

À L'INTÉRIEUR

**2 COUP D'ŒIL SUR
L'ÉCONOMIE**

**3 ORIENTATIONS
ÉCONOMIQUES**

**PLEINS FEUX :
L'ÉQUITÉ EN EMPLOI**

**4 UN PARTENARIAT POUR
L'EAU ENTRE LE SCFP ET
UNE PREMIÈRE NATION**

**RÉCONCILIATION : DES
GESTES, PAS JUSTE DES
PAROLES**



**5 RÉCONCILIATION : LA CLÉ,
C'EST L'ÉDUCATION**

**6 LES LOIS SUR L'ÉQUITÉ
SALARIALE CONTRIBUENT
À METTRE FIN À LA
DISCRIMINATION SALARIALE
ENVERS LES FEMMES**

**7 ÉCONOMIE
101 : SALAIRE
MINIMUM,
JUSTE OU DE
SUBSISTANCE**



**8 DIGNITÉ
ET JUSTICE
POUR LES TRAVAILLEURS
MIGRANTS**

PORTRAIT GÉNÉRAL **JUSTICE ÉCONOMIQUE**

LES MOUVEMENTS POPULAIRES POUR LA JUSTICE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE ONT LE VENT DANS LES VOILES

L'activisme populaire est de retour en force. Tant mieux, car cela pourrait entraîner des changements profonds dans notre système économique, en plus de rendre notre société plus égalitaire. Dans la plupart des cas, ce sont des femmes et des membres des groupes en quête d'égalité, à l'extérieur des structures de pouvoir en place, qui dirigent ces mouvements populaires.

Le mouvement **IDLE NO MORE** a été mis sur pied par trois femmes autochtones et une femme non autochtone de Saskatoon. À l'origine, l'objectif était de s'opposer aux mesures du gouvernement fédéral affaiblissant les lois qui protègent l'environnement. Idle No More est rapidement devenu l'un des plus importants mouvements autochtones de masse de l'histoire canadienne. Le mouvement favorise la mobilisation en faveur des droits et de la souveraineté des peuples autochtones et canalise l'opposition à l'exploitation sans limite des ressources.



Grâce à Idle No More, de nombreuses personnes appuient maintenant la mise en place d'alternatives de développement plus équitables et plus durables.

La campagne **FIGHT FOR \$15** aux États-Unis en faveur d'un salaire minimum de 15 dollars l'heure est devenue le plus important mouvement de travailleurs des dernières années. Cette campagne est le prolongement de diverses luttes menées par des employés du commerce de détail et de la restauration rapide, mal rémunérés et non syndiqués, dont une forte proportion de femmes et de travailleurs racisés. Les syndicats, les centres de travailleurs et des militants prêtent main-forte pour l'organisation des grèves et des autres actions entreprises dans le cadre de cette campagne. Et les résultats sont au rendez-vous. Certaines grandes villes américaines ont en effet augmenté le salaire minimum à 15 dollars l'heure. Grâce à l'appui de nombreuses organisations syndicales, le mouvement s'est aussi étendu au Canada, notamment avec la campagne Minimum 15 \$ au Québec. Le gouvernement néo-démocrate de l'Alberta s'est d'ailleurs engagé à hausser le salaire minimum à 15 dollars l'heure. Le NPD-Ontario et le NPD fédéral sont également favorables à un salaire minimum de 15 dollars l'heure.

Le mouvement **BLACK LIVES MATTER** qui lutte contre le racisme, a été mis sur pied par trois femmes noires très

Suite à la page 7

COUP D'ŒIL SUR L'ÉCONOMIE

LES ÉTUDES ET LES DÉVELOPPEMENTS ÉCONOMIQUES RÉCENTS



ÉQUITÉ FISCALE

Les entreprises canadiennes cachent encore plus d'argent dans les paradis fiscaux

