

Comblent l'écarter salarial entre les sexes

**Mémoire d'Unifor au comité
directeur de la Stratégie pour
l'équité salariale entre les sexes**

Janvier 2016

Introduction

Avec plus de 310 000 membres, Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Près de 160 000 membres vivent et travaillent en Ontario. Plus du tiers de nos membres sont des femmes, dont la majorité travaillent en Ontario. Elles travaillent dans tous les principaux secteurs de l'économie et occupent un vaste éventail de postes, dont des infirmières, des pilotes, des employées du détail et des services, d'entreprises manufacturières et dans le secteur de l'éducation. Compte tenu de la taille de notre effectif, nous pouvons dresser des comparaisons et faire des observations sur les conditions de travail, les opportunités et les salaires.

Nous accueillons la possibilité d'offrir notre point de vue sur les manières de combler les disparités salariales entre hommes et femmes. Comblé le fossé salarial doit être traité comme une priorité propre aux droits de la personne. Il s'agit d'un problème qui dépasse l'équité salariale. Le problème porte sur l'accès à une éducation de qualité, à l'élimination de la catégorisation selon le genre, à l'accès à des emplois de qualité, au soutien communautaire pour les travailleuses, comme les services de garde et les soins aux aînés, et sur un système efficace d'élimination de la discrimination fondée sur le genre et du harcèlement sexuel. Évidemment, il s'agit aussi de la sous-évaluation (et par conséquent de la sous-rémunération) des femmes pour le travail qu'elles accomplissent. Comblé le fossé exige des mesures sur plusieurs fronts, dont l'instauration d'un solide système d'équité salariale comportant des mesures de conformité et une mise en application réelle.

Le gouvernement a un rôle déterminant à jouer dans chacun de ces domaines.

Tout en reconnaissant le rôle que l'apprentissage précoce et l'obtention d'un diplôme jouent dans le développement d'attitudes à l'égard de l'égalité des genres, notre mémoire se concentre sur les femmes en âge de travailler et les politiques relatives au fossé salarial entre les hommes et les femmes à cette période. Nous formulons des recommandations dans chacun de ces domaines. Toutefois, il est clair qu'une approche globale est nécessaire. Nous exhortons le gouvernement à utiliser une analyse fondée sur le genre dans tous ses travaux avant que ses initiatives ne deviennent des lois ou des politiques, et à fournir les ressources suffisantes pour la collecte de données, comme des données désagrégées, nécessaires pour mener ce type d'analyses. En comprenant dès le départ les impacts sur le genre, moins de mesures de réparation seront nécessaires.

Aperçu du problème

Informations de base

Dans le document *Comblé l'écart salarial entre les sexes : Document d'information*, plusieurs exemples d'écart salarial entre les sexes sont présentés en Ontario. La ségrégation horizontale mène au regroupement de femmes dans certaines professions. Les secteurs à dominance féminine comme les soins de santé, l'aide sociale, l'éducation, les services alimentaires sont souvent les moins bien rémunérés. Il existe aussi une ségrégation verticale résultant au regroupement des femmes au bas de l'échelle salariale dans les postes les moins bien rémunérés dans les secteurs à dominance masculine ou neutres sur le plan du genre. Bien que la participation des femmes sur le marché du travail a augmenté au cours des dernières décennies, les femmes sont toujours sur-représentées dans les emplois à temps

partiel. Les principaux facteurs associés à l'écart salarial entre les sexes sont la discrimination, la ségrégation professionnelle, les activités de soignante et les culture en milieu de travail, y compris les pratiques d'embauche, la négociation et les modalités de travail.

Lorsque l'effet de l'éducation est étudié, nous constatons que les femmes en Ontario ont des niveaux élevés d'éducation, elles représentent la moitié ou plus des personnes à tous les niveaux d'éducation, à l'exception des apprentis ou des métiers spécialisés. La concentration la plus faible des femmes est de loin au niveau des diplômes ou certificats d'apprentis ou de métiers. Une étude récente révèle que le niveau d'éducation joue un rôle mineur dans l'écart salarial entre les sexes : « si les hommes et les femmes recevaient le même salaire à partir du niveau d'éducation, il faudrait s'attendre à ce que les femmes gagnent plus que les hommes en moyenne. »

Nous louons le document d'information de reconnaître que la discrimination intersectorielle joue un rôle dans l'écart salarial entre les sexes et qui touche davantage les femmes de couleur, les femmes autochtones, les familles monoparentales et les femmes ayant une incapacité. Le document reconnaît aussi : « Les aspects des inégalités fondées sur la race, le sexe, le handicap, etc. interagissent de manières complexes et doivent être pris en compte dans les discussions, les travaux de recherche et toute solution visant à réduire les écarts salariaux. »

