

Mobiliser les femmes du SCFP, par la mise en place de comités des femmes dans les sections locales, constitue pour nous une façon de travailler à l'accroissement de nos salaires, à l'obtention de l'égalité dans les milieux de travail et à la promotion du militantisme syndical. C'est une façon de renforcer les liens entre les femmes du SCFP et le syndicat - ce qui signifie bâtir un SCFP plus fort en vue de la lutte pour les droits de tous nos membres.

Pourquoi avons-nous besoin de comités des femmes actifs?

Aux femmes de votre section locale, ces comités offrent de bons moyens pour identifier les problèmes spécifiques des travailleuses, se tailler un espace pour échanger sur leurs expériences, se soutenir mutuellement dans leurs activités militantes et faire des projets de mobilisation sur les questions d'égalité et d'autres priorités syndicales. Les comités des femmes offrent une aide précieuse non seulement quand les femmes sont en minorité dans leur section locale; ils sont aussi extrêmement utiles dans les sections majoritairement ou exclusivement féminines.

Est-ce que les comités des femmes n'isolent pas les femmes?

Au contraire. Les comités des femmes offrent une façon d'encourager les femmes à jouer un rôle actif dans le syndicat. Les femmes en ont souvent été empêchées en raison de la manière dont les syndicats sont structurés et des exigences du militantisme syndical, qui viennent s'ajouter à leur travail et à leurs responsabilités familiales.

Fournir aux femmes un moyen de s'organiser entre elles aide le syndicat dans son ensemble. Les femmes syndicalistes ont travaillé avec des membres et des dirigeantes et dirigeants engagés pour faire progresser un grand nombre de dossiers qui, auparavant, n'étaient pas considérés comme des enjeux habituels dans les milieux de travail. Des dossiers tels que les services à la petite enfance, l'équité salariale, l'équité en emploi, le harcèlement, les congés de maternité et les congés parentaux. Les gains réalisés dans ces domaines ont profité tout autant aux hommes qu'aux femmes.



Est-ce qu'un comité n'exige pas une somme importante de travail?

Il ne faut pas laisser le mot « comité » vous effrayer! Votre comité peut être structuré de manière formelle (être inscrit dans les règlements généraux de la section locale et formellement élu), ou encore être mis sur pied à titre de groupe informel; tout dépend de ce qui fonctionnera le mieux dans votre situation particulière. Il n'est pas indispensable de se donner beaucoup de travail ou de convoquer beaucoup de réunions. Il existe des façons de partager le travail, de maintenir un fonctionnement facile à gérer, et même d'avoir du plaisir!

Est-ce qu'un comité des femmes coûtera de l'argent à la section locale?

Il ne vous coûtera pas davantage que n'importe quel autre comité. Et les coûts liés au fait de ne pas avoir de comité des femmes sont beaucoup plus élevés. Le syndicat perd ainsi de nouvelles militantes potentielles, de même qu'une occasion d'accroître la solidarité syndicale et de faire des gains, dans le milieu de travail, au profit de toutes les personnes membres.

Les comités des femmes aident les femmes du SCFP et le syndicat

Ils offrent aux femmes du SCFP le moyen de :

- Bâtir le pouvoir des femmes et s'assurer que la voix des femmes du SCFP est entendue dans nos sections locales et à la table de négociation.
- Travailler les unes avec les autres selon des méthodes caractérisées par l'ouverture et le partage.
- Développer entre elles des liens plus solides.
- Acquérir des connaissances concernant le syndicat et le militantisme syndical, dans un environnement agréable.
- Se sensibiliser à la lutte pour l'égalité et bâtir des appuis dans ce sens.
- Trouver des façons d'intégrer les enjeux féminins dans les priorités quotidiennes de la section locale et dans son programme de négociation.
- Former des dirigeantes et des militantes qui travailleront avec nos confrères et appuieront le syndicat dans toutes ses luttes.