Les entreprises canadiennes ont caché 270 milliards de dollars dans leurs 10 paradis fiscaux préférés en 2015, soit une hausse de 40 milliards de dollars en une seule année. Fait à noter, le Panama qui fait les manchettes en raison de la fuite des Panama Papers, ne figure même pas sur la liste des 10 paradis fiscaux les plus prisés des entreprises canadiennes en 2015. Elles préfèrent notamment la Barbade (80 milliards de dollars), le Luxembourg (50 milliards) et les îles Caïmans (49 milliards). Les sommes cachées dans les paradis fiscaux sont équivalentes à 27 % de l'ensemble des investissements directs des entreprises canadiennes à l'étranger ou encore au montant total des dépenses de



programmes du gouvernement fédéral en 2015. Si les actifs détenus par les compagnies canadiennes dans les paradis fiscaux étaient imposés ne serait-ce qu'au taux de 1 %, les recettes fédérales augmenteraient d'au moins 2,7 milliards de dollars.

DROITS DES PERSONNES TRANSGENRES

Des appuis de taille

Le droit des personnes transgenres d'utiliser les toilettes publiques qui correspondent au genre auquel elles s'identifient, bien que contesté dans certains états américains, a reçu des appuis de taille après l'adoption par la Caroline du Nord d'une loi forçant les citoyens à utiliser les toilettes publiques en fonction du sexe figurant sur leur certificat de naissance. Dans la foulée de cette décision, PayPal, la Deutsche Bank, le Cirque du Soleil, Bruce Springsteen, Pearl Jam et de nombreux touristes ont décidé de boycotter l'état. Selon le ministère fédéral de la Justice, cette loi contrevient à la loi sur les droits civils. La Caroline du Nord pourrait perdre du financement fédéral si elle n'annule pas sa loi. Au Canada, le gouvernement fédéral a présenté en mai un projet de loi pour protéger les personnes transgenres contre la discrimination basée

sur l'identité et l'expression de genre. Le projet de loi C-16 constitue une avancée significative au chapitre des droits des personnes LGBTTI. Son dépôt survient après des années de lutte en ce sens par les députés néo-démocrates Bill Siksay et Randall Garrison.

TENDANCES AU SEIN DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Moins de femmes au travail ou en recherche d'emploi

Les femmes ont continué de quitter la population active canadienne l'an dernier. Sur deux ans, il s'agit de la plus importante perte jamais enregistrée. Ce constat est surprenant, car le nombre de femmes sans emploi a diminué en 2015. Par contre, la participation des hommes au marché du travail a été de 70,6 %, comparativement à 61,2 % pour les femmes. Jusqu'à récemment, le pourcentage de femmes sur le marché du travail ou à la recherche d'un emploi avait augmenté de façon relativement constante sur plusieurs décennies. Cette tendance avait contribué à la croissance économique et conféré plus d'égalité et d'indépendance économiques aux femmes. Le vieillissement de la population active explique en partie le récent recul. Le moins grand nombre de femmes de 25 à 44 ans sur le marché du travail ou à la recherche d'un emploi, la stagnation du taux de fécondité dans ce groupe d'âge et le manque de places abordables en services de garde sont aussi des facteurs potentiels.

L'Économie au travail est publiée sur une base trimestrielle par le Syndicat canadien de la fonction publique pour offrir aux travailleurs et à leurs représentants de l'information accessible, des analyses des tendances économiques et des outils pour faciliter les négociations.

Découvrez les éditions de L'Économie au travail en ligne à scfp.ca/economieautravail. Accédez aussi à d'autres liens utiles.

Pour s'abonner par courriel ou par courrier à L'Économie au travail, allez à scfp.ca/abonnement.

À moins d'indications contraires, tout le contenu a été rédigé par Toby Sanger. Karin Jordan et Philippe Gagnon sont les rédacteurs en chef. La mise en page a été réalisée par Jocelyn Renaud. Veuillez communiquer par courriel (tsanger@cupe.ca) pour toute correction, question, suggestion ou contribution.

Crédit photo : Michel Chartrand – p. 7.



SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique



ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES

Les plus récentes tendances



Croissance

L'augmentation du prix du pétrole aurait pu stimuler l'économie, mais cet effet a été annulé par les feux de forêt en Alberta. Selon les prévisions, la croissance sera de 1,6 % en 2016 et de 2,1 % en 2017.