Au sein de la population active, l'écart salarial entre les sexes est de 31,5 % du revenu moyen. Pour les femmes autochtones, handicapées, transexuelles et queer, l'écart est encore plus grand. L'écart salarial entre les sexes le plus grand se trouve dans les emplois du secteur de la santé (composé de 80,1 % de femmes) où les femmes gagnent 53,3 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. La section du document sur les tendances montre clairement que le progrès pour combler l'écart a ralenti. Des mesures proactives urgentes sont nécessaires.

Quelques exemples d'Unifor

Derrière chaque donnée statistique, il y a une personne. Les membres d'Unifor ont pris la parole lors des consultations à l'échelle de la province et ont communiqué leur expérience et leurs préoccupations. Nos membres subissent un écart salarial en raison, entre autres, du manque d'emplois de qualité, de l'obligation d'occuper un emploi à temps partiel, du transfert constant de contrats, des emplois par quart, de la discrimination directe et cachée, des responsabilités disproportionnées à prodiguer des soins et à assumer des tâches domestiques, de l'absence d'un système de services de garde abordables et de qualité, de harcèlement sexuel.

Unifor est l'un des plus grands syndicats de travailleuses et travailleurs du secteur du détail, regroupant plus de 20 000 membres qui travaillent dans des supermarchés, des pharmacies, des magasins d'appareils électroniques et d'autres commerces de détail partout au Canada. Nos membres dans le secteur du détail ont récemment terminé avec succès une ronde de négociations avec la chaîne Métro en Ontario. Cette nouvelle convention collective a un impact énorme sur les femmes. Dans l'ensemble, 54 % des employés du secteur du détail sont des femmes. Cependant, cette donnée concerne l'industrie au complet (personnel de bureau, direction, achats, cadres, etc.). Le pourcentage est beaucoup plus élevé dans certaines classifications (par ex. les caissières). Lors de notre récente ronde de négociation, 80 % des employées de première ligne étaient à temps partiel.

Le secteur du détail est le plus important et celui qui connaît la plus grande croissance de l'économie canadienne. Mais, c'est aussi le secteur qui verse les salaires les plus bas, dont le roulement est le plus élevé et offre les heures de travail les moins nombreuses. Le salaire moyen est de 13,72 \$ (42 % plus bas que la moyenne canadienne); l'insécurité d'emploi est élevée (un emploi sur dix est temporaire) et le nombre d'heures de travail est bas (28,1 heures par semaine, soit 22 % plus bas que la moyenne canadienne). Les employées du détail ont peu d'avantages sociaux et travaillent sur des horaires imprévisibles.

Dans cette ronde de négociation, nos membres ont réussi à hausser les salaires et à s'assurer que le salaire des employés à temps partiel suive toujours le coût de la vie; des protections ont été négociées pour augmenter le nombre d'heures de travail minimum, pour aviser plus longtemps d'avance les horaires, créer plus d'opportunités pour des emplois à temps plein; et des améliorations ont été apportées aux avantages sociaux. Toutes ces dispositions vont améliorer grandement la vie des femmes.

Il s'agit là d'un exemple du rôle positif que les syndicats et la négociation collective jouent dans la vie des femmes. Les femmes ont pu exprimer leurs préoccupations et les difficultés qu'elles éprouvent dans certains domaines, notamment quant aux horaires. Elles ont ensuite utilisé leur pouvoir collectif pour obtenir des améliorations dans ces domaines. Avec des normes d'emploi de base (par ex. quant aux horaires et au salaire minimum) et avec un accès plus grand à la négociation collective, l'écart salarial entre les sexes pour les employées du détail pourrait diminuer.

Nos membres travaillent aussi dans les lieux qui fournissent des services sociaux à la communauté autochtone. Dans un endroit en particulier, la main-d'œuvre est composée de 97 % de femmes, dont 60 % sont autochtones. Les salaires sont basés sur le niveau d'éducation. L'écart augmente dans ce cas, car les femmes autochtones reçoivent du soutien de leurs bandes seulement pour une éducation minimale. Les obstacles financiers liés à la poursuite d'une meilleure éducation mènent à une concentration des travailleuses autochtones au bas de l'échelle salariale.

