

Projet de politique sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Novembre 2014

Dans les années 1960, les femmes d'Unifor ont participé aux luttes qui ont mis fin au droit légal des employeurs de faire de la discrimination fondée sur le sexe. Menée en Ontario, cette bataille est un exemple des nombreuses luttes que les féministes, les organisations de femmes et, finalement, les syndicats ont livré d'un bout à l'autre du pays. Ce n'était ni le commencement ni la fin de la lutte pour l'égalité.

Aujourd'hui, les femmes et les hommes du Canada jouissent d'une égalité juridique totale, et tous les Canadiens sont d'avis que cela est juste et équitable. Cela dit, l'égalité juridique diffère de l'égalité sociale, de l'égalité économique et de l'égalité politique, dont aucune de ces trois égalités n'est atteinte encore. Les inégalités sont rendues évidentes par la persistance de la violence fondée sur le sexe, les petits salaires et le peu de débouchés économiques pour les femmes, la sous-représentation des femmes au Parlement et à d'autres postes de pouvoir et d'influence publique, y compris les postes de direction dans un syndicat. On ne peut nier que des gains ont été réalisés, et nous sommes fiers d'avoir contribué à leur réalisation. Mais il reste encore tellement à faire! Et là où nous avons obtenu des gains, les acquis sont beaucoup moins importants pour les femmes multiethniques et autochtones, les femmes ayant une incapacité, les lesbiennes, bisexuelles et transgenres, les immigrantes et les réfugiées.

Selon l'auteure et militante bell hooks, « l'oppression est l'absence de choix. » Nous n'aurons pas atteint la pleine égalité tant que les femmes n'auront pas acquis l'indépendance économique et le plein accès à des emplois décents, à des programmes sociaux, à des logements salubres et abordables, à des options satisfaisantes en matière de services de garde, à des soins de santé appropriés englobant les droits reproductifs.

Des emplois décents

Le sexe ne devrait déterminer ni le type de travail, ni le salaire, ni les avantages sociaux, ni les conditions de travail de qui que ce soit. Les stéréotypes et les préjugés ne devraient pas dicter les emplois que nous pouvons occuper et ceux qui nous sont refusés. Mais, en réalité, le marché du travail canadien est encore extrêmement sexospécifique. Soixante-dix pour cent des travailleuses se retrouvent dans cinq secteurs à prédominance féminine : la santé, l'enseignement, le travail de bureau, les ventes et les services. Or, ces secteurs figurent parmi les emplois les moins bien rémunérés au Canada. Cela est directement lié au fait que le travail des femmes a de tout temps été sous-évalué (les travailleuses en services de garde, par exemple, gagnent moins que les gardiens de zoo). Les femmes ne sont pas seulement orientées vers des emplois moins rémunérés, elles sont également écartées des emplois à rémunération élevée. Au Canada, les femmes représentent moins de 3 % de l'effectif des métiers spécialisés, lesquels font partie des emplois syndiqués les mieux rémunérés.

Comment éliminer les obstacles aux emplois décents?

Négocier et légiférer l'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi équivaut à l'égalité d'accès à l'emploi. Un programme d'équité en matière d'emploi cherche à éliminer toutes les pratiques de recrutement, de sélection, de promotion ou de formation qui ont des effets discriminatoires. C'est un outil unique qui permet vraiment aux syndicats de participer à la sélection des candidates et candidats. Il fait en sorte que les candidates et candidats qualifiés aient des chances égales de briguer des emplois, qu'ils ne subissent pas les préjugés ni les présomptions de l'employeur à l'égard de la race, du sexe, de la sexualité ou des déficiences. Nous devons rétablir les lois sur l'équité en matière d'emploi qui ont été vidées de leur contenu par les gouvernements conservateurs. Cela dit, nous devons aussi négocier des programmes d'équité en matière d'emploi directement avec les employeurs afin que tous les travailleurs et travailleuses aient accès à des emplois décents.

