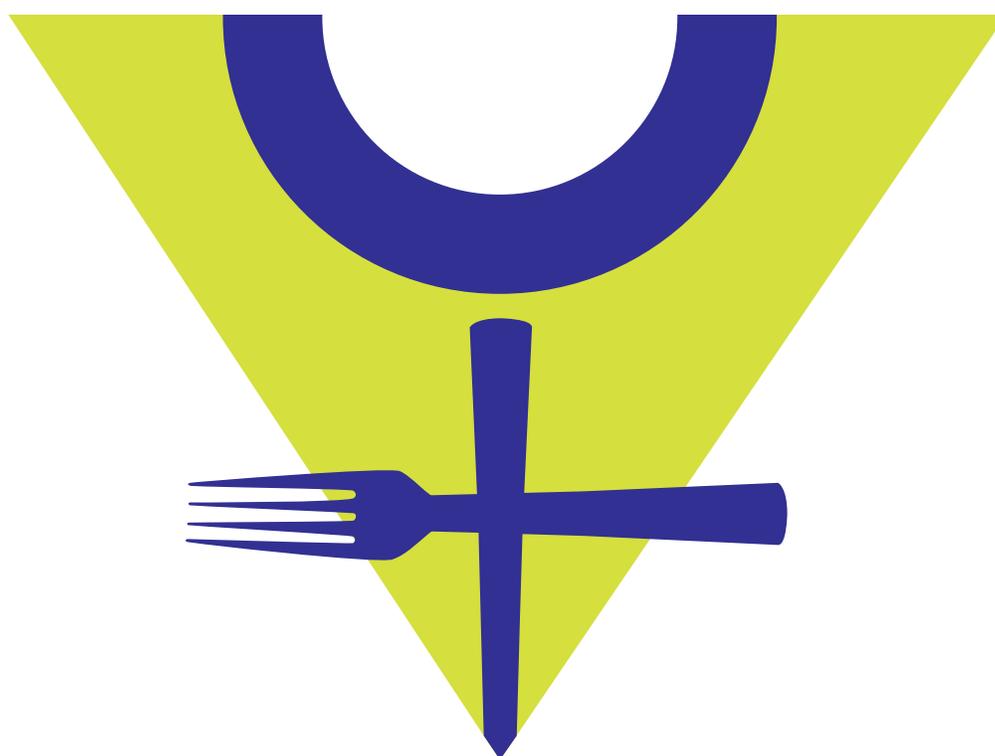




RECETTES

TOUTES À TABLE



**CONFÉRENCE NATIONALE
SUR LES NÉGOCIATIONS POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES
FÉVRIER 2009**



SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

Mettre la table : recettes pour obtenir ce que vous voulez dans les négociations

Conférence nationale sur les négociations pour l'égalité
des femmes, février 2009

Table des matières

Introduction : À nos fourneaux.....	1
Les recettes.....	3
Recette 1 : salaires à table.....	4
Recette 2 : avantages sociaux à table.....	11
Recette 3 : emplois à temps plein dans le secteur public à table.....	15
Recette 4 : régime de retraite à table.....	22
Recette 5 : conciliation travail-famille à table.....	29
Recette 6 : mettre fin à la violence et au harcèlement à table.....	35
À nos fourneaux : stratégies pour bâtir des réponses collectives.....	39
Notes de fin.....	41
Sources.....	46

Introduction : À nos fourneaux!

Les femmes ont besoin d'égalité à la maison et au travail. Pour y arriver, de profondes transformations sociales devront survenir.

Lorsque les syndicats sont perçus comme étant partie prenante de la collectivité, les femmes s'y sentent plus à l'aise.

Nous devons parler de la réalité telle qu'elle est aujourd'hui : les femmes font face à la discrimination et cette discrimination est systémique. Les obstacles sont encore plus nombreux pour les femmes appartenant à des groupes qui revendiquent l'égalité. C'est la vérité. Nous ne pouvons pas éviter la discussion. Nous devons être provocatrices.

Groupe de travail national sur la participation des femmes
*Ce que nous avons entendu : principaux thèmes dégagés
des consultations en personne des membres du SCFP*
(janvier 2007)

Les deux buts principaux de cette première conférence nationale sur les négociations pour l'égalité des femmes sont (1) d'accroître la force de négociation pour faire progresser l'égalité des femmes et (2) d'établir des cibles atteignables en matière d'enjeux de négociation pour les femmes. Pour atteindre ces buts, il est essentiel de faire le lien entre nos objectifs et les problèmes auxquels font face toutes les femmes dans les milieux de travail.

Le ralentissement économique récent et la forte possibilité d'une récession créent à la fois des problèmes et des possibilités pour le dossier de l'égalité des femmes à la table de négociation. Cette nouvelle conjoncture fera en sorte que les employeurs chercheront probablement des concessions au chapitre des mises à pied, de la sous-traitance et des conventions collectives, faisant la vie dure aux cinq éléments essentiels de l'égalité des femmes :

- Salaire minimum décent pour tous les membres et amélioration des avantages sociaux pour tous les membres y compris les travailleuses et travailleurs à temps partiel;
- Maintien d'emplois à temps plein dans le secteur public;
- Adhésion de tous les membres à un régime de retraite;
- Clauses améliorées pour faciliter la conciliation travail-famille;
- Élimination de la violence et du harcèlement au travail.

La situation économique difficile met en relief le besoin d'investir à nouveau dans les services publics et l'importance d'avoir des politiques publiques qui favorisent l'égalité en milieu de travail et une plus grande efficacité de la main-d'œuvre. Pour répondre fermement à ces difficultés économiques, il faut agir collectivement et ce ne sera possible que si les membres travaillent ensemble et s'appuient sur des stratégies et des

principes fondés sur la notion d'égalité. Car les personnes qui seront touchées en premier lieu et le plus par le ralentissement économique sont les femmes ainsi que les autres groupes qui revendiquent l'égalité et qui, déjà, sont en situation de précarité.

Pourquoi est-il important de négocier à la faveur de l'égalité des femmes

- L'égalité totale entre les hommes et les femmes signifie l'égalité totale dans le milieu de travail.
- La participation des femmes au marché du travail est une réalité permanente et un phénomène en pleine croissance au Canada.
- Une proportion importante de femmes qui ont des enfants de moins de seize ans à la maison sont actives sur le marché du travail (73 p. cent en 2006).¹
- Lorsque les femmes sont pauvres, leurs enfants et leurs familles sont pauvres.
- L'inégalité économique entre les hommes et les femmes nuit au rendement économique global du Canada.
- Là où on parvient à réduire les inégalités en négociant une convention collective et quand les gains ainsi obtenus se répandent et profitent aux travailleuses et travailleurs non syndiqués, le taux de syndicalisation augmente, car tout le monde constate les bienfaits des syndicats.

Pour réaliser l'égalité, il faut **tous** les ingrédients : salaires, avantages sociaux, mesures de conciliation travail-famille, protection d'emploi et milieux de travail sûrs. Par exemple, il existe un lien direct entre les mesures d'équité salariale et les revenus de retraite des femmes, car pour s'assurer une bonne pension, les femmes doivent avoir de meilleurs salaires.

Nous devons également faire le lien entre la négociation pour l'égalité des femmes dans les milieux syndiqués et les actions pour promouvoir l'égalité en milieu de travail pour toutes les femmes, pas uniquement les travailleuses syndiquées. Nous devons revendiquer des régimes de retraite publics avantageux, des congés de maternité et parentaux améliorés, un programme national de services de garde à l'enfance, l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale et des lois efficaces pour prévenir la violence et le harcèlement au travail.

Les femmes ont toujours été responsables de ce qui se retrouvait à table à la maison. Dans les prochaines pages, nous présentons des recettes éprouvées pour la table de négociation portant sur les salaires, les avantages sociaux, le maintien d'emplois, les pensions, la conciliation travail-famille et la lutte contre la violence et le harcèlement. Mettez vos tabliers et à vos fourneaux!

Les recettes

Recette 1 Salaires à table

Dans cette recette, nous voulons obtenir un salaire minimum d'au moins 15 dollars l'heure pour les membres des unités de négociation.

Ce qu'il nous faut : des kilogrammes de faits

Salaires et revenus des femmes à comparer à ceux des hommes

Le revenu des femmes est inférieur à celui des hommes, toutes catégories confondues, et cet écart salarial demeure un facteur important de l'inégalité des femmes.

En 2006, les femmes canadiennes gagnaient moins de 71 p. cent du revenu des hommes. Et lorsque le revenu de toutes sources était pris en compte (c.-à-d. pensions ou prestations gouvernementales), leur revenu se situait à 62 p. cent de celui des hommes.²

La majorité des pauvres au Canada sont des femmes.³

Toutes catégories confondues, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir un faible revenu

Les femmes actives sur le marché du travail gagnent encore moins que les hommes. En 2005, une femme travaillant à temps plein toute l'année gagnait en moyenne 39 200 \$, soit 70,5 p. cent du salaire moyen des hommes (55 700 \$).⁴

En 2006, 28 p. cent de femmes chefs de famille monoparentale avaient un faible revenu comparativement à seulement 7 p. cent d'hommes chefs de famille monoparentale.⁵

Le faible revenu des familles monoparentales dirigées par une femme à comparer au revenu des familles biparentales est plus saisissant encore. Les familles monoparentales dirigées par une femme sont **quatre** fois plus susceptibles d'être à faible revenu que les familles biparentales. En 2006, le taux de faible revenu des familles biparentales était de 6,6 p. cent tandis que le taux de faible revenu des familles monoparentales dirigées par une femme était de 28,2 p. cent.

Par ailleurs, les femmes seules sont beaucoup plus susceptibles que les hommes seuls d'avoir un faible revenu. Le taux de faible revenu en 2006 des femmes âgées de seize à soixante-cinq ans était de 37 p. cent à comparer à 31 p. cent pour les hommes du même âge.⁶

Les femmes sont également beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être pauvres lorsqu'elles sont plus âgées et qu'elles vivent seules. En 2006, trois personnes âgées à faible revenu et vivant seules sur quatre étaient des femmes.⁷

Le taux de faible revenu des femmes âgées demeure deux fois supérieur à celui des hommes âgés. En 2005, plus de 20 p. cent des femmes âgées vivant seules étaient à faible revenu.⁸

Les jeunes femmes font également face à la discrimination en milieu de travail par rapport aux jeunes hommes. Malgré la progression de leur taux de diplomation universitaire à comparer à celui des jeunes hommes et l'obtention d'emplois à temps plein, en 2001, les jeunes femmes qui avaient fait des études universitaires gagnaient près de 20 p. cent de moins que les jeunes hommes possédant une formation universitaire.⁹

De plus, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel. En 2007, un peu moins d'un million d'hommes travaillaient à temps partiel à comparer à plus de deux millions de femmes.¹⁰

Bien que certaines femmes travaillent à temps partiel pour s'acquitter de responsabilités familiales ou pour des raisons personnelles, une bonne partie d'entre elles travaillent à temps partiel parce qu'elles ne peuvent se trouver d'emploi à temps plein. En 2006, près du quart de toutes les travailleuses à temps partiel ont déclaré qu'elles voulaient un travail à temps plein, mais qu'elles ne trouvaient que des emplois à temps partiel.¹¹

Les femmes appartenant à d'autres groupes qui revendiquent l'égalité font face à plus de discrimination

Les femmes autochtones sont beaucoup plus susceptibles que les autres d'être à faible revenu. En 2000, 36 p. cent des femmes autochtones étaient à faible revenu à comparer à 32 p. cent des hommes autochtones et à 17 p. cent des femmes non autochtones.¹²

En 2000, les femmes autochtones avaient le plus bas revenu au Canada, soit 16 519 \$, tandis que le revenu des hommes autochtones ou des femmes non autochtones était d'environ 22 000 \$.¹³

En 2000, 73 p. cent des femmes autochtones chefs d'une famille monoparentale vivaient sous le seuil de pauvreté.¹⁴

Les femmes autochtones sont deux fois plus susceptibles que les femmes non autochtones d'être sans emploi. En 2001, 17 p. cent des femmes autochtones actives étaient sans emploi à comparer à 7 p. cent des femmes non autochtones.¹⁵

Les femmes de couleur et les femmes immigrantes ont un revenu faible en dépit du fait qu'elles sont plus nombreuses que les autres femmes canadiennes à avoir fait des études universitaires. Ainsi, en 2000, le revenu total moyen d'une femme de couleur était de 20 000 \$, soit plus de 3 000 \$ inférieur à celui des femmes blanches au

Canada.¹⁶ De plus, les femmes de couleur étaient beaucoup plus susceptibles (26 p. cent) que les hommes de couleur (17,2 p. cent) d'être faiblement rémunérées.¹⁷

