

À chaque femme un meilleur salaire! signifie que c'est le moment d'une augmentation. C'est le moment de négocier pour éliminer les écarts salariaux. C'est le moment de faire des gains concrets en matière d'équité salariale, de législation de salaire minimum et d'autres améliorations législatives. C'est le moment d'assurer l'avenir des pensions et de consolider le RPC. C'est le moment de mettre fin à la violence faite aux femmes - souvent un sous-produit de la dépendance économique des femmes.

À chaque femme Un meilleur Salaire!



À chaque femme un meilleur salaire! nous aidera à mieux comprendre pourquoi les femmes du SCFP continuent d'être sous-payées. Cette campagne, lancée comme principale activité du SCFP parallèlement à la Marche mondiale des femmes 2000, contribuera à renouveler notre détermination à augmenter les salaires des femmes. C'est une façon de démontrer notre solidarité avec les femmes du monde entier sur les questions de la pauvreté et de la violence faite aux femmes. C'est un véhicule pour remettre la rémunération des femmes à l'avant-scène jusqu'à ce qu'elles reçoivent des salaires équitables.

À chaque femme un meilleur salaire! lance un appel en faveur d'un changement réel et concret – pas futur, mais immédiat. Cela suppose d'intégrer la notion d'égalité des femmes à toutes les activités du SCFP, au quotidien, y compris au matériel de formation et aux campagnes de recrutement. Plus encore, cela suppose de l'intégrer à nos négociations collectives et à nos actions politiques.

À chaque femme un meilleur salaire! lance le défi de créer 2 000 comités de la condition féminine. Ces comités fournissent un environnement sûr où les femmes du SCFP peuvent se raconter et agir face à des préoccupations mutuelles. Un tel comité peut donner une base solide – et une voix – consolidant encore davantage la section locale. Il peut créer un lien entre les femmes de nos sections locales et des organisations provinciales ou nationales, y compris le Comité national de la condition féminine du SCFP.

Vous trouverez dans cette trousse des outils qui vous seront utiles pour faire du salaire des femmes une priorité dans votre section locale et à la table de négociation :

- Nous sommes tous gagnants
- Les faits sur le salaire des femmes
- Au fil de notre histoire
- Stratégies de négociation
- Bâtir le pouvoir des femmes
- Création d'un comité des femmes
- Une campagne locale sur le salaire des femmes
- Les Comités des femmes du SCFP racontent
- Les syndicats, ça marche pour les femmes - le recrutement

Une injustice mondiale



Ce qui se passe à l'autre bout du monde n'est pas très différent de ce qui se passe dans nos collectivités et nos milieux de travail. La mondialisation nourrit la détermination à privatiser, à rationaliser, à déréglementer et à réduire le financement et les services gouvernementaux.

Tandis que les entreprises enregistrent des profits records, les travailleuses et travailleurs se font dire de minimiser leurs attentes. On exerce continuellement des pressions pour réduire les salaires, en particulier dans les milieux syndiqués, privatiser et semer la zizanie entre travailleuses et travailleurs. Ceux-ci se font aujourd'hui concurrence pour un petit nombre de « mauvais » emplois - des emplois qui donnent un salaire réduit pour une charge de travail égale ou supérieure, éliminent certains avantages et offrent peu de sécurité pour l'avenir.

En tant que prestataires et utilisatrices des services publics, les femmes sont souvent les pires victimes des compressions budgétaires. Ce sont elles qui doivent « ramasser les pots cassés » au travail et à la maison parce que leur travail caritatif est sous-évalué et sous-payé. Les femmes ont de la difficulté à joindre les deux bouts et elles sont reléguées à des postes occasionnels, à temps partiel et saisonniers. Beaucoup travaillent dans de véritables « ghettos de bas salaire », subissent de la discrimination et ne profitent d'aucun des avantages que procure un syndicat.

Unir nos forces pour agir



Dans ce contexte planétaire, les femmes du SCFP, comme toutes les Canadiennes, ont subi un recul durant la dernière décennie. Elles ont même perdu certains des gains issus de leur lutte pour l'égalité économique. L'égalité et les droits de la personne, qui sont aussi les nôtres, sont directement liés à notre indépendance économique. Les femmes ne peuvent plus attendre.

Il est temps de reconnaître que nous avons, ensemble, du pouvoir; que nous pouvons agir pour réaliser un changement positif et durable. Nous avons le pouvoir de résister aux forces qui nous traitent comme de la marchandise plutôt que comme des gens qui font un travail essentiel dans le monde.

Au SCFP, nous renouvelons notre engagement à mettre l'égalité des femmes à l'avant-scène grâce à la négociation et l'action collectives. Nous intensifierons nos efforts pour abattre les obstacles à l'indépendance économique des femmes — au syndicat et dans les gouvernements.

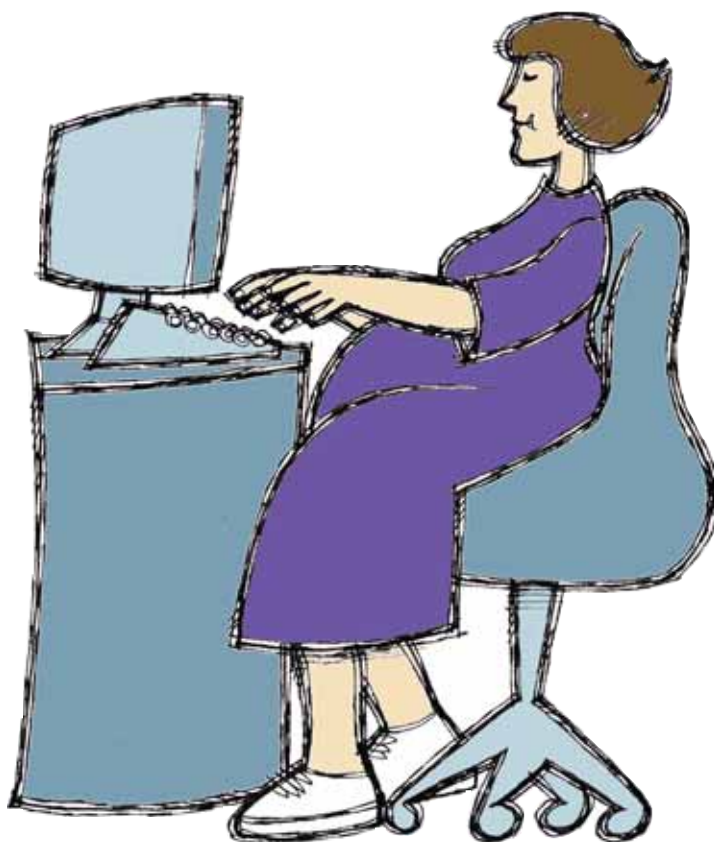
Tous les membres du syndicat bénéficieront de ce geste, femmes et hommes, parce que cela changera les relations de pouvoir en faveur d'un partage plutôt que d'une domination. Tout le monde est gagnant lorsque travailleuses et travailleurs maîtrisent leur vie au travail et participent également aux décisions.

Qui sera gagnant lorsque les femmes gagneront davantage?