Emploi

Comme la croissance de l'emploi est plus lente que l'augmentation de la population active, le pourcentage d'emplois vacants augmentera en moyenne de 7,3 % en 2016, puis de 7,1 % en 2017.

Inflation

Selon les prévisions, l'inflation sera de 1,7 % en 2016 et d'environ 2,2 % en 2017.

Salaires

Les augmentations salariales moyennes prévues aux principales conventions collectives conclues au premier trimestre de 2016 ont été de 1,4 %, comparativement à 1,2 % en 2015. Il s'agit d'une tendance positive, même si les hausses moyennes sont inférieures à l'inflation.

Taux d'intérêt

Si l'économie continue de se renforcer et que l'inflation augmente, la Banque du Canada devrait augmenter ses taux d'intérêts sur emprunts vers la fin de l'année prochaine. Les taux d'intérêts sur les emprunts et les hypothèques à plus long terme augmenteront plus rapidement.



PLEINS FEUX

L'équité en emploi

L'équité salariale est un concept familier pour de nombreux Canadiens. Ils sont toutefois beaucoup moins au fait des revendications sur l'équité en emploi et l'accès à de bons emplois des travailleurs appartenant aux groupes en quête d'égalité.

En raison de la discrimination systémique et de plusieurs autres obstacles, les femmes, les travailleurs racisés, les travailleurs autochtones, les travailleurs LGBTTI et les personnes ayant un handicap ont en effet plus de difficultés à se trouver des emplois décents qui correspondent à leurs compétences. Trop souvent, l'équité salariale n'est pas non plus au rendez-vous. Ces travailleurs détiennent souvent des emplois précaires, moins bien rémunérés et plus dangereux.

Au Canada, le fédéral, le Québec et le Nunavut sont les seuls gouvernements à s'être dotés de lois favorisant l'équité en emploi. De plus, la loi fédérale s'applique seulement à 6 % des travailleurs canadiens, soit ceux dont les milieux de travail

sont sous juridiction fédérale.

Et encore là, les progrès ont été lents. Le gouvernement Harper a même affaibli la législation sur l'équité en emploi.

Les programmes d'équité en emploi et ceux favorisant une main-d'œuvre représentative offrent aux travailleurs appartenant aux groupes visés un accès équitable à des emplois et à des milieux de travail qui les encouragent à demeurer dans la population active et à progresser dans leur milieu de travail. D'autres mesures sont aussi importantes, comme les possibilités de formation et d'avancement pour tous les membres d'un groupe désigné et les mesures d'accommodement pour les personnes ayant un handicap.

Plusieurs sections locales du SCFP ont négocié des programmes d'équité en emploi avec leurs employeurs. Le SCFP a aussi contribué à la hausse considérable du nombre d'emplois occupés par des Autochtones dans le secteur de la santé et d'autres secteurs en Saskatchewan par le biais de la *Stratégie pour une main*



d'œuvre représentative. Ce partenariat en matière d'emploi et de formation avec les employeurs du secteur public vise à améliorer le recrutement et le maintien en poste des travailleurs autochtones.

Consultez nos fiches d'information sur l'équité en emploi et sur l'équité salariale : SCFP.CA/LEQUITE-EN-EMPLOI-POUR-DES-MILIEUX-DE-TRAVAIL-REPRESENTATIFS-DE-LA-SOCIETE et SCFP.CA/LEQUITE-SALARIALE-POUR-COMBLER-LECART-SALARIAL.

Réconciliation : des gestes, pas juste des paroles

Le rapport final de la Commission de vérité et de réconciliation sur les pensionnats autochtones contient 94 recommandations. Le SCFP a immédiatement salué le rapport et s'est engagé à travailler en collaboration avec ses alliés autochtones pour que les gouvernements remplissent leur promesse de mettre en œuvre l'ensemble des recommandations.

Le gouvernement Trudeau s'est engagé « à renouveler la relation de nation à nation avec les peuples autochtones pour qu'elle soit fondée sur la reconnaissance des droits, le respect, la collaboration et le partenariat ».