Nos membres du secteur de la santé rapportent le fait de travailler sous pression en raison des charges de travail plus élevées et de la stagnation des bas salaires. Notre population vieillissante continue d'exercer des demandes accrues sur le système de soins de santé, et les femmes continuent de prendre la relève sans être payées ou en étant sous-payées.

Les femmes dans les métiers spécialisés d'Unifor sont grandement sous-représentées alors que notre effectif féminin représente seulement la moyenne nationale. Unifor s'est engagé à faire en sorte que les femmes dans les métiers spécialisés aient un avenir. Dans ce contexte, Unifor offre des bourses annuelles pour les femmes poursuivant des études dans des domaines à dominance masculine.

Un manque d'opportunités d'apprentissage reste le principal obstacle aux lieux de travail que nous représentons. Nous avons récemment négocié 100 opportunités de formation pour les métiers spécialisés chez Fiat Chrysler Automobiles. C'était la première fois en dix ans que Chrysler embauchait des apprentis. Les apprentis ont été choisis parmi les membres actuels du secteur manufacturier, dont 9 % de femmes apprenties, un pourcentage bien au-dessus de la moyenne nationale pour ces métiers.

Nous avons des membres dans le secteur universitaire, notamment à l'Université McMaster. Même si nous nous réjouissons de voir un ajustement salarial pour les professeures en réponse à l'écart salarial identifié ici, rien n'est fait pour le personnel non-enseignant. Les universités sont devenues des lieux de travail précaire. Les travailleuses et travailleurs précaires sont plus souvent qu'autrement des femmes.

Plusieurs de nos membres du secteur manufacturier ont soulevé la question des services de garde comme obstacle pour accéder ou maintenir un emploi de qualité. Le fait de travailler par quart signifie qu'il faille trouver des services non seulement le jour mais aussi la nuit. Plusieurs communautés ne répondent pas aux besoins de parents qui travaillent par quart. Cette situation oblige souvent les femmes à quitter des emplois stables à temps plein.

Plusieurs de nos lieux de travail sont à dominance masculine. Les employeurs disent souvent que les femmes ne posent tout simplement pas leur candidature dans des secteurs à dominance masculine, mais nous devons nous demander ce que font les employeurs pour joindre les femmes et quelles mesures prennent-ils pour rassurer des travailleuses potentielles que leur environnement de travail est accueillant.

Aux endroits où des femmes ont été embauchées alors que le lieu est à dominance masculine, elles restent constamment exposées au fait qu'elles ne constituent pas la norme. Des exemples vont de l'utilisation de langage sexiste à du harcèlement direct. Nos membres louangent la formation relative au respect en milieu de travail et les procédures d'enquête conjointes comme mesures visant à assurer une saine culture au travail. Lorsque des mesures de sensibilisation et des politiques contre le harcèlement sont en place, les femmes s'épanouissent dans des secteurs où leurs mères n'auraient jamais eu la possibilité de travailler.

Des mesures pour combler l'écart salarial entre les sexes

Nos membres ont participé à plusieurs consultations à l'échelle de la province et ont constamment soulevé les mêmes sujets : le manque d'emplois de qualité dans leurs communautés, le manque d'accès des femmes aux emplois de qualité, notamment les femmes de couleur et les nouvelles immigrantes, le manque de soutien pour les services de garde et les soins aux aînés, dont la responsabilité principale tombe sur les épaules des femmes, l'exploitation des femmes dans l'économie des soins, la mise en application inadéquate des lois et politiques relatives au harcèlement sexuel et à la discrimination fondée sur le genre.

Des mesures gouvernementales dans les domaines suivant aideront à combler l'écart salarial entre les sexes :

L'accès à la négociation collective y compris au niveau sectoriel

La syndicalisation est l'un des outils les plus efficaces pour réduire l'écart salarial entre les sexes. Une recherche du Congrès du travail du Canada révèle que les femmes syndiquées en Ontario gagnent 7,83 \$ de plus que les femmes non-syndiquées. En plus du taux salarial plus élevé, les femmes peuvent plus facilement exercer leurs droits contre le harcèlement et la discrimination par le biais d'une convention collective. Elles ont aussi souvent négocié des politiques de travail favorables aux familles.