Nous le serons tous. Voici pourquoi :

- Les pressions exercées en faveur de la privatisation et de la diminution des avantages et des normes sont liées aux salaires du bas de l'échelle, en général celui des femmes. Augmenter ces salaires renverse la vapeur.
- Une bonne part de la restructuration économique, dans le monde comme dans nos milieux de travail canadiens, s'appuie sur l'inégalité dont les femmes sont victimes. Par exemple, les travailleuses de garderies gagnent un salaire ridicule par comparaison aux travailleurs de l'automobile. Bien des femmes sont forcées de quitter un travail rémunérateur pour soigner une personne malade ou âgée et ce, sans aucune compensation. Plus on mettra en lumière le travail sous-évalué et sous-payé des femmes, moins les gouvernements et les employeurs du secteur privé pourront se tirer d'affaire en diminuant les services essentiels ou en payant des salaires équivalant au seuil de la pauvreté.
- Les revenus familiaux et le niveau de vie augmentent lorsque les épouses, les partenaires et les filles d'âge adulte gagnent plus.

- Les hommes en bénéficient aussi. Ceux qui travaillent dans les secteurs à forte prédominance féminine verront leur propre revenu augmenter alors que leurs emplois sont mieux rémunérés.
- Reconnaître les besoins des femmes durant leur grossesse et la période d'éducation des enfants en leur donnant des avantages comme les congés de maternité, l'assurance-emploi, le congé parental et d'autres arrangements essentiels, profite aux deux parents. Lorsque les besoins des femmes sont reconnus, les besoins des hommes deviennent aussi visibles.



- En défiant le statu quo – la présomption qu’un groupe de travailleuses sont confinées à un ghetto, sous-payées et traitées cavalièrement – nous changeons le système même qui nourrit le modèle économique actuel d’inégalité. Nous ébranlons la fondation des préjugés voulant que certains groupes, selon leur apparence, leur culture ou leurs capacités physiques méritent moins que d’autres un salaire décent et des avantages sociaux. L'impossibilité d'imposer une discrimination à l'un est valable pour tous.
- Les femmes ont souvent un rôle quadruple dans notre société - au travail, au syndicat, à la maison et dans la collectivité. En augmentant les salaires des femmes et en améliorant leurs conditions de travail, nous créons un environnement où elles sont plus libres de choisir leur contribution sociale – et plus capables d’être actives au sein du syndicat – sans se surcharger.
- En luttant pour augmenter les salaires des femmes, nous renforçons notre solidarité syndicale. Le syndicat devient plus pertinent dans les vies des femmes et celles-ci sont plus susceptibles d’appuyer les luttes syndicales.
- En recrutant des travailleuses non syndiquées (souvent les femmes les plus marginalisées) dans nos milieux de travail et nos secteurs, nous élevons les normes applicables au groupe entier. Cela ajoute encore à notre force et nuit aux employeurs qui cherchent à nous diviser en misant sur nos intérêts contradictoires. Nous éliminons la hiérarchie dans le milieu de travail et pavons la voie à une négociation inclusive et plus large.



Les faits sur le salaire des femmes

Les femmes n'ont pas accès à l'égalité économique en raison de l'inégalité salariale. Qui plus est, l'inégalité salariale contribue à la féminisation de la pauvreté au Canada.

La majorité des pauvres au Canada sont de sexe féminin. Selon un rapport de Statistique Canada sur les femmes, une Canadienne sur cinq doit vivre avec un petit salaire. Les personnes qui risquent le plus de vivre dans la pauvreté sont les femmes, âgées, célibataires ou veuves; les jeunes femmes célibataires; les femmes cheffes de familles monoparentales; les femmes handicapées, les femmes autochtones; les femmes des minorités visibles.

Au Canada, le fossé se creuse entre les riches et les pauvres et les femmes et les enfants en sont les grands perdants. Statistique Canada rapporte qu'entre 1993 et 1996, le taux de personnes à faible revenu augmentait à mesure que l'économie se redressait. Cette tendance était particulièrement forte parmi les enfants, un écart significatif par rapport aux années 1980, alors que l'augmentation des transferts gouvernementaux vers les familles à bas revenu a permis de freiner l'augmentation du taux de pauvreté.

Nous savons que les femmes ont peine à joindre les deux bouts :

- De plus en plus de femmes ont deux ou trois emplois afin d'avoir un salaire équivalent à temps complet. Au cours des dix dernières années, le nombre de femmes qui détenaient des emplois multiples a augmenté de 45 %, alors que le nombre d'hommes dans la même situation n'a augmenté que de 4 %. En 1999, 52 % des 725 000 personnes qui détenaient plusieurs emplois étaient des femmes.⁶
- Le terme « petit salarié » est relativement nouveau. Combien de femmes du SCFP font partie de ce groupe? Le seuil de pauvreté pour une famille de quatre vivant dans un centre urbain est de 28 098 \$; pour la même famille vivant dans un grand centre urbain, il est de 32 759 \$.⁷ Comparons ces chiffres pour un salaire de départ typique pour une employée de bureau, de quelque 20 000 \$.

- L'inégalité salariale suit les femmes toute leur vie. Parce que le Régime de pensions du Canada est fondé sur les antécédents salariaux d'une personne, bon nombre de femmes prennent leur retraite dans la pauvreté. La prestation moyenne du RPC que les femmes touchent est de 285 \$ par mois alors qu'elle est de 410 \$ par mois pour les hommes.

Raison pour lesquelles le salaire des femmes est bas

Il a déjà été légal et de pratique courante, au Canada, de donner aux femmes la moitié du salaire que les hommes gagnaient pour le même travail. Les lois encourageaient l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Malgré des augmentations importantes dans le nombre de femmes qui travaillaient pour un salaire, nous n'avons pas encore surmonter cette inégalité systémique.

- Au cours du siècle dernier, le travail rémunéré qui était considéré comme étant convenable pour les femmes était un prolongement du travail « naturel » qu'elles faisaient à la maison. Aujourd'hui, plus de 70 % des femmes sur le marché du travail sont toujours concentrées dans quelques secteurs à forte prédominance féminine qui sont largement liées à ces rôles traditionnels : les soins de santé, le travail de bureau, la vente, les services et l'éducation .
- La population canadienne appuie l'idée de la justice économique mais en tant que société nous devons faire le lien entre la valeur du travail des femmes et atteindre la justice économique. Par exemple, les éducatrices en garderie fournissent un des services les plus importants dans notre société et pourtant le salaire de ce groupe à forte concentration féminine a toujours été sous-évalué. Oui ÇA ME TOUCHE!, le tout dernier rapport sur les services de garde au

Canada, a conclu que le salaire des éducatrices en garderie est inférieur à celui des personnes dans des professions comparables, comme les aides d'enseignement. En fait, en moyenne, les éducatrices gagnent un salaire comparable à celui des préposés au stationnement!

Il est clair que les employeurs bénéficient de l'inégalité salariale parce que les femmes sont perçues comme un réservoir de main-d'œuvre à bon marché. C'est la raison pour laquelle il y a eu tant d'hésitation à traiter adéquatement la question de l'inégalité économique des femmes.