Création d'un comité des femmes

- Entretenez-vous avec chacune des femmes de votre section locale ou faites une enquête. Quelles sont les questions qui les préoccupent? Comment se sentent-elles par rapport à leur travail? À leur rémunération? Ont-elles de la difficulté à joindre les deux bouts? Est-ce qu'elles souhaitent mieux connaître les autres travailleuses de leur section locale et travailler avec elles pour améliorer leur rémunération et la reconnaissance de leurs droits?
- Faites preuve d'ouverture et efforcez-vous de bien représenter la diversité de votre section locale. Allez au-devant des femmes autochtones, des femmes de couleur, des femmes handicapées, des lesbiennes, de même que des femmes plus âgées et des jeunes femmes.
- N'oubliez pas d'inclure également les femmes qui ont des horaires ou des fonctions différentes de ceux de la majorité des travailleuses de votre section locale.
- N'excluez pas les femmes qui semblent hésitantes ou opposées à ce que vous faites. Cela pourrait prendre un peu plus de temps pour les amener à s'y intéresser, mais le résultat en vaut la peine. Écoutez-les. Essayez de comprendre ce qui les fait hésiter et voyez ce que vous pouvez faire pour ce qui les préoccupe. Par exemple, une travailleuse vous dira peut-être, la première fois, qu'elle n'est pas intéressée. Mais en sondant le terrain, vous découvrirez peut-être que la garde des enfants est le principal obstacle à son engagement. Aux travailleuses plus réticentes, parlez de l'importance du militantisme des femmes, qui a pour effet de renforcer le syndicat dans son ensemble et de bâtir des appuis pour les enjeux féminins à l'intérieur de la section locale.
- Essayez d'amener vos consœurs du SCFP à assister à un premier rassemblement informel de travailleuses de la section locale. Envoyez une invitation. Peu importe si très peu de femmes se présentent : c'est un début. Faites en sorte que ce rassemblement comporte un volet social (pour que les femmes puissent créer des liens entre elles) et un volet plus formel (pour échanger sur le type de comité des femmes qui fonctionnerait le mieux dans votre section locale). Définissez bien les objectifs du volet le plus formel de cette réunion et préparez-le bien :
 - dressez une liste sommaire des sujets que vous voulez aborder;
 - trouvez une personne qui prendra la responsabilité d'animer la discussion et de la maintenir dans le cadre défini; une autre personne devrait prendre en note toutes les décisions;
 - déterminez à l'avance la durée de la partie formelle de la réunion - disons, une heure - et tenez-vous-en à cette durée;
 - assurez-vous que le volet formel de la réunion se termine de façon évidente pour toutes, de sorte que celles qui doivent quitter à ce moment-là sachent qu'aucune autre décision ne sera prise en leur absence;
 - si vous décidez que vous voulez un comité des femmes formel et permanent, qui soit intégré dans la structure de la section locale :
 - rédigez une proposition qui sera soumise aux membres en assemblée, afin que le comité soit inscrit dans les règlements généraux de la section locale;
 - assurez-vous à l'avance que vous aurez des appuis pour cette proposition;
 - définissez un cadre de référence. Quel sera le mandat du comité? Quelle en sera la taille? La fréquence des réunions? Le budget?

Le fonctionnement du comité

- Concentrez-vous sur les enjeux importants pour les femmes de votre section locale. Mettez au point un plan d'action comportant des objectifs réalistes. Peut-être que, pour un certain temps, il n'y aura qu'un seul objectif et ce sera bien comme cela.

- Cherchez par quels moyens le comité s'adaptera à la réalité de la vie des femmes en tant que travailleuses, membres d'une famille et d'une collectivité et militantes syndicales. Les réunions ne constituent pas la seule façon pour les femmes de participer. Demandez à vos consœurs du comité de collaborer à l'organisation d'un événement, à la production d'un bulletin ou d'un feuillet d'information ou à la réalisation d'un projet qui les intéresse.
- Lorsque vous devez tenir des réunions, fixez un moment et un lieu qui conviendront aux participantes. Si les réunions sont après le travail, faites en sorte que les enfants n'en soient pas exclus et commandez une pizza. Si votre comité a un budget, offrez de payer les frais de garde afin que la participation des femmes à une réunion n'entraîne pas de dépenses additionnelles pour elles.
- Si les femmes de votre comité utilisent l'Internet, prévoyez la tenue de réunions « virtuelles ». Le courriel offre un moyen facile d'échanger sur des enjeux sans que l'on doive chaque fois se rencontrer physiquement. C'est également un excellent moyen de diffuser des documents et de travailler ensemble à leur rédaction (par exemple, des ébauches de lettres).
- Si votre comité en est à ses premiers pas et manque d'expérience, envisagez la possibilité d'établir une complicité avec le comité des femmes d'une autre section locale, afin d'y trouver des appuis et des conseils. (Communiquez avec le comité des femmes du SCFP au niveau provincial pour obtenir les noms des comités des femmes des sections locales de votre province.)
- Trouvez des moyens pour accroître les connaissances et développer les aptitudes au commandement. Invitez des conférencières, organisez des projections de vidéos, des mini-sessions de formation sur les enjeux de l'égalité, sur des compétences telles que l'art de parler en public de manière efficace et sur la négociation.
- Partagez l'information, le travail et le pouvoir, de telle manière qu'un plus grand nombre de femmes se trouvent impliquées, afin d'éviter qu'une ou deux personnes se brûlent au travail. Le partage du pouvoir donnera à votre comité une base plus solide et développera les compétences de ses membres.
- Communiquez avec la représentante de votre comité national des femmes et avec le comité de votre division. Informez-les de l'existence de votre comité et