Les femmes immigrantes sont moins susceptibles d'avoir un emploi que les femmes non immigrantes et beaucoup moins que les hommes immigrants.¹⁸

Les femmes nées à l'étranger sont également beaucoup plus susceptibles que les femmes nées au pays ou les hommes nées à l'étranger de travailler à temps partiel ou de travailler seulement une partie de l'année.¹⁹ Et lorsqu'elles travaillent, les femmes nées à l'étranger gagnent beaucoup moins que leur contrepartie masculine.²⁰

De plus, le revenu des femmes nées à l'étranger est beaucoup plus susceptible d'être inférieur à celui des hommes nés à l'étranger. En 2000, 23 p. cent de toutes les femmes nées à l'étranger étaient à faible revenu comparativement à seulement 16 p. cent des hommes nés à l'étranger.²¹

Les femmes avec incapacités sont beaucoup plus susceptibles de ne pas travailler à temps plein que toutes les autres catégories de travailleurs, y compris les femmes sans handicap et les hommes avec incapacités.²² En 2001, seulement 40 p. cent des femmes avec incapacités étaient actives sur le marché du travail comparativement à 69 p. cent des femmes sans handicap.²³

Et même lorsqu'elles travaillent, les femmes avec incapacités ont un faible revenu. Leur rémunération est inférieure à celle des femmes sans handicap et beaucoup plus basse que celle des hommes avec incapacités. En 2000, les femmes avec incapacités étaient deux fois plus susceptibles (26,3 p. cent) que les hommes avec incapacités (15,1 p. cent) d'être de faibles salariées.²⁴ En 2000, leur revenu moyen était de 17 200 \$ comparativement à 26 900 \$ pour les hommes avec incapacités.²⁵

Les femmes transgenres rapportent également une perte de salaire et d'autorité dans le milieu de travail à comparer aux hommes transgenres.²⁶

La syndicalisation a pour effet de réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes

La syndicalisation a pour effet de faire augmenter les salaires des femmes dans le secteur public et privé.

En général, les salaires des femmes syndiquées sont significativement plus élevés que ceux des femmes non syndiquées (de plus de 6 dollars l'heure).²⁷

Dans le secteur public, les salaires des femmes syndiquées sont plus élevés que ceux des femmes non syndiquées (de plus de 2 dollars l'heure).

Il reste beaucoup de chemin à faire pour atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Il y existe toujours un écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur public. En 2003, le salaire horaire moyen d'une femme syndiquée dans le secteur public était de 22,10 \$, tandis que celui d'un homme syndiqué dans le secteur public était de 24,71 \$.²⁸

Dans le secteur privé, les différences salariales entre les femmes et les hommes syndiqués et non syndiqués sont époustouflantes. En 2003, le salaire horaire moyen des femmes syndiquées était de 15,46 \$, comparativement à 20,29 \$ pour les hommes syndiqués. Pour les femmes et les hommes **non** syndiqués, le salaire horaire moyen des femmes était de 13,98 \$ et celui des hommes, de 18,24 \$.²⁹

En fait, l'écart salarial entre les femmes et les hommes non syndiqués du secteur privé est légèrement plus accentué qu'entre les femmes et les hommes syndiqués du secteur privé.³⁰

L'augmentation du salaire minimum provincial est cruciale pour les femmes

Le salaire minimum dans les provinces et les territoires varie actuellement entre 7,50 \$/h et 8,75 \$/h.

Les femmes comptent pour près des deux tiers des travailleurs au salaire minimum, mais pour moins de la moitié de tous les travailleurs; ce qui signifie qu'une proportion beaucoup plus élevée de femmes que d'hommes travaille au salaire minimum.³¹

À comparer aux hommes, les femmes sont surreprésentées dans tous les groupes d'âge de travailleurs au salaire minimum, depuis les adolescentes aux travailleuses de plus de cinquante-cinq ans.³²

Avoir un travail à temps plein au salaire minimum n'est pas suffisant pour permettre à une famille d'échapper à la pauvreté. En 2006, 40,2 p. cent d'enfants défavorisés vivaient dans des familles dont au moins un gagne-pain travaillait à temps plein toute l'année.³³

Une étude récente réalisée à Toronto a révélé que dans une famille avec deux enfants, pour vivre au-dessus du seuil de pauvreté, les deux parents devaient travailler à temps plein, chacun au salaire horaire de 16,60 \$.³⁴

Des études ont démontré que l'augmentation du salaire minimum avait un effet positif sur les salaires négociés dans les conventions collectives, notamment dans les secteurs non syndiqués où les salaires sont plus bas.³⁵

L'équité salariale est une mesure essentielle pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes

L'équité salariale signifie salaire égal pour un travail à valeur égale. Il s'agit d'un droit humain fondamental reconnu dans la législation sur les droits de la personne et dans les lois portant spécifiquement sur l'équité salariale.

La législation sur l'équité salariale exige que les emplois traditionnellement pourvus par des femmes soient comparés à des emplois traditionnellement pourvus par des hommes. Si les emplois sont jugés de valeur égale ou comparable, les emplois à prédominance féminine doivent alors être rémunérés à la hauteur, au minimum, des emplois à prédominance masculine.

Le Manitoba, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et le Québec ont tous une loi sur l'équité salariale. La législation s'applique surtout au secteur public bien qu'au Québec et en Ontario elle s'applique également aux employeurs du secteur privé de dix employés et plus.

La Saskatchewan, Terre-Neuve et Labrador, la Colombie-Britannique et l'Alberta ne sont pas dotés de lois sur l'équité salariale. Dans ces provinces, à l'exception de l'Alberta, les gouvernements ont adopté des politiques pour implanter l'équité salariale dans le secteur public.

La législation sur l'équité salariale oblige les syndicats à négocier un plan d'instauration de l'équité salariale avec l'employeur. Ces plans doivent être affichés par l'employeur afin que tous les travailleurs et travailleuses qui y sont assujettis en connaissent les modalités d'application.

Nous devons soutenir activement l'amélioration de la législation sur l'équité salariale et le salaire minimum dans toutes les provinces. Ces deux mesures vont de pair, car les lois sur le salaire minimum sont en quelque sorte une forme d'équité salariale.

Pour le moment, il existe au pays un ensemble de lois disparates en matière d'équité salariale et certaines provinces n'en ont pas. Certaines lois ne s'appliquent qu'aux travailleuses et travailleurs du secteur public et, dans la plupart des cas, il appartient aux employés et non pas à l'employeur de veiller à l'équité salariale.

La réduction des inégalités économiques des femmes sert l'économie

Des études ont confirmé qu'il existait un lien direct entre le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes dans un pays et le rendement économique de ce pays. Réduire les inégalités fondées sur le sexe a pour effet d'améliorer la productivité et la croissance économique dans tous les pays, qu'ils soient industrialisés ou non.³⁶

Des études réalisées dans des pays industrialisés démontrent que lorsque le niveau de participation des femmes sur le marché du travail augmente, contrairement à l'idée reçue, les familles ne sont pas fragilisées.

Lorsque les politiques économiques d'un pays, notamment les subventions versées pour les services de garde à l'enfance, facilitent la participation des femmes au marché du travail et les aident à fonder une famille, ces choix politiques judicieux ont pour effet de soutenir la famille.³⁷

Ce qu'il faut faire

Étape un : déterminer s'il y a de la discrimination salariale dans votre milieu de travail

Est-ce que le travail effectué par les femmes est semblable à celui effectué par les hommes?

Est-ce que le travail effectué par les femmes est moins bien rémunéré que celui effectué par les hommes?

Les taux de base à l'entrée en service pour le travail effectué par les femmes sont-ils plus bas que pour le travail effectué par les hommes?

Les postes occupés par des femmes comportent-ils plus d'échelons de rémunération que ceux occupés par des hommes?

Le salaire horaire et les avantages sociaux des travailleuses et travailleurs à temps partiel sont-ils inférieurs à ceux des employés à temps plein affectés aux mêmes tâches?

Les taux des heures supplémentaires varient-ils selon que les postes sont occupés par des femmes ou par des hommes?

Le système d'évaluation des postes en vigueur dans votre milieu de travail est-il non sexiste?

La structure d'évaluation des postes accorde-t-elle une valeur à tous les aspects du travail des femmes?

Étape deux : négocier des taux de base à l'entrée en service égaux pour les hommes et les femmes

Les inégalités entre les salaires des hommes et des femmes sont fondées sur le fait que les hommes et les femmes occupent la plupart du temps des catégories d'emplois différents. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes de secrétariat, tandis que les hommes occupent souvent des postes de journaliers.

Dans la réalité, les employeurs versent généralement des taux de base inférieurs (le taux salarial de base à l'entrée en service pour une catégorie d'emploi) pour des postes occupés par des femmes que pour des postes occupés par des hommes.

Une façon de régler le problème de la disparité des taux salariaux de base entre les hommes et les femmes consiste à négocier un taux de base minimum à l'entrée en service pour toutes les catégories d'emplois faiblement rémunérés ou un salaire minimum d'au moins 15 dollars l'heure.

Étape trois : Réduire ou éliminer les échelons de rémunération

Dans un système de rémunération basé sur des échelons salariaux, les augmentations de salaire sont fondées sur le temps que l'on passe dans un poste donné. On retrouve beaucoup plus souvent ce genre de système de rémunération progressif et de longue durée, basé sur plusieurs échelons salariaux, dans des postes à prédominance féminine, comme en secrétariat, que dans les postes à prédominance masculine.

Un tel système a pour effet de maintenir les salaires bas en prolongeant dans le temps la période qu'il faut travailler avant d'atteindre la pleine rémunération du poste en question. Ce système nuit beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes et a pour effet de maintenir leurs salaires inférieurs à ceux des hommes.

Beaucoup de sections locales du SCFP ont obtenu des gains pour les travailleuses et travailleurs à bas salaire en éliminant le taux de base à l'entrée en service, surtout pour les catégories d'emplois les plus faiblement rémunérés.

Étape quatre : négocier des augmentations salariales à taux uniforme plutôt qu'au pourcentage

Les augmentations salariales au pourcentage ne réduisent pas l'écart entre les salaires. En fait, elles maintiennent le fossé entre les salaires.

Lorsque l'on applique des hausses salariales à taux uniforme, les travailleuses et travailleurs obtiennent tous la même augmentation en cents à l'heure. Ainsi, l'écart salarial entre les bas salariés et les hauts salariés ne se creuse pas davantage.

Les augmentations salariales à taux uniforme influencent davantage les taux salariaux les plus bas que les plus élevés, une façon beaucoup plus efficace de réduire les disparités salariales entre les hommes et les femmes.

Étape cinq : négocier des ajustements salariaux spéciaux pour les catégories d'emplois les plus faiblement rémunérés

Étant donné que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel ou à pourvoir des emplois occasionnels, augmenter le salaire des travailleuses et travailleurs à temps partiel est un moyen efficace de réduire les disparités salariales entre les hommes et les femmes.

Négociez pour que les taux salariaux des travailleuses et travailleurs à temps plein et occasionnels atteignent ceux des travailleuses et travailleurs à temps plein.

Recette 2 Avantages sociaux à table

On cherche dans cette recette à améliorer les avantages sociaux de tous les membres et à les étendre à tous les travailleurs et travailleuses à temps partiel.

Ce qu'il nous faut : un gros bol bien rempli de faits

La qualité du régime d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs a des répercussions énormes sur leur mieux-être et celui de leurs familles.

Le régime d'avantages sociaux est un volet de plus en plus important de la rémunération globale des travailleuses et travailleurs. Il faut en étendre la portée au plus grand nombre d'employés sans quoi l'employeur, de manière à réduire ses coûts, embauchera des travailleurs et travailleuses qui ne sont pas admissibles au régime. Ces gestes mineront à la longue l'unité de négociation.

La participation accrue des femmes dans leur milieu de travail implique qu'elles ont besoin d'avantages sociaux qui les aideront à être productives et efficaces au travail.

L'accès des femmes aux régimes d'avantages sociaux est restreint

L'accès des femmes aux divers avantages sociaux est limité par leur participation souvent marginale au marché du travail à cause de différents facteurs comme la classe sociale, l'origine ethnique, le genre, l'âge, l'état de santé et la situation géographique.

Lorsqu'elles sont actives sur le marché du travail, les femmes ont habituellement peu d'avantages sociaux, surtout parce que leurs postes sont souvent à temps partiel, occasionnels, sujets à la privatisation ou à la sous-traitance ou parce qu'elles font partie des petites sections locales.