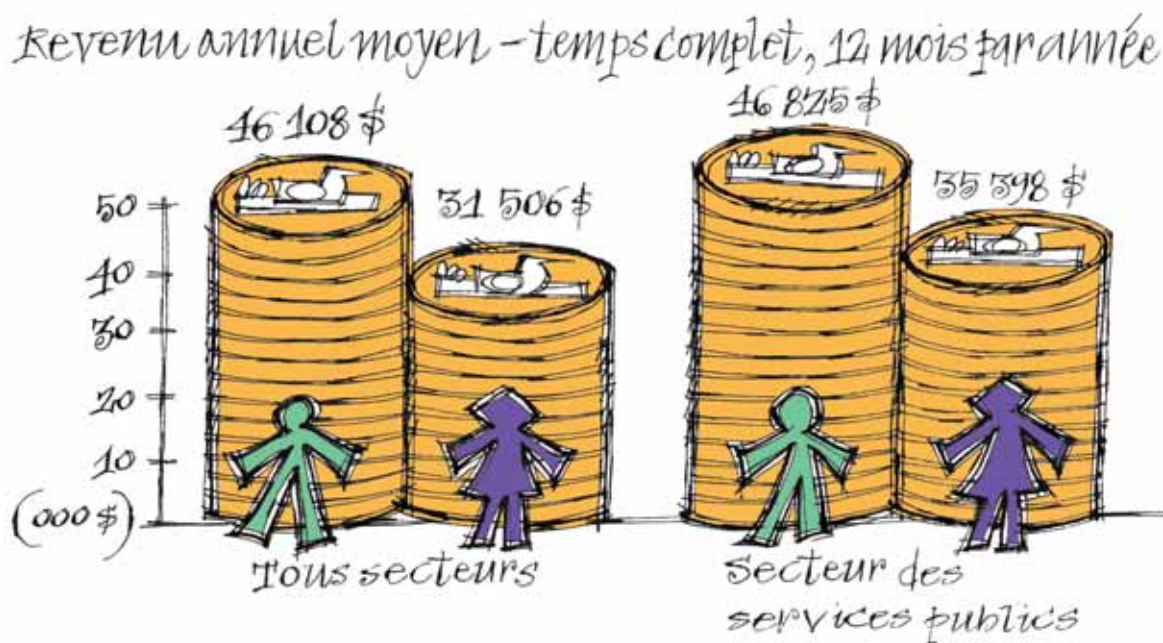
Les femmes gagnent toujours moins que les hommes

Malgré des gains historiques et l'introduction de lois sur l'équité salariale, il existe toujours un écart entre le salaire des femmes et celui des hommes. Les femmes gagnent en moyenne 80 cents pour chaque dollar qu'un

homme gagne, et ce sur une base horaire seulement. Mais quand on examine le revenu annuel des personnes qui travaillent à temps complet, on s'aperçoit que les femmes gagnent environ 70 % du salaire des hommes. La situation est légèrement meilleure dans le secteur des services publics, mais même là, les femmes ne reçoivent toujours que 83 cents pour chaque dollar gagné par un homme et le salaire annuel à temps complet des femmes équivaut à 76 % du salaire des hommes.⁴

Examinons les faits suivants :

- Un homme qui travaille à temps complet fait en moyenne 14 600 \$ de plus par année qu'une femme qui travaille à temps complet. Dans le secteur public, la différence est quand même élevée, soit 11 400 \$.
- Pour les femmes de couleur, l'écart salarial est encore plus important. Si on examine le secteur syndiqué, les femmes de couleur gagnent 2,50 \$ (ou 15 %) de moins que le salaire horaire moyen que gagnent les hommes et 4,67 \$ (ou 25 %) de moins que le salaire horaire moyen des hommes.⁵



Nous sommes toutes et tous avantagés s'il n'y a pas d'écart salarial

L'élimination de l'écart salarial est important si on veut améliorer la situation économique des femmes du SCFP. Les répercussions d'une augmentation du salaire des femmes sont importantes. Non seulement les femmes en bénéficient-elles, mais leur famille aussi. Pour un nombre grandissant d'enfants, l'élimination de l'écart salarial signifie la différence entre vivre dans la pauvreté et joindre les deux bouts. Aujourd'hui, 56 % des familles dont une femme est le seul soutien vivent dans la pauvreté.

L'inégalité salariale nuit aussi aux hommes. À mesure que le pourcentage des femmes dans une profession augmente, le salaire de cette profession tend à baisser. Les personnes qui font ce qui a toujours été reconnu comme du « travail de femmes » comme le travail de bureau, celui de caissières, de bibliothécaires, d'éducatrices en garderie et autres emplois qui comptent 70 % ou plus de femmes gagnent typiquement moins dans ces emplois que les personnes qui occupent un emploi dans une profession à forte prédominance masculine ou qui sont intégrées selon le sexe. De plus, les travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle et dans les classifications les plus basses agissent comme un boulet pour toutes et tous, sur le plan du salaire, donnant aux employeurs les arguments pour maintenir des taux de salaire bas.

Miner les gains en matière d'équité salariale

Une des raisons pour lesquelles l'écart salarial existe toujours c'est que de nombreux employeurs et gouvernements s'opposent activement à l'équité salariale. Par exemple :

En 1992, l'Î.-P.-É. a adopté une loi sur l'équité salariale qui donnait aux travailleuses du secteur public des redressements de salaires longtemps mérités. Mais en

1999, le gouvernement a tenté de refuser aux aides d'enseignement la même augmentation salariale générale accordée aux autres travailleuses et travailleurs du secteur public, affirmant que ce groupe à forte prédominance féminine était maintenant sur-payé. Les membres du SCFP ont réussi, en arbitrage, à freiner cet effort pour revenir en arrière.

- Les travailleuses des conseils scolaires de l'Ontario luttent pour maintenir leurs victoires en matière d'équité salariale. En 1998, le gouvernement Harris a imposé un nouveau modèle de financement pour les écoles qui éliminait les programmes d'équité salariale entre les conseils scolaires et les sections locales du SCFP. Le gouvernement affirmait que le financement en vertu de l'équité salariale n'était plus nécessaire.

Ces exemples illustrent la nécessité de regarder au-delà de la loi sur l'équité salariale dans la lutte pour réduire l'écart salarial et améliorer le salaire des femmes.

Éliminer les salaires à deux paliers

Il n'est pas rare que les membres du SCFP occupent des emplois comparables dans la même industrie mais à des taux de salaire différents. Un agent de bord pour un transporteur régional est moins rémunéré que celui qui travaille pour un transporteur national; le salaire d'une travailleuse de la santé dans le secteur communautaire est moindre que celui de son homologue dans le secteur hospitalier. Éliminer les salaires à deux paliers permettra d'améliorer grandement le salaire des femmes du SCFP.

À Winnipeg, les travailleuses d'une clinique médicale ont négocié un redressement salarial en évaluant certaines classifications par rapport à des emplois comparables dans le secteur hospitalier. Par exemple, la coordonnatrice des services d'aide et la coordonnatrice des lignes téléphoniques ont vu leur salaire augmenter de 39 % alors que celui des conseillères interculturelles a été bonifié de 42 % quand il a été harmonisé à celui des travailleuses sociales.

La privatisation nuit aux femmes

Public, ça marche! pour les femmes. Les femmes dans le secteur public ont fait des gains salariaux plus importants que les femmes dans les autres secteurs. Mais les coupures gouvernementales constantes et la poussée vers la privatisation des services publics menacent ces victoires durement acquises.

Les membres du SCFP connaissent trop bien les dangers de la privatisation. Par exemple, en Ontario, une préposée aux soins de santé dans un foyer pour personnes âgées privé, à but lucratif, gagne en moyenne 12,14 \$ l'heure alors qu'une préposée aux soins de santé dans un foyer municipal pour personnes âgées gagne 16,83 \$, soit une différence de 4,69 \$. Cela se traduit par un écart de plus de 9 000 \$ par année. C'est la différence entre être au-dessus du seuil de pauvreté ou en deçà du seuil de pauvreté.

Quand les services publics sont privatisés, les profits sont faits au détriment du salaire des travailleuses et travailleurs. La campagne du SCFP contre la privatisation est une partie importante de notre objectif pour améliorer le salaire des femmes.