du fait que vous souhaitez aussi être informées du travail que font leurs comités. Ceci est particulièrement important et utile si la mise sur pied de votre comité des femmes est récente.

- Le Service de l'égalité du SCFP possède des documents (publications et dépliants) sur les questions de l'égalité. Pour plus d'information, communiquez avec la conseillère à l'égalité de votre région (si ce poste existe), votre conseillère ou conseiller syndical ou avec le Service de l'égalité du bureau national (613 237-1590, ou scfp.ca).
- **Ne vous isolez pas dans la section locale!** Faites campagne pour l'élection de femmes à d'autres comités de la section locale. Travaillez avec d'autres comités dans votre section locale afin de promouvoir l'égalité et de lutter pour l'avancement d'autres questions prioritaires identifiées par le syndicat. Présentez régulièrement des rapports aux réunions des membres et du comité exécutif.
- Mettez-vous en contact avec les comités des femmes des autres sections locales du SCFP et avec les groupes de femmes de votre localité.

Le comité des femmes et l'exécutif de la section locale

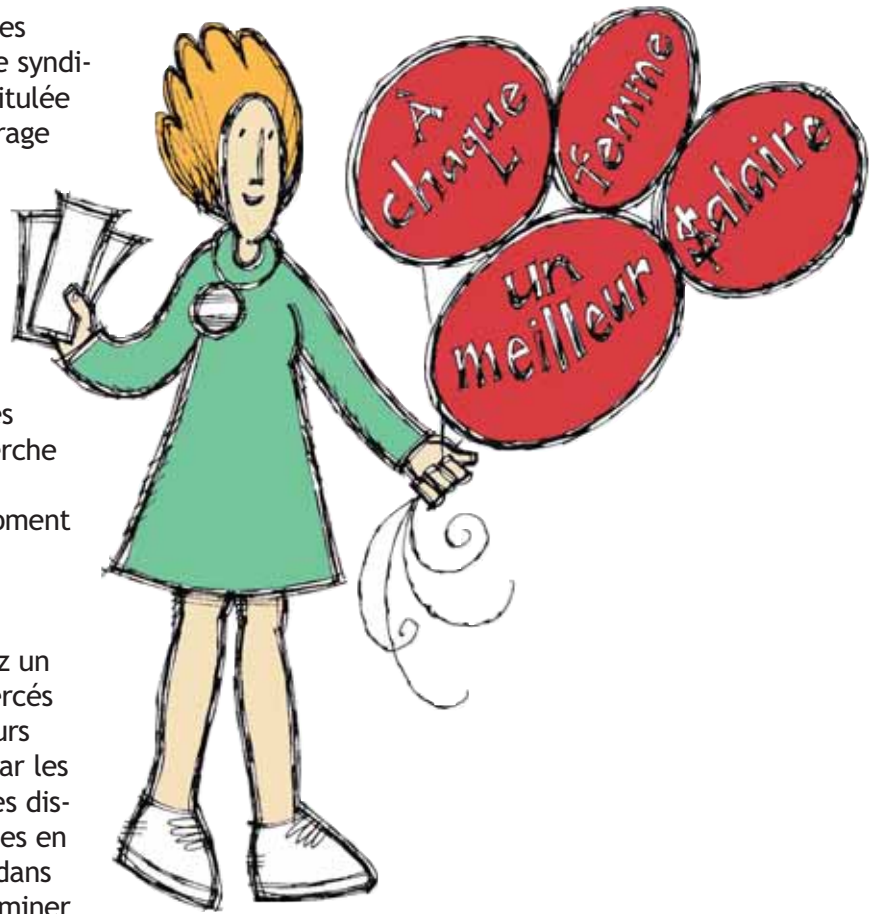


- Tâchez de bâtir des appuis pour votre comité à l'intérieur de l'exécutif de votre section locale. Peu importe ce que pensent les membres de l'exécutif de ce que fait votre comité, assurez-vous de maintenir ouvertes les voies de communication. Informez-les de vos activités pour éviter les conflits stériles, prévenir l'isolement et susciter la confiance.
- Cherchez des alliés parmi les membres de l'exécutif. Choisissez quelqu'un qui est au courant de tout et accepterait peut-être de donner un coup de main à votre comité, en particulier si des problèmes se présentaient.
- Si des femmes font partie de votre exécutif, assurez-vous qu'elles sont branchées sur le comité des femmes. Elles constituent un lien important et peuvent intervenir en faveur des demandes et des recommandations de votre comité aux réunions de l'exécutif.

Une campagne locale sur le salaire des femmes

L'augmentation du salaire des femmes est un des objectifs prioritaires du SCFP. C'est pourquoi le syndicat a mis en marche la campagne nationale intitulée *À chaque femme un meilleur salaire!* et encourage les sections locales à inscrire cet enjeu à leur programme de négociation.