Les emplois à temps partiel sont beaucoup moins susceptibles que les emplois à temps plein d'être assortis d'avantages sociaux. En 1999, seulement 19 p. cent des travailleuses et travailleurs à temps partiel bénéficiaient d'un régime complémentaire d'assurance-maladie à comparer à 59,5 p. cent des travailleuses et travailleurs à temps plein.³⁸

La syndicalisation facilite l'accès des femmes aux avantages sociaux

La syndicalisation a pour effet d'améliorer les régimes d'avantages sociaux. Le pourcentage de travailleuses et de travailleurs syndiqués participant à un régime d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance dentaire, d'assurance-vie et d'assurance-invalidité est de 83,7 p. cent; il n'est que de 45,4 p. cent dans le cas d'employés non syndiqués.³⁹

Les employeurs cherchent à sauver de l'argent en limitant l'accès au régime d'avantages sociaux aux employés à temps plein seulement et en engageant un plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses à temps partiel et occasionnels. En négociant un régime d'avantages sociaux pour **tous les employés**, on enlève cette option aux employeurs. Et, plus de femmes ont accès à un régime d'avantages sociaux. Dans le SCFP, un peu plus de 33 p. cent des conventions collectives ont des dispositions selon lesquelles les employés permanents à temps partiel participent à un régime d'avantages sociaux. On voit qu'il reste beaucoup de travail à faire.

La participation au régime d'avantages sociaux d'employés permanents à temps partiel faisant partie d'unités de négociation du secteur public de plus de cent personnes a augmenté de plus de 12,5 p. cent de 1999 à 2004. La recherche a démontré une corrélation entre la taille de l'unité de négociation et l'admissibilité des travailleurs et travailleuses à temps partiel du secteur public au régime d'avantages sociaux.⁴⁰

Les régimes d'avantages sociaux sont menacés par les employeurs

À cause de l'augmentation du coût, les régimes d'avantages sociaux sont de plus en plus menacés par les employeurs. Les coûts des médicaments sont la principale cause de la hausse des coûts. Il existe des moyens respectueux des travailleuses et des travailleurs de réduire les coûts (cf. Aide-mémoire : votre régime se compare-t-il avantageusement?, à : scfp.ca).

Les employeurs sont en quête de concessions et proposent des « régimes flexibles » et des « comptes gestion santé » (CGS).

Les régimes flexibles offrent moins d'avantages sociaux et, éventuellement, leur portée s'érode. Pour les employeurs, non seulement la formule sert-elle à contenir les coûts, mais elle transfère le fardeau des coûts aux employés (pour de plus amples renseignements, cf. « régimes flexibles », à : scfp.ca).

Les comptes gestion santé (CGS) sont présentés comme étant une manière de se payer des avantages sociaux non compris dans le régime de l'employeur. Lorsque l'on adhère à ces CGS, les employeurs réduisent les avantages assurés et augmentent les avantages sociaux garantis par le CGS, transférant ainsi le fardeau des coûts et des risques aux travailleurs et travailleuses (pour de plus amples renseignements, cf. Les comptes gestion santé, un écran de fumée? à : scfp.ca).

En vertu des CGS, ce sont les travailleurs et les travailleuses qui assument le fardeau de la hausse des coûts des soins de santé et non pas l'employeur. Ils limitent l'accès à un large éventail d'avantages sociaux et pénalisent les membres qui gagnent moins cher et ne disposent pas de revenus supplémentaires pour se procurer les avantages qui ne sont pas assurés.

Ce qu'il faut faire

Étape un : réviser la convention collective pour voir quels avantages sociaux sont compris et qui les paie.

Étape deux : vérifier les franchises, les maximums et la formule de partage des frais de régimes d'avantages sociaux et essayer de les diminuer. Le revenu moyen des femmes est encore inférieur à celui des hommes et les franchises et autres mesures font en sorte que les personnes ayant moins de revenus disponibles (habituellement des femmes) ont plus de mal à participer aux régimes.

Étape trois : incorporer le plus de détails possible entourant le régime dans la convention collective. Ainsi, au lieu de laisser le soin aux individus de lutter contre la Compagnie d'assurance, le syndicat peut déposer des griefs quand on refuse une réclamation.

Étape quatre : négocier la participation du syndicat à un comité mixte sur le régime d'avantages sociaux de manière à ce que le syndicat puisse avoir un mot à dire sur les avantages assurés et qui les paie.

Étape cinq : envisager des « regroupements » pour augmenter le nombre de travailleurs et de travailleuses assurés dans un régime. Pour ce faire, on peut coordonner la négociation des régimes par employeur, région ou secteur. Plus le groupe assuré est important, moins cher coûteront les avantages assurés.

Étape six : négocier une assurance-vie collective comme élément du régime. Ce faisant, vous répondez aux besoins de protection des femmes, car les femmes écopent plus financièrement que les hommes à la mort de leur conjoint. Les recherches indiquent que le revenu familial des veuves âgées **diminue** constamment dans les cinq années suivant la mort de leur conjoint. D'autre part, le revenu des veufs **augmente** dans les cinq années suivant la mort de leur conjointe à comparer à leur revenu précédant le décès.⁴¹

Étape sept : négocier la contribution de l'employeur et son niveau de même que le droit des travailleurs et travailleuses aux avantages sociaux pour vous assurer que l'employeur est responsable de fournir les avantages sociaux.

Étape huit : obtenir la participation des travailleuses et travailleurs non assurés en vertu du régime.

Ce à quoi devrait ressembler un bon régime d'avantages sociaux

Les cotisations à un régime d'assurance-maladie complémentaire devraient être payées à cent pour cent par l'employeur. Le régime devrait comprendre tous les médicaments sous ordonnance, les soins de la vue, le matériel médical, les services paramédicaux comme la massothérapie, les thérapies alternatives comme l'acuponcture, les services d'infirmières particulières et les chirurgies pour changement de sexe.

Les cotisations à un régime d'assurance dentaire devraient être payées à cent pour cent par l'employeur. Il ne devrait pas y avoir de limite d'âge ni de franchises. Le régime devrait comprendre des examens semestriels ainsi que le plein remboursement des examens, des radiographies, du nettoyage et des obturations aux taux en vigueur pour la profession.

Les cotisations à une police d'assurance-vie collective, choisie par les deux parties, devraient être payées par l'employeur. Cette police devrait comprendre une prestation forfaitaire de décès et des prestations mensuelles (ou de transition) au survivant, calculées au prorata sur une période de deux ou trois ans, à la discrétion du bénéficiaire.

L'assurance d'invalidité prolongée ne devrait pas comporter d'exclusions en raison de conditions préexistantes; les cotisations devraient être payées à cent pour cent par l'employeur.

Les avantages devraient être étendus aux travailleurs et travailleuses à temps partiel et occasionnels et être maintenus durant un congé parental, un congé de bienveillance, un congé de maladie et un congé d'invalidité prolongé.

La définition des personnes à charge assurées devrait être large.

Recette 3 Emplois à temps plein dans le secteur public à table

Cette recette exige de maintenir les emplois dans le secteur public et d'assurer qu'ils demeurent à temps plein.

Ce qu'il nous faut : une grappe de faits bien dodus

Le travail temporaire et à temps partiel est en hausse

Le nombre d'emplois permanents à temps plein diminue au Canada depuis les années 1990, tandis que le nombre d'emplois temporaires, à temps partiel ainsi que le travail autonome augmente. Ce changement a eu des répercussions énormes sur les femmes, car elles sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'avoir un travail temporaire, à temps partiel ou précaire.⁴²

La privatisation du travail est la principale cause de la disparition des emplois à temps plein et permanents dans le secteur public.

L'emploi temporaire augmente à un rythme beaucoup plus accéléré que l'emploi permanent. De 1997 à 2003, une période de croissance économique et au cours de laquelle les conditions de travail étaient bonnes, les emplois temporaires comptaient pour près du cinquième de l'augmentation totale des emplois rémunérés.⁴³

Le travail temporaire devient de plus en plus répandu dans le secteur public; c'est le sort de 15,9 p. cent de la main-d'œuvre du secteur public. Le travail temporaire à temps plein a augmenté de 8 à 10 p. cent dans le secteur public de 1997 à 2004.⁴⁴

Les bas salaires dans un milieu de travail donné sont attribuables du nombre d'emplois occasionnels, temporaires et non syndiqués dans ce milieu de travail. En 2003, les travailleurs et travailleuses temporaires gagnaient 16 p. cent de moins l'heure que leurs contreparties affectées à des postes permanents.⁴⁵

Lorsque des travailleurs et des travailleuses non syndiqués arrivent dans des milieux de travail syndiqués, les salaires chutent ainsi que les avantages sociaux.

Une étude récente de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a révélé que les travailleuses et travailleurs précaires (sans sécurité d'emploi) sont plus susceptibles que les travailleuses et travailleurs permanents de souffrir d'anxiété et de dépression et risquent beaucoup plus de mourir plus jeunes.⁴⁶

Négocier des dispositions pour prévenir la sous-traitance et assurer la sécurité d'emploi est une façon d'assurer aux nouveaux travailleurs et aux nouvelles travailleuses un salaire décent et des conditions de travail satisfaisantes et de consolider l'unité de négociation.

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel ou d'être des employées temporaires

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir plusieurs emplois et cette obligation financière d'occuper ainsi plusieurs emplois a augmenté au cours des vingt dernières années.

En 2004, les femmes représentaient 55 p. cent de toutes les personnes qui avaient plusieurs emplois, une hausse par rapport à 42 p. cent en 1987. Le pourcentage de femmes occupant plus d'un emploi a augmenté de 4 p. cent en 1987 à 6 p. cent en 2004.⁴⁷

Les femmes sont également plus susceptibles que les hommes d'avoir un emploi temporaire (un emploi dont la fin est déterminée). En 2004, 14 p. cent de femmes, comparativement à 12 p. cent d'hommes, occupaient un emploi temporaire.⁴⁸

Des études ont révélé que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de faire la transition d'un emploi temporaire à un emploi permanent.⁴⁹

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. En 2006, 26 p. cent de toutes les femmes actives consacraient moins de trente heures par semaine à leur travail rémunéré, comparativement à seulement 11 p. cent des hommes actifs.⁵⁰

En 2006, plus de 20 p. cent des femmes âgées de vingt-cinq à quarante-quatre ans et de quarante-cinq à cinquante-quatre ans travaillaient à temps partiel, comparativement à moins de 5 p. cent des hommes dans les mêmes tranches d'âge.⁵¹

Les femmes âgées de cinquante-cinq à soixante-quatre ans étaient trois fois plus susceptibles que les hommes de ce groupe d'âge de travailler à temps partiel (30 p. cent contre 11 p. cent).

Les femmes de moins de vingt-cinq ans sont aussi plus susceptibles que les jeunes hommes de travailler à temps partiel. En 2006, 52 p. cent des femmes actives âgées de quinze à vingt-cinq ans travaillaient à temps partiel, comparativement à 37 p. cent d'hommes actifs du même groupe d'âge.⁵²

Le travail temporaire et précaire a des conséquences pour les groupes qui revendiquent l'égalité

Pour les personnes autochtones, les personnes de couleur et les travailleuses et travailleurs immigrants, de tout temps le travail précaire s'est avéré un prolongement de la précarité, de la marginalisation et de l'exclusion dont ils sont victimes dans la société.⁵³

Historiquement, à cause de la discrimination systémique, ces travailleuses et travailleurs ont hérité des emplois les moins intéressants et les plus marginalisés.⁵⁴

Historiquement, les femmes appartenant à ces groupes qui revendiquent l'égalité, à cause de la discrimination sexuelle, ont été encore plus marginalisées et confinées aux emplois temporaires et précaires.⁵⁵ La situation est toujours la même pour ces femmes.

Les femmes qui ont des limitations fonctionnelles sont beaucoup plus susceptibles que les femmes sans handicap de travailler à temps partiel.⁵⁶

Les femmes de couleur sont plus susceptibles d'avoir un emploi temporaire que les autres travailleurs et travailleuses. Des études ont indiqué que les femmes de couleur étaient moins susceptibles de travailler toute l'année et plus susceptibles de travailler un nombre inférieur de semaines dans une année donnée.⁵⁷

Les femmes de couleur sont moins susceptibles d'avoir un emploi permanent à temps plein que les hommes de couleur.⁵⁸

Les femmes de couleur sont beaucoup moins susceptibles que les femmes blanches d'être syndiquées.⁵⁹

Les emplois à temps partiel, temporaires et privatisés appauvrissent les femmes plus que les hommes

La précarité d'emploi appauvrit davantage les femmes que les hommes et engendre beaucoup d'insécurité économique pour les femmes et leurs familles.

