouvelles militantes et les nouveaux militants, elles mettent surtout l'accent sur la formation et l'information de ces membres.

Les conférences régionales des membres racialisés peuvent soumettre des résolutions à la Conférence nationale des membres racialisés.

Pour plus de renseignements sur les conférences régionales des membres racialisés, communiquez avec votre VPER ou le membre du Conseil de votre région responsable des membres racialisés.

## Section V

### D'autres façons de s'y prendre pour changer les choses

Les syndicats ont pour mission d'opérer des transformations sociales, économiques et politiques. Cela dit, comment les comités régionaux des droits de la personne et des groupes d'équité peuvent-ils s'y prendre pour convaincre les autres membres de l'AFPC d'appuyer les changements qu'ils préconisent? À l'AFPC, le changement peut prendre plusieurs formes selon la structure.

**La section locale** – Elle est au cœur de la vie syndicale de la plupart des membres de l'AFPC. Les activités auxquelles participent les membres sont généralement organisées par leur section locale. Le représentant du syndicat qu'ils connaissent le mieux est leur délégué syndical; certains connaissent aussi des membres de la direction de la section locale. Plusieurs des décisions qui touchent les membres sont prises par la section locale, lors de réunions des membres ou de la direction, par exemple.

**L'Élément** – Les 15 Éléments de l'AFPC chapeautent et servent leurs sections locales. Entre autres services, ils assurent la représentation des griefs et les consultations avec l'employeur. Certains Éléments ont un programme de formation. Tous organisent conférences, congrès, réunions et autres tribunes de discussion et de prise de décision.

**La région** – L'AFPC compte sept régions, chacune dirigée par une vice-présidence exécutive régionale et un conseil de région. Elles offrent à leurs membres un éventail de services et leur proposent des occasions de participer à la vie syndicale. Les régions gèrent un programme de formation; appuient la mobilisation des membres, les campagnes et la négociation collective; organisent des conférences et des tribunes; offrent des services aux sections locales à charte directe.

**Le bureau national** – La présidence et la vice-présidence exécutive nationales, en collaboration avec les vice-présidences exécutives régionales et le Conseil national d'administration, dirigent les opérations et les programmes nationaux à partir du siège de l'AFPC à Ottawa. C'est le bureau national qui offre la plupart des services nationaux à l'intention des membres : négociation, campagnes, dernier palier de représentation, formation et conférences. Le personnel du bureau national compte des spécialistes dans différents domaines, notamment les droits de la personne, l'assurance invalidité, le régime de retraite et la santé et sécurité.

**Les membres**, y compris ceux des groupes d'équité, peuvent influencer l'orientation de chacune des structures du syndicat en participant à ses activités, en assistant aux réunions, en se tenant au courant, en faisant des suggestions et en brigant des charges syndicales.

Les membres sont le moteur du changement. Ce sont eux qui le demandent et qui doivent convaincre d'autres personnes de sa nécessité. Les dirigeantes et dirigeants élus de chaque structure ont pour mission de remplir le mandat qui leur est confié par les membres. Tous les trois ans, l'AFPC tient un congrès national, des congrès régionaux et des congrès d'Élément. Ce sont ces assemblées qui établissent les politiques et les budgets, adoptent les résolutions qui orienteront les activités du syndicat et élisent leurs dirigeantes et dirigeants.

## L'éducation au cœur du changement

Si l'on veut changer les choses, il faut d'abord s'informer. L'éducation syndicale outille les membres et les comités pour qu'ils soient les moteurs de changement des milieux de travail, du syndicat et de la société. L'AFPC offre une gamme variée de cours aux membres, allant d'ateliers de trois heures aux cours magistraux de plusieurs jours. La plupart des cours ont lieu en salle de classe, bien que l'AFPC offre de plus en plus de cours en ligne, de webinaires et de forums virtuels.

L'AFPC offre aussi la [Formation nationale en leadership](https://congresdutravail.ca/qui-nous-sommes/formation-syndicale/le-college-syndical-du-canada/) et le [Programme de développement syndical](https://congresdutravail.ca/qui-nous-sommes/formation-syndicale/le-college-syndical-du-canada/) (formation des futurs leaders syndicaux). Elle subventionne aussi la participation d'un petit nombre de ses membres au Collège syndical du Canada (<https://congresdutravail.ca/qui-nous-sommes/formation-syndicale/le-college-syndical-du-canada/>) du Congrès du travail du Canada. Chaque région a son propre calendrier de formation, dont les cours portent, entre autres, sur le règlement des griefs, l'obligation d'adaptation, la violence conjugale, la santé et la sécurité, et la formation des dirigeants des sections locales.

## Congrès et résolutions à l'enseigne du changement

L'AFPC est une organisation démocratique qui est régie par ses statuts et règlements. Les modifications à sa structure et ses priorités passent souvent par l'adoption de résolutions par les congrès.

Le congrès national triennal est l'instance suprême de l'AFPC. Les congressistes débattent les résolutions qui font ensuite l'objet d'un vote, adoptent le budget des trois prochaines années et élisent les prochaines présidence nationale et vice-présidence exécutive nationale.

Des congrès régionaux ont lieu durant l'année précédant le congrès national triennal. On y élit les vice-présidences exécutives régionales, leur suppléance et les membres des conseils de région.

Les résolutions ayant trait aux statuts régionaux sont débattues, puis adoptées ou rejetées.

Chaque comité régional des droits de la personne et des groupes d'équité a le droit d'élire une personne déléguée pour assister au congrès de leur région.

Les Éléments tiennent aussi leur congrès l'année précédant le congrès national triennal, où ils élisent leurs dirigeantes et dirigeants, et débattent des résolutions ayant trait à leurs statuts, les adoptent ou les rejettent.

Avant la tenue des congrès, on procède à l'appel de résolutions. La marche à suivre concernant la présentation des résolutions est décrite dans les Statuts de l'AFPC, des régions et des Éléments.

**L'adoption d'une résolution exige le soutien des congressistes. Il faut donc que celui ou celle qui présente la résolution puisse convaincre les membres de son bien-fondé. Les personnes déléguées ont le droit de se prononcer sur les résolutions pendant le débat. Lorsqu'on cherche des appuis, il est utile d'écouter attentivement les réserves exprimées au sujet de notre résolution et de fournir des contre-arguments.**

## Ne pas hésiter à demander de l'aide

Les personnes qui participent à un congrès pour la première peuvent être un peu déboussolées. Heureusement qu'il y a toujours des délégués chevronnés prêts à les aider avant et pendant le congrès, par exemple en leur apprenant comment rédiger une résolution.

### Personnes-ressources :

- les membres des autres comités de votre région,
- le personnel de l'AFPC et des Éléments,
- les dirigeantes et dirigeants élus,
- toute autre connaissance qui a de l'expérience dans le milieu syndical.

# Résolution type

Extrait du rapport du Comité des résolutions générales – congrès de l'AFPC 2015

## RÉSOLUTION GEN-027

### SENSIBILISATION À LA VIOLENCE FAMILIALE

(laquelle englobe les résolutions GEN-028, GEN-029, GEN-030, GEN-031, GEN-032, GEN-033, GEN-034, GEN-035, GEN-036 et GEN-037)

Le Comité recommande l'adoption de la résolution **GEN-027** rédigée en ces termes :

**ATTENDU QUE** la violence familiale et les abus en milieu de travail ont rendu la tâche plus difficile pour les membres qui en ont été victimes de réussir sur le marché du travail;

**ATTENDU QU'**en recevant une formation, nous, en tant que syndicat, nous serions plus forts et plus à même d'aider les membres touchés par cette violence à faire face à cette violence, à aller de l'avant et à assurer la relève des effectifs, et à ne plus être freinés par les effets de ces violences;

**ATTENDU QUE** la poursuite des comportements violents et abusifs a créé des obstacles pour de nombreux membres;

**ATTENDU QUE** le syndicat a toujours été un ardent défenseur des questions sociales et son approche basée sur l'éducation populaire aurait des répercussions sur les vies et les familles de ceux qui sont touchés :

**IL EST RÉSOLU QUE** l'AFPC crée un cours de sensibilisation à la violence familiale en vue d'informer les membres sur les difficultés que rencontrent les victimes de violence familiale ou en milieu de travail et sur les approches qui peuvent être adoptées pour faire une différence dans la vie et les familles des membres touchés par ces situations de violence.

### Motif

La violence familiale a des conséquences négatives sur la sécurité d'emploi, l'indépendance et le bien-être des victimes. Le syndicat doit sensibiliser les membres au sujet des répercussions de la violence familiale et favoriser la sécurité et la prévention de la violence au travail. Actuellement, aucun cours de l'AFPC n'aborde cette question.