Une campagne locale pour l'augmentation du salaire des femmes peut être menée par l'exécutif de la section locale, le comité de négociation ou le comité des femmes. Peu importe qui en prend la direction, le comité des femmes jouera un rôle important dans la recherche d'appuis pour cette campagne. Voici quelques démarches et quelques idées à examiner au moment d'organiser une campagne sur le salaire des femmes.



- Relisez votre convention collective et dressez un tableau de la main-d'œuvre (les emplois exercés par les femmes de votre section locale et leurs salaires, de même que les emplois exercés par les hommes et leurs salaires). Repérez toutes les disparités économiques entre hommes et femmes en matière de salaires ou d'avantages, comme dans les régimes de retraite. N'oubliez pas d'examiner la situation des travailleuses et des travailleurs temporaires et à temps partiel. S'agit-il principalement de femmes? Obtiennent-elles des salaires inférieurs et des avantages moindres? (Pour plus d'information, consultez l'outil concernant *Les stratégies de négociation*, dans la trousse ci-jointe.)
- Examinez les pratiques de l'employeur en matière de promotions et remarquez qui est choisi pour recevoir une mise à jour de ses compétences.
- À partir de certaines des informations de votre recherche, réalisez une enquête formelle ou informelle auprès des membres afin de connaître leur point de vue sur le fait d'accorder une importance prioritaire à la question du salaire des femmes : qu'en pensent les membres et pourquoi? Les résultats de l'enquête vous aideront à mettre au point un plan d'action basé sur la réalité des membres.
- En vous basant sur l'information recueillie, élaborez un plan d'action ayant pour but de faire du salaire des femmes une des questions prioritaires à l'ordre du jour des négociations. Votre plan devra comporter des objectifs clairs, à court et long termes, des échéanciers, un partage des responsabilités, de même qu'une méthode d'évaluation et de suivi. Évitez d'être trop rigide en ce qui concerne les éléments de votre plan d'action. Si quelque chose ne fonctionne pas, soyez disposées à faire des changements.