Les travailleuses temporaires gagnent moins que les travailleurs temporaires et moins que les autres femmes qui ont un emploi permanent. En 2003, les travailleuses temporaires gagnaient 15,75 \$/h, comparativement à 17,75 \$/h pour les travailleurs temporaires.⁶⁰

En 2007, le salaire médian hebdomadaire des travailleurs temporaires était de 500 \$, comparativement à 869 \$ pour les travailleurs permanents. Le salaire médian hebdomadaire des travailleuses temporaires était de 367 \$, comparativement à 600 \$ pour les travailleuses permanentes.⁶¹

Dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine, il existe un fossé salarial important selon que les femmes travaillent dans un milieu syndiqué ou non syndiqué. Par exemple, en 2003, une préposée aux soins à domicile travaillant pour une agence privée à but lucratif et non syndiquée gagnait en moyenne 11,79 \$/h, tandis qu'une préposée travaillant pour un organisme de santé régional ou gouvernemental dont le personnel était syndiqué gagnait 14,65 \$/h.⁶²

Les éducatrices à la petite enfance et les aides-éducatrices font partie d'un secteur à prédominance féminine au sein duquel les emplois temporaires et les milieux de travail privatisés sont répandus. Le revenu moyen d'une travailleuse en éducation à la petite enfance est beaucoup plus bas dans l'ensemble que le revenu moyen des femmes actives sur le marché du travail. En 2007, le revenu annuel moyen des femmes travaillant à temps complet, toutes professions confondues, était de 34 892 \$, comparativement à 21 519 \$ pour les éducatrices à la petite enfance et aides-éducatrices travaillant à temps plein.⁶³

La différence est énorme entre le revenu des éducatrices qui travaillent dans des garderies syndiquées avec le SCFP et celles qui travaillent dans un service de garde en milieu familial privé. En 2007, le revenu annuel d'une éducatrice à la petite enfance ou d'une aide-éducatrice travaillant dans un service de garde en milieu familial privé était de 14 916 \$ à comparer à 21 519 \$ pour une travailleuse en garderie.⁶⁴

La privatisation du travail peut revêtir de nombreuses formes

Il existe beaucoup de façons de privatiser la prestation, le financement, la gestion, l'exploitation et même la propriété des services publics et des infrastructures. Néanmoins, les résultats sont les mêmes : le contrôle des fonds, des services et des infrastructures revient alors au secteur privé. Parmi les formes les plus communes de privatisation, il y a la sous-traitance, les partenariats publics-privés (PPP), la diversification des modes de prestation de services (DMPS), les appels d'offres et le financement individualisé.

Lorsque les services sont privatisés, les entreprises privées (compagnies) promettent aux gouvernements qu'elles rendront les mêmes services à un coût inférieur. La privatisation entraîne habituellement des compressions salariales et des mises à pied, des coupures de services, des frais aux usagers et une baisse de la qualité des services en général.

La forme la plus commune de mode privé de prestation est la sous-traitance ou le transfert des activités d'un service public, comme les services de conciergerie dans une école ou un hôpital, à une entreprise privée.

Certains des secteurs qui ont été les plus touchés par la privatisation sont des secteurs à prédominance féminine comme les écoles, les soins de santé et les services sociaux. Par ailleurs, tous les secteurs sont exposés à la privatisation.

La privatisation du travail a un impact profond sur les femmes quand la tâche effectuée dans le service public contre rémunération et fournie principalement par des femmes est transférée à la sphère privée où elle est effectuée à domicile et sans rémunération par des femmes. Cette forme de privatisation est bien souvent le résultat de suppressions de services ou de changements de politiques administratives. Dans le secteur

hospitalier, les réductions de personnel ont donné lieu à des congés précoces pour les patients, ajoutant ainsi à la pression exercée sur les aidantes et aidants naturels, la plupart du temps des femmes.

Selon des estimations, si les 156 millions d'heures consacrées annuellement par des femmes aux soins médicaux fournis aux membres de leurs familles étaient transférées au marché du travail rémunéré, cela équivaldrait à quelque 77 000 emplois à temps plein.⁶⁵

Une autre forme de privatisation consiste à retirer les fonds publics pour un service, consentis à un organisme de services existant, pour les remettre directement aux personnes (individus). Un exemple récent à cet égard a cours en Ontario. Dorénavant, le financement gouvernemental consenti à des personnes qui ont des déficiences développementales prendra deux formes.

Le gouvernement continuera de financer les organismes pour fournir les services, mais il versera également des fonds directement aux personnes qui ont des déficiences développementales afin qu'elles puissent se procurer des services. Cela étant, les prestataires des services du secteur communautaire sans but lucratif s'affaibliront. Les familles qui optent pour le financement direct auront alors tendance à faire appel à des courtiers privés à but lucratif pour leur trouver des préposés aux soins. Ces courtiers sont comme des employeurs, mais ne sont pas soumis aux règles de reddition de comptes auxquelles doivent se soumettre les organismes communautaires.

La privatisation et l'inégalité salariale ont des liens directs

Des études réalisées au Royaume-Uni ont démontré qu'il existait une corrélation directe entre la privatisation et l'inégalité salariale. La privatisation des services publics au début des années 1980 et en 2000 dans ce pays a touché des services à prédominance féminine : entretien, restauration et soins. Il s'en est suivi que le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes a diminué plus que celui des hommes et que le fossé salarial entre les hommes et les femmes s'est creusé.⁶⁶

Des recherches en Irlande révèlent également que la privatisation du travail entraîne la détérioration de conditions d'emploi qui touchent particulièrement les femmes. Les changements entraînent, notamment, de plus importantes réductions salariales pour les femmes que pour les hommes, la perte d'avantages sociaux et un déclin au chapitre des politiques d'emploi qui viennent spécifiquement en aide aux femmes, comme les politiques sur le harcèlement sexuel.⁶⁷

L'équité en matière d'emploi est une mesure cruciale pour contrer la précarisation et la privatisation

L'équité en matière d'emploi vise l'égalité dans tous les aspects de l'emploi. Elle part du principe que la discrimination envers des groupes qui revendiquent l'égalité au travail est systémique. La discrimination n'est pas nécessairement intentionnelle, mais il arrive qu'elle soit ancrée dans les habitudes, les comportements, les politiques et les pratiques dans le milieu de travail, créant ainsi des obstacles à l'emploi pour les groupes qui revendiquent l'égalité.

Pour régler le problème, l'employeur doit adopter sciemment des politiques et des pratiques qui assurent la représentation équitable des groupes qui revendiquent l'égalité au sein du milieu de travail.

Il existe une loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi qui s'applique aux travailleuses et travailleurs régis par le fédéral, mais il n'y a pas de loi provinciale en matière d'équité d'emploi. (Au Québec, il existe une loi sur l'égalité d'accès en emploi pour les fonctionnaires.)

La plupart des provinces et des territoires ont des lois sur les droits de la personne qui interdisent la discrimination systémique et permettent des « programmes spéciaux » pour surmonter la discrimination systémique historique. Ainsi, l'absence de lois spécifiques sur l'équité en matière d'emploi n'empêche pas les syndicats de négocier et d'inscrire dans leurs conventions collectives des initiatives et programmes spéciaux d'équité en matière d'emploi.

Ce à quoi devrait ressembler une bonne politique d'équité en matière d'emploi

L'employeur devrait s'assurer que ses politiques et pratiques d'emploi, y compris celles qui ont trait au recrutement, à l'embauche, à la rétention, au traitement et à l'avancement, sont libres d'obstacles, à la fois systémiques et intentionnels, qui discriminent les femmes, les personnes autochtones, les personnes ayant des limitations fonctionnelles, les personnes appartenant à des minorités raciales et les personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres.

L'employeur devrait adopter des mesures positives en ce qui a trait au recrutement, à l'embauche, à la rétention, au traitement et à l'avancement des femmes, des personnes autochtones, des personnes ayant des limitations fonctionnelles, des personnes appartenant à des minorités raciales et des personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres.

L'employeur devrait adopter des mesures de soutien en ce qui a trait au recrutement, à l'embauche, à la rétention, au traitement et à l'avancement des femmes, des personnes autochtones, des personnes ayant des limitations fonctionnelles, des personnes

appartenant à des minorités raciales et des personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres, des mesures utiles aussi pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Ce qu'il faut faire

Négocier des limites en ce qui concerne la sous-traitance.

Négocier des limites en ce qui concerne le rapport postes à temps partiel et postes à temps plein.

Négocier des dispositions qui assurent que les emplois à temps plein ne seront pas remplacés par des postes à temps partiel ou temporaires.

Négocier la conversion des travailleuses et travailleurs occasionnels possédant de longs états de service en travailleuses et travailleurs réguliers à temps plein.

Inclure les travailleuses et travailleurs à temps partiel et occasionnels dans l'unité de négociation.

Négocier des clauses sur l'équité en matière d'emploi.

Négocier des clauses sur la prestation extérieure de services.

Négocier des dispositions exigeant de l'employeur la divulgation et la consultation relativement à un projet de privatisation au travail.

Négocier des programmes de formation afin de permettre aux femmes d'améliorer leurs compétences et leur mobilité professionnelle dans le milieu de travail.

Recette 4 Le régime de retraite à table

Cette recette nécessite que chaque membre du syndicat ait son régime de retraite d'ici 2013.

Ce qu'il nous faut : plusieurs tasses de faits

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à bénéficier d'un régime de retraite de l'employeur

La participation des femmes à un régime de retraite est bien inférieure à celle des hommes, bien qu'elle ait augmenté au cours de la dernière décennie. Au 1^{er} janvier 2006, 52,3 p. cent des hommes participaient à un régime de retraite tandis que le pourcentage de participation des femmes était de 47,7 p. cent.

Le taux de participation des femmes du secteur public à des régimes de retraite est beaucoup plus élevé que celui des hommes. En 2005, les régimes de retraite de l'employeur dans le secteur public comptaient plus de 1,5 million de femmes et un peu plus de 1,0 million d'hommes.⁶⁸

Les pensions sont une question d'égalité pour les femmes

Les pensions de l'employeur sont des salaires. Les travailleuses et travailleurs mettent de côté une partie de leur revenu durant leurs années actives de manière à pouvoir toucher de ce revenu quand ils seront âgés. Des employeurs qui ne procurent pas de régimes de retraite à leurs employés leur refusent un élément crucial de leur rémunération globale.

Une bonne pension de l'employeur peut faire la différence entre une retraite dans la pauvreté ou une retraite dans un certain confort.

Il est particulièrement important pour les femmes d'avoir de bonnes pensions parce que la population générale vit beaucoup plus longtemps qu'auparavant et que les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Ainsi, le nombre d'années au cours desquelles les femmes sont susceptibles de vivre de leurs pensions a augmenté.⁶⁹

On estime que d'ici 2030, les femmes seront actives sur le marché du travail pendant trente-huit ans et inactives pendant quarante-sept ans.⁷⁰

Habituellement, le montant d'une pension de l'employeur est basé sur ce qu'une personne a gagné en travaillant et sur le nombre d'années qu'elle a été active.

Règle générale, les salaires des femmes sont plus bas que ceux des hommes et leurs états de service comptent plus d'interruptions que ceux des hommes à cause des soins

aux enfants ou d'autres responsabilités familiales. De plus, les femmes sont beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes. Ces deux facteurs font qu'elles sont souvent inadmissibles aux régimes de retraite de l'employeur.

En 1999, un travailleur à temps partiel sur cinq (18,9 p. cent) seulement participait à un régime de retraite de l'employeur, comparativement à 41,6 p. cent des employés à temps plein.⁷¹

Même quand les femmes sont admissibles aux régimes de retraite de l'employeur, à leur retraite, le revenu provenant de leur pension risque d'être insuffisant à moins d'avoir négocié des dispositions dans la convention collective qui bonifient leur salaire et, par conséquent, leurs rentes.

Les pensions gouvernementales sont une source de revenu de retraite vitale pour les femmes

Les trois composantes de notre système national de pensions gouvernementales sont le Régime de pension du Canada (RPC), la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG).

Tous les Canadiens et Canadiennes qui travaillent sont admissibles au RPC, y compris les travailleuses et travailleurs autonomes. Les prestations sont en lien avec les contributions versées au régime par l'employeur et l'employé en fonction des revenus de l'employé.

Toutes les personnes âgées canadiennes vivant au Canada, qu'elles aient ou non été actives sur le marché du travail, sont admissibles à la SV et au SRG.

La SV est une prestation uniforme, c'est-à-dire que le montant reçu n'est pas en lien avec le revenu, à moins que le revenu de la personne dépasse un certain seuil (63 511 \$ en 2007), auquel cas la prestation de SV est diminuée.