### Coût

	2016	2017	2018
Coût	17 431 \$	17 431 \$	17 431 \$
Coût par membre par mois	0,01	0,01	0,01
Coût exprimé en pourcentage	0,0002	0,0002	0,0002

# Extraits des Statuts de l'AFPC

## ARTICLE 15

### COMITÉS RÉGIONAUX

#### Paragraphe (1)

L'AFPC se fait un devoir d'encourager la mise sur pied et le fonctionnement de comités régionaux Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté (LGBTQ+ lesbiennes, gais, personnes bisexuelles, transgenres, queer, bispirituelles, +), Accès (personnes ayant un handicap), Femmes et Jeunes (personnes de 35 ans ou moins), pourvu qu'un seul comité régional Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès, Femmes et Jeunes soit mis sur pied sur un territoire où de tels comités peuvent raisonnablement exercer leurs activités.

#### Paragraphe (2)

- a) Un comité Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès, Femmes et Jeunes de l'AFPC peut être mis sur pied là où au moins trois (3) Éléments ou SLCD en font la demande au CEA et sont disposés à en faire partie.
- b) Nonobstant l'alinéa (2)a), le CEA peut approuver la mise sur pied d'un comité régional Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès et Jeunes là où moins de trois (3) Éléments et/ou SLCD sont disposés à en faire partie, s'il estime que le comité peut être viable.
- c) Nonobstant les alinéas (2)a) et b), des comités régionaux des droits de la personne, composés de membres des groupes d'équité Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté et Accès, peuvent être mis sur pied là où au moins trois (3) Éléments et/ou SLCD sont disposés à en faire partie et en font la demande au CEA.
- d) Nonobstant les alinéas (2)a), b) et c), le CEA peut, dans des cas exceptionnels, approuver la mise sur pied de comités régionaux Peuples

autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté et Accès conjoints sous la forme d'un comité des droits de la personne, s'il estime que les membres sont disposés à en faire partie et que le comité peut être viable.

#### Paragraphe (3)

- a) Les comités régionaux Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès, Femmes et Jeunes ou les comités régionaux des droits de la personne se composent de représentantes et de représentants qui doivent provenir de chacun des Éléments comptant des membres dans la sphère de compétence du comité régional Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès, Femmes et Jeunes.
- b) Un seul membre de chaque section locale ou succursale peut voter aux réunions d'un comité régional. Si le comité a choisi un autre processus décisionnel que le vote, un seul membre de chaque section locale ou succursale peut y participer.

#### Paragraphe (4)

Les réunions des comités régionaux des droits de la personne ou des comités régionaux Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès, Femmes et Jeunes ont lieu au moins quatre (4) fois l'an.

#### Paragraphe (5)

Les comités régionaux des droits de la personne ou les comités régionaux Peuples autochtones, Groupes raciaux visibles, Fierté, Accès, Femmes et Jeunes sont financés intégralement par l'AFPC.

#### Paragraphe (6)

Les sept (7) comités régionaux de santé et sécurité ont le pouvoir de soumettre des résolutions directement à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité.

# CHRONOLOGIE DES DROITS DE LA PERSONNE

## Les années soixante et soixante-dix

- 1958** Cal Best est le premier leader syndical noir à être élu à la présidence de l'Association du Service civil du Canada (ASCC). Il demeure président de l'ASCC jusqu'en 1966, moment où elle fusionne avec la Fédération du Service civil du Canada pour créer l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- 1971** L'AFPC syndique des employés du conseil de la bande d'Iroquois de Saint-Régis. Ce dernier conteste l'accréditation du syndicat en affirmant ne pas être un « employeur ». L'AFPC fait valoir que le personnel autochtone et non autochtone travaillant pour le conseil de bande ne devrait pas être privé de ses droits fondamentaux. En 1982, la Cour suprême tranche en faveur du syndicat et confirme que le conseil de bande a embauché des employés et les a payés.
- 1976** Première directrice nationale élue au Conseil national d'administration de l'AFPC : Eleanor Ryan
- 1976** Au congrès triennal de l'AFPC, 24 % des personnes déléguées sont des femmes.
- 1976** Première femme élue au Comité exécutif de l'Alliance (CEA) : Aileen Manion
- 1976** Mise sur pied du Comité d'accès à l'égalité de l'AFPC afin de promouvoir l'avancement des femmes
- 1976** Un an après l'adoption par le gouvernement fédéral d'une loi sur le contrôle des salaires et des prix, le Congrès du travail du Canada parraine une journée nationale de protestation pour souligner cet anniversaire. On estime que plus d'un million de travailleurs et travailleuses ont participé aux manifestations partout au pays.

## Les années quatre-vingt

- 1980** Grève des membres du groupe Commis aux écritures et règlements (CR)
- 1980** Négociation du congé pour les soins et l'éducation des enfants d'âge préscolaire
- 1980** Négociation du congé d'adoption
- 1980** Négociation de l'indemnité de congé de maternité pour le groupe CR
- 1980** Négociation du congé en cas de réinstallation du conjoint
- 1980** Premier règlement visant la parité salariale – groupe Bibliothéconomie (LS)
- 1981** Mise sur pied du cours, La lutte contre la discrimination : le rôle de la section locale, offert par l'AFPC la fin de semaine
- 1981** Élargissement du mandat du Comité d'accès à l'égalité pour inclure tous les groupes d'équité
- 1982** Entrée en vigueur de l'indemnité de garde familiale de l'AFPC à l'intention des participantes et participants aux activités syndicales

- 1982** Augmentations au chapitre de la parité salariale accordées aux personnes préposées aux services alimentaires, aux services de buanderie et aux services personnels du groupe Services divers
- 1982** Reconnaissance du caractère discriminatoire de la norme de classification HS, d'où la reclassification de 250 infirmières auxiliaires diplômées
- 1983** L'AFPC dépose une plainte en matière de parité salariale au nom du groupe CR (Postes Canada) auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.
- 1983** Création du Groupe de travail sur l'égalité en matière d'emploi présidé par la juge Rosie Abella. Son mandat est d'examiner les questions de représentation au sein de la population active. Le Congrès du travail du Canada, l'AFPC et d'autres syndicats s'expriment en faveur de l'équité en matière d'emploi. Le Groupe de travail présente un rapport révolutionnaire intitulé *Égalité en matière d'emploi*.
- 1984** Élection de la première présidente nationale d'Élément : Sandra Messer, Syndicat des employé(e)s des Anciens combattants
- 1984** Mise sur pied du cours en résidence de l'AFPC Femmes au travail
- 1984** Adoption de la politique de l'AFPC sur le harcèlement sexuel
- 1984** L'AFPC dépose une plainte au chapitre de la parité salariale au nom du groupe CR (Conseil du Trésor) auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.
- 1985** Première Conférence nationale des femmes avec 500 participantes sous le thème « Hier, aujourd'hui et demain : la femme en évolution »
- 1985** Reconnaissance, dans les Statuts, du besoin de présenter un rapport des conférences nationales triennales des femmes au congrès de l'AFPC et de tenir un vote sur les recommandations formulées
- 1985** Montant de six cents par membre par mois consacré au financement des conférences régionales et nationales des femmes
- 1986** Négociation de la clause de protection contre le harcèlement sexuel
- 1986** Négociation de la clause d'élimination de la discrimination
- 1986** Négociation des dispositions de congé de maternité pour toutes les autres unités du Conseil du Trésor de l'AFPC
- 1986** Le gouvernement fédéral adopte la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de remédier à la discrimination systémique à l'égard des femmes, des Autochtones et des personnes ayant un handicap ou issues des minorités visibles et d'éliminer les obstacles en milieu de travail. Cette loi ne s'applique pas à la fonction publique fédérale. Les syndicats participent aux premières consultations sur le projet de loi.

