



ÉTABLISSEMENT D'UN CONSENSUS

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2021.

No au catalogue : HR4-60/1-2021F-PDF

ISBN : 978-0-660-40699-2

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	2
Pratiques prometteuses pour établir un consensus.....	2
Sources d'information.....	5

INTRODUCTION

Ce document propose des pratiques prometteuses pour assurer le **bon fonctionnement d'un comité d'équité salariale** afin que Loi sur l'équité salariale soit appliquée adéquatement.

Les membres du comité d'équité salariale doivent **collaborer** et **arriver à des consensus** pour élaborer un plan d'équité salariale pour leur milieu de travail.

Pratiques prometteuses pour établir un consensus

Le **consensus** est l'accord et le consentement du plus grand nombre; il s'agit d'une procédure qui consiste à dégager un accord sans procéder à un vote formel, ce qui évite de faire apparaître les objections et les abstentionsⁱ.

L'établissement d'un consensus est un type de processus décisionnel qui respecte les principes suivants :

- les décisions sont prises par consentement mutuel, c'est-à-dire que chaque membre du groupe a la possibilité d'exprimer sa préférence;
- l'ensemble des membres du comité doit vouloir collaborer et participer au processus;
- le processus décisionnel repose sur les principes d'équité, d'ouverture et de confianceⁱⁱ;
- les résultats procurent des avantages à l'ensemble des membres du groupeⁱⁱⁱ.

L'établissement d'un consensus est une partie importante du processus décisionnel permettant aux membres du comité d'équité salariale de prendre leurs décisions. Les membres du comité d'équité salariale devront travailler en collaboration et vouloir faire des compromis pour atteindre un consensus sur un certain nombre de questions. Le comité ne doit soumettre des questions au vote qu'en dernier recours; en d'autres termes, si tous les efforts pour parvenir à un consensus ont échoué.

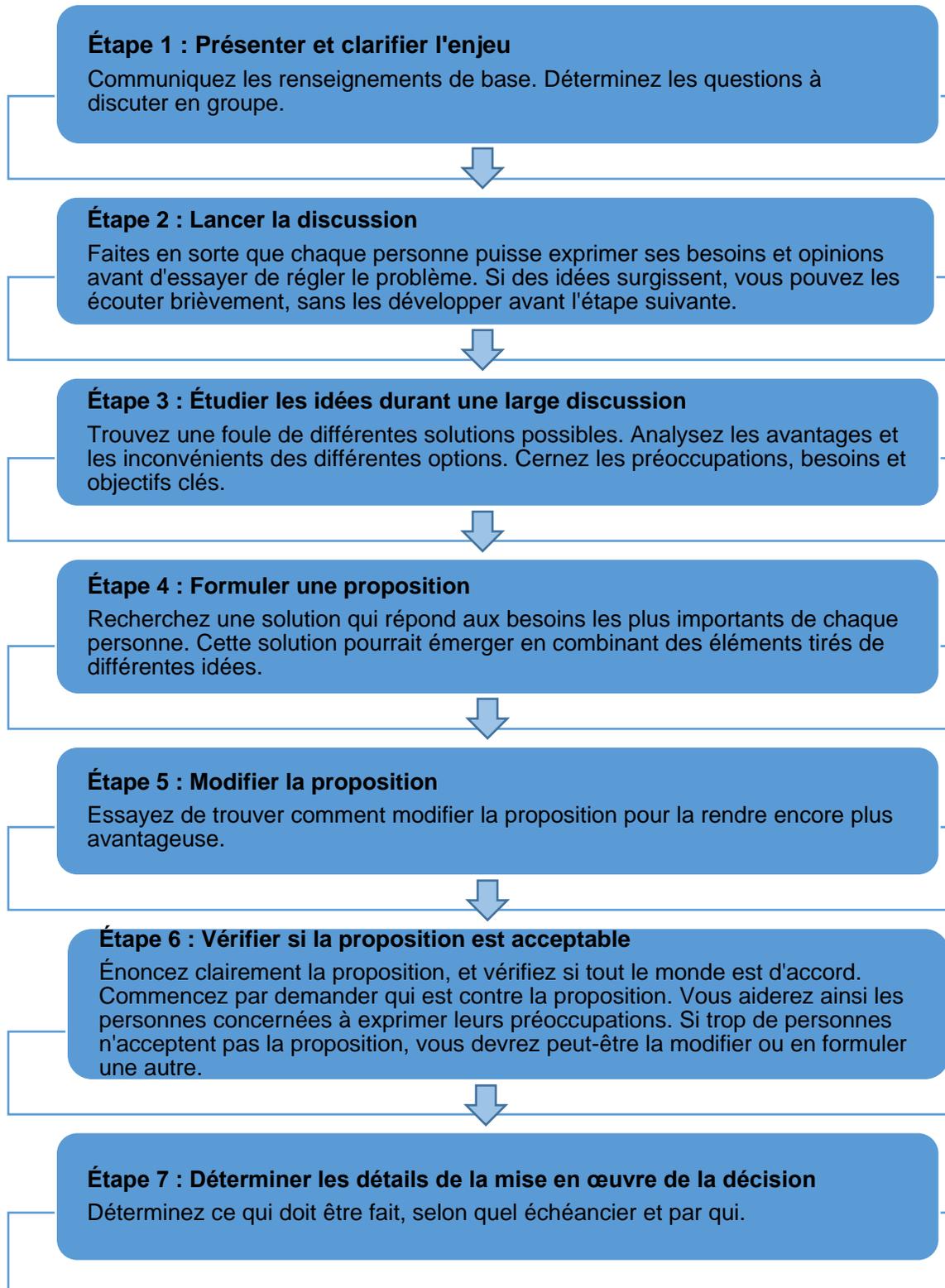
Au moment de prendre des décisions, le consensus présente plusieurs **avantages** :