Cet engagement est certes bienvenu, mais, après les belles paroles, les Premières Nations s'attendent à des gestes concrets.

Le budget fédéral de 2016 prévoit un investissement de 2,6 milliards de dollars pour l'éducation des Premières Nations. De cette somme, 1,45 milliard de dollars ne seront toutefois disponibles qu'après le prochain scrutin fédéral qui pourrait écarter les libéraux du pouvoir. Les

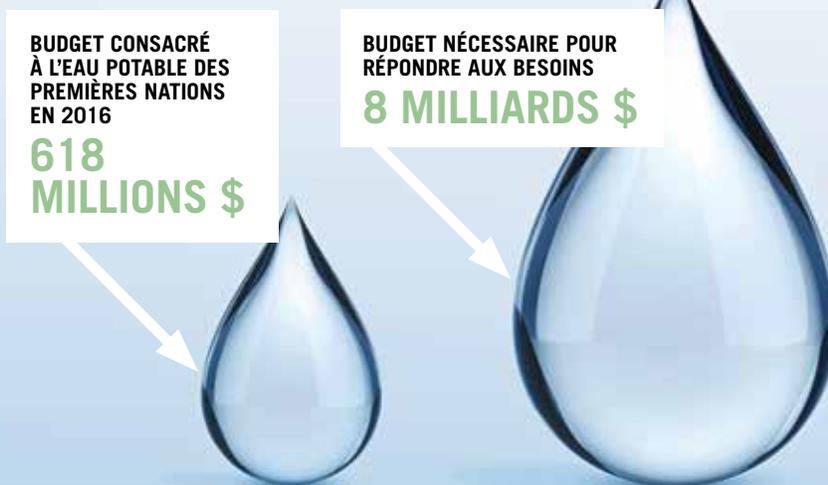
fonds promis pour les infrastructures de base sont aussi nettement insuffisants par rapport aux besoins. Par exemple, on estime qu'il en coûterait près de 8 milliards de dollars pour assurer l'approvisionnement en eau potable de toutes les communautés autochtones, alors que le dernier budget fédéral ne prévoit que 618 millions de dollars à ce chapitre.

L'avocate micmaque Pamela Palmater craint que le gouvernement fédéral ne soit déjà en train de reculer sur ses engagements d'établir une « relation de nation à nation » et d'assurer la participation des Autochtones à l'économie.

En effet, au lieu des nations autochtones, le budget parle plutôt de peuples, de groupes, de collectivités et de parties intéressées. Les partenariats qui devaient être fondés sur le droit des Premières Nations à fournir un consentement libre, préalable et éclairé sur les décisions exerçant une influence sur leur vie et leurs terres sont pour leur part devenus des mécanismes de consultation, et, dans certains cas, des mesures d'accommodement.

Quoique le gouvernement en pense, la véritable réconciliation et l'établissement d'une réelle relation de nation à nation nécessitera des actions plus significatives et concrètes de sa part.

■ Don Moran



Un partenariat pour une eau de meilleure qualité entre le SCFP et une Première Nation

Pour certains, la piètre qualité de l'eau dans les communautés autochtones est similaire à ce que l'on retrouve dans les pays du tiers-monde. Au cours de la dernière décennie, les deux tiers des communautés des Premières Nations ont reçu des avis en raison

de la mauvaise qualité de leur eau. Quel que soit le jour de l'année, le tiers des communautés autochtones n'ont pas accès à l'eau potable.

Le gouvernement fédéral s'est récemment engagé à injecter plus de fonds dans les systèmes d'approvisionnement en eau des Premières Nations. Malheureusement, cette manne attire les entreprises désireuses de conclure des partenariats public-privé (PPP) pour réaliser des profits. En Colombie-Britannique, la section locale 401 du SCFP et la Ville de Nanaimo ont plutôt

été établi un partenariat novateur avec la Première Nation de Snuneymuxw dans le but d'accroître la capacité de la communauté autochtone à offrir le service. Les travailleurs autochtones sont jumelés aux membres de la section locale 401 afin d'apprendre les compétences fondamentales nécessaires à l'entretien d'un système public d'approvisionnement en eau de qualité. La section locale espère élargir ce programme de mentorat à d'autres communautés autochtones sur l'île de Vancouver.