- 1986** Les militants et militantes impliqués dans la lutte contre le racisme auprès de leurs syndicats et de leurs communautés créent l'Ontario Coalition of Black Trade Unionists.
- 1986** L'AFPC souligne la Journée internationale de la femme sous le thème « Se prendre en main : Négocier pour l'égalité ».
- 1986** Mise sur pied d'un cours de fin de semaine de l'AFPC sur le changement technologique
- 1986/87** Premières conférences régionales des femmes sous le thème « L'égalité une fois pour toutes »
- 1987** Mise sur pied du cours Échanges entre hommes et femmes : Une vision égalitaire, offert par l'AFPC la fin de semaine
- 1987** Élection de la deuxième présidente nationale d'Élément : Lynn Ray, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général
- 1987** Décision de la Cour suprême (affaire Robichaud) obligeant l'employeur à veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement
- 1987** L'AFPC souligne la Journée internationale de la femme sous le thème « Célébrons nos victoires : préparons l'avenir ».
- 1987** Deuxième Conférence nationale des femmes sous le thème « Partager le pouvoir, ça s'impose »
- 1987** Les membres du groupe HS touchent des rajustements paritaires avec effet rétroactif à 1980.
- 1988** Grève du Syndicat des employés des postes et communications
- 1988** Le congrès de l'AFPC adopte une politique exhaustive sur les droits de la personne. L'AFPC réaffirme ainsi son soutien aux droits de la personne, tels qu'ils sont énoncés dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La politique énonce également les mesures à prendre pour faciliter l'accès à l'égalité et l'élimination de la discrimination.
- 1988** Création du Réseau national d'équité en emploi par une coalition de groupes revendiquant l'égalité. Le Réseau, dont fait partie l'AFPC, a pour mandat de faire pression sur le gouvernement fédéral afin d'améliorer le programme d'équité en matière d'emploi.
- 1988** Reconnaissance dans les Statuts des comités régionaux des femmes et intégration d'une disposition visant leur financement par le congrès de l'AFPC
- 1988** Adoption, au congrès, de la politique de l'AFPC sur les droits de la personne
- 1988** Deux femmes élues au CEA : Susan Giampietri et Joane Hurens
- 1988** Augmentation du financement des conférences régionales et nationales des femmes à 21 cents par membre par mois

- 1988** L'AFPC souligne la Journée internationale de la femme sous le thème « Des garderies de qualité ».
- 1988/89** Deuxième série de conférences régionales des femmes sous le thème « Partager le pouvoir, ça s'impose »
- 1989** Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'AFPC sur les garderies en milieu de travail
- 1989** Grève des services hospitaliers (HS) relativement à la parité salariale
- 1989** Début de l'étude patronale-syndicale sur la parité salariale relativement aux membres qui travaillent pour le gouvernement des Territoires de Nord-Ouest
- 1989** L'AFPC souligne la Journée internationale de la femme sous le thème « Parité salariale : Ensemble ça marche ».
- 1989** Formation du groupe de soutien des gais et lesbiennes de l'AFPC

### Les années quatre-vingt-dix

- 1990** Élection de la troisième présidente nationale d'Élément : Bernice Wilson, Syndicat des employés de l'Énergie, Mines et Ressources
- 1990** Troisième Conférence nationale des femmes sous le thème « Partager le pouvoir, ça s'impose»
- 1990** Le Conseil du Trésor verse des rajustements partiels aux membres des groupes CR (Commis aux écritures et aux règlements), ST (Secrétariat, sténographie et dactylographie) et EU (Soutien de l'enseignement) suite à l'étude patronale-syndicale sur la parité salariale.
- 1990** Les employeurs fédéraux distincts, comme le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), Centre de la sécurité des télécommunications (CST), Vérificateur général (VG), emboîtent le pas et versent des rajustements paritaires partiels aux mêmes groupes.
- 1990** La Commission canadienne des droits de la personne nomme un tribunal chargé d'entendre la plus importante plainte en matière d'équité salariale de toute l'histoire canadienne déposée au nom des membres des groupes CR, ST, HS, LS et EU.
- 1990** Il existe 35 comités régionaux des femmes.
- 1990** Les membres des minorités visibles de l'AFPC créent un comité d'action afin de traiter des dossiers liés aux relations interraciales.
- 1990** L'AFPC souligne la Journée internationale de la femme de l'AFPC sous le thème « Action des femmes pour l'équité salariale ».
- 1990** Les membres des minorités visibles de l'AFPC créent un comité d'action dans la RCN afin de traiter des questions liées aux droits de la personne. Ce comité deviendra le Comité d'action des membres des groupes raciaux visibles de la RCN.

- 1991** Un comité de la Chambre des communes se voit confier le mandat d'examiner la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986) et de formuler des recommandations. L'AFPC fait part de ses observations au comité. Dans son rapport intitulé *Une question d'équité*, le comité recommande, entre autres : que la loi s'applique à la fonction publique fédérale, qu'il y ait consultation avec les agents négociateurs pour l'établissement et la mise en œuvre des plans d'équité en emploi et que la Commission canadienne des droits de la personne soit désignée comme organisme d'application de cette loi et dotée de pouvoirs de vérification. La Loi ne sera révisée qu'en 1995, trois ans après le dépôt du rapport.
- 1991** Production de la vidéo de l'AFPC « Le harcèlement en milieu de travail »
- 1991** Au congrès de l'AFPC, 34 % des personnes déléguées sont des femmes.
- 1991** Nycole Turmel, Susan Giampietri et Joane Hurens sont élues au CEA lors du congrès de l'AFPC, occupant trois des cinq postes.
- 1991** Décision du Tribunal sur l'équité salariale concernant le groupe des services hospitaliers (HS)
- 1991** L'AFPC souligne la Journée internationale de la femme sous le thème « La technologie apprivoisée ».
- 1991** Grève nationale des membres de l'AFPC travaillant au Conseil du Trésor. On considère la grève comme la plus vaste de l'histoire canadienne.
- 1991** Mise sur pied de trois autres comités régionaux des femmes
- 1991** Le Conseil du Trésor reconnaît la nécessité d'apporter des changements importants au système de classification de la fonction publique afin d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe.
- 1992** L'AFPC souligne la Journée internationale de la femme sous le thème « Différentes.....mais solidaires ».
- 1992** Lynn Jones, membre de l'AFPC, est élue au Conseil exécutif du Congrès du travail du Canada au poste d'action positive des « minorités visibles ».
- 1992** Troisième série de conférences régionales des femmes sous le thème « L'après-grève et les femmes : un pouvoir politique à intérêt composé »
- 1992** Négociation par consensus de la première convention collective du Centre de transition des femmes du Yukon
- 1992** Nomination d'un tribunal dix ans après le dépôt par l'AFPC d'une plainte relative à la parité salariale au nom du groupe CR à Postes Canada
- 1992** Au nom de ses membres, l'AFPC négocie une politique d'assurance-voyage qui reconnaît les conjoints de même sexe.
- 1992** L'AFPC produit l'affiche de la Journée des droits de la personne célébrée le 10 décembre (membres aux bras enlacés représentant diverses préoccupations).

- 1992** Huit sièges sont ajoutés au Comité d'accès à l'égalité afin d'assurer la représentation des groupes visés par la politique des droits de la personne.
- 1992** Adoption par le Conseil national d'administration (CNA) d'une résolution pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale décrétée le 21 mars par les Nations Unies
- 1993** Élection de la quatrième présidente nationale d'Élément : Valerie Denesiuk, Syndicat des Approvisionnements et Services
- 1993** Le CNA adopte la politique de l'AFPC sur le harcèlement et la procédure de règlement des plaintes. Cette politique a pour objet de garantir que toutes les activités de l'AFPC sont exemptes de harcèlement. Contrairement à la politique sur le harcèlement sexuel et personnel, elle s'applique au harcèlement fondé sur tous les motifs énumérés dans la politique de l'AFPC sur les droits de la personne (p. ex., race, handicap).
- 1993** Les membres des groupes raciaux visibles, les membres autochtones et les membres LGBTQ2+ mettent sur pied des comités régionaux partout au pays.
- 1993** Financement de projets pilotes de colloques d'éducation organisés la fin de semaine à l'intention des membres des groupes raciaux visibles (Halifax et Toronto). Ces membres participent activement à la planification, à l'élaboration, à l'organisation et à la présentation des colloques.
- 1993** Un atelier sur la formation anti-racisme des animateurs et animatrices est présenté à la conférence annuelle du personnel de l'éducation.
- 1993** Un projet de politique sur l'orientation sexuelle est rédigé par le groupe de soutien des gais et lesbiennes de l'AFPC et présenté au Comité d'accès à l'égalité pour discussion.
- 1993** Les membres handicapés de la région de Montréal mettent sur pied le comité régional des membres ayant un handicap.
- 1993** L'AFPC produit l'affiche de la Journée internationale de la femme célébrée le 8 mars. L'affiche, créée par un membre autochtone du Comité d'accès à l'égalité, illustre une roue de médecine autochtone avec pour thème « Tisserandes du pouvoir ».
- 1993** Fin de l'examen des politiques et pratiques du Centre de l'AFPC en matière d'emploi dans le cadre du plan d'équité en matière d'emploi visant le personnel. Ce plan est élaboré par l'AFPC et les deux syndicats du personnel, l'Union canadienne des employés de syndicats (UCES) et le Syndicat des Employé-e-s de l'Alliance (SEA), à l'intention des groupes désignés, dont les femmes.
- 1993** Quatrième Conférence nationale des femmes sous le thème « Un pouvoir politique à intérêt composé »
- 1994** Au total, 28 % des membres du Conseil national d'administration (CNA) sont des femmes.
- 1994** L'AFPC participe à la première campagne mixte du Congrès du travail du Canada et de ses affiliés dans le cadre de la Journée internationale des femmes ayant pour thème « Tisserandes des droits internationaux ».

