

L'équité en matière d'emploi : POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL REPRÉSENTATIFS DE LA SOCIÉTÉ



De nombreux milieux de travail ne reflètent pas la diversité de nos communautés. Certains groupes sont traditionnellement sous-représentés, comme les femmes, les travailleurs racisés, les travailleurs autochtones, les personnes ayant un handicap et les LGBTTI. De plus, ces travailleurs occupent souvent des emplois moins bien payés, plus précaires et plus risqués.

Le sondage mené récemment auprès des membres du SCFP démontre que les femmes et les travailleurs racisés sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire. Il révèle aussi que les travailleurs racisés et autochtones sont sous-représentés dans l'effectif du SCFP comparativement à la moyenne nationale, soit 15 pour cent contre 19 pour cent pour les travailleurs racisés et 3,4 pour cent contre 4,3 pour cent dans le cas des travailleurs autochtones.

Les employeurs doivent offrir des milieux de travail inclusifs et exempts de discrimination. Malheureusement, des inégalités persistent, souvent en raison de pratiques d'embauche qui ont eu pour effet d'exclure, même involontairement, certains groupes. Ainsi, l'employeur peut exiger un niveau d'instruction inutilement élevé, ce qui fait obstacle aux personnes ayant difficilement accès à l'éducation supérieure.

Nos milieux de travail doivent être accessibles à tous les membres de la communauté, y compris aux membres des groupes historiquement marginalisés sur le marché du travail.

L'équité en matière d'emploi vise à modifier la composition du milieu de travail pour que celle-ci reflète la composition de la société. Les programmes d'équité en matière d'emploi aident les membres des groupes sous-représentés à avoir un accès équitable à l'emploi et à profiter d'un environnement de travail propice au maintien à l'emploi et à l'avancement. Ces groupes doivent bénéficier de mesures spéciales, comme des formations, du perfectionnement ou des accommodements pour les personnes ayant un handicap. Cela dit, il ne s'agit pas de placer quelqu'un à un poste

pour lequel il n'est pas qualifié ou de modifier les attentes quant au rendement.

Le SCFP lutte depuis longtemps pour l'équité et la justice. Plus notre syndicat reflétera la diversité de notre société, plus il gagnera en force.

Plusieurs sections locales ont négocié l'ajout d'un programme d'équité en matière d'emploi à leur convention collective. De plus, le SCFP a aussi réalisé des gains au chapitre de l'équité en matière d'emploi pour les travailleurs autochtones par le biais de sa stratégie *Main-d'œuvre représentative*. Cette initiative d'emploi et de formation a favorisé le recrutement et la rétention de travailleurs autochtones, notamment dans le secteur saskatchewanais de la santé.

Nous devons aussi faire pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux afin qu'ils adoptent des lois obligeant les employeurs à instaurer l'équité en matière d'emploi. Une bonne loi sur l'équité en matière d'emploi doit lever les barrières discriminatoires et assurer une représentation adéquate des groupes marginalisés dans l'ensemble des milieux de travail.

Au fédéral, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux sont en vigueur depuis 1986. En vertu de ce programme, les entreprises qui emploient plus de 1000 personnes doivent se conformer à la loi pour obtenir des contrats du gouvernement fédéral. Malheureusement, le gouvernement conservateur de Stephen Harper a diminué le nombre d'employeurs visés ainsi que les exigences du programme.

En 1995, le gouvernement conservateur de l'Ontario a éliminé la seule loi provinciale sur l'équité en matière d'emploi au Canada. Depuis, il n'y a aucune loi provinciale en la matière.

Nous devons agir pour faire en sorte que nos milieux de travail soient exempts de discrimination et représentatifs de la société. L'équité en matière d'emploi assure l'égalité et le respect des droits de la personne en matière d'emploi, en plus d'accroître la diversité de notre syndicat. Nous avons le pouvoir d'enchâsser l'équité en matière d'emploi dans nos conventions collectives et de faire pression sur les gouvernements pour que les choses changent.

QUE PEUT FAIRE LE SYNDICAT?

- Négocier des dispositions sur l'équité en matière d'emploi et veiller à leur application.
- Rejoindre les membres des groupes marginalisés pour s'assurer que notre syndicat soit représentatif de la communauté dans laquelle nous vivons.
- Négocier des dispositions de lutte contre la discrimination et de lutte contre le harcèlement dans nos conventions collectives et veiller à leur application.
- Rendre obligatoire la formation sur les droits de la personne pour les dirigeants locaux.
- Veiller à ce que l'employeur respecte la loi sur les droits de la personne et les programmes d'équité en matière d'emploi applicables.
- Faire pression pour l'adoption de lois sur l'équité en matière d'emploi.

EXEMPLES DE MESURES POSITIVES POUR LES EMPLOYEURS ET LES SECTIONS LOCALES

- Prévoir du financement pour la formation et pour des postes d'apprenti.
- Choisir une personne membre d'un groupe marginalisé lorsque les qualifications et l'ancienneté sont relativement les mêmes dans le cadre d'un concours pour un emploi.
- Rejoindre de façon ciblée les groupes marginalisés.

- Offrir des cours de sensibilisation à la réalité des groupes marginalisés.
- Établir des postes de transition afin de permettre aux membres des groupes marginalisés d'acquérir les qualifications et l'expérience nécessaires à leur avancement.
- Mettre en œuvre des politiques de conciliation travail-famille comme des services de garde et des services aux aînés.
- Instaurer des programmes de travail flexible, comme le partage de l'emploi.
- Instaurer des programmes de mentorat.
- Mettre en œuvre des programmes et des politiques de lutte contre le harcèlement.
- Adopter des mesures d'accommodement.
- Reconnaître qu'il y a plus d'une façon de faire les choses.

Pour plus d'information ou pour obtenir du matériel traitant de l'équité en matière d'emploi, écrivez à equality@cupe.ca