Pour parvenir à l'égalité des sexes à la table de négociation, il faut également négocier des clauses qui convertissent les emplois à temps partiel en des emplois à temps plein, qui font en sorte que ceux et celles qui travaillent à temps partiel obtiennent un salaire et des avantages sociaux à part entière et égaux, qui reconnaissent les « titres de compétence étrangers » et qui ouvrent des débouchés pour les femmes dans les métiers spécialisés et d'autres secteurs à prédominance masculine.

Parité salariale

Le Canada se situe au 38e rang mondial par rapport à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, après la Suisse, le Cambodge et le Kenya. En moyenne, les Canadiennes qui travaillent à temps plein ne gagnent encore que 71 % du salaire des hommes. La situation ne changera pas avant que nous recrutions plus de femmes dans les syndicats (où l'écart entre les sexes est plus petit, les travailleuses syndiquées gagnant en moyenne 93 % du salaire des hommes¹). Ces salaires discriminatoires suivent les femmes dès leur premier emploi jusqu'à leur retraite : les jeunes femmes qui ont terminé leur secondaire gagnent 27 % de moins que leurs homologues masculins, et le revenu médian des retraitées équivaut à la moitié de celui des hommes (42 % des femmes âgées vivent dans la pauvreté).

En moyenne, les femmes multiethniques ne gagnent que 64 % de ce que gagnent les hommes, et les femmes autochtones, 46 %. Souvent totalement écartées du marché du travail, les femmes ayant une incapacité sont représentées de manière disproportionnée parmi les travailleurs qui gagnent le salaire minimum.

Comment réduire l'écart de rémunération?

Négocier et légiférer l'équité salariale. L'équité salariale signifie « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Un plan d'équité salariale oblige les employeurs et les syndicats à évaluer tous les emplois en fonction des compétences, mérites, responsabilités et conditions de travail, puis d'utiliser cette information pour déterminer si certains groupes (généralement, les femmes) ont traditionnellement été sous-payés. Lorsque l'on constate que c'est le cas, le salaire de ces employés doit être haussé jusqu'à parité, *et ils ont droit à un paiement rétroactif*. Cela représente des millions de dollars en salaires non versés que nous devons essayer de récupérer, malgré la résistance des employeurs. Lorsque nous n'avons pas de loi sur l'équité salariale, nous devons évoquer la législation en matière de droits de la personne et *négocier* des plans d'égalité salariale avec les employeurs, directement dans les conventions collectives. L'équité salariale est notre outil pour déloger les

¹ Statistique Canada, 2010.

structures de rémunération discriminatoires, recouvrer l'argent qui est dû et garantir que les écarts salariaux fondés sur le sexe et la race ne referont pas surface.

Négocier des augmentations salariales sur la base de la négociation solidaire. La négociation solidaire équivaut à augmenter le salaire des travailleuses et des travailleurs les moins bien rémunérés par rapport au salaire des autres travailleurs. Comme c'est souvent les femmes qui gagnent les plus petits salaires, ce type de négociation réduit l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en plus d'avoir un effet positif sur les autres petits salariés, comme les immigrants, les personnes multiethniques et les personnes ayant des incapacités. Voici quelques exemples de nos stratégies de négociation solidaire qui ont obtenu les meilleurs résultats :

- augmentations salariales au bas de l'échelle (négociation de hausses plus substantielles pour les travailleuses et travailleurs moins bien rémunérés);
- hausse des taux de base (égaliser ou réduire les écarts entre les taux de rémunération du premier échelon de différents postes, par exemple, les employés de bureau et les préposés à l'entretien extérieur);
- négociation de rajustements des salaires et réduction de la période d'attente pour les augmentations régulières de certains groupes (par exemple, les travailleuses et travailleurs occasionnels et à temps partiel);
- réduction des écarts de salaire entre les classifications;
- négociation d'ententes sur l'équité salariale dans toutes les conventions collectives d'Unifor.

Comment convertir de mauvais emplois en emplois décents, et comment convertir les emplois décents en emplois de qualité?

Unifor a pour objectif de créer des emplois décents et de réaliser des gains pour tous les travailleurs et travailleuses. Les points décrits ci-dessous sont les principales pierres d'assise de l'égalité. Leur conception a nécessité beaucoup d'efforts, et il va sans dire que notre travail n'est pas terminé.