Le SRG est basé sur le revenu, c'est-à-dire que le montant de la prestation est en lien avec le revenu. Le SRG est destiné aux personnes âgées à faible revenu.

Si le revenu d'une personne est peu élevé, elle est beaucoup plus susceptible de dépendre du système de pensions gouvernementales au moment de sa retraite que les personnes à revenu moyen ou élevé. Une étude récente a révélé que les pensions gouvernementales (RPC, SV et SRG) comptaient pour plus de la moitié du revenu des personnes dans la soixantaine avancée à faible revenu et que les pensions de l'employeur comptaient pour seulement 17 p. cent du revenu des personnes touchant un revenu élevé.⁷²

Des études comparatives ont également démontré que les pays dotés de bons systèmes de pensions gouvernementales réduisaient le niveau global d'inégalité qui, en l'absence de tels systèmes, augmenterait au moment où les personnes passeraient de l'âge moyen à l'âge de la retraite.⁷³

Au Canada, les femmes à la retraite dépendent beaucoup plus que les hommes des pensions gouvernementales. De 1983 à 2003, la part du revenu des hommes tirée de régimes de retraite privés et de RÉER a augmenté de 16 à 40 p. cent tandis que pour les femmes elle n'a augmenté que 9 à 26 p. cent.⁷⁴

En 2003, la SV, le SRG et l'Allocation de conjoint (une allocation versée aux personnes dont le conjoint ou la conjointe sont décédés) comptaient pour la part la plus importante du revenu des femmes âgées (31,7 p. cent).⁷⁵

Le renforcement de notre système de pensions gouvernementales serait très bénéfique pour les femmes

Les femmes âgées sont beaucoup plus susceptibles que les hommes âgés d'être à faible revenu. En 2006, trois personnes âgées à faible revenu et vivant seules sur quatre étaient des femmes.⁷⁶

Le taux de femmes âgées à faible revenu est le double de celui des hommes âgés et il est particulièrement élevé chez les femmes âgées qui vivent seules. En 2005, 20 p. cent des femmes âgées vivant seules étaient à faible revenu, une augmentation de 3 p. cent par rapport à 2004.

Comme il fallait s'y attendre, la pension gouvernementale d'une femme, basée sur ses revenus antérieurs, est bien moindre que celle d'un homme. En 2005, la pension moyenne des femmes provenant du Régime de pension du Canada était de 333,00 \$/mois, à comparer à 529,00 \$/mois pour les hommes.⁷⁷

Les femmes âgées sont beaucoup plus susceptibles de toucher une pension provenant du système public. En septembre 2008, 75 p. cent des nouvelles rentes de retraite et pensions de survivant étaient versées à des femmes.⁷⁸

Lois sur les pensions

Les régimes de retraite de l'employeur sont régis par les provinces et les territoires où ils sont enregistrés. Les lois qui fixent les normes minimales auxquelles sont assujettis la plupart des régimes de retraite de l'employeur, tels que les règles de participation, les prestations, le financement et la divulgation, fixent également les normes minimales pour les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail de tous les travailleurs et travailleuses. Ces lois sont en processus de révision dans certaines provinces et certains territoires. Il faut nous assurer que ces lois protègent les régimes de retraite existants et qu'elles préconisent une participation plus inclusive des femmes et d'autres groupes qui revendiquent l'égalité.

Le Régime de pension du Canada ou le Régime des rentes du Québec

Les syndicats ont demandé l'augmentation du taux de remplacement du revenu du Régime de pension du Canada ou du Régime des rentes du Québec au-delà de 25 p. cent du salaire moyen dans l'industrie. En 2008, un Groupe d'experts de l'Ontario a recommandé aux gouvernements d'examiner la faisabilité d'étendre le Régime de pension du Canada.

Ce à quoi devrait ressembler un bon régime de retraite

Un régime à prestations déterminées.

Il permet l'adhésion immédiate.

Il comprend la formule des prestations déterminées à 2 %.

Il comprend des dispositions pour les congés.

Il comprend des dispositions pour une retraite précoce.

Il comporte une prestation de raccordement.

Il comprend une rente de survivant.

Les conjoints de même sexe sont admissibles aux prestations de retraite.

Il est indexé.

Il est transférable.

Il prend en compte les états de service antérieurs.

Le syndicat prend part aux décisions.

Il est rédigé dans un langage clair.

Comment obtenir un régime de retraite dans votre milieu de travail

La pension de l'employeur est ni plus ni moins un salaire reporté et, en ce sens, elle est tout aussi importante que votre salaire actuel. Négocier de bonnes pensions est une façon de veiller à la sécurité financière des femmes à leur retraite. Une femme âgée de cinquante ans peut s'attendre à vivre en moyenne trente-trois années de plus.

Si vous n'avez pas de régime de retraite dans votre milieu de travail, il existe des régimes auxquels participe plus d'un employeur qui pourraient vous convenir.

Le SCFP gère deux régimes de retraite interentreprises.

Le régime de retraite multisecteur (RRMS)

Ce régime est national et est offert à tous les membres du SCFP, quelle que soit la taille de leur unité de négociation. Il est totalement géré et contrôlé par le SCFP et un autre syndicat, le Syndicat international des employés de services (SEIU). Il s'agit d'un régime à prestations déterminées, ce qui signifie qu'il détermine le salaire que vous recevrez à la retraite en fonction d'une formule qui ne dépend pas des hauts et des bas du marché

(comme le sont les RÉER). Pour de plus amples renseignements, cf. Régime de retraite multisecteur (mspp.ca).

Le régime de retraite des établissements de soins et des industries connexes

Ce régime est national et est offert à tous les membres du SCFP qui travaillent dans un établissement de soins privé ou dans une industrie connexe. Le régime est complètement contrôlé par les syndicats qui y participent, dont le SCFP, et il est à prestations déterminées. Pour de plus amples renseignements, cf. [Nursing Homes and Related Industries Pension Plan](http://nursinghomespension.com) (nursinghomespension.com).

Comment faire pour conserver un régime de retraite dans votre milieu de travail

Les difficultés récentes qu'ont connues les marchés financiers ont frappé durement beaucoup de régimes de retraite. Dans certains cas, des régimes, déjà en difficulté, font face à un grave besoin de financement. Dans d'autres cas, des régimes en bonne santé auparavant sont aux prises avec des manques à gagner imprévus.

Beaucoup d'employeurs réagissent par des propositions qu'ils mettent de l'avant depuis des années : diminution de prestations, hausse de taux de cotisation des membres et conversion des régimes à prestations déterminées en régimes à cotisations déterminées (risqués). Les répercussions de ces propositions vont sûrement frapper de manière particulièrement dure les travailleuses.

Les travailleuses sont surreprésentées dans les emplois précaires et faiblement rémunérés. De plus, règle générale, elles ont moins d'années de cotisations à un régime de retraite.

Comment devraient réagir les syndicats face à cette situation éprouvante? Vu la grande diversité de régimes et d'approches en matière de partage de coûts et de prise de décisions, il est difficile d'établir un plan d'action unique. Par ailleurs, il existe un certain nombre de questions entourant les pensions sur lesquelles on peut se pencher pour élaborer une stratégie. Notamment :

- A-t-on un régime de retraite à prestations déterminées pour tous nos membres (y compris les employés à temps partiel)?
- Quel était le portrait financier du régime lors de sa plus récente évaluation?
- Qui devra faire face aux hausses des niveaux de cotisations si jamais le régime est sous-financé (l'employeur, les membres ou les deux)?
- Quand doit-on soumettre aux autorités publiques de contrôle le prochain rapport sur la capitalisation du régime?
- Quel est le mode de participation du syndicat aux questions entourant le régime de retraite: un comité des pensions, un conseil d'administration, la table de négociation, etc.?

- Que savent les membres à propos de leur régime de retraite et sont-ils prêts à se battre pour le préserver?

Comment faire pour améliorer le régime de retraite de l'employeur

Quelles sont les règles d'adhésion au régime de retraite?

- Est-ce que tous les travailleurs et travailleuses doivent y participer?
- Le régime exige-t-il un niveau de cotisations?

Qu'en est-il de la participation des travailleuses et travailleurs à temps partiel?

- La participation des travailleuses et travailleurs à temps partiel au régime peut se réaliser à un coût minime pour l'employeur.
- Est-ce que tous les employés à temps partiel doivent y adhérer?
- Vérifiez que les critères d'admissibilité au régime de retraite n'ont pas pour effet d'exclure les femmes parce qu'elles occupent des postes à temps partiel ou saisonniers.
- Est-ce que les cotisations sont proportionnelles au salaire du travailleur? Quand la participation aux régimes de retraite est facultative pour les employés à temps partiel, beaucoup de personnes ne peuvent pas y adhérer parce que les régimes sont dispendieux proportionnellement au nombre d'heures travaillées. Elles n'ont pas les moyens de payer les cotisations proportionnelles demandées.

Qu'en est-il d'une rente pour le conjoint ou la conjointe du membre?

- Le régime de retraite prévoit-il explicitement des prestations pour les conjoints de même sexe?

Les congés autorisés et les interruptions de service sont-ils admissibles (ouvrant droit à pension)?

- S'assurer que les travailleuses et travailleurs qui quittent temporairement le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de la famille ne sont pas pénalisés pour ses interruptions de service.
- Quelles sont les dispositions du régime en ce qui concerne les cotisations d'un travailleur ou d'une travailleuse en congé autorisé?
- Le régime exige-t-il de l'employeur qu'il verse sa cotisation au régime pendant qu'un travailleur ou une travailleuse est en congé autorisé?
- Le régime de retraite prend-il en compte les interruptions de travail et les diminutions de salaire possibles durant un congé de maternité ou parental?

Qu'advient-il du régime de retraite si un travailleur ou une travailleuse quitte son emploi?

- Le régime de retraite est-il transférable à un autre milieu de travail?
- Existe-t-il une entente avec d'autres régimes de retraite pour couvrir tous les aspects du transfert?

- Les travailleurs et travailleuses ont-ils droit à une pension sans égard à leurs années de service?
- Les prestations de préretraite font-elles en sorte que la pension des travailleurs et travailleuses s'accroît d'un milieu de travail à un autre?

Recette 5 La conciliation travail-famille à table

Ce plat est constitué de clauses négociées dans les conventions collectives pour aider à concilier les exigences au travail et les besoins de la famille à l'extérieur du milieu de travail, notamment des congés pour obligations familiales, des dispositions pour la garde d'enfants, des horaires de travail flexibles et des suppléments à l'assurance-emploi lors de congés de maternité et/ou parentaux.

Ce qu'il nous faut : un bouquet bien garni de faits

Les pressions pour concilier travail et famille sont plus fortes que jamais pour les femmes

Le taux de participation au marché du travail des femmes canadiennes est parmi les plus élevés au monde.

Les femmes canadiennes qui ont des enfants et, notamment de jeunes enfants, sont très actives sur le marché du travail. En 2006, 64 p. cent des femmes ayant des enfants de moins de trois ans travaillaient, plus du double du pourcentage par rapport à 1976 (28 p. cent).⁷⁹

La journée de travail rémunéré des femmes s'allonge.

Le niveau de participation des femmes au marché du travail est également lié à leur besoin de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

L'augmentation du nombre de familles monoparentales a rendu encore plus difficile la conciliation travail-famille.

Beaucoup de femmes travaillent à temps partiel à cause de leurs obligations familiales.

En 2006, 15 p. cent des travailleuses à temps partiel ont indiqué qu'elles travaillaient à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants et 4 p. cent ont invoqué d'autres obligations familiales ou personnelles. En revanche, seulement 3 p. cent des travailleurs à temps partiel ont invoqué des obligations personnelles ou familiales pour expliquer pourquoi ils ne travaillaient pas à temps complet.⁸⁰

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de s'absenter du travail à cause d'obligations personnelles ou familiales. Une étude récente a révélé qu'au cours d'une semaine normale, 5 p. cent de toutes les travailleuses à temps plein au Canada perdaient du temps de travail à cause de leurs obligations personnelles ou familiales à comparer à seulement 2 p. cent de travailleurs.⁸¹

Certaines responsabilités familiales ne sont pas reconnues par le milieu de travail. Quand la définition de « famille » exclut les partenaires de même sexe, cela signifie que certains travailleurs et travailleuses n'obtiennent pas de congés familiaux. Beaucoup de liens de parenté étroits (famille étendue) ne sont pas reconnus dans les conventions collectives aux fins de congé familial.