- Commencez par la mise en œuvre de moyens de sensibilisation sur la question et bâtissez des appuis dans la section locale :
- recherchez et développez des alliances, en particulier avec les syndicalistes et les membres d'autres groupes, dans le syndicat, axés sur la recherche de l'égalité, de même qu'avec d'autres comités syndicaux de femmes et d'autres groupes de femmes de votre localité;
- soulevez la question aux assemblées de la section locale;
- créez un slogan accrocheur pour la campagne et affichez-le partout : sur des affiches, des dépliants, des macarons, des chandails, etc.;
- rédigez des articles sur le sujet dans le bulletin de votre syndicat local ou celui de votre comité des femmes;
- invitez une personne - par exemple, une personne qui milite dans une autre section locale du SCFP qui a fait de l'équité salariale un enjeu important - à prendre la parole, lors d'une réunion de votre comité des femmes, sur la question du salaire des femmes;
- utilisez la question du salaire des femmes comme moyen de mobiliser les femmes de votre section locale, lors de journées particulières comme la Journée internationale des femmes (le 8 mars).
- Trouvez des façons de vous exprimer sur le salaire des femmes et de faire pression sur l'employeur. Par exemple :
 - envisagez la possibilité de fixer une journée où toutes les personnes membres porteront, au travail, leur macaron de la campagne, en signe d'appui à cette campagne;
 - utilisez la clause antidiscrimination de votre convention collective pour formuler un grief collectif sur la discrimination à l'égard des femmes en matière de salaire et diffusez le grief à l'intérieur de la section locale.
- Unissez-vous à d'autres femmes du SCFP, qui travaillent dans le même secteur ou qui ont la même source de financement que vous, afin de réclamer une meilleure part du financement de la lutte pour l'augmentation salariale.
- Travaillez à l'élection de femmes au comité de négociation de la section locale et à d'autres postes syndicaux, afin que ces femmes interviennent pour que le salaire des femmes soit inscrit à l'ordre du jour des négociations.
- Ayez des arguments susceptibles d'aider les autres à comprendre les raisons pour lesquelles l'augmentation du salaire des femmes est un enjeu que *tout le monde* devrait faire sien :
 - les salaires et classifications inférieurs exercent une pression à la baisse sur les salaires de toutes et tous; ils donnent à l'employeur des arguments pour maintenir tous les salaires plus bas;
 - l'employeur divise les personnes employées au moyen de différentes échelles salariales et de différentes classifications et ces divisions nous affaiblissent à la table de négociation; la réduction des écarts entre les taux de rémunération accroît notre solidarité et notre capacité à faire des gains pour tout le monde;
 - la section locale tire profit de l'accroissement des salaires des femmes, car il entraîne un accroissement des cotisations syndicales et de la participation active des femmes à la vie syndicale;
 - accroître le salaire des femmes signifie accroître le salaire des conjointes, des mères et des filles, ce qui a pour effet d'augmenter les revenus dans la famille;
 - prendre en charge la lutte pour le salaire des femmes profite au syndicat parce que les travailleuses membres constatent alors que leur syndicat s'occupe activement des enjeux qui les concernent et joue un rôle significatif dans leur vie; elles ont alors davantage tendance à militer et à appuyer le syndicat dans ses autres luttes.

Les Comités des femmes du SCFP racontent



Barbara Ames, de la section locale 38 du SCFP, représente l'Alberta au Comité national des femmes du SCFP. Elle siège sur un certain nombre d'autres Comités des femmes dont celui du Conseil du travail de Calgary qu'elle décrit ci-dessous. Le comité traite de diverses questions, de la pauvreté au racisme.

« Nos réunions ne sont pas vraiment structurées, du type proposer une motion, adopter une motion. Nous nous réunissons ici ou dans un restaurant.

« Nos réunions sont simples. Voilà ce que nous devons faire, voici les gens sur lesquels il faut faire des pressions, etc. : 'écrivez la lettre'. Nous sommes très informelles sans véritable structure politique. Si vous manquez une réunion, on dira que vous nous avez manqué.

« Je crois que les femmes du comité reflètent ce que les femmes sont. Certaines ont une bonne expérience mais nous avons aussi des femmes qui ont très peu d'expérience. On n'est pas gênantes parce que nous n'avons pas cette structure-là...c'est facile pour les femmes de venir à la réunion et de se sentir à l'aise. Cela fonctionne parce que nous partageons les réussites.

« De mon point de vue, notre responsabilité en tant que leaders et gens qui ont vécu est celle de mentor. C'est important pour le mouvement syndical. Je vois des hommes préparer des hommes mais je ne vois pas de femmes préparer d'autres femmes. »



Hélène Simard est membre du Comité de la condition féminine du SCFP Québec et présidente du Comité de la condition féminine de la section locale 2929. Le Comité de la condition féminine du SCFP-Québec est très actif et vient soutenir les Comités de la condition féminine des sections locales par l'éducation sur les questions d'égalité, l'acquisition de compétences et les communications régulières. Voici un exemple de la manière dont ce soutien a fait une véritable différence dans la vie des femmes de la section locale d'Hélène Simard.

René Mathieu

« Le Comité de la condition féminine au Québec a fait beaucoup de formation sur l'accès à l'égalité et j'ai participé à une session de formation. Je ne réalisais pas, à l'époque, que cela porterait fruit de manière concrète pour notre section locale.