Au cours des dernières décennies, il est devenu de plus en plus difficile pour les femmes d'accéder à la négociation collective, notamment lorsqu'elles occupent un emploi précaire. Cette situation provient en partie des difficultés liées à la loi et de l'évolution des lieux de travail, ainsi que de l'ère des emplois

précaires, peu rémunérés et à temps partiel. Le retour à l'accréditation fondée sur la signature de carte et à la loi antibriseurs de grève est essentiel pour syndiquer ces travailleuses. Un aperçu complet des mesures nécessaires à la négociation collective effective se trouve dans notre mémoire, *Building Balance, Fairness, and Opportunity in Ontario's Labour Market*, déposé dans le cadre des consultations sur l'évolution des milieux de travail en Ontario. Ces recommandations comprennent l'accréditation fondée sur la signature de cartes, l'utilisation du vote électronique, l'arbitrage d'une première convention collective, l'amélioration des droits de successeur et de plus grandes protections pour les travailleuses dans des activités collectives.

Les milieux de travail aujourd'hui ont fondamentalement changé depuis la première adoption d'une législation du travail en Ontario. En outre aux modèles traditionnels de négociation collective, une nouvelle approche est nécessaire.

Nous réclamons à nouveau une négociation collective au niveau sectoriel, comme nous l'avons formulée dans le cadre des consultations sur l'évolution des milieux de travail en Ontario. Dans notre mémoire, nous présentons des arguments déterminants en utilisant des précédents canadiens. Les changements fondamentaux dans l'économie et le marché du travail ont laissé les travailleuses et travailleurs ontariens, notamment les femmes et les minorités visibles, dans des emplois précaires. Une approche sectorielle étendrait les normes minimales et permettrait d'étendre les dispositions des conventions collectives dans des secteurs définis du travail. Cette approche permettrait de s'attaquer à plusieurs facteurs liés à l'écart salarial entre les sexes. On peut lire la version complète de ce mémoire à l'adresse : www.unifor.org/WorkplaceChanges

Nous recommandons :

- L'adoption des recommandations formulées par Unifor pour une réforme de la législation du travail, telles que présentées dans notre mémoire *Building Balance, Fairness, and Opportunity in Ontario's Labour Market*, dans le cadre des consultations sur l'évolution des milieux de travail en Ontario.

Réforme des normes d'emploi

Unifor a rédigé un mémoire complet sur la réforme de la loi relative aux normes d'emploi dans *Building Balance, Fairness, and Opportunity in Ontario's Labour Market*, dans le cadre des consultations sur l'évolution des milieux de travail en Ontario. La plupart des failles dans le système des normes d'emploi ont une composante liée au genre. Les femmes se retrouvent de façon disproportionnée dans des postes peu rémunérés, des emplois précaires, à temps partiel involontaires, et avec des horaires imprévisibles. Une réforme est nécessaire pour s'attaquer à ces problèmes.

Le gouvernement peut agir immédiatement pour combler l'écart salarial entre les sexes en augmentant le salaire minimum à un salaire minimum vital. Compte tenu que les femmes représentent 58,3% des salariés payés au salaire minimum en Ontario en 2012, cette mesure aurait un impact immédiat positif pour les femmes.

Nous recommandons :

- L'adoption des recommandations formulées par Unifor pour une réforme des normes d'emploi, telles que présentées dans notre mémoire *Building Balance, Fairness, and Opportunity in Ontario's Labour Market*, dans le cadre des consultations sur l'évolution des milieux de travail en Ontario.
- En particulier, l'adoption de meilleures protections quant aux horaires et une hausse du salaire minimum sont nécessaires.

Transparence salariale

Dans le cadre de campagnes de recrutement, nous entendons souvent parler des iniquités sur le plan des salaires. Lorsque nous sommes accrédités, nous demandons à l'employeur de divulguer tous les taux salariaux de l'unité de négociation. Nous constatons souvent qu'il existe de très nombreux taux salariaux pour les mêmes tâches. Nous estimons que ces différences sont souvent basées sur le favoritisme et la discrimination. Un manque de transparence permet à cette situation de se perpétuer. La syndicalisation met un frein à cette situation. Cette transparence devrait être disponible à tous les travailleurs et travailleuses.

Nous recommandons :

- L'adoption d'une législation sur la transparence salariale.

Congé pour violence familiale et intervenantes auprès des femmes

La violence familiale a un impact sur la capacité des femmes à travailler et à recevoir un salaire égal. Dans le cadre d'un sondage pancanadien mené récemment, « Une personne peut-elle être en sécurité au travail alors qu'elle ne l'est pas à la maison? », par le Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants de l'Université Western, il est clairement démontré que la violence familiale a un impact jusque dans le milieu de travail. Cette étude renforce aussi qu'un emploi rémunéré est crucial pour l'indépendance des femmes :

Les femmes ayant un historique de violence familiale ont un bilan de travail comportant plus d'interruptions, elles gagnent constamment un revenu personnel inférieur, ont eu à changer d'emploi plus souvent, et travaillent souvent dans des emplois occasionnels et à temps partiel comparativement aux femmes n'ayant jamais subi de violence. Le fait d'être employée permet vraiment de quitter une relation violente; la sécurité financière que procure un emploi permet aux femmes de fuir l'isolement d'une relation abusive, et de conserver, autant que possible, leur maison et leur niveau de vie tant pour elles-mêmes que pour leurs enfants.