- 1994** La Cour fédérale ordonne au Tribunal canadien des droits de la personne de revoir sa décision dans l'affaire Mary Pitawanakwat. Grâce au règlement conclu, Mary Pitawanakwat se voit octroyer 200 000 \$ en dommages-intérêts et au titre des crédits pour tous ses congés annuels et ses congés de maladie.
- 1994** L'AFPC termine la présentation de sa cause devant le Tribunal canadien des droits de la personne relativement à la plainte d'équité salariale déposée au nom des groupes CR, ST, HS, LS et EU du Conseil du Trésor.
- 1994** Au cours de la ronde de négociations collectives, le groupe à prédominance féminine de Postes Canada obtient des gains au terme d'une restructuration de la grille salariale. Dans certains cas, l'écart salarial est considérablement réduit en faveur des femmes.
- 1994** Le congrès de l'AFPC aborde une vaste gamme de questions touchant les droits de la personne :
- adoption d'une déclaration de principes sur les femmes
  - adoption d'une politique sur l'orientation sexuelle
  - adoption d'une politique sur les travailleuses et travailleurs autochtones
  - adoption d'une politique sur les médias substituts
  - adoption du plan d'action de l'AFPC concernant les initiatives de l'employeur
  - équité en matière d'emploi à l'intention des personnes handicapées
  - mise sur pied d'un fonds d'accessibilité à l'intention des sections locales
  - décision de tenir la première conférence nationale à l'intention des membres des groupes raciaux visibles et des membres autochtones.
- 1994** L'AFPC gagne une cause en arbitrage contre Postes Canada. On ordonne à cet employeur d'accorder les mêmes avantages sociaux aux conjoints ou conjointes de même sexe. Sans surprise, l'employeur en appelle de cette décision.
- 1995** Une journée entière de la réunion du Conseil national d'administration est consacrée à la formation sur la discrimination systémique, le harcèlement et les concepts en matière de droits de la personne.
- 1995** Le Parlement adopte une version révisée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui s'applique à la fonction publique fédérale. Cette nouvelle loi prévoit d'autres améliorations substantielles, à savoir :
- autoriser la Commission canadienne des droits de la personne à effectuer des vérifications de conformité auprès des employeurs;
  - rendre les exigences du Programme de contrats fédéraux équivalentes à celles de la fonction publique pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi;
  - obliger les employeurs à consulter les agents négociateurs concernant la préparation, la mise en œuvre et la révision de leurs plans d'équité en matière d'emploi;
  - prévoir des exigences détaillées pour les employeurs dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Or, la loi de 1995 comporte aussi certains problèmes, plus particulièrement les modifications corrélatives à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui empêchent de déposer des plaintes en fonction des données sur l'équité en matière d'emploi dans la majorité des cas et privent la Commission du pouvoir d'ordonner des mesures correctives. L'AFPC est d'avis que la loi est loin d'être suffisante pour assurer la réalisation de l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail.

- 1995** Signature du plan d'équité en matière d'emploi de l'AFPC par des représentants de l'AFPC et des deux syndicats du personnel
- 1995** Le congrès de fondation du Conseil québécois de l'AFPC a lieu à St-Hyacinthe les 6 et 7 mai. Les 150 personnes déléguées élisent 10 dirigeantes et dirigeants au Conseil, dont une vice-présidente à la condition féminine.
- 1995** La deuxième conférence Accès à l'intention des membres ayant un handicap a lieu en août en vertu d'une résolution du CNA qui en prévoit le financement. Intitulée « Accès 95 : Prenons notre place », la conférence porte sur l'impact des compressions apportées aux programmes sociaux et à l'emploi sur les personnes handicapées.
- 1995** Le 30 août marque l'ouverture de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Beijing (Chine). La consœur Nycole Turmel, 1<sup>re</sup> vice présidente de l'AFPC, fait partie de la délégation canadienne des ONG. Les déléguées canadiennes proposent une Marche internationale des femmes contre la pauvreté, qui aurait lieu en l'an 2000. L'idée saisit l'imaginaire collectif. L'appui en faveur de la marche gagne du terrain.
- 1995** Selon le sondage de 1995 Indice du développement humain des Nations Unies, le Canada est le pays où la qualité de vie est la meilleure sauf, comme le souligne la Presse canadienne, si vous êtes une femme. Le Canada se classe alors au 9<sup>e</sup> rang.
- 1995** Dans le but d'exercer des pressions sur le gouvernement du Québec pour qu'il négocie neuf revendications visant à combattre la pauvreté chez les femmes, des centaines de femmes de la province parcourent 20 km par jour pendant 10 jours dans le cadre de la Marche du Québec contre la pauvreté chez les femmes. La marche commence le 26 mai à Montréal, Longueuil et Rivière-du-Loup et se termine le 4 juin à Québec, où des milliers de personnes se joignent aux marcheuses pour exiger qu'on mette fin à la pauvreté chez les femmes.
- 1995** Une journée entière de la réunion du Conseil national d'administration est consacrée à la formation sur la discrimination systémique, le harcèlement et les concepts en matière de droits de la personne.
- 1995** Mise sur pied du comité organisateur chargé de planifier la Conférence nationale des femmes de l'AFPC. Les groupes d'équité y sont représentés.
- 1995** Le 10 juillet, la consœur Mary Pitawanakwat meurt des suites d'un long combat contre le cancer.
- 1995** Poursuite des audiences du tribunal sur l'équité salariale chargé de déterminer les rajustements salariaux auxquels ont droit 3 000 commis de Postes Canada. Les premières audiences ont commencé en 1993.

- 1995** L'AFPC interjette appel à la Cour fédérale pour faire infirmer une décision du tribunal sur l'équité salariale. On refuse d'accorder la rétroactivité intégrale au personnel du quartier général des Fonds non publics.
- 1995** Les membres de l'AFPC à Bryony House, un refuge pour femmes, négocient avec succès leur première convention collective après avoir mobilisé la collectivité en vue d'élire un nouveau conseil d'administration.
- 1995** L'AFPC fait équipe avec le Comité canadien d'action pour offrir une formation aux militantes et militants et au personnel partout au pays sur la façon d'incorporer les coalitions dans la campagne de riposte.
- 1995** Marianne Mackinnon, membre de l'AFPC, est élue présidente de la Fédération du travail du Yukon.
- 1995** Les membres de l'AFPC travaillant chez Purolator Courier, une unité de négociation à prédominance féminine, ont piqueté pendant 57 jours d'affilée et obtenu leur première convention collective.
- 1996** Présentation du cours de perfectionnement de l'AFPC sur les droits de la personne comme projet pilote
- 1996** Élection de la cinquième présidente nationale d'un Élément, Jackie Simpson, à la tête du Syndicat des travailleurs du Nord
- 1996** Quatrième série de conférences régionales des femmes sous le thème « De l'ombre à la lumière ». Il s'agit de la première série de conférences régionales qui sont entièrement décentralisées.
- 1996** Première conférence nationale des membres de l'AFPC qui font partie des groupes raciaux visibles et des groupes autochtones. La conférence a pour thème « Unissons nos forces pour vaincre le racisme ».
- 1996** Le 15 février, le Tribunal canadien des droits de la personne déclare valides les données recueillies pendant quatre ans dans le cadre de l'étude patronale-syndicale sur la parité salariale. Cette décision fait naître l'espoir que l'équité salariale deviendra une réalité de la fonction publique fédérale. Le Tribunal continue d'être saisi des arguments au sujet de la rétroactivité et des montants à payer.
- 1996** La marche pancanadienne des femmes contre la pauvreté se met en branle le 15 mai à Vancouver (Colombie-Britannique) et le 19 mai à St. John's (Terre-Neuve) pour se terminer le 15 juin à Ottawa, où quelque 25 000 personnes se rassemblent aux plaines LeBreton. Elles se rendent ensuite en rangs serrés sur la Colline du Parlement.
- 1996** À Québec, les femmes tiennent une vigile de 24 heures devant l'Assemblée nationale. La vigile a été organisée par la Fédération des femmes du Québec pour marquer l'anniversaire de la Marche pour du pain et des roses, à Québec. La caravane de l'est de la Marche des femmes contre la pauvreté vient leur prêter main-forte.
- 1996** Réélection de Lois Moorcroft, membre de l'AFPC, comme députée du Nouveau Parti démocratique à la législature du Yukon. Elle occupe le poste de ministre de l'Éducation, de la Justice et de la Direction générale de la condition féminine.