Améliorer le salaire à temps partiel

Les travailleuses à temps partiel commencent à devenir la toute dernière source de main-d'œuvre à bon marché. Il y a une tendance pour remplacer le travail à temps complet par des postes à temps partiel. Cela signifie qu'un nombre grandissant de gens, surtout des femmes, sont vulnérables sur le plan économique. Pour cette raison, il est important de lier la valorisation du travail des femmes et les bas salaires versés aux travailleurs à temps partiel :

- Les femmes comptent pour plus de 72 % de la main-d'œuvre à temps partiel.
- Les travailleuses à temps partiel gagnent en moyenne près de 4 \$ de moins que les personnes qui travaillent à temps complet. La plupart d'entre elles sont exclues des régimes de prévoyance collective et ont peu ou pas de sécurité d'emploi.
- Plus de 25 % des femmes qui travaillent à temps partiel le font parce qu'elles ne trouvent pas de travail à temps complet et un autre 21 % travaillent à temps partiel parce qu'elles prennent soin de leurs enfants ou ont d'autres responsabilités familiales⁶. C'est une question importante pour le SCFP étant donné que 30 % de ses membres travaillent à temps partiel, ce qui est bien supérieur à la moyenne nationale de 18,5 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Violence contre les femmes

L'inégalité économique ne maintient pas seulement les femmes dans la pauvreté mais elle contribue à perpétuer une culture de violence contre les femmes. Bien que la violence contre les femmes traverse les barrières socioéconomiques, les femmes à faible revenu sont souvent piégées dans des relations abusives en raison du manque de ressources financières pour se loger, se faire vivre et faire vivre leurs enfants.

L'inégalité économique a des répercussions profondes sur les femmes. Si on élimine l'écart salarial et qu'on améliore le salaire des femmes, on ouvre toutes les portes aux femmes afin qu'elles puissent atteindre la justice économique et une véritable égalité, dans tous les sens du terme.

1 Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle pour 1999.

2 Statistique Canada, Seuil de faible revenu avant impôt, 1997.

3 Condition féminine Canada, The Changing nature of Home Care and its Impact on Women's Vulnerability to Poverty (divers auteurs), 1999.

4 Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1997.

5 Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993.

6 Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne annuelle 1999.

En 1971, le Congrès national du SCFP adoptait le *Rapport sur le statut de la femme au SCFP*. Ce rapport défiait le syndicat de changer les choses dans divers secteurs afin de faire avancer l'égalité des droits de nos membres féminins. L'équité salariale était l'une des grandes priorités. Le rapport établissait un objectif pour les sections locales du SCFP : négocier pour les infirmières auxiliaires autorisées et les aides-infirmières des salaires égaux ou supérieurs à ceux des préposés aux soins, un travail dominé par les hommes et mieux rémunéré.

En 1975 – l'Année internationale de la femme – le SCFP avait comblé l'écart dans six provinces grâce à la négociation collective. Cela représentait une augmentation d'environ 10 % pour les infirmières auxiliaires autorisées. Dans trois autres provinces, les infirmières auxiliaires dûment formées gagnaient plus que les préposés aux soins.



Un chemin difficile

Les négociations pour augmenter les salaires des femmes ont été parsemées d'embûches. Les employeurs ont résisté énergiquement à nos demandes et les progrès ont nécessité une vive lutte de notre part.

En 1981, des milliers de membres du SCFP en Colombie-Britannique ont fait la grève pour deux demandes touchant l'augmentation des salaires des femmes. La première était d'amener le salaire initial du personnel de bureau (surtout des femmes) au même niveau que celui du personnel d'extérieur (surtout des hommes). La deuxième était d'éliminer les échelles salariales, qui imposaient plusieurs années de travail de bureau pour atteindre le plein salaire de l'emploi. La rémunération des femmes a

fait d'importants progrès grâce à la grève, en Colombie-Britannique, de milliers de consœurs et de confrères du SCFP unis et déterminés. Cette lutte a en outre inspiré de multiples efforts de négociation partout ailleurs au SCFP.

Résultats mitigés au plan législatif

Au milieu des années 1980, on a graduellement délaissé la négociation d'augmentations de salaire en faveur de l'adoption et de l'application d'une législation provinciale d'équité salariale. Dans certaines provinces, cette tactique a donné une bonne poussée au salaire des syndiquées du SCFP. D'autres provinces ont toujours refusé de légiférer. De plus, même là où la loi existe, elle n'a parfois que peu de valeur pour les syndiquées du SCFP.

La modicité du salaire des femmes demeure problématique au SCFP et le syndicat doit y faire face avec la négociation collective. Dans les provinces où les membres du SCFP ne bénéficient pas d'une législation d'équité salariale, il est particulièrement important de négocier soigneusement. Dans celles qui en ont une, il est essentiel de négocier la hausse du salaire des femmes au-delà du minimum dicté par la loi. C'est la même chose que de négocier des hausses de salaire en plus du minimum légiféré.

Un engagement renouvelé

Depuis quelques années, nos membres sortent du joug d'une législation provinciale de restrictions salariales et de menaces de licenciement et nous reprenons la négociation de gains salariaux importants pour les travailleuses. Grâce à des stratégies novatrices et à l'unité dans l'action, nous avons encore une fois fait de grands progrès à cet égard.

Dans certaines provinces, nous avons donné le ton aux négociations provinciales en négociant la parité salariale avec un groupe de travailleurs mieux rémunéré. Même si, dans bien des cas, il n'y a pas eu de stratégie particulière pour hausser le salaire des femmes, ces victoires ont considérablement aidé les femmes sous-payées. Les femmes régies par ces conventions collectives sont celles qui ont le plus bénéficié des hausses salariales car elles sont nombreuses dans les emplois mal rémunérés. Ainsi, la hausse de rémunération du travail le moins bien payé a particulièrement avantagé les femmes de couleur dans le secteur de la santé, puisque ce sont souvent elles qui sont confinées au travail le moins bien payé du milieu.

Réussites

- La stratégie de négociation provinciale de la parité salariale a donné d'excellents résultats dans le secteur de la santé. Durant les années 1990, d'abord en Colombie-Britannique, puis en Saskatchewan et tout récemment en Nouvelle-Écosse, le SCFP a haussé les salaires des travailleuses et travailleurs des établissements de soins prolongés, les moins rémunérés, pour les porter à égalité de ceux, plus élevés, des travailleuses et travailleurs des hôpitaux.
- En 1992, les travailleuses et travailleurs des établissements de soins prolongés de la Saskatchewan ont obtenu la parité avec les travailleuses et travailleurs du milieu hospitalier grâce à une campagne intitulée « Personnel de première classe, salaire de deuxième classe ». Les négociations de 1997 ont été encore plus fructueuses, avec une hausse plus marquée du salaire des personnes syndiquées du SCFP fournissant des soins à domicile en Saskatchewan : ils ont obtenu la parité avec leurs collègues du secteur des soins aux malades chroniques et soins de longue durée.
- En 1999, la stratégie provinciale de négociation de la parité salariale a de nouveau été couronnée de succès avec les travailleuses et travailleurs des services sociaux de la Colombie-Britannique. Le 8 mars 1999, Journée internationale de la femme, a donné le coup d'envoi à une grève tournante provinciale pour négocier la parité salariale entre les services sociaux et les services de santé. Cet effort collectif a réuni plusieurs syndicats représentant les travailleuses et travailleurs de ces secteurs : le SCFP, notre division des services de santé de la C.-B. — le Syndicat des employées et employés d'hôpitaux (SEH) — l'Association des sciences de la santé (HSA) et le syndicat des employés du gouvernement de la C.-B. (BCGEU). La grève s'est terminée par une victoire, les femmes obtenant des hausses salariales atteignant 8,00 \$ l'heure dans certains cas.