- Hausser le salaire minimum. Les femmes représentent les deux tiers des travailleurs qui gagnent le salaire minimum.
- Renforcer le pouvoir de négociation dans les secteurs à prédominance féminine.
- Recruter. Concentrer les campagnes de recrutement dans les secteurs à prédominance féminine, continuer à faire pression sur les gouvernements afin de faciliter la syndicalisation des travailleuses et travailleurs.
- Mettre en place un programme national de garderies. Des services de garde sûrs, fiables, accessibles, abordables, publics et universels sont un outil essentiel pour établir l'équité.
- Négocier et légiférer de meilleures politiques de congés pour obligations familiales. Les femmes et les hommes de notre syndicat luttent ensemble pour obtenir des emplois décents, des lieux de travail sains et sûrs, de bons avantages sociaux, des journées de travail plus courtes et plus de vacances. Ce sont là des points importants pour tout le monde, mais d'autres questions fondamentales requièrent notre attention : les services de garde; des clauses sur le congé de maternité et parental et le congé pour obligations familiales. Tant que ces questions seront considérées comme des « questions féminines », elles se verront accorder moins de priorité.

Tel/Tél: 416.497.4110 ext. 8485 | Toll-free/Sans frais: 1.800.268.5763 | Fax/Télé: 416.495.3764

Email: femmes@unifor.org | Web: unifor.org/servicesauxmembres/egalite/femmes

- Faire de la violence faite aux femmes un enjeu professionnel. Négocier des intervenantes auprès des femmes, des clauses pour protéger les femmes qui subissent de la violence contre des sanctions disciplinaires au travail, des clauses sur le droit de refus pour cause de harcèlement, de violence ou de menaces de violence.

Le rôle d'Unifor

Plus d'un tiers des membres d'Unifor sont des femmes. Notre syndicat compte une incroyable diversité de femmes, et cette diversité est toujours de plus en plus grande : femmes autochtones, femmes multiethniques, travailleuses des métiers spécialisés, employées de centres d'hébergement et de soins de longue durée, travailleuses des régions rurales du Nord, travailleuses des centres-villes urbains, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, femmes ayant une incapacité, travailleuses jeunes, d'âge moyen et âgées. Les femmes d'Unifor sont des militantes et des dirigeantes. Les femmes d'Unifor président des comités de négociation; représentent les travailleurs; affrontent les employeurs qui commettent des infractions en matière de santé et de sécurité; recrutent de nouveaux membres; participent à *tous* les comités des sections locales; dirigent le travail du syndicat visant l'égalité entre les sexes grâce aux comités sur la condition féminine des sections locales et des régions; font campagne pour amener les changements sociaux, notamment l'égalité entre les hommes et les femmes, qui renforcent notre syndicat.

Au sein d'Unifor, les femmes travaillent aux côtés de leurs confrères qui ont à cœur de mettre fin à la violence sexiste et aux côtés de ceux et celles qui s'emploient à garantir un accès égal à des emplois décents et à mettre fin aux pratiques d'embauche et aux structures de rémunération discriminatoires. Ensemble, nous allons réussir à instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes et, par cette victoire, nous bâtirons un syndicat plus puissant et plus représentatif.

Unifor reconnaît que sans l'apport de solides et d'énergiques organisations de femmes, nos efforts pour amener des changements ne seront pas durables. Nous savons que les représailles exercées contre le féminisme et les gains réalisés ont abouti au sous-financement, à l'affaiblissement et, dans certains cas, au démantèlement de groupes de défense des droits des femmes. Ces groupes nous ont ouvert la voie dans la lutte pour l'égalité, les droits reproductifs, la fin de la violence fondée sur le sexe, la pleine participation des femmes dans tous les secteurs de la vie publique et professionnelle. Nous prenons l'engagement de nous joindre à ces groupes dans le but de rebâtir le mouvement des femmes au Canada, en solidarité avec les femmes du monde entier.