- 1996** Il existe 10 garderies en milieu de travail. La plus récente, située près du complexe pénitentiaire de Laval, peut accueillir 60 enfants.
- 1996** Il existe 47 comités régionaux des femmes. Une demande est en attente visant la mise sur pied du 48<sup>e</sup> comité à Terre-Neuve.
- 1996** La Commission canadienne des droits de la personne ordonne au Conseil du Trésor d'accorder aux couples de même sexe les mêmes avantages qu'aux couples hétérosexuels.
- 1996** La Cour d'appel fédérale décide que les plaignantes des Fonds non publics visées par la plainte d'équité salariale ont droit à la pleine rétroactivité demandée par l'AFPC et ce, à partir de l'année précédant le dépôt de la plainte.
- 1996** Cinquième Conférence nationale des femmes sous le thème « De l'ombre à la lumière »
- 1996** L'AFPC syndique les travailleuses et travailleurs de la Première Nation Red Bank.
- 1997** Au congrès de l'AFPC, 40,5 % des personnes déléguées sont des femmes, soit deux fois plus qu'au congrès de 1979 (20 %).
- 1997** Au total, 34,6 % des membres du CNA sont des femmes, soit une hausse de 6 % par rapport à 1994.
- 1997** Dans la nouvelle structure régionalisée de l'AFPC, près de la moitié des membres du CEA sont des femmes (4 sur 9).
- 1997** Deux femmes membres de l'AFPC sont élues lors des élections fédérales en juin : Louise Hardy, Syndicat des employé-e-s du Yukon, dans la circonscription du Yukon et Angela Vautour, Élément national, dans la circonscription de Beauséjour-Petitcodiac, toutes deux pour le Nouveau parti démocratique.
- 1997** Brochure de l'AFPC sur la polysensibilité chimique au travail
- 1998** Trousse de sensibilisation de l'AFPC pour des environnements exempts de toute odeur
- 1998** Cours pilote de l'AFPC sur le harcèlement en février
- 1998** En mars, lors des élections en Nouvelle-Écosse, la première femme noire est élue à la législature grâce aux efforts de membres de l'AFPC. Yvonne Atwell, une militante communautaire réputée, représente la circonscription de Preston pour le Nouveau Parti démocratique.
- 1998** Les femmes partout dans le monde commencent les préparatifs en vue de la Marche mondiale des femmes contre la pauvreté, qui aura lieu en l'an 2000. En juillet 1998, 617 groupes de femmes dans 86 pays ont signifié leur intérêt.
- 1998** Au cours de négociations avec le Conseil du Trésor sur les enjeux communs, l'AFPC négocie un supplément au congé parental, en plus des prestations du congé de maternité, pour un total de 25 semaines.

- 1998** L'AFPC entreprend une étude interne sur l'équité salariale auprès de deux de ses syndicats du personnel.
- 1998** On compte maintenant 14 garderies dans des milieux de travail où se trouvent des membres de l'AFPC.
- 1998** Le 29 juin, l'AFPC remporte une décision historique dans la lutte qu'elle livre depuis 14 ans pour l'équité salariale au nom des fonctionnaires fédéraux des groupes à prédominance féminine. La décision du Tribunal canadien des droits de la personne prévoit :
- la rétroactivité au 8 mars 1985 (date à laquelle l'étude conjointe sur l'équité salariale a été annoncée);
  - le versement d'un intérêt simple au taux des Obligations d'épargne du Canada;
  - des intérêts qui s'accumulent tant que les paiements ne sont pas versés;
  - le calcul de l'écart salarial fondé sur la méthode établie par la Commission canadienne des droits de la personne, qui est semblable à celle de l'AFPC;
  - l'intégration des rajustements d'équité salariale au taux des salaires à compter du 29 juillet 1998.
- Dans le sillage de la décision, les membres de l'AFPC lancent de tous les coins du pays le cri de ralliement « Assez niaisé – payez! ».
- 1998** Le 14 août, la Cour fédérale rejette l'appel du Conseil du Trésor de la décision du Tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Moore et Akerstrom*. La question porte sur la définition hétérosexuelle de « conjoint » dans les conventions collectives du gouvernement fédéral et de ses agents négociateurs.
- 1998** Le 27 août, le gouvernement fédéral annonce qu'il portera en appel la décision du Tribunal canadien des droits de la personne concernant la plainte en matière d'équité salariale. L'AFPC entame immédiatement une campagne nationale de protestation.
- 1998** En septembre, l'AFPC appuie officiellement la Marche mondiale des femmes 2000 et verse une contribution de 2 000 \$ pour permettre à une déléguée du Sud d'assister à la première séance de planification internationale à Montréal, en octobre.
- 1998** Le 29 décembre, après plusieurs mois de négociations intenses, l'AFPC et le Conseil du Trésor signent les premières conventions collectives négociées depuis plus de 10 ans, applicables aux travailleurs et travailleuses des cinq tables. Les principales améliorations sont les suivantes :
- Nouvelle définition de conjoint de fait – elle vise les couples de même sexe et leur donne un accès équivalent aux dispositions de la convention collective.
  - Congé pour obligations familiales – il comprend un congé pour les soins à un membre âgé de la famille. De plus, l'employé peut se prévaloir de ce congé pour prendre des dispositions spéciales lorsque la maladie d'un membre de la famille se prolonge.

- Réaffectation (congé de maternité) – il incombe à l’employeur de modifier les fonctions de l’employée ou de la réaffecter pendant la période allant du début de la grossesse jusqu’à la fin de la 24<sup>e</sup> semaine. Si ces modifications ne sont pas réalistes, l’employée a droit à un congé non payé.
- Équité salariale – dans le cas des LS, tous les rajustements paritaires antérieurs payés depuis 1990, y compris les rajustements salariaux spéciaux offerts par l’employeur au moment de la rupture des séances de conciliation sur l’équité salariale en septembre 1998, sont intégrés au salaire de base avant l’application de l’augmentation économique. Toutes autres personnes visées par la plainte sur l’équité salariale (CR, DA, EU et ST) touchent également des rajustements salariaux spéciaux intégrés au salaire de base avant l’application de l’augmentation économique; cependant, le rajustement paritaire antérieur versé unilatéralement par l’employeur ne fait pas partie du salaire de base.

**1998/99** Conférences et colloques des femmes tenus dans toutes les régions

**1999** Mai marque le 300<sup>e</sup> jour des audiences concernant la plainte en matière d’équité salariale de l’AFPC contre la Société canadienne des postes. La plainte avait déposée le 24 août 1983 au nom des CR de la Société.

**1999** Le 31 mai, la Cour fédérale (Section de première instance) ouvre les audiences de l’appel interjeté par le gouvernement de la décision du Tribunal sur l’équité salariale. Tout au long des audiences de deux semaines, les membres de l’AFPC–RCN organisent des activités devant l’immeuble de la Cour fédérale : allocutions d’orateurs invités, visite des Raging Grannies, lunchs aux hot-dogs, etc. Une décision est prévue avant la fin de 1999.

**1999** Le 9 juin, l’AFPC et le Congrès des Peuples autochtones signent un accord de partenariat en vue de trouver des solutions à la sous-représentation des peuples autochtones dans la population active.

**1999** Le 7 juillet est la date à laquelle commencent les audiences du Tribunal canadien des droits de la personne au sujet de la plainte sur l’équité salariale déposée en 1989 au nom des travailleurs et travailleuses du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Les audiences sont prévues jusqu’en juin 2000.

**1999** Le 13 juillet, à la lumière des tactiques dilatoires utilisées constamment par le Conseil du Trésor depuis la décision rendue le 29 juillet 1998 au sujet de l’équité salariale, l’AFPC demande que le Tribunal se réunisse à nouveau pour régler les questions en suspens, notamment la méthode, les intérêts, le traitement égal du groupe HS, et la manière dont le montant total de l’argent dû sera réparti parmi les divers niveaux. Le 29 octobre, les parties signent une entente portant sur les modalités d’exécution de l’ordre du tribunal.

**1999** Négociation du Fonds pour la garde d’enfants au nom des membres travaillant à Postes Canada **1999**

Élection de Betty Bannon à la présidence nationale du Syndicat des employé-e-s de l’impôt **1999**

L’AFPC syndique le personnel de la Première Nation de Burnt Church.

- 1999** Le juge Evans rejette l'appel du gouvernement et se prononce en faveur du syndicat en appliquant le principe de justice différée, justice refusée.
- 1999** L'AFPC adopte sa Politique sur la lutte contre le racisme.
- 1999** L'AFPC collabore avec les employeurs fédéraux pour mettre sur pied le colloque sur l'examen des systèmes d'emploi. Le colloque a pour but d'aider les représentants du syndicat et des employeurs à comprendre le travail requis relativement au processus d'équité en matière d'emploi et de mobiliser les représentants dans les régions dans l'espoir que des activités syndicales-patronales auront lieu pour faciliter la mise en commun de stratégies.