Les femmes qui ont des limitations fonctionnelles font face à des difficultés particulières en ce qui a trait à la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et de leur vie familiale étant donné que les travailleurs et travailleuses avec incapacités sont moins susceptibles d'avoir des horaires de travail flexibles. Ces travailleurs indiquent pourtant que des heures ou des journées de travail modifiées seraient un accommodement important dont ils auraient besoin.⁸²

Les pressions pour concilier travail et famille pèsent sur les hommes et les femmes

Les journées de travail des hommes s'allongent aussi. Les familles où les deux conjoints travaillent à l'extérieur du foyer sont plus nombreuses qu'auparavant.⁸³

De plus en plus de travailleuses et de travailleurs canadiens prennent soin de leurs parents âgés ou sont coincés entre s'occuper tout à la fois de leurs enfants qui vivent encore à la maison et de leurs parents qui vieillissent.⁸⁴

Une étude nationale à laquelle presque autant d'hommes que de femmes ont participé a révélé qu'une majorité d'entre eux se sentaient débordés tant la charge de concilier travail et famille était lourde.⁸⁵

Les femmes sont encore celles qui effectuent la plus grande partie du travail non rémunéré à la maison

Les femmes, plutôt que les hommes, continuent à assumer la majorité des tâches domestiques non rémunérées: soins des enfants, ménage et courses. En 2005, les femmes ont consacré 4,3 heures par jour en moyenne aux tâches domestiques non rémunérées à comparer à 2,5 heures pour les hommes.⁸⁶

Par contre, les hommes participent plus aux tâches ménagères qu'avant. Ils font plus de ménage que dans le passé. De **1986** à **2005**, leur participation quotidienne aux tâches ménagères a augmenté de **54 p. cent** à **69 p. cent**.⁸⁷

Les femmes se disent plus stressées par les exigences de la conciliation travail-famille que les hommes

Les multiples rôles des femmes et les difficultés de la conciliation travail, famille (conjoint, enfants, famille étendue, maison) et responsabilités communautaires engendrent plus de stress pour les femmes que les hommes. Les femmes sont moins

satisfaites que les hommes de l'équilibre entre leur vie professionnelle et familiale. On a demandé aux parents de familles biparentales s'ils se sentaient stressés par le manque de temps; plus de femmes que d'hommes ont répondu qu'elles ressentaient ce type de stress.⁸⁸

La fiche du Canada est peu reluisante en ce qui concerne les congés de maternité et parentaux.

Une étude réalisée dans 176 pays a révélé que 106 d'entre eux majoraient en totalité le salaire des mères durant leur congé de maternité.⁸⁹

Au Canada, on ne garantit aux femmes que 55 p. cent de leur rémunération assurable durant leur congé de maternité. Le Québec fait exception en leur versant de 70 à 75 p. cent de leur rémunération assurable.

Lors d'un examen récent des politiques de congé parental dans 21 pays riches, le Canada s'est classé au 13^e rang pour le congé parental total accessible aux deux conjoints (congé rémunéré et non rémunéré pris ensemble).⁹⁰

Les dispositions du congé de maternité/parental du Programme d'assurance-emploi doivent être améliorées

Des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* en 2000 ont eu pour effet de prolonger la période de congé parental rémunéré (c'est ce volet qui démarre après la fin des 17 semaines payées de congé de maternité du Programme d'assurance-emploi). Maintenant, un ou l'autre des parents a accès à un congé parental payé pour une période minimum de 10 semaines et maximum de 35 semaines, c'est selon. Depuis l'instauration de cette mesure, la participation des parents est passée de 3 à 11 p. cent.⁹¹

L'élargissement du programme de congé de maternité/parental a été un gain important pour les femmes au cours des années récentes, mais pour y être admissible une femme doit avoir travaillé 600 heures dans l'année précédente. Les trois quarts environ de toutes les femmes qui donnent naissance à un enfant sont effectivement admissibles et environ 60 p. cent de celles-ci demandent leurs prestations. Mais les femmes qui prennent une pleine année de congé sont beaucoup plus susceptibles d'être celles dont les prestations sont assez élevées ou dont les employeurs majorent les prestations d'assurance-emploi.⁹²

L'admissibilité aux prestations d'a.-e. demeure un problème important pour tous les travailleurs et travailleuses ainsi qu'un enjeu majeur pour les femmes, qui ont moins d'heures de rémunération assurable.

Les syndicats et les organismes de lutte contre la pauvreté revendiquent des transformations majeures du programme d'a.-e., notamment réduire dans toutes les régions du pays le nombre d'heures requis pour être admissible aux prestations à 360 heures (par rapport à l'exigence actuelle de 420 à 700 heures), faire passer la période des prestations régulières à 50 semaines et augmenter les prestations d'a.-e. pour qu'elles atteignent jusqu'à 60 p. cent au moins de la rémunération assurable.⁹³

Le Canada n'a toujours pas satisfait aux besoins des familles en matière de services de garde et d'éducation à la petite enfance

Les femmes qui ont de jeunes enfants forment une partie importante et permanente de la main-d'œuvre canadienne et elles ont de plus en plus besoin de services de garde accessibles et de bonne qualité.

En 2006, 64 p. cent des femmes qui avaient des enfants de moins de trois ans étaient actives sur le marché du travail, comparativement à 28 p. cent en 1976.⁹⁴

En 2006, 70 p. cent des femmes qui étaient chefs de famille monoparentale et avaient des enfants de moins de seize ans à la maison étaient actives sur le marché du travail.⁹⁵

Plus de la moitié des enfants canadiens âgés de six mois à cinq ans sont pris en charge par un service de garde non parental ou une personne autre que leurs parents.⁹⁶

L'accès à des services éducatifs et de garde à l'enfance varie grandement à travers le pays.

Aucune région au Canada ne fournit de services de garde totalement financés et accessibles pour satisfaire aux besoins de la majorité des familles et des enfants.

L'accès aux services de garde réglementés au Canada est loin de satisfaire aux besoins. En effet, en 1992, le pourcentage d'enfants qui fréquentaient un service de garde réglementé était de 7,5 p. cent et en 2006, il n'était que de 17,2 p. cent.⁹⁷ À ce rythme, il faudra encore soixante années avant de satisfaire aux besoins de tous les enfants au Canada.⁹⁸

Le financement public consenti aux services de garde au Canada est très faible comparativement à d'autres pays. En 2006, le Canada est arrivé bon dernier parmi quatorze pays industrialisés en ce qui a trait à l'importance des fonds publics consacrés aux services éducatifs et de garde à l'enfance, loin derrière les États-Unis, qui s'est classé au neuvième rang.⁹⁹

Divers sondages ont indiqué que les Canadiennes et Canadiens préfèrent, à raison de 2 pour 1, un système national de services de garde à la politique actuelle du

gouvernement fédéral consistant à remettre un chèque de cent dollars par mois aux parents d'enfants âgés de moins de six ans.¹⁰⁰

Le Québec avec sa politique familiale et sa politique en matière de services de garde devance le reste du Canada

Le Québec a lancé trois initiatives majeures qui soutiennent directement les enfants et leurs parents.¹⁰¹

Le Québec procure aux familles des services de garde abordables à raison de 7 \$/jour et le gouvernement a créé 35 000 nouvelles places. Le réseau québécois des services de garde peut accueillir 70 p. cent des enfants âgés de moins de cinq ans.¹⁰²

Une allocation mensuelle pour enfants, qui n'est pas imposable, a été instaurée.

Le Québec a mis en œuvre son propre programme de congé parental, qui est plus généreux et plus étendu que le Programme fédéral d'assurance-emploi, et il a bonifié les prestations de maternité.¹⁰³ Plus de 50 p. cent des nouveaux pères participent au programme de congé parental du Québec, comparativement à 11 p. cent dans le reste du Canada.¹⁰⁴

Ces efforts ont eu un effet important sur les résultats de tests scolaires. Ces résultats, jadis les plus faibles au Canada, sont maintenant les plus élevés.¹⁰⁵

Le Québec compte actuellement le plus grand nombre de femmes poursuivant des études postsecondaires au Canada et les impôts versés par les mères actives sur le marché du travail couvrent 40 p. cent des coûts du système québécois de services de garde à l'enfance.¹⁰⁶

Ce qu'il faut faire

Négocier un supplément de revenu pour le congé de maternité/parental.

Négocier l'accumulation d'ancienneté durant le congé de maternité/parental.

Négocier des horaires de travail flexibles permettant aux travailleurs et travailleuses de commencer et de finir leur journée à des heures variables pourvu qu'ils soient présents durant les périodes cruciales.

Négocier une semaine de travail comprimée en vertu de laquelle les employés peuvent faire leurs heures en trois ou quatre jours plutôt qu'en cinq jours.

Négocier la possibilité de refuser de faire des heures supplémentaires ou d'en limiter le nombre.

Négocier la possibilité de convertir les heures supplémentaires en congé.

Négocier les droits des travailleuses et travailleurs dans le cadre de programmes de partage d'emploi. Ces programmes doivent être volontaires et ne pas avoir pour effet de réduire les postes à temps plein dans l'unité de négociation. Les avantages sociaux et la

participation au régime de retraite doivent être calculés au prorata pour les travailleurs partageant leur emploi et on doit prévoir des mécanismes pour créer ces programmes ou y mettre fin.

Négocier des congés rémunérés pour obligations personnelles et familiales.

Négocier des congés non rémunérés prolongés pour des responsabilités familiales importantes et temporaires (donner des soins).

Négocier des dispositions pour la garde d'enfants.

Négocier des dispositions pour les soins aux aînés.

Négocier une définition inclusive de la famille.

Recette 6 Mettre fin à la violence et au harcèlement à table

Dans ce plat, il est primordial d'inclure dans les conventions collectives des clauses incontournables contre le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Ce qu'il nous faut : un baril rempli de faits

Une enquête réalisée par Statistique Canada en 2004 a révélé que 17 p. cent des incidents de victimisation violents, y compris l'agression sexuelle, les vols et les agressions physiques déclarés par l'intéressé, se produisaient en milieu de travail.¹⁰⁷ Dans la même étude, on a trouvé que les secteurs où les femmes constituaient la majorité des personnes travaillant dans le milieu de travail¹⁰⁸ étaient beaucoup plus à risque de violence.

Ce sont ces milieux de travail où les services à une clientèle vulnérable comportent l'aspect principal du travail. Par exemple, dans 33 p. cent de tous les incidents violents au travail, la victime travaillait dans le secteur des services sociaux ou des soins de santé, comme dans un hôpital ou un établissement de soins. Dans 14 p. cent des incidents, les victimes travaillaient en restauration ou dans des dépanneurs. Dans 11 p. cent des incidents, les victimes travaillaient en éducation.¹⁰⁹

Les groupes qui revendiquent l'égalité sont très vulnérables à la violence et au harcèlement. Les femmes autochtones sont beaucoup plus susceptibles que les femmes non autochtones d'être victimes de violence et de harcèlement.¹¹⁰

Les femmes et les hommes de couleur font l'objet de harcèlement et de discrimination raciale au travail. Un sondage national réalisé en 2001 a révélé qu'une personne de couleur sur quatre déclarait avoir été victime de harcèlement ou de discrimination au travail dans l'année.¹¹¹ Dans un rapport récent sur la violence à l'endroit des préposés aux bénéficiaires dans les établissements de soins de longue durée au Canada, on peut lire que les insultes raciales surviennent sur une base quotidienne dans ces milieux de travail.¹¹²

Les jeunes femmes sont plus susceptibles que les femmes de tous les autres groupes d'âge d'être victimes d'agressions sexuelles ou de harcèlement criminel.¹¹³

Beaucoup de travailleuses lesbiennes, bisexuelles et transgenres ne « sortent pas du placard » par crainte d'intolérance, de harcèlement, d'intimidation et d'agression sexuelle si elles se « révèlent ».

Les politiques sur la violence et le harcèlement au travail doivent prendre en compte la violence familiale, laquelle a un effet direct sur le milieu de travail.

Les lois provinciales sur la santé et la sécurité au travail sont inadéquates

Pour le moment, aucune loi provinciale ou territoriale sur la santé et la sécurité au travail ne traite de la violence familiale au travail. Quelques provinces et territoires limitent même la définition de violence dans leur législation à la violence physique, tandis que d'autres ne définissent même pas la « violence en milieu de travail ».

Une des recommandations formulées par le coroner lors du décès d'une infirmière ontarienne, assassinée par son ex-conjoint dans l'hôpital où tous deux travaillaient, était de procéder à une révision de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario afin d'examiner la possibilité d'inscrire la violence familiale (exercée par une personne dans le milieu de travail), l'abus envers une personne et le harcèlement au nombre des facteurs sujets à investigation et à action par le ministère du Travail lorsque la sécurité et le mieux-être d'un employé étaient en cause. Dans le cadre de cette révision, on devait aussi examiner si la sécurité à l'endroit des dommages moraux, et pas uniquement corporels ne devrait pas faire partie des responsabilités du ministère du Travail.