Réconciliation : la clé, c'est l'éducation

La réconciliation et la fin des inégalités affligeant les Premières Nations nécessiteront une action concertée et des investissements considérables, mais, heureusement, les retombées positives dépasseront de beaucoup les coûts. L'éducation sera la clé du succès, même si l'équation est beaucoup plus complexe.

Les inégalités entre les Canadiens autochtones et non autochtones sont déjà évidentes en bas âge et se poursuivent tout au long de la vie. Par rapport aux enfants non-autochtones, les enfants autochtones courent deux fois plus de risques de mourir durant leur première année de vie, courent trois fois plus de risques de vivre dans la pauvreté, courent presque deux fois plus de risques d'être sans emploi et ont trois fois moins de chances d'obtenir un diplôme universitaire.

Les conditions de santé des Autochtones sont aussi bien pires. Comparativement aux Canadiens non autochtones, les Autochtones courent sept fois plus de risque d'être assassinés. Ils vivent aussi cinq à 10 ans de moins en moyenne.

Cependant, lorsque les Autochtones ont accès à une éducation et à des services publics de même qualité que ceux offerts aux Canadiens non autochtones, les disparités économiques et sociales, notamment au niveau de la santé, diminuent considérablement.

L'amélioration des conditions de vie, les possibilités économiques et l'accès à l'éducation sont d'ailleurs liés. La Commission de vérité et de réconciliation a révélé que les séquelles des pensionnats autochtones persistent pendant plusieurs générations. De

plus, des dizaines de milliers d'enfants autochtones continuent d'être retirés de leur famille pour être placés en adoption ou en foyer d'accueil. Les enfants autochtones sont 25 fois plus souvent placés dans une famille d'accueil relevant du fédéral que les enfants non autochtones.

Les conditions économiques doivent être améliorées pour empêcher cette situation de perdurer.

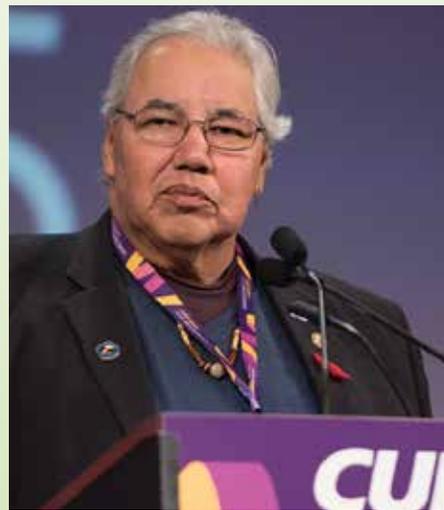
Dans une décision historique récente, le Tribunal canadien des droits de la personne a statué que le gouvernement fédéral faisait preuve de discrimination à l'endroit des enfants autochtones vivant sur les réserves en ne leur fournissant pas le même niveau de services de garde qu'ailleurs. Trois mois plus tard, le tribunal a exigé du fédéral qu'il accélère la mise en place de mesures correctives.

Comme l'a souligné le président de la Commission de vérité et de réconciliation Murray Sinclair, alors que les Premières Nations considéraient l'éducation comme un droit au moment de la signature des traités, elle a historiquement été utilisée comme outil d'assimilation.

L'éducation est la clé, mais comme les autres services publics, elle doit être de très grande qualité et contrôlée par les Premières Nations. L'éducation doit célébrer la culture et les langues autochtones plutôt que de contribuer à leur éradication. Elle doit aussi être accessible en bas âge. Les programmes d'éducation de la petite enfance et de services de garde, comme ceux offerts avec succès par le Centre pour enfants de la Première Nation Katl'odeeche sur la réserve de Hay River Dene aux Territoires du Nord-Ouest,

peuvent faire une différence remarquable pour les générations à venir.