Une étude américaine a montré que la plus grande cause de décès chez les femmes en milieu de travail est liée à la violence familiale. Cette statistique fait peur. Quitter une relation violente est le moment le plus dangereux pour une femme. Un soutien réel doit lui être offert.

Les femmes sont cinq fois plus susceptibles de révéler la violence conjugale qu'elles subissent à une personne qu'elles connaissent. Compte tenu de ce fait, nous avons réussi à bâtir notre programme des intervenantes auprès des femmes. Les intervenantes auprès des femmes sont choisies du milieu de travail et reçoivent une formation de 40 heures pour aider les travailleuses à avoir accès à des services

pour femmes aux prises avec un conjoint violent. Les intervenantes auprès des femmes peuvent aussi travailler avec l'employeur et l'employée à l'élaboration d'un plan de sécurité dans le lieu de travail. En Ontario, les employeurs ont le devoir, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, d'évaluer et de régler le risque et l'impact de la violence familiale en milieu de travail. Le programme des intervenantes auprès des femmes collabore à ce devoir.

Un congé payé peut contribuer de façon considérable à la possibilité d'une femme de confronter le problème de la violence conjugale et de garder son emploi. Le gouvernement du Manitoba a récemment adopté le projet de loi 8 qui modifie le Code des normes d'emploi afin d'inclure un congé payé et non-payé en cas de violence familiale. Nous appuyons cette mesure et nous exhortons le gouvernement de l'Ontario à faire la même chose.

La violence familiale est un problème d'écart salarial entre les sexes. Les femmes subissant la violence conjugale risquent davantage de perdre leurs emplois et de manquer de possibilités d'augmenter leurs revenus. Sans un congé payé et une protection contre des représailles en milieu de travail, elles sont obligées de risquer de perdre leur emploi afin de chercher de la sécurité et du soutien.

Nous recommandons :

- L'adoption d'un congé en cas de violence familiale dans la Loi sur les normes d'emploi
- La formation pour les employeurs et les employées sur la violence familiale
- L'intégration obligatoire d'une intervenante auprès des femmes choisie par les travailleuses en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, avec une formation et du soutien.

Conditions de travail, y compris le harcèlement sexuel

Les travailleuses ont pris la parole lors des consultations sur l'évolution des milieux de travail au sujet des conditions de travail insupportables qui existent dans certains lieux de travail en Ontario. Le harcèlement sexuel et la discrimination, à la fois directs et inconscients, ont un impact direct sur l'accès et la rétention des femmes dans des postes bien payés.

Malheureusement, des stéréotypes profondément ancrés existent encore et touchent négativement les femmes, notamment dans des postes à dominance masculine. Plusieurs enquêtes publiques et rapports ont révélé les manières dont le harcèlement sexuel est présent dans de grandes institutions: *l'Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes* (Deschamps), le *Report of the Task Force on Misogyny, Sexism and Homophobia in Dalhousie University Faculty of Dentistry*, et le rapport *CBC Workplace investigation Regarding Jian Ghomeshi Report* (Thomlinson). La loi existe pour interdire ce comportement. Toutefois, il arrive souvent que les lois ne sont pas respectées ou mises en application.

Nos membres ont rapporté des exemples sexistes utilisés par l'employeur en formation, l'utilisation à du langage d'exclusion (« mettre des hommes au travail ») et à des affichages mysogines sur les babillards. Ces gestes repoussent les femmes des lieux de travail. Une mise en application efficace des dispositions de l'Ontario contre le harcèlement dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est nécessaire pour que les femmes aient un accès égal au lieu de travail.

Nous recommandons :

- Une plus grande application du *Code des droits de la personne* de l'Ontario

- Un plus grand nombre d'inspecteurs pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- Une formation dispensée à des inspecteurs spéciaux dans le cas d'allégations de harcèlement sexuel ou de violence
- Une liste d'enquêteurs approuvés

Congé de maternité et congé parental

La grossesse et l'éducation d'un enfant sont une immense contribution à la société en général. Toutefois, les femmes qui ont des enfants assument la majorité des coûts et sont désavantagées sur le plan économique et social. Devenir mère mène souvent à un plus grand écart salarial entre les sexes. Nous pourrions renverser la situation en offrant plus de soutien aux parents.