- il permet de gagner du temps et d'éviter les conflits;
- il permet d'écouter différents points de vue;
- il entraîne un approfondissement des différents enjeux d'une question; et
- les décisions sont plus susceptibles de rallier l'ensemble des personnes concernées^{iv}.

Quelques **pratiques prometteuses** pour **participer** à la prise de décisions par consensus^v

- ✓ **Ayez la volonté de collaborer pour trouver la meilleure solution pour tout le monde.** Faites preuve de souplesse et préparez-vous à renoncer à votre position ou à votre idée favorite s'il existe une autre solution qui répond à vos besoins essentiels.
- ✓ **Contribuez à instaurer un climat axé sur le respect et la confiance.** Permettez à chacun des membres d'exprimer ses idées et ses opinions, en tenant compte du fait qu'ils auront des besoins, des valeurs et des modes de communication différents.
- ✓ **Faites preuve d'ouverture et d'honnêteté concernant les motifs de vos points de vue.** Exprimez vos préoccupations dès le début du processus afin qu'elles puissent être prises en compte dans toute proposition.
- ✓ **Écoutez activement ce que les autres essaient de dire.** Essayez de comprendre la position de quelqu'un et ses besoins et préoccupations sous-jacents.
- ✓ **N'ayez pas peur des conflits et des désaccords.** Les divergences d'opinions sont naturelles et doivent être exprimées afin que le comité puisse prendre une bonne décision. Un consensus obtenu trop rapidement peut dissimuler le fait que certaines personnes ne se sentent pas suffisamment à l'aise ou en confiance pour donner leur opinion.

Voici à quoi peut ressembler le **processus** d'établissement d'un consensus^{vi}.



Voici des exemples de **pratiques prometteuses** qui pourraient **faciliter** le processus d'établissement d'un consensus au sein de votre comité d'équité salariale :