La diversité des peuples et des communautés autochtones est un joyau qu'il faut préserver. Nous en profitons tous socialement, économiquement et culturellement. En termes monétaires, selon une étude réalisée par le Canadian Centre for the Study of Living Standards, le produit intérieur brut canadien augmenterait de 36,5 milliards de dollars et l'écart entre les revenus et les dépenses du gouvernement serait réduit de 17,7 milliards de dollars en 10 ans si les inégalités qui affectent les Autochtones (conditions de vie, accès à l'éducation et au marché du travail) étaient éliminées. Mais ce qui est encore plus important que l'impact économique, c'est ce que nous pouvons tous gagner aux plans social et culturel en transformant une relation d'inégalités et de discrimination en une relation de plus grande égalité et de respect mutuel de nation à nation.



Le juge Murray Sinclair

Les lois sur l'équité salariale contribuent à mettre fin à la discrimination salariale envers les femmes

Depuis sa création, le SCFP est un chef de file dans la lutte pour l'équité salariale. Notre syndicat s'oppose aussi avec vigueur à la discrimination fondée sur le sexe.

Dans les années 1960, nous avons mis fin aux conventions collectives distinctes pour les hommes et les femmes. Depuis, nous avons remporté des batailles sur le terrain de l'équité salariale dans chaque province, soit en obtenant l'adoption de lois obligeant la mise en œuvre de programmes d'équité salariale, soit par la négociation ou encore en recourant à la grève.

La chronologie numérique du SCFP sur l'égalité (scfp.ca/la-chronologie-numerique-du-scfp-sur-legalite) fait état des victoires que nous avons remporté à ce chapitre.

Les lois sur l'équité salariale ont réduit l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Cependant, la discrimination persiste et nous exerçons des pressions en vue d'obtenir de meilleures lois. Le système fondé sur les plaintes qui est actuellement utilisé dans les milieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral et dans quatre provinces (Colombie-Britannique,

Alberta, Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador) est inefficace. Au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, les lois sur l'équité salariale ont favorisé l'équité, mais il ne s'agissait que d'initiatives ponctuelles qui ne couvraient que certains milieux de travail. La loi du Nouveau-Brunswick présente aussi des faiblesses similaires et les correctifs se font attendre.

Nous avons fait d'importants gains en Ontario et au Québec où 600 et 300 programmes conjoints d'équité salariale ont été respectivement mis sur pied. Ces deux provinces ont des lois proactives qui couvrent à la fois les secteurs public et privé. Malheureusement, même dans ces provinces, la réglementation est incomplète. À l'échelle nationale, le SCFP exerce actuellement des pressions pour que le gouvernement fédéral se dote d'une loi sur l'équité salariale.

Il est impératif de se doter de meilleures lois sur l'équité salariale, car, en dépit de la participation accrue des femmes à la main-d'œuvre et des meilleures possibilités d'éducation, l'écart de rémunération entre les hommes

et les femmes persiste. Le Canada arrive au septième rang parmi les 34 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques pour ce qui est de l'écart salarial. Au Canada, les femmes qui travaillent à temps plein et à l'année gagnent 30 % de moins de ce que touchent les hommes en moyenne. Les travailleuses racisées, les immigrantes, les femmes autochtones et les femmes ayant un handicap gagnent encore moins.

Les lois sur l'équité salariale ne sont qu'une partie de la solution. Nous avons aussi besoin de favoriser l'équité en emploi, d'offrir des services universels de garde d'enfants, des services publics de qualité, des emplois décents et un salaire de subsistance, d'assurer la libre négociation collective, de procéder à une réforme fiscale et de prendre d'autres mesures pour éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

■ Irene Jansen

Pour obtenir plus d'information sur nos campagnes en faveur du renforcement des lois sur l'équité salariale et le rôle qu'elles peuvent jouer pour mettre fin à la discrimination salariale, visionnez la présentation du SCFP devant le Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes : SCFP.CA/LE-SCFP-REITERER-SON-APPEL-UNE-LOI-FEDERALE-SUR-LEQUITE-SALARIALE

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EST PLUS GRAND DANS LES PROVINCES QUI N'ONT PAS DE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE



Salaire minimum, salaire juste et salaire de subsistance : des concepts différents

Le **salaire minimum** est le salaire le plus bas que des employeurs peuvent verser à des travailleurs rémunérés en vertu de la loi ou d'un contrat. Le salaire minimum a été introduit pour la première fois au Canada en 1918 pour protéger les travailleuses de certains secteurs d'emploi. À l'époque, les syndicats estimaient qu'ils pouvaient eux-mêmes veiller à ce que les hommes reçoivent des salaires décents. La plupart des femmes, elles, n'étaient pas syndiquées et donc davantage exploitées.

Au Canada, le salaire minimum varie présentement de 10,40 dollars l'heure en Colombie-Britannique à 13 dollars l'heure au Nunavut. Les salaires minimums provinciaux n'ont pas suivi le rythme de l'inflation, la moyenne demeurant inférieure à celle de 1976 si on tient compte de l'inflation. Un travailleur sur 14 reçoit le salaire minimum. Les femmes, les jeunes, les travailleurs racisés et les travailleurs à temps partiel sont beaucoup plus susceptibles d'être rémunérés au salaire minimum.



Le **salaire juste** est la rémunération minimum versée pour certains emplois précis. Il doit être versé par les entrepreneurs qui accomplissent du travail pour les gouvernements, conformément à leurs politiques relatives au salaire juste. Ces politiques s'appliquent habituellement au secteur de la construction, des métiers et parfois aux travailleurs des secteurs de la sécurité et de l'entretien. Le salaire juste dépend souvent des

échelles salariales convenues avec les syndicats. Le salaire juste a pour but de forcer les entrepreneurs à verser des salaires décents dans le cadre des contrats gouvernementaux, au lieu d'exercer des pressions à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux.

La Ville de Toronto a adopté sa première politique sur le salaire juste en 1893, soit avant l'instauration du salaire minimum. Depuis, le gouvernement fédéral, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, le Yukon et plusieurs municipalités ont adopté (et, malheureusement, parfois abrogé) des politiques sur le salaire juste.

Le **salaire de subsistance** offre le revenu minimum permettant de répondre aux besoins fondamentaux en fonction du coût de la vie dans une communauté donnée. Le salaire de subsistance varie donc considérablement, de 14 dollars l'heure dans certaines municipalités à plus de 20 dollars l'heure dans la région métropolitaine de Vancouver et à Yellowknife. Le salaire de subsistance est versé par les employeurs des secteurs public et privé qui conviennent de respecter ce standard.

Lors du congrès national de 2015, les délégués ont adopté une résolution exhortant le SCFP à exercer des pressions pour que, partout au Canada, le salaire minimum soit fixé en fonction du salaire de subsistance. La résolution incite aussi les membres à appuyer les campagnes en faveur du salaire de subsistance et à unir leurs efforts pour obtenir le salaire de subsistance pour tous à la table de négociations. Le document d'orientation stratégique du SCFP fixe également l'objectif suivant : un salaire minimum de 19 dollars l'heure pour tous les membres d'ici la fin de 2017.



Suite de la page 1

actives au sein de leur communauté. Ce mouvement est implanté dans de nombreuses villes, dont Toronto depuis peu. Ses militants dénoncent la brutalité policière, le profilage racial et la discrimination dans le système judiciaire, ainsi que les inégalités sociales et économiques. De façon générale, le message véhiculé par Black Lives Matter en est un d'affirmation inspiré de la lutte pour les droits civiques et des mouvements de libération des Noirs.

Bien qu'ils aient été lancés par certains groupes pour affirmer des droits bien précis, ces mouvements nous rejoignent tous. Ils ont l'appui sans équivoque des syndicats et de toutes les personnes qui travaillent à bâtir une société plus équitable et durable.

L'égalité politique et l'égalité économique sont liées. La « révolution des droits » du 20^e siècle est survenue en période de croissance soutenue et l'égalité économique a augmenté. Toutefois, cette révolution n'est pas encore complétée. Les mouvements comme Idle No More, Black Lives Matter et Fight for \$15 démontrent qu'il est possible d'accomplir bien des choses lorsque les gens se mobilisent dans leurs communautés pour exiger plus de justice et l'égalité pour tous.