Le gouvernement de l'Ontario a procédé récemment à une révision de sa *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et a demandé si la violence familiale au travail devrait être assujettie à cette loi. On a également proposé une définition de violence au travail qui ne comporte que les dommages corporels.

Ce qu'il faut faire

Poser des questions à propos de votre convention collective

Votre convention collective interdit-elle le harcèlement et la violence?

Dans le cas du harcèlement, couvre-t-elle tous les aspects assujettis à la législation sur les droits de la personne?

Est-ce qu'on y définit le harcèlement et la violence?

Votre convention collective comporte-t-elle une liste de comportements qui correspondent à du harcèlement et de la violence?

La définition de la violence porte-t-elle sur les dommages moraux autant que corporels?

Interdit-elle le harcèlement personnel ou le harcèlement fondé sur l'identification sexuelle et le VIH/Sida?

Votre convention collective traite-t-elle du harcèlement et de la violence exercés par la direction, les collègues de travail, le public et les usagers des services fournis par les membres du SCFP?

Traite-t-elle d'incidents de harcèlement et de violence se déroulant à l'extérieur du milieu de travail dans des congrès, des activités mondaines en lien avec le travail et au domicile des clients?

Traite-t-elle de violence familiale et prévoit-elle de l'aide pour les victimes?

Existe-t-il des protections convenables pour les victimes de harcèlement et de violence?

Y a-t-il interdiction de travailler seul, surtout tard la nuit?

L'employeur est-il tenu de revoir la conception des tâches et le nombre d'employés pour combattre la violence?

L'employeur est-il tenu de fournir des dispositifs d'alarme, des téléavertisseurs et des téléphones cellulaires aux membres?

Existe-t-il un processus d'investigation assorti d'échéanciers?

Existe-t-il une procédure de grief accélérée pour traiter les plaintes de harcèlement et de violence?

Est-ce que les auteurs des actes de harcèlement et de violence peuvent être mutés plutôt que leur victime?

Les membres qui ont été victimes de harcèlement ou de violence ont-ils ou ont-elles accès sur une base confidentielle à du counseling ou aux services d'un Programme d'aide aux employés.

Existe-t-il un comité mixte de santé et de sécurité au travail?

La convention collective prévoit-elle des congés rémunérés pour permettre aux membres d'assister à des ateliers sur le harcèlement et la violence?

Négocier le langage de la convention collective pour :

Formuler un énoncé de base déclarant que l'employeur considère la violence, l'intimidation et le harcèlement comme autant de dangers au travail et que l'employeur devrait s'employer à éliminer ces dangers et les facteurs qui engendrent la violence, l'intimidation et le harcèlement.

Prévoir des mesures qui atténuent le stress lié au travail et aident à diminuer le taux de violence.

Aider les travailleurs et travailleuses à faire face au stress (avoir plus d'emprise sur la manière dont le travail est organisé; un nombre suffisant d'employés; une ergonomie convenable; éviter les demandes contradictoires; éliminer le travail seul; améliorer la formation des gestionnaires; etc.) et ainsi diminuer la violence.

Avoir des procédures de rapport clair entourant la déclaration d'incidents de violence ainsi que des mesures de suivi pour éviter d'autres incidents.

Permettre aux travailleuses et travailleurs de participer à l'élaboration des politiques et des procédures pour contrer la violence, aux investigations et aux changements dans le milieu de travail.

Afficher la politique de prévention de la violence au travail dans un endroit accessible à tous les travailleurs et travailleuses.

Informers les travailleurs et travailleuses de tous les facteurs susceptibles de contribuer ou contribuant à la violence au travail, y compris les incidents de violence survenus dans

le passé, la violence exercée dans des milieux de travail semblables, les rapports de violence ou de violence potentielle des travailleuses et travailleurs et les rapports de violence du comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.

Réviser les mesures de prévention sur une base régulière, avec la participation des travailleuses et travailleurs.

Avoir des procédures de notification d'urgence afin de recevoir de l'aide immédiate dans une situation de violence au travail.

Aviser le comité mixte de santé et de sécurité au travail ou le représentant de la santé et de la sécurité lorsque la police fait enquête sur un incident de violence au travail, à moins que ce ne soit interdit par la loi.

Stipuler que l'employeur doit venir en aide aux travailleuses et travailleurs touchés par la violence au travail en leur offrant, mais sans s'y limiter, des services de counseling là où il n'y a pas de programmes d'aide aux employés.

Faire en sorte que l'employeur fournisse de l'information et de la formation à un employé avant de l'affecter à une nouvelle tâche qui a fait l'objet ou pourrait faire l'objet d'incidents violents.

S'assurer que l'information et la formation fournies traitent de la nature et de l'étendue de la violence au travail et de la façon dont les travailleuses et travailleurs pourraient y être exposés, des procédures pour les rapports, des politiques de prévention en vigueur, du système de communication utilisé pour informer les travailleuses et travailleurs des incidents de violence au travail.

Faire en sorte que l'employeur révise l'information et la formation fournies une fois par année ou plus tôt si les risques de violence au travail ont changé ou si de nouvelles données concernant les risques de violence au travail sont disponibles.

À nos fourneaux : stratégies pour bâtir des réponses collectives

Sondez vos membres, déterminez quels sont leurs problèmes en matière d'égalité et informez-vous pour savoir qui parmi les membres de votre section locale fait partie d'un groupe qui revendique l'égalité. Dans votre sondage, demandez aux membres s'il y a des dispositions dans la convention collective qui ont des répercussions négatives sur les groupes qui revendiquent l'égalité.

Examinez les griefs de votre section locale depuis la dernière ronde de négociation pour déterminer quelles questions d'égalité ont fait l'objet de griefs.

Servez-vous des réponses à votre sondage, de l'analyse des griefs et des obligations des syndicats en vertu de la loi (c.-à-d. la législation sur les droits de la personne) pour déterminer quels volets de votre convention collective doivent être renforcés.

Adopter des priorités à court et à long terme pour faire progresser les dossiers qui vous préoccupent.

Apportez des modifications aux règlements pour favoriser la participation des femmes au syndicat.

Apportez des changements aux statuts pour assurer la participation des femmes au syndicat.

Réformez les réunions syndicales pour fournir de la nourriture ainsi qu'un service de garde aux activités syndicales ou pour rembourser les dépenses conformément à une politique relative aux personnes à charge.

Fournir des instructions en ce qui a trait aux réunions et aux congrès.

Étudiez et réviser les règlements de la section locale pour y intégrer des pratiques plus inclusives.

Donnez de la formation aux femmes.

Donnez de la formation aux permanentes et aux permanents syndicaux sur l'égalité des sexes et la diversité culturelle.

Produisez une trousse d'orientation pour les nouveaux membres.

Remettez en question la culture syndicale et dénoncez le harcèlement.

Faites en sorte que le travail syndical soit moins exigeant.

Assurez-vous que les règles et les pratiques sont transparentes.

Organisez des ateliers pour discuter des priorités de la prochaine ronde de négociation.

Favorisez la discussion sur les enjeux, leur compréhension et assurez-vous l'appui des membres en vous servant de statistiques pour démontrer le besoin d'apporter des améliorations. Comparez votre convention collective à celle d'autres syndicats pour montrer ce qui peut être réalisé et donnez des exemples des avantages pour les membres de faire des gains en matière d'égalité.

Ralliez-vous l'appui de la collectivité, là où le potentiel existe, en faisant valoir que l'équité en matière d'emploi ouvre plus d'emplois aux gens du milieu et que l'équité salariale injecte plus d'argent dans l'économie locale.

Encouragez les membres à s'impliquer. Plus vous ouvrirez le processus, plus il sera facile de bâtir la confiance des membres, leur compréhension et leur soutien et de renforcer le syndicat.

Déposez le dossier sur la table de l'employeur. Une fois que vous avez l'appui des membres, planifiez le processus de négociation. Servez-vous des arguments que vous avez utilisés avec les membres, tels que « c'est la loi », le nombre de griefs et « les travailleuses et travailleurs sont plus productifs lorsque les problèmes d'égalité, comme le harcèlement, sont réglés ».

Produisez un bulletin durant les négociations pour informer les membres.

Gardez les questions entourant l'égalité au cœur des discussions en démontrant à l'employeur l'appui ferme des membres. N'oubliez pas que dans la plupart des sections locales du SCFP, la majorité de vos membres font partie de groupes qui revendiquent l'égalité.

Évaluez le déroulement de la négociation, pendant celle-ci et après. Tirez des leçons de ce qui a fonctionné et de ce qui n'a pas fonctionné. Servez-vous-en pour la prochaine ronde.

N'oubliez pas, il faut du temps pour faire des gains. Ce que vous n'obtenez pas durant une première ronde sert de fondement pour la prochaine.

Mettez des structures en place qui favoriseront la négociation coordonnée au sein du syndicat.

Notes de fin

Introduction : À nos fourneaux

¹ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006* à 7.

Recette 1 salaire à table

² Condition féminine Canada, *Document synthèse 1 : Les femmes et le marché du travail* (décembre 2006) à 1.

³ Statistique Canada, CANSIM tableau 202-0802, *Personnes à faible revenu après impôt, par nombre (2002-2006)*.

⁴ Congrès du travail du Canada, *L'égalité une fois pour toutes!*

⁵ Statistique Canada, *Revenu au Canada 2006*, à 109.

⁶ Statistique Canada, *Revenu au Canada 2006*, à 109.

⁷ Statistique Canada, *Revenu au Canada 2006*, à 21.

⁸ Monica Townson, *Growing Older, Working Longer: The New Face of Retirement* (présentation lors de l'assemblée générale annuelle de la Ontario Coalition of Senior Citizens Organisations, 14 novembre 2007) à 4.

⁹ Congrès du travail du Canada, *Women in the Workforce: Still a Long Way from Equality* (2008) à 13.

¹⁰ Statistique Canada, CANSIM tableau 282-0002, *Emploi à temps plein et à temps partiel, par sexe et par groupe d'âge*.

¹¹ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 8-9.

¹² Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 200.

¹³ Association des femmes autochtones du Canada, *Social Determinants of Health and Canada's Aboriginal Women* (Mémoire présenté à la Commission sur les déterminants sociaux de la santé de l'Organisation mondiale de la santé le 4 juin 2007) à 13.

¹⁴ Statistique Canada, *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006*, à 15.

¹⁵ Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (mars 2006), à 199.

¹⁶ Statistique Canada, *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006*, à 15.

¹⁷ R. Morissette et G. Picot, *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables au cours des deux dernières décennies* (Statistique Canada, avril 2005) à 24.

¹⁸ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 224.

¹⁹ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 224.

²⁰ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 227.

²¹ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 228.

²² Conseil canadien de développement social. *Disability Information Sheet No. 18, 2005* à 6.

²³ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 294.

²⁴ R. Morissette et G. Picot, *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables au cours des deux dernières décennies* (Statistique Canada, avril 2005) à 24.

²⁵ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 296.

²⁶ K. Schilt and M. Wiswall, "Before and After: Gender Transitions, Human Capital and Workplace Experiences" (The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, Vol. 8, Issue 1, 2008) à 2.

²⁷ Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective : syndicalisation* (août 2008) à 8

²⁸ A. Jackson, *Gender Inequality and Precarious Work: Exploring the Impact of Unions through the Gender and Work Database* (Congrès du travail du Canada: septembre 2004) à 17.

²⁹ A. Jackson, *Gender Inequality and Precarious Work: Exploring the Impact of Unions through the Gender and Work Database* (Congrès du travail du Canada: septembre 2004) à 19.

³⁰ A. Jackson, *Gender Inequality and Precarious Work: Exploring the Impact of Unions through the Gender and Work Database* (Congrès du travail du Canada: septembre 2004) à 19.

³¹ Statistique Canada, *Feuille d'information sur le salaire minimum* (L'emploi et le revenu en perspective, septembre 2005) à 20.

³² Statistique Canada, *Feuille d'information sur le salaire minimum* (L'emploi et le revenu en perspective, septembre 2005) à 20.

³³ Campagne 2000, *Sécurité familiale en période d'insécurité : arguments pour une stratégie de réduction de la pauvreté au Canada. Rapport 2008 sur la pauvreté des enfants et des familles au Canada* à 3

³⁴ H. Mackenzie et J. Stanford, *A Living Wage for Toronto* (Centre canadien de politiques alternatives, novembre 2008) à 9.

³⁵ M. Gunderson, *Le salaire minimum au Canada : théorie, données et orientations* (préparé pour la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales, décembre 2005) à 35.