En dépit d'interdictions légales contre la discrimination basée sur la grossesse et le statut familial, les femmes enceintes continuent d'être mises à pied, licenciées ou de ne pas retourner au travail après leur congé. Des mesures plus rigoureuses de mise en application doivent être mises en place pour faire respecter ce droit.

De meilleures dispositions de congé parental encourageant le parent n'ayant pas porté l'enfant à prendre plus de congé lorsque les enfants sont jeunes mènent à une approche plus égalitaire face aux tâches domestiques, ce qui en retour a des incidences positives à long terme sur la participation des femmes dans le marché du travail. Le modèle de la province du Québec qui établit un nombre de semaines pouvant être prises seulement par le parent n'ayant pas porté l'enfant devrait être suivi.

Nous recommandons :

- Une meilleure mise en application des droits relatifs au congé de maternité et au congé parental
- La mise en place d'un congé parental pour le parent n'ayant pas porté l'enfant
- Un plus grand soutien aux parents de jeunes enfants

Programme universel d'éducation et de soins à la petite enfance

L'éducation et les soins à la petite enfance font partie intégrante du soutien pour les enfants, les familles et les communautés. La qualité de l'éducation et des soins favorise l'inclusion sociale, permet de combattre la pauvreté des enfants et des familles, stimule l'économie et favorise l'égalité des femmes.

Des services de garde universels, de qualité, abordables et accessibles sont au cœur d'un accès égal au travail. Comme le souligne le document de consultation, les soins sont largement perçus comme relevant de la responsabilité des femmes. Nous participons à des initiatives comme Les services de garde au Canada en 2020 (www.childcare2020.ca). Les recherches ont clairement démontré que des services de garde universels bénéficient aux familles et à l'économie. Ces services vont soutenir les parents, les femmes en particulier, pour qu'ils accèdent ou retournent à la main-d'œuvre active en ayant confiance que leurs enfants reçoivent une éducation et des soins de qualité.

Si les soins de santé universels, les pensions et la scolarisation peuvent être possibles, seule la politique fait obstacle à la création d'un système national de services de garde.

Nous recommandons :

- Un soutien pour un système de services de garde abordables et de qualité à la grandeur de la province
- Un engagement à travailler à tous les paliers gouvernementaux y compris avec les gouvernements autochtones

Accès aux emplois de qualité – équité en emploi

Régler l'écart salarial entre les sexes va exiger un mécanisme pour faire en sorte que le marché du travail soit plus juste et équitable. Les obstacles systémiques que connaissent les femmes pour obtenir un emploi, notamment les femmes autochtones, les femmes de couleur et les femmes ayant un handicap, ne peuvent être éliminés de soi. La complexité et les liens entre le genre, la race, la classe, les capacités, la sexualité, la religion et l'âge dans les milieux de travail exigent une législation sur l'équité en emploi afin de garantir des lieux de travail plus équitables.

Des lois en matière d'équité en emploi mettent en lumière l'embauche et la répartition des hommes et des femmes dans les lieux de travail. Elles exigent des pratiques de sensibilisation pour faire en sorte que la main-d'œuvre reflète les communautés d'où sont issues les travailleuses et des mesures positives d'élimination des obstacles pour donner aux femmes un accès égal à des emplois mieux rémunérés et souvent à dominance masculine. Lorsque des cibles et des échéances sont requises, les choses bougent. Une équité en emploi réelle exige une mise en application réelle.

Lorsque nous négocions avec des employeurs sous juridiction fédérale, comme l'industrie ferroviaire, il y a souvent un combat pour obliger les employeurs à respecter leurs obligations en vertu de la loi en matière d'équité en emploi. La leçon que nous tirons de ces expériences est que la loi à elle seule n'est pas suffisante. Sans une mise en application réelle, les employeurs peuvent traîner leurs pieds.