## Le nouveau millénaire

- 2000** Au 12<sup>e</sup> congrès de l'AFPC, élection de Nycole Turmel, première femme présidente.
- 2000** Au 12<sup>e</sup> congrès de l'AFPC, 40 % des personnes déléguées sont des femmes.
- 2000** Trois des neuf membres du CEA sont des femmes : Nycole Turmel, Patty Ducharme et Robyn Benson.
- 2000** Des 18 Éléments de l'AFPC, 5 sont dirigés par une femme.
- 2000** Le congrès accorde aux membres du Comité d'accès à l'égalité de l'AFPC le statut de délégués au congrès.
- 2000** Le 8 mars – Journée internationale de la femme – la Marche mondiale des femmes de l'an 2000 se met en branle. Elle atteint son point culminant sur la Colline du Parlement le 15 octobre, où 50 000 femmes se rassemblent à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté.
- 2000** Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale publie son rapport intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale* (ou le rapport Perinbaum). Il s'agit d'un plan d'action pangouvernemental pour remédier à la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Afin de combler l'écart important et grandissant touchant ces groupes, le rapport propose les objectifs suivants : atteindre un ratio d'une nouvelle embauche sur cinq en 2003 pour le recrutement externe et d'une nouvelle nomination sur cinq en 2005 pour les nominations à des postes de direction. Le plan est doté d'un financement de trois ans. L'AFPC, qui a présenté un mémoire au Groupe de travail, accueille favorablement le rapport et ses recommandations. (Au bout de cinq ans, le financement n'est pas renouvelé et l'initiative échoue, puisque le ratio de 1 sur 5 ne sera jamais atteint)
- 2000** L'AFPC élabore un document intitulé *L'obligation d'adaptation : Guide de l'AFPC à l'intention des représentantes et représentants des sections locales* (révisé en 2009). Il s'agit d'un outil d'éducation populaire pour aider les membres à mieux comprendre l'obligation d'adaptation, la marche à suivre et les responsabilités de toutes les parties en milieu de travail.
- 2000** Décision de permettre la présentation des résolutions adoptées aux Conférences nationales Équité, y compris la Conférence Unité, au congrès de l'AFPC.

- 2000** Le congrès de l'AFPC modifie les Statuts pour permettre aux huit représentants et représentantes des groupes d'équité, y compris deux membres des groupes raciaux visibles, d'être délégués à part entière au congrès.
- 2000** L'AFPC négocie avec le Conseil du Trésor la mise sur pied du Programme d'apprentissage mixte, qui propose aux membres des formations syndicales-patronales sur divers sujets, notamment la lutte contre la discrimination et le harcèlement.
- 2000** L'AFPC conçoit une formation exhaustive sur l'équité en matière d'emploi.
- 2000** Le congrès adopte une résolution permettant de lui acheminer les résolutions qui sont adoptées à la Conférence nationale Accès. Pour la première fois, les résolutions de la Conférence Accès de 2002 sont présentées au congrès de 2003 — plusieurs sont adoptées, notamment celles sur le lobbying en faveur d'une loi sur les droits des personnes ayant un handicap, sur une analyse des soins de santé pour les personnes ayant un handicap et sur la bonification des prestations d'assurance-invalidité.
- 2000/01** Négociation du congé de retrait préventif au nom des travailleuses enceintes du groupe CX, Service correctionnel Canada, et des membres des Services techniques du Conseil du Trésor.
- 2001** L'AFPC participe aux consultations du gouvernement concernant la Politique sur l'obligation d'adaptation et la Politique sur le harcèlement.
- 2001/02** Mise sur pied du Groupe de travail sur l'équité salariale, dont le mandat est de mener des consultations publiques sur une possible loi sur l'équité salariale et de faire des recommandations avant le printemps 2003
- 2002** Septième Conférence nationale des femmes de l'AFPC à Ottawa sous le thème « Passons à l'action! Notre avenir en dépend! »
- 2002** Maher Arar, citoyen canado-syrien, est déporté en Syrie par les autorités américaines et canadiennes, même s'il détient un passeport canadien. L'AFPC réclame sa libération et appuie les efforts de Maher Arar, qui demande au gouvernement canadien de créer une commission d'enquête sur sa détention. L'AFPC contribue financièrement au comité d'appui et participe activement au groupe de travail du CTC. Une commission d'enquête mise sur pied en 2007 le déclare non coupable. Le gouvernement fédéral présente des excuses et conclut un accord. Bon nombre des recommandations de la Commission tardent encore à être mises en œuvre.
- 2002** L'AFPC commence à donner ses formations sur l'équité en matière d'emploi et sur l'obligation d'adaptation.
- 2002** Troisième Conférence nationale Unité de l'AFPC
- 2002** Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral. L'AFPC présente un mémoire au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes.

- 2003** Réélection de Nycole Turmel à la présidence de l'AFPC lors du congrès
- 2003** Au 13<sup>e</sup> congrès de l'AFPC, 43 % des personnes déléguées sont des femmes.
- 2003** Au total, 37 % des membres du CNA sont des femmes. Réélection des trois femmes membres du CEA.
- 2003** Le congrès décide de subventionner entièrement la participation des personnes déléguées aux Conférences nationales Équité et de doubler le budget.
- 2003** Le congrès adopte une résolution visant à créer le Réseau national autochtone, inuit et métis (Réseau NAIM).
- 2003** L'AFPC inaugure le Fonds de justice sociale lors du congrès. Le Fonds a pour mandat d'appuyer le travail de développement international, les initiatives canadiennes de lutte contre la pauvreté, les secours d'urgence au Canada et ailleurs dans le monde, les échanges entre travailleuses et travailleurs et leur formation.
- 2003** Un budget de 20 000 \$ est accordé aux comités d'équité existants. Les comités nouvellement créés, y compris les comités d'action des membres des groupes raciaux visibles, reçoivent chacun un fonds de démarrage de 500 \$.
- 2003** L'AFPC présente ses observations concernant l'initiative du SCT Faire place au changement, dont l'objectif était de doter un poste sur cinq par une personne issue des groupes raciaux visibles.
- 2003** Le rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée se rend au Canada dans le cadre de la mise en œuvre du Programme d'action de Durban. Il formule 15 conclusions et recommandations à l'attention du gouvernement canadien susceptibles de « donner crédibilité, confiance et reconnaissance à son engagement politique réel pour combattre le racisme, la discrimination et la xénophobie ». Dans son mémoire au rapporteur spécial, l'AFPC réclame un plan d'action national contre le racisme ainsi qu'une stratégie basée sur les principes d'équité en matière d'emploi et de droits de la personne à l'échelle nationale et internationale.
- 2003** L'AFPC participe à la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles, dont le mandat est de surveiller les lois, les politiques et les actions du gouvernement canadien liées aux libertés civiles.
- 2003/04** Le Groupe de travail sur l'équité salariale publie ses recommandations sur l'adoption d'une loi proactive en matière d'équité salariale.
- 2004** Des membres de l'AFPC des collectivités autochtones, inuites et métisses de toutes les régions se réunissent au cours d'une séance de réflexion à Yellowknife pour formuler des recommandations sur les objectifs, le mandat et la structure du Réseau.
- 2005** Huitième Conférence nationale des femmes, à Vancouver, sous le thème « Féminisons le pouvoir »

- 2005** Élection des VPER dans leurs régions respectives : trois des sept sont des femmes (Jeannie Baldwin, Robyn Benson et Patty Ducharme).
- 2005** Quatre femmes sont élues à la présidence des Éléments et une à la vice-présidence des Pays étrangers. Il s'agit de Betty Bannon, de Heather Brooker, de Jeanette Meunier-Mackay, de Claudia Thompson et d'Andrée Massicotte.
- 2005** L'AFPC signe un accord avec la nation dénée pour examiner conjointement les problèmes en matière de relations de travail qui préoccupent les travailleuses et travailleurs de cette communauté.
- 2005** Le Tribunal rend sa décision en faveur de la plainte en matière d'équité salariale déposée contre Postes Canada. L'employeur interjette appel immédiatement.
- 2005** Quatrième Conférence nationale Unité de l'AFPC
- 2005** L'AFPC conçoit une formation exhaustive sur l'obligation d'adaptation.
- 2005** L'AFPC participe à la conférence du Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale.
- 2006** L'AFPC syndique les membres des services policiers Nishnawbe-Aski, la plus grande force policière des Premières Nations en Amérique du Nord.
- 2006** Le congrès de l'AFPC modifie l'article 15 des Statuts de l'AFPC pour inclure les comités régionaux des droits de la personne, qui représentent tous les groupes d'équité.
- 2007** Dans son premier rapport intitulé *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale : Nous n'y sommes pas encore*, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne constate que les progrès sont insuffisants. Il présente une série de recommandations pour améliorer la représentation des quatre groupes désignés. L'AFPC avait présenté un mémoire au Comité permanent.
- 2008** L'AFPC tient sa première Conférence nationale des groupes raciaux visibles depuis que la Conférence Unité a été séparée en deux : une pour les membres des groupes racialisés et une autre pour les membres autochtones.
- 2008** L'AFPC et les syndicats du personnel adoptent une politique interne de lutte contre le racisme.
- 2008** La Direction de la négociation collective appuie un projet de recherche de sept semaines pour commencer à répertorier les expériences de syndicalisation et de négociation collective avec les gouvernements des Premières Nations.
- 2008** L'AFPC tient sa première Conférence nationale des membres autochtones à Winnipeg.
- 2008** Christine Collins devient la première présidente nationale de l'Union canadienne des employés des transports.