³⁶ R. Hausmann, L. Tyson, et S. Zahidi, *The Global Gender Gap Report 2007* (Forum économique mondial, 2007) à 20-21, K. Daly, "Gender Inequality, Growth and Global Ageing" (Goldman Sachs: Global Economics Paper No. 154, 3 avril 2007) à 5.

³⁷ K. Daly, "Gender Inequality, Growth and Global Ageing" à 7-9.

Recette 2 Avantages sociaux à la table

³⁸ Congrès du travail du Canada, *Women in the Workforce: Still a Long Way from Equality* (2008) à 20.

³⁹ Ernest Akyeampong. "Unionization and Fringe Benefits" Perspectives, août 2002.

⁴⁰ D. Clark, *Permanent and Precarious: Negotiating Health Benefits for Permanent, Part-time Public Sector Workers* (CRWS News, automne 2006, numéro 29) à A12.

⁴¹ A. Bernard et C. Li, *Le décès d'un conjoint : les conséquences sur les revenus des femmes et des hommes âgés.* (Statistique Canada) à 4.

Recette 3 Emplois à temps plein dans le secteur public à la table

⁴² L. Vosko, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press, 2006) à 21-24.

⁴³ D. Galarneau, *L'écart salarial entre employés temporaires et permanents.* (Statistique Canada : Perspectives, janvier 2005), à 5.

⁴⁴ J. Harrison, "Casualization in the Public Sector: A Problem of Temporary Proportions" (CRWS News, automne 2006, numéro 29) à A13.

⁴⁵ D. Galarneau, *L'écart salarial entre employés temporaires et permanents.* (Statistique Canada : Perspectives, janvier 2005), à 7.

⁴⁶ Organisation mondiale de la santé, Commission sur les déterminants sociaux de la santé, *Comblent le fossé en une génération – instaurer l'équité en santé en agissant sur les déterminants sociaux de la santé*, à 72.

⁴⁷ Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (mars 2006), à 111.

⁴⁸ Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (mars 2006), à 111.

⁴⁹ T. Fang et F. MacPhail, "Transition from Temporary to Permanent Work in Canada" (Social Indicators Research (2008) Volume 88, No. 1) à 65.

⁵⁰ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 8.

⁵¹ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 17.

⁵² Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 17.

⁵³ L. Vosko, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press: 2006) à 320.

- ⁵⁴ L. Vosko, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press: 2006) à 320.
- ⁵⁵ L. Vosko, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press: 2006) à 320.
- ⁵⁶ L. Vosko, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press: 2006) à 113.
- ⁵⁷ A. Jackson, *Le travail vaut-il la peine pour les travailleuses et les travailleurs de couleur?* (Congrès du travail du Canada, 2002), à 6.
- ⁵⁸ L. Vosko, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press: 2006) à 59.
- ⁵⁹ L. Vosko, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press: 2006) à 61.
- ⁶⁰ D. Galarneau, *L'écart salarial entre employés temporaires et permanents*. (Statistique Canada : Perspectives, janvier 2005), à 9.
- ⁶¹ F. MacPhail et P. Bowles, *Improving the Economic Security of Casual Workers in BC* (Centre canadien des politiques alternatives: août 2008) à 15.
- ⁶² Rapport final de l'étude canadienne sur les ressources humaines dans le secteur des soins à domicile (décembre 2003) à 25.
- ⁶³ SCFP recherche, *Aperçu du secteur des services sociaux* (25 septembre 2007), à 14.
- ⁶⁴ SCFP recherche, *Aperçu du secteur des services sociaux* (25 septembre 2007), à 14.
- ⁶⁵ N. Zukewich, *Unpaid, informal care giving* (Canadian Social Trends, automne 2003) à 18.
- ⁶⁶ The Institute of Employment Rights, *Equal Pay, Privatisation and Procurement* (août 2008) à 12-13.
- ⁶⁷ L. Vosko, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press: 2006) à 122.

Recette 4 Le régime de retraite à la table

- ⁶⁸ Statistique Canada, *Le patrimoine des Canadiens : un aperçu des résultats de l'Enquête sur la sécurité financière 2005*, (décembre 2006) à 22.
- ⁶⁹ Monica Townson, *Growing Older, Working Longer: The New Face of Retirement* (Centre canadien de politiques alternatives, 2006) à 12-13.
- ⁷⁰ Monica Townson, *Growing Older, Working Longer: The New Face of Retirement* (Centre canadien de politiques alternatives, 2006) à 13.
- ⁷¹ Congrès du travail du Canada, *Women in the Workforce: Still a Long Way from Equality* (2008) à 20.
- ⁷² S. LaRochelle-Coté, J. Myles et G. Picot, *Sécurité et stabilité du revenu à la retraite au Canada* (Statistique Canada, mars 2008) à 5.
- ⁷³ R.L. Brown et S. G. Prus, *Income Inequality over the Later-Life Course: A Comparative Analysis of Seven OECD Countries* (SEDAP Research Paper No. 154, juin 2006) à 8.
- ⁷⁴ Statistique Canada, *Un portrait des aînés au Canada* (2006) à 67.
- ⁷⁵ Statistique Canada, *Un portrait des aînés au Canada* (2006) à 67.
- ⁷⁶ Statistique Canada, *Le revenu au Canada 2006* (mai 2008) à 21.
- ⁷⁷ Monica Townson, *Growing Older, Working Longer: The New Face of Retirement* (présentation lors de l'assemblée générale annuelle de la Ontario Coalition of Senior Citizens Organisations, 14 novembre 2007) à 7.
- ⁷⁸ Ressources humaines et Développement social Canada, *Régime de pensions du Canada et Sécurité de la vieillesse – bulletins statistiques mensuels* (septembre 2008) à 30.

Recette 5 La conciliation travail-famille à la table

- ⁷⁹ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 8.
- ⁸⁰ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006* (avril 2007) à 8.
- ⁸¹ Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (mars 2006), à 109.
- ⁸² Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activités : l'expérience de travail des personnes avec incapacité au Canada* (juillet 2008) à 18; CCDS, Feuillelet d'information sur les incapacités (numéro 16, 2004) à 8.
- ⁸³ L. Duxbury et C. Higgins, *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire: état de la question* (octobre 2003) à 4.
- ⁸⁴ L. Duxbury et C. Higgins, *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire: état de la question* (octobre 2003) à 4.
- ⁸⁵ C. Higgins, L. Duxbury et S. Lyons, *Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle : Quoi faire? Quoi éviter?* (Santé Canada, 2008) à 10.
- ⁸⁶ K. Marshall, *Convergences des rôles des sexes* (Statistique Canada : Perspectives, juillet 2006) à 8.
- ⁸⁷ K. Marshall, *Convergences des rôles des sexes* (Statistique Canada : Perspectives, juillet 2006) à 8.
- ⁸⁸ K. Marshall, *Convergences des rôles des sexes* (Statistique Canada : Perspectives, juillet 2006) à 15.
- ⁸⁹ Institute for Health and Social Policy, *The Work Equity Canada Index 2008: Where Provinces and Territories Stand* à 19.
- ⁹⁰ Center for Economic and Policy Research, *Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality* (septembre 2008) à 7.
- ⁹¹ K. Marshall, *Convergences des rôles des sexes* (Statistique Canada : Perspectives, juillet 2006) à 11.
- ⁹² Congrès du travail du Canada, *Women in the Workforce: Still a Long Way from Equality* (2008) à 19.
- ⁹³ Congrès du travail du Canada, *Women in the Workforce: Still a Long Way from Equality* (2008) à 19.
- ⁹⁴ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 8.
- ⁹⁵ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 8.
- ⁹⁶ T. Bushnik, *La garde des enfants au Canada* (Statistique Canada: avril 2006) à 10.
- ⁹⁷ Child care Resource and Research Unit, *Early Childhood Education and Care in Canada 2006, Trends and Analysis 2007* à 1.
- ⁹⁸ "No licensed child care for majority of Canadian kids – Waiting lists still long even though Tories pumped billions into child-care system" (*Toronto Star*, 5 octobre 2008) à A.8.
- ⁹⁹ M. Friendly et coll., *Early Childhood Education and Care in Canada 2006* (Child care Resource and Research Unit, juin 2007) à 237.
- ¹⁰⁰ Nanos Research, sondage téléphonique de 1 201 Canadiens choisis au hasard et réalisé du 4 octobre au 6 octobre 2008.
- ¹⁰¹ Canadian Press, "Quebec celebrating mini-baby boom in 2006" (13 mars 2007).
- ¹⁰² L. Monsebratten, "Copy Quebec daycare, PQ leader says" (*Toronto Star*, 24 octobre 2007).
- ¹⁰³ Canadian Press, "Quebec celebrating mini-baby boom in 2006" (13 mars 2007).
- ¹⁰⁴ L. Monsebratten, "Copy Quebec daycare, PQ leader says" (*Toronto Star*, 24 octobre 2007).
- ¹⁰⁵ L. Monsebratten, "Copy Quebec daycare, PQ leader says" (*Toronto Star*, 24 octobre 2007).
- ¹⁰⁶ L. Monsebratten, "Copy Quebec daycare, PQ leader says" (*Toronto Star*, 24 octobre 2007).

Recette 6 Mettre fin à la violence et au harcèlement à la table

- ¹⁰⁷ S. de Léséleuc, *La victimisation criminelle en milieu de travail 2004* (Statistique Canada : février 2007) à 7.
- ¹⁰⁸ Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*, à 9.
- ¹⁰⁹ S. de Léséleuc, *La victimisation criminelle en milieu de travail 2004* (Statistique Canada : février 2007) à 8-9.
- ¹¹⁰ Statistique Canada, *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006*, à 65-67

¹¹¹ A. Jackson, *Le travail vaut-il la peine pour les travailleuses et les travailleurs de couleur?* (Congrès du travail du Canada, 2002), à 13.

¹¹² A. Banerjee et coll., *“Out of Control”: Violence against Personal Support Workers in Long-Term Care* (York University/Carleton University: 23 février, 2008) à 5.

¹¹³ Statistique Canada, *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006*, à 36.

Sources

Banerjee, A. et coll., *“Out of Control”: Violence against Personal Support Workers in Long-Term Care* (York University/Carleton University: 23 février 2008)

Campagne 2000, *Sécurité familiale en période d'insécurité : arguments pour une stratégie de réduction de la pauvreté au Canada. Rapport 2008 sur la pauvreté des enfants et des familles au Canada à 3*

Canadian Home Care Human Resources Study Final Report (décembre 2003)

Congrès du travail du Canada, *Women in the Workforce: Still a Long Way from Equality* (2008)

Center for Economic and Policy Research, *Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality* (septembre 2008)

Childcare Resource and Research Unit, *Early Childhood Education and Care in Canada 2006, Trends and Analysis 2007*

SCFP Recherche, *Aperçu du secteur des services sociaux* (25 septembre 2007)

Duxbury, L. et C. Higgins, *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire: état de la question* (octobre 2003)

Hausmann, R., L. Tyson, et S. Zahidi, *The Global Gender Gap Report 2007* (World Economic Forum, 2007)

Institute for Health and Social Policy, *The Work Equity Canada Index 2008: Where Provinces and Territories Stand*

The Institute of Employment Rights, *Equal Pay, Privatisation and Procurement* (August 2008)

Jackson, A. *Gender Inequality and Precarious Work: Exploring the Impact of Unions through the Gender and Work Database* (Congrès du travail du Canada: septembre 2004)

Jackson, A. *Le travail vaut-il la peine pour les travailleuses et les travailleurs de couleur?* (Congrès du travail du Canada, 2002)

de Léséleuc, S. *La victimisation criminelle en milieu de travail 2004* (Statistique Canada : février 2007)

Mackenzie, H. et J. Stanford, *A Living Wage for Toronto* (Centre canadien de politiques alternatives: septembre 2008)

MacPhail, F. et P. Bowles, *Improving the Economic Security of Casual Workers in BC* (Centre canadien de politiques alternatives: août 2008)

Marshall, K. *Convergences des rôles des sexes* (Statistique Canada : Perspectives, juillet 2006)

Association des femmes autochtones du Canada, *Social Determinants of Health and Canada's Aboriginal Women* (Mémoire présenté à la Commission sur les déterminants sociaux de la santé de l'Organisation mondiale de la santé le 4 juin 2007)

Schilt, K. et M. Wiswall, "Before and After: Gender Transitions, Human Capital and Workplace Experiences" (The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, Vol. 8, Issue 1, 2008)

Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (mars 2006)

Statistique Canada, *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail 2006*

Statistique Canada, *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006*

Townson, M. *Growing Older, Working Longer: The New Face of Retirement* (Centre canadien des politiques alternatives, 2006)

Vosko, L. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (McGill-Queen's University Press: 2006)