Le SCFP a utilisé d'autres stratégies de négociation au fil des ans pour augmenter les salaires des femmes. Ces stratégies sont toujours pertinentes et elles sont présentées dans le document *Stratégies de négociation*.

Au fil des ans, les membres et le personnel du SCFP ont, par leurs efforts et leur créativité, conçu et mis en œuvre de nombreuses stratégies de négociation pour hausser les salaires des femmes. Ces stratégies ont été élaborées pour s'attaquer aux conditions des femmes économiquement faibles dans nos milieux de travail. Les raisons pour lesquelles les femmes gagnent des salaires peu élevés sont nombreuses. Et les stratégies de négociation nécessaires pour résoudre efficacement une multitude de problèmes sont également nombreuses.

La loi sur l'équité salariale a permis à de nombreuses personnes membres du SCFP d'obtenir un meilleur salaire. Mais la loi ne s'applique pas à la totalité de nos membres et, même lorsque c'est le cas, certains problèmes demeurent. Par exemple :

- Plusieurs femmes occupent des emplois ou travaillent dans des secteurs où les salaires sont les moins élevés.
- L'augmentation de salaire par échelon continue d'exister dans des secteurs d'emplois à forte prédominance féminine. En d'autres termes, les femmes qui occupent ces emplois mettent longtemps à grimper les échelons avant de parvenir au sommet de l'échelle salariale.
- La plupart des personnes qui occupent des emplois à temps partiel ou des emplois occasionnels sont des femmes et elles gagnent un salaire plus bas et ont moins d'avantages que les personnes qui travaillent à temps plein.
- Les femmes portent les enfants et, la plupart du temps, s'occupent des enfants, ce qui occasionne une interruption du travail et une perte de revenus.

Nous pouvons faire beaucoup pour améliorer les salaires des femmes membres du SCFP les moins bien payées par le biais de la négociation collective. Cette trousse comporte un certain nombre d'outils stratégiques de négociation qui décrivent différentes approches de négociation utilisées par le SCFP au fil des ans dans le but de bonifier le salaire des femmes :

- Éliminer l'augmentation de salaire par échelon
- Accorder des hausses de salaires uniformes

- Rajuster les taux salariaux de base
- Négocier la parité
- Accorder des congés parentaux payés
- Accorder des subventions directes pour hausser le salaire des femmes
- Mettre un frein à la privatisation et à la sous-traitance (Public, ça marche!)

Éliminer l'augmentation de salaire par échelon

Dans un système d'augmentation de salaire par échelon, le salaire est basé sur le nombre des années de l'emploi. Le nombre d'échelons — ou d'années — nécessaires pour qu'une personne atteigne le sommet de l'échelle salariale peut varier d'une convention collective à l'autre. Les systèmes d'augmentation de salaire par échelons étalés sur une longue période sont plus fréquents pour les classes d'emplois majoritairement occupés par des femmes, par exemple les emplois de bureau, que pour les emplois occupés surtout par des hommes. Et dans la mesure où les systèmes d'augmentation de salaires par échelons étalés sur une longue période se retrouvent d'ordinaire dans les conventions collectives de travailleurs dont une forte proportion sont des femmes ou regroupent des classes d'emplois traditionnellement féminins, leurs effets sont discriminatoires.

Par exemple, à la Bibliothèque publique de Vancouver, où la majorité du personnel est féminin, la plupart des classes d'emplois comportent cinq échelons pour atteindre le taux salarial. Toutefois, deux classes d'emplois ne comportent pas d'augmentation de salaire par échelon : les conducteurs de camion et les relieurs. Dans ces deux classes d'emplois, les postes ont toujours été occupés par des hommes.

Beaucoup d'échelons à grimper

Ce système impose des salaires artificiellement bas en allongeant la période pendant laquelle les personnes employées doivent occuper un emploi avant d'obtenir le plein salaire. La formation pour bon nombre d'emplois comportant des augmentations de salaire par échelon peut être relativement courte. Par exemple, une infirmière auxiliaire en milieu hospitalier ou une commis-dactylo dans un bureau peut, en l'espace de deux ou trois mois, être pleinement qualifiée pour l'emploi et devra malgré tout travailler pendant plusieurs années avant d'obtenir le plein salaire pour le poste en question.

Les employeurs volent aux femmes des milliers de dollars par le biais du système d'augmentation de salaire par échelon. Dans certains cas, le manque à gagner peut se chiffrer à 50 000 \$ pour chaque femme. C'est ce qu'une femme perd sur onze années en raison d'un système d'augmentation de salaire par échelon qui n'existe que pour les classes d'emplois féminins dans une de nos conventions collectives.

Perdez-vous de l'argent?

Si vous suivez les étapes ci-dessous, vous pouvez connaître le montant d'argent que vous perdez en raison du système d'augmentation de salaire par échelon si votre convention collective comporte un tel système.

1. Consultez la grille des salaires établie en vertu de votre convention collective. Comporte-t-elle des taux salariaux différents basés sur les années d'expérience pour une classification particulière comme dans l'exemple qui suit?

Classification	Taux horaire En vigueur le 1 ^{er} janvier 2000
Secrétaire d'école	
Année 1	9,23 \$
Année 2	10,08 \$
Année 3	10,53 \$
Année 4	10,98 \$
Année 5	11,43 \$
Année 6-10	11,89 \$
Année 11	12,37 \$

2. Si tel est le cas, commencez par calculer le manque à gagner pour chaque année. Faites la différence entre le taux payé la première année et le taux salarial (maximum) qui, dans ce cas, équivaut au taux de l'année 11. Dans le cas présent, la différence égale 3,14 \$ sur le taux horaire (12,37 \$ - 9,23 \$ = 3,14 \$).
3. Multipliez le montant horaire par le nombre d'heures travaillées par semaine. Dans le cas qui nous occupe, multipliez par 30 heures par semaine (3,14 \$ heure x 30 heures/semaine = 94,20 \$/semaine).
4. Puis multipliez le nombre de semaines travaillées par année. Dans la plupart des cas, le chiffre sera de 52 semaines par année. Dans le cas qui nous occupe, le personnel travaille 40 semaines par année (94,20 \$/semaine x 40 semaines/année = 3 768 \$ par année).

Une perte composée

Cette perte annuelle est composée, ou continue de s'accumuler au fil des années nécessaires pour grimper tous les échelons de la grille salariale jusqu'au sommet. Dans le courant des onze années de ce système d'augmentation de salaire par échelon, une secrétaire d'école perd plus de 55 000 \$.

Voici comment. Utilisez la même formule de base pour calculer la perte pour chaque année du système d'augmentation de salaire par échelon. Par exemple :

- La différence entre le salaire de l'année 2 et le taux salarial maximal dans notre exemple est de 2,29 \$ l'heure.
- Multipliez ce chiffre par le nombre d'heures travaillées par semaine (2,29 \$ x 30 = 68,70 \$ par semaine).
- Puis multipliez le nombre de semaines par année (68,70 \$ x 40 = 2 748 \$). La différence annuelle de salaire entre le taux de l'année 2 et le taux maximal est de 2 748 \$.

Calculez cette différence pour chacune des années du système d'augmentation de salaire par échelon et additionnez-les pour obtenir le montant total d'argent que chaque femme perd pendant tout le temps que dure le système d'augmentation de salaire par échelon.