Nous recommandons :

- La promulgation d'une législation provinciale en matière d'équité en emploi avec de vigoureux mécanismes de mise en application

Métiers spécialisés

Les femmes sont clairement sous-représentées dans les métiers spécialisés. Les métiers spécialisés d'Unifor encouragent les femmes à poursuivre une carrière dans des emplois à dominance masculine. Le succès se manifeste lorsque des femmes ont accès à des modèles féminins qui peuvent partager leur expérience, se pencher sur les obstacles et les idées fausses à propos des métiers spécialisés, sensibiliser au sujet des exigences et des classifications des métiers spécialisés, pratiquer des jeux de rôle, par exemple lors d'ateliers pratiques en charpenterie, en électricité et en robotique, et identifier les forces et soutenir les faiblesses en mathématiques, en relations spatiales et en connaissances mécaniques par des tests.

La diffusion d'informations dans les écoles qui remettent en question les perceptions des métiers spécialisés est nécessaire pour encourager les jeunes à envisager une carrière dans les métiers. Il existe des stéréotypes qui créent des obstacles pour les femmes exposées à des opportunités de métiers techniques tôt dans leur vie, comme la perception que les métiers spécialisés sont sales, lourds, manuels et qu'il s'agit d'emplois pour hommes. La prestation de programmes de sensibilisation par les

femmes dans les métiers peut contribuer à briser les stéréotypes et les présomptions. Bien sûr, des services de garde aideraient les femmes dans les métiers, car elles sont touchées de la même manière que la plupart des femmes.

Unifor soutient des programmes de sensibilisation communautaire qui cherchent à attirer et à retenir les femmes dans les métiers. Nous utilisons le terme inclusif de compagnon et compagne d'apprentissage dans nos publications et nos cours.

Les femmes ne peuvent avoir accès aux métiers sans opportunités d'apprentissage. Le gouvernement a un rôle à jouer pour que l'industrie réagisse à la pénurie imminente de compétences. En outre, des dépenses en infrastructure par le gouvernement doivent établir une condition d'équité dans l'embauche d'apprenti(e)s. Éliminer les restrictions à l'aide financière dans les programmes des métiers spécialisés qui sont liées présentement au revenu familial permettrait à plus de femmes de tirer avantage des opportunités et des programmes déjà en place.

Nous recommandons :

- Toutes les dépenses en infrastructure du gouvernement exigent des opportunités d'apprentissage et des mesures d'équité et de respect de la diversité dans la sélection des apprenti(e)s
- Des campagnes d'éducation et de sensibilisation devraient être lancées pour encourager quiconque à poursuivre une carrière dans les métiers, notamment les groupes sous-représentés comme les femmes et les travailleuses et travailleurs de couleur
- Les employeurs peuvent encourager les femmes occupant un poste de direction d'être des modèles de promotion des femmes dans les métiers spécialisés et de promouvoir les meilleures pratiques.

L'économie des soins

Nous sommes fiers de représenter un large effectif de travailleuses et travailleurs dans le secteur des soins de santé. Ce sont des gens dévoués qui travaillent très fort. Ces personnes sont aussi immensément sous-payées.

L'écart salarial entre les sexes est exacerbé lorsque nous prenons en compte la charge de travail et la rémunération. Il existe des exemples réels de l'écart de rémunération directe pour les travailleuses en soins de santé sur le site Web de la Equal Pay Coalition. Vous y trouverez une comparaison entre les infirmières praticiennes autorisées et un technicien de câblodistribution. Le salaire horaire est un élément distinct seulement. Dans l'économie des soins, il existe aussi un aspect hautement marqué par le genre dans la nature et la forme du travail. Les efforts et la compassion des prestataires de soins sont souvent non reconnus. Lorsque nous étudions les maisons de soins infirmiers où des problèmes de charge de travail et de manque de personnel existent, ainsi que le manque de reconnaissance dispensée aux prestataires de soins directs, l'écart est encore plus évident. Nos membres travaillent souvent pendant leur pause repas et leurs pauses café, elles arrivent tôt et restent tard sans être payées, simplement parce qu'elles savent que les résidents ont besoin d'elles. La quantité d'heures non rémunérées à elles seules amplifie l'écart. Et cela va se répercuter pendant toute leur vie.

Tous ces éléments sont aussi très évidents dans le secteur des soins aux enfants. Bien que la question de la disponibilité et de l'abordabilité des services de garde sont souvent dans les nouvelles, peu est dit à propos des conditions de travail du personnel des services de garde, y compris sur les salaires et les

avantages sociaux. Le personnel des services de garde est bien placé pour savoir comment améliorer le secteur par leur expérience collective. Le personnel des services de garde soutient le développement de communautés en santé, d'économies locales vigoureuses et l'égalité des femmes. Toute mesure vers l'instauration d'un système universel et public de services de garde doit comprendre des mesures pour combler l'écart salarial entre les sexes dans ce secteur.