- 2009** *Le Guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales* fait l'objet d'une mise à jour.
- 2009** Le congrès de l'AFPC adopte une résolution visant à élaborer des outils sur l'obligation d'adaptation.
- 2009** L'AFPC lance la campagne « Parfois, des excuses ne suffisent pas » et rallie plusieurs affiliés du CTC. Cette campagne demande de mettre fin à la discrimination sexuelle dans la *Loi sur les Indiens* et de rétablir le financement prévu dans l'Accord de Kelowna.
- 2009** Négociation d'une convention collective au Casino de Regina, qui précise qu'une personne sur deux travaillant au casino doit être autochtone.
- 2009** L'AFPC, en collaboration avec le CTC et d'autres syndicats, participe au suivi de la Conférence de Durban contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et d'autres formes de discrimination, qui se tient à Genève.
- 2010** Publication du deuxième rapport du Comité permanent du Sénat sur les droits de la personne intitulé *Refléter le nouveau visage du Canada*. L'AFPC avait présenté un mémoire au Comité.
- 2010** Septième Conférence nationale Accès de l'AFPC
- 2011** Dans l'affaire *Cyr c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et Développement des compétences)*, l'AFPC obtient gain de cause au sujet des mesures d'adaptation pour un membre ayant des sensibilités environnementales.
- 2011** L'AFPC tient sa deuxième Conférence nationale des membres des groupes raciaux visibles.
- 2011** Sharon DeSousa est la première femme racialisée à devenir vice-présidente exécutive régionale (Ontario).
- 2011** Larry Rousseau est le premier homme racialisé à devenir vice-président exécutif régional (RCN).
- 2011** L'AFPC délègue un représentant des groupes raciaux visibles du CAE à la septième Conférence internationale de l'African Diaspora Heritage Trail (ADHT), qui a lieu au centre des congrès d'Halifax (Nouvelle-Écosse) du 22 au 25 septembre.
- 2011** Le Fonds de justice sociale de l'AFPC met sur pied le Projet Rémy-M.-Beauregard, une initiative ayant pour but de favoriser l'éducation des enfants autochtones touchés par le conflit armé en Colombie.
- 2011** L'AFPC unit ses efforts à ceux d'Amnistie Internationale et de l'Assemblée des Premières Nations dans le cadre d'une campagne pour inciter le Canada à signer la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

- 2011** La Cour suprême entend la cause de l'AFPC, qui conteste la décision concernant la plainte en matière d'équité salariale déposée au nom du groupe Commis aux écritures et aux règlements de Postes Canada. Exceptionnellement, la juge en chef Beverly McLaughlin annonce la décision unanime de la Cour directement du banc, le jour même, ce qui met fin à une bataille de 30 ans.
- 2011** Le Cercle national des peuples autochtones de l'AFPC lance la campagne « Justice pour les peuples autochtones – Voyons-y! » pour sensibiliser la population et fournir les outils nécessaires afin d'assurer le respect des droits des Autochtones. Il produit également une vidéo d'accompagnement « Pourquoi vous est-il impossible de tourner la page? ».
- 2012** Magali Picard est la première femme autochtone à devenir vice-présidente exécutive régionale (Québec).
- 2012** L'AFPC se joint à une coalition qui réclame un plan d'action national sur la violence faite aux femmes et une commission d'enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.
- 2012** La délégation au congrès de l'AFPC se prononce unanimement en faveur d'une campagne pour réclamer un programme pancanadien de services de garde.
- 2012** Témoignage de l'AFPC devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne concernant les progrès réalisés en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale
- 2012** Le Comité national des droits de la personne, qui a remplacé le Comité d'accès à l'égalité, tient sa première réunion. Il y a un groupe de travail composé de sept représentants et représentantes des groupes raciaux visibles aux conseils de région.
- 2013** Audiences du Comité sénatorial permanent des droits de la personne sur les progrès réalisés en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. L'AFPC témoigne et formule des recommandations.
- 2013** La troisième Conférence des membres des groupes raciaux visibles a lieu en même temps que les autres Conférences nationales Équité.
- 2013** Les femmes de l'AFPC unissent leur voix à celles de femmes de l'Australie et d'ailleurs dans le monde lors de la séance de la Commission des Nations Unies sur la condition féminine. Elles réussissent à faire adopter des résolutions musclées sur la violence au travail afin d'interdire le harcèlement sexuel, de reconnaître l'importance des syndicats et de reconnaître l'impact de la violence conjugale au travail.
- 2013** Mise au point d'une série d'outils en ligne pour aborder les problèmes de santé mentale au travail
- 2013** Premières Conférences nationales Équité tenues à Toronto (y compris la Conférence des femmes, la Conférence des membres des groupes raciaux visibles, la Conférence des peuples autochtones, la Conférence Accès et la Conférence Fierté)

- 2014** L'AFPC appuie la candidature de Hassan Yussuff à la présidence et celle de Marie Clark Walker à la vice-présidence lors de l'assemblée générale du Congrès du travail du Canada (CTC). Hassan Yussuff devient le premier président racialisé du CTC.
- 2014** L'AFPC entreprend un projet de recherche sur les répercussions de l'esclavage sur les femmes d'ascendance africaine.
- 2014** Dans l'affaire *Besner c. Ressources humaines et Développement des compétences*, le Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada, un Élément de l'AFPC, remporte une victoire pour une employée handicapée mise en disponibilité en 2012 à la suite d'un réaménagement des effectifs de son employeur. Le Tribunal de la dotation de la fonction publique a ordonné de rétablir Claudette Besner dans son poste, après que le syndicat ait réussi à démontrer que sa mise en disponibilité découlait des mesures d'adaptation inadéquates prises par l'employeur durant le processus.
- 2014** Le Programme d'apprentissage mixte annonce qu'un nouvel atelier sur la santé mentale en milieu de travail est offert aux membres du syndicat et à leurs gestionnaires de l'administration publique centrale.
- 2015** Le congrès de l'AFPC vote pour le lancement d'une campagne sur les droits des personnes trans afin d'inclure l'identité et l'expression de genre aux motifs protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- 2015** Les délégués au congrès adoptent une résolution prévoyant le financement des conférences régionales des membres des groupes raciaux visibles au même titre que les conférences régionales des femmes.
- 2015** Entente conclue avec le Conseil du Trésor pour l'établissement du Groupe de travail mixte sur la santé mentale et publication du premier rapport
- 2016** Le gouvernement lance l'Enquête nationale sur les filles et femmes autochtones disparues et assassinées.
- 2016** L'AFPC lance la campagne « Soif de justice », qui réclame l'accès à l'eau potable pour toutes les communautés des Premières Nations.
- 2016** Premières conférences régionales des membres des groupes raciaux visibles
- 2016** Publication du deuxième rapport du Groupe de travail mixte touchant la santé mentale
- 2017** Deuxièmes Conférences nationales Équité tenues à Toronto : Conférence des femmes, Conférence des membres des groupes raciaux visibles, Conférence des peuples autochtones, Conférence Accès et Conférence Fierté
- 2017** June Winger devient la première présidente nationale de l'Union des employés de la Défense nationale.

- 2017** L'identité et l'expression de genre sont ajoutées aux motifs de distinction illicite dans *la Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- 2017** Le Conseil du Trésor annonce que le Régime de soins de santé de la fonction publique assure tous les types de contraceptifs, une revendication de longue date des membres de l'AFPC.
- 2017** Publication du rapport du Groupe de travail syndical-patronal sur l'équité en emploi, la diversité et l'inclusion, qui comprend des recommandations visant à renforcer l'équité en emploi, la diversité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale.
- 2018** Le gouvernement accorde cinq jours de congé payé aux victimes de violence familiale ainsi qu'un congé parental au second parent.
- 2018** Publication du troisième rapport du Groupe de travail mixte touchant la santé mentale
- 2018** Des résolutions sont adoptées au congrès de l'AFPC afin de modifier les Statuts : « Aboriginal » en anglais est remplacé par « Indigenous » et « GLBT » est remplacé par « LGBTQ2+ ».

# Bureaux régionaux de l'AFPC

## Atlantique

### **Bureau régional de Halifax**

287, chemin Lacewood, bureau 301 Park

West Centre

Halifax NE B3M 3Y7

Tél. : 902-443-3541

Sans frais : 1-800-839-6661

Télééc. : 902-443-8291

### **Bureau régional de Charlottetown 614,**

chemin North River, bureau D

Charlottetown PE C1E 1K2

Tél. : 902-892-5481

Sans frais : 1-800-409-3184

Télééc. : 902-892-6407

### **Bureau régional de Moncton**

30, rue Englehart, bureau G

Dieppe NB E1A 8H3

Tél. : 506-857-4220

Sans frais : 1-800-788-8555

Télééc. : 506-857-9792

### **Bureau régional de St. John's**

33, Pippy Place, bureau 105 St.