Voici comment dans ce cas particulier :

Année	Perte cette année plus le total précédent	Perte salariale totale
Année 1	3 768 \$	3 768 \$
Année 2	2 748 \$ + 3 768 \$ =	6 516 \$
Année 3	2 208 \$ + 6 516 \$ =	8 724 \$
Année 4	1 668 \$ + 8 724 \$ =	10 392 \$
Année 5	1 128 \$ + 10 392 \$ =	11 520 \$
Année 6-10	2 880 \$ (576 \$/année x 5 ans) + 11 520 \$ =	14 400 \$
Montant total de salaire perdu pendant les 11 années du système d'augmentation de salaire par échelon		55 320 \$

Les employeurs présentent l'idée que l'augmentation de salaire par échelon comme une récompense pour la prestation de services. Ils prétendent que les membres du personnel qui demeurent fidèles à l'entreprise pendant toutes ces années sont récompensés par une hausse de salaire. Malheureusement, de nombreuses employées de bureau ont fini par croire cette explication.

Mais les échelons ne sont pas des récompenses pour la prestation de services. Ils constituent simplement une façon de ne pas accorder le taux salarial adéquat. Ces mêmes employeurs qui imposent à leurs employées de bureau des échelons salariaux accordent à leurs travailleurs manuels le plein salaire depuis le premier jour d'emploi ou au terme de la période de probation.

Il existe d'autres façons plus appropriées de récompenser de longues années de service. Vous pouvez négocier une prime d'ancienneté, entre autres par le biais d'un paiement annuel spécial destiné au personnel ayant de longues années de service et en fonction du nombre de ces années de service. Ou des vacances plus longues, en fonction du nombre d'années travaillées, constituent une autre façon de récompenser de longues années de service.

Les augmentations de salaire par échelon ne sont pas de véritables augmentations

L'appui que les travailleuses et travailleurs accordent aux systèmes d'augmentation de salaire par échelon découle également de la croyance voulant que ces hausses constituent des hausses salariales. Quand les hausses générales de salaires sont basses ou même

inexistantes, le personnel attend une hausse de salaire par le biais du système par échelon. Mais nous devons concentrer nos efforts pour négocier des hausses générales décentes plutôt que de compter sur des augmentations par échelon pour certaines travailleuses et certains travailleurs.

En somme, les hausses par échelon se soldent par une perte substantielle pour les travailleuses et travailleurs et par des économies appréciables pour les employeurs. Ces hausses peuvent également inciter les employeurs à encourager le roulement de personnel puisqu'il en coûtera moins cher de remplacer un membre du personnel ayant plusieurs années de service par une nouvelle personne.

Les augmentations par échelon minent le principe selon lequel les personnes employées devraient recevoir un salaire correspondant à leur travail. Il est sans contredit injuste de payer des salaires différents à deux personnes qui s'acquittent des mêmes tâches. Et pourtant, avec les systèmes à augmentation de salaire par échelon, c'est exactement ce que fait l'employeur. Les membres du personnel sont payés à des taux différents en tant qu'employés fidèles, ce qui est contraire à tous les principes de justice naturelle et aux objectifs fondamentaux des syndicats.

Hausses salariales uniformes

Les personnes déléguées au Congrès national du SCFP en 1981 ont voté avec enthousiasme une résolution appuyant des hausses salariales générales et uniformes en cents (ou dollars) de l'heure plutôt que des hausses en pourcentage. Les personnes déléguées ont reconnu que les femmes membres étaient confinées à des emplois mal payés et que les augmentations procentuelles ne faisaient qu'accroître l'exploitation des femmes.

Les hausses en pourcentage, ou procentuelles, élargissent l'écart salarial parce qu'elles se traduisent par des hausses plus importantes pour les personnes qui se trouvent en haut de l'échelle. Par exemple :

- Une personne qui gagne 40 000 \$ par année et qui obtient une hausse de 5 % aura une augmentation de salaire de 2 000 \$. Mais pour une personne qui gagne 20 000 \$ par année, la hausse sera de la moitié seulement, soit 1 000 \$, si la hausse est de cinq pour cent. Avec le temps, la différence des salaires grossit entre les personnes en bas et en haut de l'échelle.

Comblent l'écart

Un premier pas important est de négocier des augmentations salariales qui accordent à chaque personne employée le même montant en cents de l'heure, soit une augmentation uniforme. Cette mesure a pour effet d'empêcher l'élargissement du fossé entre les personnes les mieux payées et les moins bien payées. Contrairement aux augmentations procentuelles qui favorisent les travailleuses et travailleurs les mieux payés, comme le prouve l'exemple ci-dessus, le taux uniforme profite aux travailleuses et travailleurs les moins bien payés. Voir le tableau ci-dessous.

Insérer Tableau

Le tableau expose comment une augmentation uniforme met plus d'argent dans les poches de personnes les moins bien payées :

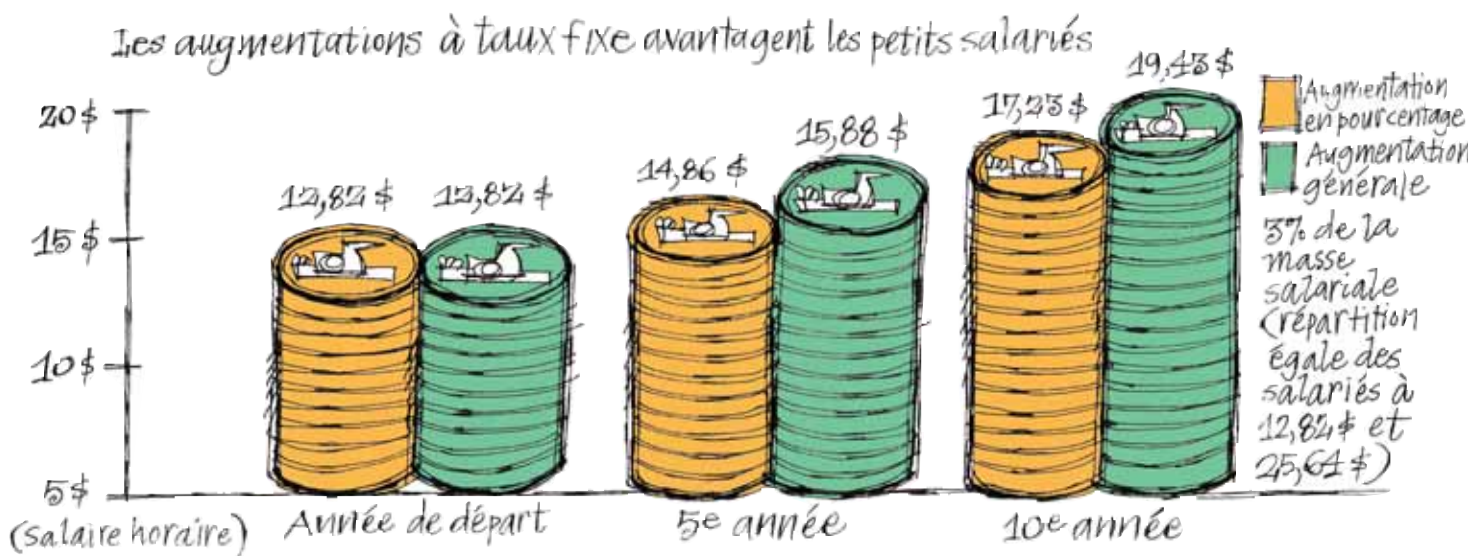
- Une femme qui gagne 12,82 \$ de l'heure gagnerait 14,86 \$ au bout de cinq ans avec une augmentation de salaire de 3 %.

- Mais si le 3 % s'était traduit par une augmentation uniforme pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, cette femme gagnerait presque 1 \$ de plus l'heure, au bout de cinq ans, que si la hausse avait été calculée en pourcentage.
- Au bout de 10 ans, les avantages de l'augmentation uniforme sont encore plus importants, haussant son salaire horaire à 19,43 \$ au lieu du 17,23 \$, avec une augmentation de 3 %.