Dignité et justice pour les travailleurs migrants



CDTTMC

Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrants du Canada

Les travailleurs migrants qui viennent au Canada accomplissent des tâches importantes, comme récolter les aliments que nous consommons ou prendre soin de nos enfants et de nos aînés. Malheureusement, ils travaillent dans des conditions dangereuses et vivent dans des logements insalubres. Les droits au travail et l'accès aux services sociaux des travailleurs migrants sont aussi limités.

Heureusement, de plus en plus de migrants et leurs alliés s'organisent pour mettre fin à cette exploitation. En octobre 2015, la Coalition pour les droits des travailleurs et travailleuses migrants du Canada a été mise sur pied. Son objectif est de « rebâtir le système d'immigration pour assurer la dignité et la justice pour tous ».

Or, le programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires (PTET) favorise l'exploitation des travailleurs migrants. Le système de permis de travail de ce programme lie les travailleurs à un employeur précis. Il est donc difficile pour les travailleurs de quitter leur emploi lorsqu'ils sont victimes d'abus économiques ou physiques. En raison de leur statut d'immigrant temporaire et de la menace de déportation qui pèse sur eux, les travailleurs migrants sont aussi vulnérables s'ils dénoncent certaines injustices en milieu de travail ou s'ils tentent de former un syndicat.

En créant un bassin de travailleurs vulnérables, le PTET donne aux employeurs beaucoup trop de pouvoir et les dissuade d'offrir de meilleurs

salaires, conditions et avantages sociaux à tous les travailleurs. De plus en plus, les règles relatives aux travailleurs temporaires sont incorporées dans les accords commerciaux comme le Partenariat Transpacifique.

Mais l'effet le plus insidieux du PTET est la perception non fondée selon laquelle les travailleurs migrants « volent des emplois aux travailleurs canadiens ». Ce préjugé divise les travailleurs canadiens alors que nous devons unir nos efforts et lutter contre l'insécurité économique et l'expansion des emplois précaires. Le problème n'est pas la main-d'œuvre, qu'elle soit canadienne ou étrangère, mais le système économique lui-même qui doit devenir plus équitable. Pour ce faire, nous devons investir dans la formation et les stages, verser le salaire de subsistance, assurer la sécurité de revenu, offrir des programmes sociaux et des services publics et bonifier le programme d'immigration, notamment en accordant le statut de résident permanent à tous les travailleurs étrangers dès leur arrivée au pays.

Plus tôt cette année, des syndicats et des groupes communautaires et confessionnels ont organisé le forum Equal in Dignity, Equal in Rights (Égals dans la dignité et égaux en droit) à Fredericton au Nouveau-Brunswick. Des travailleurs migrants ont raconté leurs expériences et les

participants ont discuté des correctifs à apporter au PTET. « Ce forum nous donne de l'espoir. Nous sommes si heureux d'avoir participé. Nous avons appris que des gens nous appuient et qu'ils ne nous perçoivent pas comme des travailleurs migrants sans nom et sans visage qui volent des emplois aux Canadiens », a raconté un travailleur migrant.

Dans la foulée de ce forum, le gouvernement fédéral a annoncé la révision du PTET. Les travailleurs migrants et leurs alliés, dont le SCFP, se mobilisent dans le but d'éliminer le lien exclusif entre un travailleur migrant et un employeur. Ils réclament aussi une modification du programme d'immigration qui mènera à terme à l'obtention du statut de résident permanent pour tous les travailleurs migrants, et ce, dès leur arrivée au Canada. Le gouvernement fédéral doit être à l'écoute des travailleurs migrants.

■ Kelti Cameron

Consultez notre fiche d'information sur le PTET et le programme des aides domestiques :

SCFP.CA/FICHE-DINFORMATION-PROGRAMME-DES-TRAVAILLEURS-ETRANGERS-TEMPORAIRES-ET-PROGRAMME-DES-AIDES