Les sages-femmes sont un autre exemple de l'immense écart salarial présent dans l'économie des soins. Des femmes fournissent des services aux femmes pour une activité qui est fondamentalement propre aux femmes, et elles ne devraient pas porter le poids des coûts de la dévalorisation d'un « travail de femmes ».

Nous recommandons :

- Une mise en application proactive en matière d'équité salariale dans les lieux de travail de l'économie des soins
- Des normes minimales de dotation de personnel de 4 heures par résident par jour dans les soins de longue durée
- Une attention sur les conditions de travail du personnel des services de garde au moment de mettre en place un système public universel de services de garde
- La promotion du partage égal des soins et de la responsabilité des tâches domestiques entre les hommes et les femmes
- Le développement de politiques sociales et économiques qui n'imposent pas de pénalité de genre
- Des mesures d'égalité pour les employées à temps partiel, telles que présentées dans notre mémoire *Building Balance, Fairness, and Opportunity in Ontario's Labour Market*, dans le cadre des consultations sur l'évolution des milieux de travail en Ontario.
- La reconnaissance du travail non-rémunéré dans le secteur des soins, ainsi que ses composantes de genre et de classe

Systeme d'équité salariale

Même si nous reconnaissons qu'il faudra plus qu'un système efficace d'équité salariale pour combler l'écart salarial entre les sexes, cela ne peut être fait sans une réforme dans ce domaine.

Le financement doit être rétabli pour la Commission de l'équité salariale afin qu'elle mène ses travaux importants. Les parties qui tentent d'atteindre l'équité salariale, y compris son maintien, ont besoin de soutien de la Commission. Une mise en application réelle doit aussi être financée.

Le syndicat prédécesseur à Unifor, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, avait une longue histoire de lutte pour l'équité salariale avec Bell Canada. Bien qu'il ait remporté une victoire importante, les décennies nécessaires pour y arriver sont inacceptables, et les voies ouvertes à l'employeur pour démanteler cette victoire par la sous-traitance et la réorganisation de l'entreprise ont servi à faire tomber les droits des femmes.

Nous recommandons :

- Le rétablissement du financement à la Commission de l'équité salariale
- Une mise en application plus vigoureuse et un soutien aux parties tentant d'atteindre l'équité salariale
- La fermeture des brèches qui reportent les paiements au titre de l'équité salariale et la fin des litiges prolongés.

Réforme des pensions

La pauvreté des aînés est devenue une grande préoccupation en Ontario. Les femmes âgées sont deux fois plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les hommes. Trente pour cent des femmes âgées vivent sous le seuil de la pauvreté. Les femmes dépendent beaucoup plus des prestations de la SV et du RG que les hommes pendant leur vieillesse comme sources de revenus. Une réforme des pensions aidera à s'attaquer à ce problème. Unifor estime que le revenu à la retraite est mieux assuré par un régime de pension stable et administré publiquement, comme le RPC ou le RRPO.

Unifor soutient la bonification du Régime de pensions du Canada, mais nous ne pouvons attendre que le gouvernement fédéral et toutes les provinces s'entendent là-dessus. Cela causerait un délai déraisonnable pour s'attaquer à ce problème crucial. Nous appuyons le Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO). Notre syndicat est déçu du délai d'un an dans le versement des cotisations des grandes compagnies, de janvier 2017 à janvier 2018. Avec la hausse des emplois précaires et des salaires bas, le gouvernement doit agir maintenant pour protéger les revenus de retraite de la grande majorité des travailleuses et travailleurs de l'Ontario qui ne disposent pas d'un régime de retraite au travail. Il s'agit là d'un problème d'écart salarial entre les sexes.

Nous recommandons :

- Le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial doivent travailler de façon diligente pour respecter la date limite du mois de mai afin de développer des options au RPC.
- Si une entente au sujet du RPC ne peut être conclue, le gouvernement de l'Ontario doit lancer un RRPO opérationnel en fonction de la date limite initiale du 1^{er} janvier 2020.

Conclusion

Unifor appuie le mémoire complet déposé par la Equal Pay Coalition. Nous félicitons le gouvernement de s'être engagé à combler l'écart salarial entre les sexes. Unifor exhorte le comité à formuler de solides recommandations accompagnées de mesures concrètes qui seront prises sans délai. Les consultations ont donné un visage aux statistiques qui révèlent l'intolérable écart salarial entre les sexes. Sans interventions positives, aucun progrès ne peut être accompli.

LKlgsep343