Des augmentations salariales uniformes diminuent l'écart entre la base et le sommet de l'échelle salariale en haussant les salaires de base plus que les salaires au sommet de l'échelle. Le contraire se produit avec les augmentations procentuelles : les salaires au sommet de l'échelle croissent plus rapidement que les salaires à la base.

Combinaisons

Une autre solution de rechange (moins efficace) est de combiner une augmentation en pourcentage et une augmentation uniforme. Dans cette approche, chaque personne reçoit soit une augmentation procentuelle, soit une augmentation uniforme, selon la méthode qui se traduit par l'augmentation la plus importante pour la travailleuse ou le travailleur. Ce qui précède a pour effet de hausser les salaires de base sans pour autant négliger la valeur la plus haute, l'augmentation de salaire en pourcentage pour les membres dont le salaire se situe en haut de l'échelle. Certaines sections locales alternent les augmentations procentuelles et celles en cents de l'heure d'année en année.



Uniformiser les salaires de base

Dans plusieurs provinces, la loi sur l'équité salariale a permis de s'attaquer au problème soulevé par les employeurs payant un salaire moindre pour les emplois occupés par des femmes que pour des emplois occupés par les hommes. Mais les salaires moins élevés pour les femmes prennent plusieurs formes qui peuvent perdurer en dépit de la loi sur l'équité salariale, en partie parce que les femmes et les hommes continuent d'occuper des emplois dans des classifications différentes. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles d'être embauchées comme employées de bureau et les hommes en tant que manœuvres.

Les employeurs paient des salaires de base moins élevés pour les emplois occupés par des femmes que pour les emplois occupés par des hommes. Le salaire de base représente le salaire pour l'emploi le moins bien payé d'une classe particulière d'emplois. Le salaire de base pour les employées de bureau (commis classe 1, par exemple) est souvent plus bas que pour les manœuvres.

Uniformiser les salaires de base signifie hausser les salaires afin que le salaire de base pour les emplois occupés par des femmes égale le salaire de base pour les emplois occupés par des hommes en vertu de la convention collective.

La lutte en C.-B.

Au début des années 1980, les sections locales du SCFP dans le secteur municipal et des conseils scolaires en Colombie-Britannique sont en partie parvenues à hausser les salaires des femmes en négociant des salaires de base égaux tout en éliminant les augmentations de salaire par échelon.

À son congrès de 1979, le SCFP de la C.-B. a voté une résolution demandant l'uniformisation des salaires de base entre les cols blancs et les cols bleus en tant que priorité de négociation. La résolution a obtenu le soutien des femmes et des hommes, des employées de bureau et des cols bleus.

L'ensemble des propositions présentées aux employeurs du Lower Mainland de la Colombie-Britannique pendant la négociation mettait de l'avant deux revendications en particulier :

- Que les cols blancs aient le même salaire de base que les cols bleus.
- Que les cols blancs ne soient pas forcés de « prouver leur dévouement envers leur employeur » par des années d'augmentations salariales par échelon avant que ces personnes ne touchent le plein salaire pour l'emploi qu'elles occupent.

Les consœurs et confrères du SCFP ont fait du piquetage, parfois pendant quinze semaines, pour appuyer leurs revendications. Nos membres n'ont pas obtenu gain de cause sur toute la ligne à la première tentative mais les gains ont été substantiels.

Le taux de salaire d'entrée

Une autre façon d'aborder le problème du taux de salaire d'entrée pour les classes d'emplois occupés par des femmes moins bien rémunérées que les classes d'emplois occupés par les hommes est de négocier un taux de salaire d'entrée minimum en uniformisant par le biais d'un seul salaire choisi parmi toutes les classifications à bas salaire. Cette approche élimine « la sous-rémunération » pour les emplois qu'occupent souvent les femmes. Elle établit un « salaire minimum » exigé par le SCFP à l'endroit d'un employeur en particulier.

Négocier la parité

Malgré des années d'efforts pour hausser le salaire des femmes, les membres du SCFP les plus mal payés sont pour la plupart des femmes. Récemment, un certain nombre de sections locales du SCFP ont réussi à hausser le salaire des femmes en négociant la parité avec d'autres groupes professionnels. Négocier la parité signifie qu'il faut hausser le salaire des femmes jusqu'au plus haut niveau de salaire pour un groupe d'emplois comparables.

Il existe de nombreux exemples au sein du SCFP qui démontrent que la chose est possible et on en trouve ici plusieurs. Deux des méthodes les plus courantes s'appliquent par le biais de :

- La négociation provinciale, lorsque la négociation de la parité à l'échelle provinciale a engendré de fortes hausses salariales pour des groupes composés principalement de travailleuses.
- La négociation de la parité sur le plan local en établissant des comparaisons entre un établissement et un autre. La négociation de la parité dans les cas de fusion entre dans cette catégorie.

Comparaisons provinciales

Sur le plan de la négociation provinciale, les réussites du SCFP ont souvent eu recours à des comparaisons entre des travailleuses et travailleurs occupant des postes identiques, souvent dans un secteur en particulier.

Secteur de la santé

Le secteur de la santé parapublic en est un où nous avons réussi à négocier la parité pour différents groupes. Par le biais de la négociation provinciale, les salaires des travailleuses et travailleurs de la santé ayant de longues années de service ont été haussés pour égaler le salaire des travailleuses et travailleurs en milieu hospitalier dans de nombreuses provinces.

Au Manitoba, lors de la dernière ronde de négociations dans le secteur hospitalier, le SCFP a négocié une entente pour amener tôt ou tard la parité pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs hospitaliers de la province. La priorité dans un premier temps est d'obtenir la parité des salaires pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs dans les centres urbains. Dans un second temps, la tâche est de hausser les salaires en milieu rural pour qu'ils égalent les salaires payés dans les centres urbains.

Services sociaux

Au printemps 2000, les travailleuses et travailleurs des services sociaux communautaires de la Colombie-Britannique ont également profité d'une stratégie de négociation destinée à obtenir la parité. Le SCFP, notre division des services de santé de la C.-B., à savoir le Syndicat des employées et employés d'hôpitaux (SEH), l'Association des sciences de la santé (HSA) et le syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique

(BCGEU) ont joint leurs efforts et demandé pour les travailleuses et travailleurs les moins payés des services sociaux communautaires (principalement des femmes) la parité avec d'autres employés de la santé dans le secteur communautaire. Nous avons réussi à négocier la parité de salaire et les mêmes avantages pour des milliers de travailleuses et travailleurs des services sociaux à l'emploi des organismes communautaires partout dans la province.

La parité par le biais des fusions

Lorsque le SCFP est confronté à la nécessité d'amalgamer des conventions collectives et des échelles de salaires en raison de fusions, son objectif est de négocier le plus haut salaire possible pour des emplois similaires, ce qui contraste souvent avec l'objectif de l'employeur qui est de négocier le plus bas salaire.

C'est un exemple de la manière de négocier la parité localement, puisque nous tâchons d'obtenir les plus hauts salaires possibles pour les personnes les moins bien payées occupant des postes comparables à ceux d'autres personnes mieux payées dans des classes d'emplois similaires.

Certaines sections locales du SCFP ont négocié ce type de parité par le biais de « l'appariement des emplois » en démontrant que deux différents emplois ont essentiellement les mêmes tâches principales et devraient être payés au même tarif, même si les appellations d'emploi et les salaires diffèrent.