John's TN A1B 3X2

Tél. : 709-726-6453

Sans frais : 1-888-904-4357

(Terre-Neuve-et-Labrador seulement)

Télééc. : 709-726-1821

## Colombie-Britannique

### **Bureau régional de Vancouver**

5238, rue Joyce, bureau 200

Vancouver BC V5R 6C9

Tél. : 604-430-5631

Sans frais : 1-800-663-1655

Télééc. : 604-430-0451

### **Bureau régional de Victoria**

1497, chemin Admirals, bureau 210

Victoria BC V9A 2P8

Sans frais : 1-866-953-1050

Télééc. : 250-953-1066

## RCN

**Bureau régional d'Ottawa** 233,  
rue Gilmour, bureau 603 Ottawa  
ON K2P 0P1  
Tél. : 613-560-2560  
Télééc. : 613-234-6209

## Bureau régional de Gatineau

200, promenade du Portage, 2<sup>e</sup> étage, bureau 310  
Place du Centre  
Gatineau QC J8X 4B7 Tél. :  
819-777-4647 Télééc. :  
819-777-9407

## Nord

### Bureau régional de Yellowknife

4910, 53<sup>e</sup> Rue, bureau 201  
C.P. 637  
Yellowknife NT X1A 2N5 Tél.  
: 867-873-5670  
Sans frais : 1-800-661-0870  
Télééc. : 867-873-4295

### Bureau régional de Whitehorse

2285, 2<sup>e</sup> Avenue, bureau 100  
Whitehorse YT Y1A 1C9  
Tél. : 867-668-8593  
Sans frais : 1-888-998-8229  
Télééc. : 867-633-4196

## Bureau régional d'Iqaluit

Édifice 1412, Sikituuq Court  
C.P. 220  
Iqaluit NU X0A 0H0  
Tél. : 867-979-7430  
Sans frais : 1-866-268-7097  
Télééc. : 867-979-5517

## Ontario

### Bureau régional de Toronto

90, avenue Eglinton Est, bureau 608 Toronto  
ON M4P 2Y3  
Sans frais : 1-800-354-9086  
Télééc. : 416-485-8607

### Bureau régional de Kingston

1471, boulevard John Counter  
City Place 1, bureau 412 Kingston  
ON K7M 8S8  
Sans frais : 1-800-355-0783  
Télééc. : 613-542-7387

### Bureau régional de London

480,  
rue Sovereign, bureau 11 London  
ON N6M 1A4  
Sans frais : 1-800-366-0539  
Télééc. : 519-659-1132

**Bureau régional de Sudbury** 754,  
route Falconbridge, bureau 2  
Sudbury ON P3A 5X5  
Sans frais : 1-800-354-9134  
Télec. : 705-674-8652

**Bureau régional de Thunder Bay**  
1139, promenade Alloy, bureau 224  
Thunder Bay ON P7B 6M8  
Sans frais : 1-800-355-0794  
Télec. : 807-344-0704

## Prairies

**Bureau régional de Winnipeg**  
175, rue Hargrave, bureau 460  
Winnipeg MB R3C 3R8  
Sans frais : 1-866-393-7722  
Télec. : 204-943-0652

**Bureau régional de Calgary**  
609, 14<sup>e</sup> Rue Nord-Ouest, bureau 400  
Édifice Hillhurst Professional  
Calgary AB T2N 2A1  
Sans frais : 1-800-461-8914  
Télec. : 403-270-6591

**Bureau régional d'Edmonton**  
10665, avenue Jasper, bureau 670  
Edmonton AB T5J 3S9  
Sans frais : 1-800-814-3948  
Télec. : 780-429-2278

**Bureau régional de Regina**  
2445, 13<sup>e</sup> Avenue, bureau 200  
Regina SK S4P 0W1  
Tél. : 306-757-3575  
Sans frais : 1-877-890-3575  
Télec. : 306-569-8425

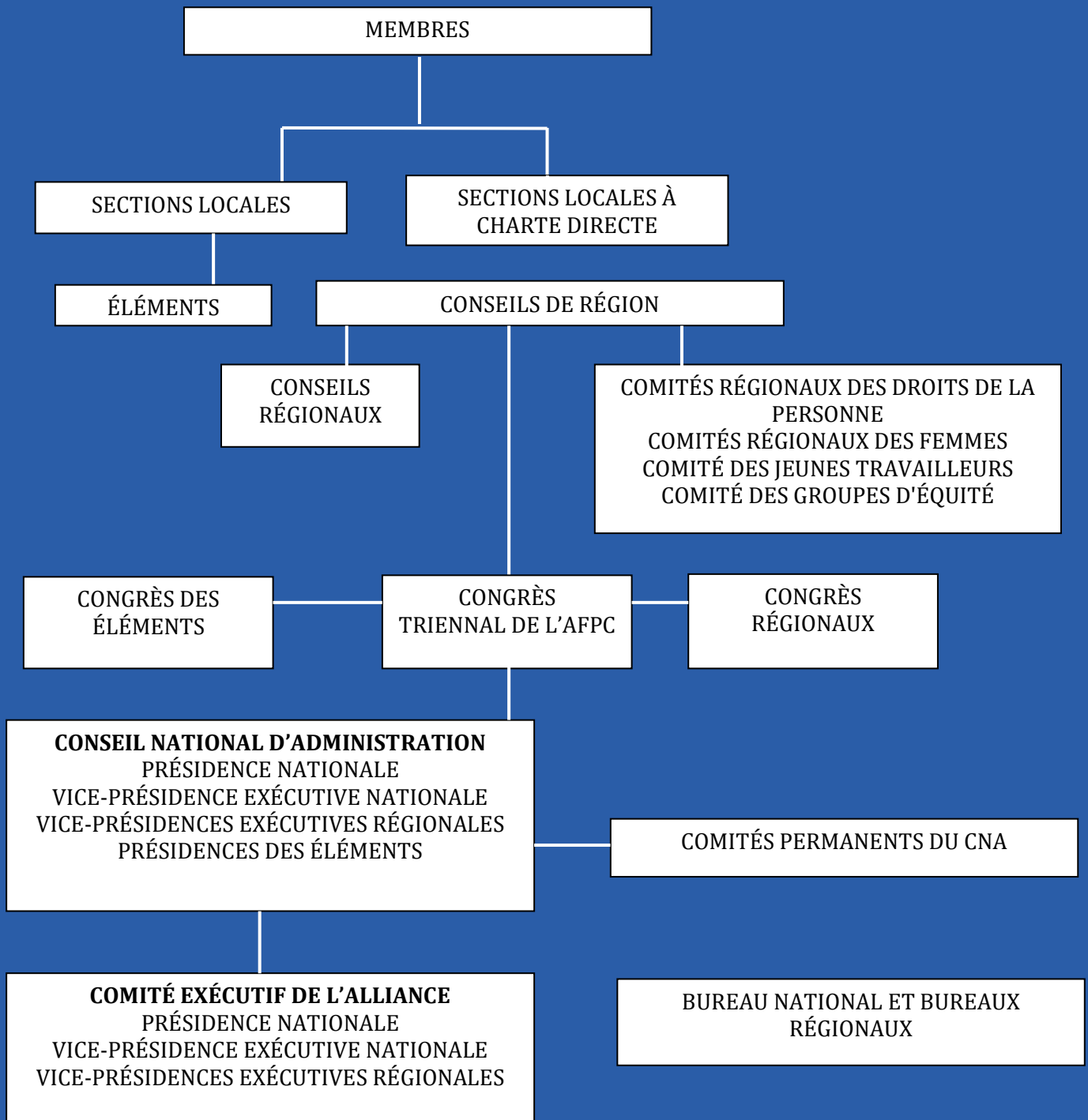
**Bureau régional de Saskatoon**  
511, 1<sup>re</sup> Avenue Nord, bureau 5  
Saskatoon SK S7K 1X5  
Tél. : 306-244-3033  
Sans frais : 1-800-992-3033  
Télec. : 306-664-2016

## Québec

**Bureau régional de Montréal** 5800,  
rue Saint-Denis, bureau 1104  
Montréal QC H2S 3L5  
Tél. : 514-875-7100  
Sans frais : 1-800-642-8020  
Télec. : 514-875-8399

**Bureau régional de Québec**  
5050, boulevard des Gradins, bureau 130 Québec  
QC G2J 1P8  
Sans frais : 1-800-566-6530  
Télec. : 418-666-6999

# ORGANIGRAMME DE L'AFPC



09/2020



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