- ✓ Préciser que l'**objectif commun** des membres du comité d'équité salariale est d'élaborer ou de mettre à jour un plan d'équité salariale dans le milieu de travail. Vous pouvez relier cet objectif à l'objet de la Loi sur l'équité salariale, c'est-à-dire corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et systèmes de paie des employeurs.
- ✓ **Se serrer les coudes** tout au long du processus d'équité salariale, même en cas de désaccord. Cela signifie également que les membres doivent être prêts à travailler ensemble sur un pied d'égalité et à apprendre à reconnaître et à valoriser les différences.
- ✓ Travailler dans un **climat de confiance et d'ouverture**. Le consensus implique d'être honnête avec le groupe. Pour trouver une solution qui réponde aux besoins de chacun, il faut que les gens soient flexibles quant à leurs préférences.
- ✓ Prévoir **suffisamment de temps et de formation** pour que les membres apprennent à travailler par consensus et pour que le comité prenne des décisions.
- ✓ Veiller à mettre en place un **processus clair**^{vii} pour la prise de décisions et s'assurer que chaque membre comprenne bien comment il fonctionne. Ce processus doit encadrer l'attribution des rôles et des responsabilités^{viii} pour chaque réunion.
- ✓ Promouvoir une **participation active** à toutes les réunions et activités du comité. Pour trouver une solution qui répond aux besoins de tout le monde, il est essentiel de pouvoir entendre ce que les autres membres ont à dire.
- ✓ S'assurer que tous les membres reçoivent tous les **renseignements** nécessaires pour formuler des opinions et des décisions éclairées.

Sources d'information

Pour obtenir **de plus amples renseignements concernant la Loi sur l'équité salariale**, consultez le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à : <https://www.equitesalarialeccdp.ca>

Pour obtenir des **renseignements** détaillés sur les **pratiques prometteuses** au sein d'un comité mixte d'équité salariale, vous pouvez consulter les documents suivants.

Beyond Intractability. « Knowledge Base: Consensus Building ». [En ligne] : https://www.beyondintractability.org/essay/consensus_building

Chicha, M.-T. « Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre ». Organisation internationale du travail. 2008. [En ligne] : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122366.pdf

International Council on Mining & Metals. « Guide de bonnes pratiques pour les peuples autochtones et les mines – Outil 14 – Les étapes vers un consensus ». [En ligne] : <https://guidance.miningwithprinciples.com/good-practice-guide-indigenous-peoples-and-mining/outil-14-les-etapes-vers-un-consensus/?lang=fr>

SAGE. « Mise en place d'une solution de gestion intégrée : 4 étapes pour trouver un consensus et assurer la pérennité de votre entreprise ». [En ligne] :

https://img06.en25.com/Web/SageGlobalInstance/%7B43a51752-6d9f-4bec-bd69-b0591274a7f8%7D_033516_10_Commit_to_Change_consensus_eGuide_FR_9.pdf

Seeds For Change. « Consensus Decision Making: A Short Guide ». [En ligne] :

<https://www.seedsforchange.org.uk/shortconsensus>

Workplace Safety and Prevention Services. « The Effective JHSC ». 2013. [En ligne] :

<https://www.wsp.ca/WSPS/media/Site/Resources/Downloads/The-Effective-JHSC.pdf?ext=.pdf>

ⁱ Le Petit Larousse. Définition du terme consensus. [En ligne] :

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/consensus/18357>

ⁱⁱ Connelly, Stephen et Tim Richardson. “Exclusion: The necessary difference between ideal and practical consensus.” *Journal of Environmental Planning and Management*, Vol.47, No. 1, 2004, p. 4. [En ligne] :

<https://core.ac.uk/download/pdf/208493851.pdf>

ⁱⁱⁱ Sidaway, R. Consensus Building. Good Practice in Rural Development No. 5 (Edimburg : Scottish National Rural Partnership), 1998.

^{iv} Chicha, M.-T. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois – guide de mise en œuvre*. Bureau international du travail, 2008, p. 13. [En ligne] :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101322.pdf

^v Seeds For Change. Consensus Decision Making: A Short Guide. [En ligne] :

<https://www.seedsforchange.org.uk/shortconsensus>

^{vi} Seeds For Change. Consensus Decision Making: A Short Guide. [En ligne] :

<https://www.seedsforchange.org.uk/shortconsensus>

^{vii} Chicha, M.-T. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois – guide de mise en œuvre*. Bureau international du travail, 2008, p. 13. [En ligne] :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101322.pdf

^{viii} Harvard Law School, Program on Negotiation. « What is Consensus Building? ». [En ligne] :

<https://www.pon.harvard.edu/tag/consensus-building/>