Comparaisons avec des classes d'emplois masculins d'un autre employeur

Certains membres du SCFP, par exemple les éducatrices en garderie, travaillent dans des organismes où il n'existe pas de classes d'emplois masculins comparables. Souvent, ces femmes sont parmi les moins bien payées et ont un revenu à peine plus élevé que le seuil de pauvreté même si elles dispensent des services très valables au plan humain.

Dans le courant de la dernière décennie, la loi sur l'équité salariale s'est avérée la méthode la plus courante pour reconnaître que différents emplois occupés par des femmes et des hommes devraient obtenir le même salaire. La loi s'appuie souvent sur la démonstration que différents emplois

sont de valeur égale en se basant sur des aptitudes, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail comparables.

Mais dans les secteurs où les femmes ne sont pas touchées par la loi sur l'équité salariale, il est également possible de négocier des augmentations en s'appuyant sur le même argument en faveur de la parité. Il en va ainsi :

- Les femmes devraient obtenir le même salaire que les hommes lorsqu'elles occupent un emploi différent, peu importe si elles travaillent pour le même employeur. L'argument est que le travail des femmes vaut autant, sinon plus dans certains cas, que le travail des hommes. Par exemple, le salaire d'une éducatrice en garderie est ordinairement de beaucoup moins élevé que le salaire d'un gardien de zoo. Pourtant, il est possible de faire valoir vigoureusement le point de vue selon lequel une éducatrice prodiguant des soins et des services éducatifs à la petite enfance devrait gagner autant, sinon plus, qu'une personne qui s'occupe d'animaux.

Ce type d'argument peut avoir beaucoup de poids quand il s'agit de s'attaquer aux notions fondamentales de l'équité salariale et de la justice par le biais de la négociation collective.

La parité des salaires et avantages pour le personnel à temps partiel et occasionnel

Près de quatre travailleurs à temps partiel sur cinq sont des femmes. Ainsi, le fait de hausser les salaires et d'améliorer les avantages constitue un autre moyen important de faire progresser les conditions des femmes au travail. D'abord, nous devons nous assurer que les travailleuses et travailleurs à temps partiel et occasionnels chez nos employeurs sont syndiqués et représentés par le SCFP. Par le biais de la négociation collective, notre objectif devrait être d'amener les taux salariaux des employés à temps partiel et occasionnels au même niveau que les taux salariaux pour des emplois à temps plein. Nous devrions également tenter de négocier un ensemble complet d'avantages pour le personnel à temps partiel, ou un paiement en pourcentage au lieu d'avantages quand il est impossible d'en faire profiter le personnel à temps partiel et occasionnel.

Les règles d'ancienneté peuvent s'avérer extrêmement importantes pour le personnel à temps partiel et occasionnel en tant que moyen équitable pour lui permettre d'accéder à un plus grand nombre d'heures de travail payées ou de poser leur candidature pour des postes à temps plein, en plus de constituer une protection contre les licenciements arbitraires à l'occasion d'une restructuration.

Les régimes de retraites sont importants

L'accession à un régime de retraite pour toutes les femmes au travail, en particulier le personnel à temps partiel qui bien souvent ne bénéficie d'aucun régime de retraite, est extrêmement important pour fournir un revenu décent aux travailleuses quand vient le moment de leur retraite. Assurez-vous que les règlements d'admissibilité de votre régime de retraite n'ont pas pour effet d'exclure les femmes en raison du type d'emplois qu'elles occupent (temps partiel, emploi une partie de l'année, etc.). Et vérifiez que la structure des cotisations et prestations n'est pas différente (en raison de l'âge et du sexe) et ainsi désavantage les femmes au travail. De plus, tâchez de vous assurer que les parents (souvent des femmes) qui se retirent temporairement du marché du travail pour prendre soin des enfants ne sont pas pénalisés par le régime de retraite en raison de ces interruptions de travail.

Finalement, nous devrions inciter les employeurs à créer plus d'emplois à temps plein. Un nombre toujours plus important de travailleuses doivent occuper plusieurs emplois pour profiter d'un salaire complet. Par le biais de la négociation, nous pouvons obliger les employeurs à transformer les emplois occasionnels ou à temps partiel en postes à temps plein.

Congés parentaux rémunérés

Parce que les femmes portent les enfants et sont souvent les principales responsables de leur bien-être, il est important de négocier des congés parentaux rémunérés pour que les femmes ne perdent pas leur revenu lorsqu'elles interrompent le travail pour des raisons familiales. Les congés parentaux rémunérés peuvent prendre, entre autres, les formes suivantes :

- Congé de maternité rémunéré
- Congé d'adoption rémunéré
- Congé parental prolongé rémunéré
- Congé rémunéré pour responsabilités familiales

Les plus longues absences du travail et interruptions de salaire se produisent au moment d'une naissance ou d'une adoption. Ainsi, le fait de négocier des congés de maternité ou d'adoption rémunérés pour assurer un salaire plein et des avantages complets le temps nécessaire est une façon efficace de prévenir une importante perte de revenus. Un moyen d'y parvenir est de négocier un complément à l'assurance-emploi par le biais d'un régime PSC (régime de prestations supplémentaires de chômage). Mais le syndicat peut négocier, et a négocié, de plus longues périodes de congés rémunérés, au-delà de ce qui est prévu par l'assurance-emploi. Le fait de négocier des dispositions relatives aux congés parentaux rémunérés est également important.

Puisque ce sont des femmes qui, la plupart du temps, s'occupent du bien-être de la famille, il est également important de payer les interruptions de travail pour raisons familiales. Par exemple, ceci peut se traduire par dix jours par an sans perte de salaire pour prendre soin d'enfants malades, de parents ou de relations proches.

Subventions directes

Dans certains cas, il est difficile de gagner du terrain en haussant les salaires des femmes à bas revenu à la table de négociation quand les employeurs du secteur public ne disposent pas du financement nécessaire. Par exemple, plusieurs employeurs des membres du SCFP s'appuient exclusivement ou presque sur du financement gouvernemental. C'est le cas pour de nombreux services sociaux qui dépendent du financement municipal ou provincial ou les deux.

En pareils cas, il est important de mettre au point une stratégie efficace afin de faire pression sur le gouvernement pour qu'il fournisse le financement. Le SCFP a

parfois utilisé cette approche avec succès. Un exemple est la subvention directe de fonctionnement. Le gouvernement de l'Ontario a subi des pressions pour fournir plus d'argent aux garderies publiques afin de subventionner le coût d'une augmentation de salaire pour le personnel sous-payé des garderies. Dans ce cas particulier, nous avons appris l'importance d'injecter une subvention directe de fonctionnement dans les salaires de base pour éviter que la subvention ne soit facilement retirée. Les éducatrices en garderie en Colombie-Britannique, au Québec et, plus récemment, au Manitoba ont également bénéficié de subventions directes fournies par certains ministères provinciaux dans le but de hausser les salaires.

Public, ça marche!

Nos luttes pour faire échec à la privatisation et à la sous-traitance des services sont également importantes pour prévenir un déclin du salaire des femmes.

Une des principales façons pour les entrepreneurs de faire de l'argent quand ils héritent de la prestation de services est d'abaisser les coûts de travail en sabrant dans les heures de travail, en augmentant la proportion de postes à temps partiel ou même, parfois, en abaissant directement les salaires.

Il est important de mettre un terme à la tendance aux privatisations pour maintenir des salaires plus élevés pour les femmes au travail. Et si les services passent quand même à la sous-traitance, nous devons nous assurer de recruter ces personnes dans notre syndicat et négocier le maintien de leur salaire.

Service de recherche du SCFP 2000