« Notre employeur, la Société immobilière du Québec, s'apprêtait à licencier du personnel de bureau, toutes des femmes. En même temps, la Société avait des postes vacants pour des électriciens formés et cherchait à combler ces postes de l'extérieur.

« Évidemment, nous voulions empêcher l'employeur de licencier des travailleuses. J'ai réfléchi à ce que le syndicat pouvait faire et j'ai demandé à notre section locale de proposer que l'employeur fasse une demande de fonds au gouvernement pour former des travailleuses de bureau comme électriciennes. L'employeur a accepté de le faire. Maintenant, cinq femmes travaillent comme électriciennes pour la Société. Elles ne sont pas sans emploi. Elles ont une classification bien supérieure à celle qu'elles avaient auparavant; elles sont passées de la classe 7 à la classe 17. De plus, elles ont obtenu une importante augmentation de salaire, 155 \$ par semaine de plus!

« Le Comité de la condition féminine du SCFP-Québec consacre beaucoup d'efforts pour aider à développer et aider les Comités locaux de la condition féminine. Ce qui nous a aidées, c'est de suivre le cours sur l'accès à l'égalité et de savoir qu'un effort était fait au Québec pour placer les femmes dans des emplois non traditionnels. La lumière s'est faite et nous avons un résultat heureux. »



Shellie Bird est l'agente à l'éducation de la section locale 2204 du SCFP, qui représente les éducatrices et éducateurs en garderie d'Ottawa. Après la dernière Conférence des femmes du SCFP, à Ottawa, la section locale « a été énergisée » et a décidé de former son propre comité des femmes. Le comité travaille sur deux grands sujets pour la Marche mondiale des femmes 2000 : la pauvreté et la violence.

« À court terme, nous avons regardé ce que nous pouvions faire dans notre section locale pour mieux comprendre la pauvreté des femmes. Notre objectif à plus long terme est de travailler pour établir un système de soutien au sein de la section locale sur les questions de la violence.

« La première chose que nous avons décidé de faire est une soirée avec Joan Grant Cummings (présidente du Comité consultatif canadien sur le statut de la femme). Nous encourageons le public à y assister. Nous essayons de rejoindre le plus de gens possibles. Nous invitons les groupes de femmes à venir et à faire des projets avec nous.

« Nous espérons réunir 250 femmes. Nous allons répartir la salle en codes postaux, les femmes s'assoieront là où leur code postal est indiqué. Une fois que toutes les femmes seront installées et assises, nous leur dirons : Regardez autour de vous, ces femmes vivent dans votre collectivité. Si vous avez besoin de transport, vous savez qui va dans votre direction. Voilà un exemple pratique de solidarité, comment nous pouvons nous aider mutuellement. C'est ce que nous recherchons : des manières pratiques de changer la vie des gens sans l'application de grandes idées théoriques. »



Louise Hutchinson copréside le Comité national des femmes du SCFP et représente le Syndicat des employées et employés d'hôpitaux, la Division des services de santé du SCFP de la C.-B. Voici un extrait abrégé de son rapport du Comité des femmes du SEH au comité national.

« Nous avons préparé un plan d'action exhaustif pour une période de six mois, en vue de la Marche 2000. Une banderole sera conçue avec le mot « femmes » écrit en plusieurs langues. Nous aurons 20 banderoles et les membres du comité les amèneront dans toute la province lors des rassemblements de nos consœurs qui écriront, dessineront et ébaucheront leurs propres demandes pour la Marche internationale contre la pauvreté et la violence faite aux femmes.

« Nous aurons une journée de formation spéciale sur l'art de parler en public ainsi que des conseils sur la manière de traiter des questions difficiles. Les membres du comité feront des présentations sur la Marche lors de rassemblements dans la province alors nous voulons être préparées sur tous les plans.

« Nous planifions une activité spéciale qui aura lieu lors du congrès de la division provinciale. Notre idée est d'avoir un Prix des réalisations de la décennie pour les femmes et présenter les banderoles des différentes régions, municipalités et villes au congrès tout en honorant les réalisations des femmes qui nous ont précédées. »



Anne Holland est membre de la section locale 4150 du SCFP à Bridgewater (Nouvelle-Écosse); elle est aussi membre du Comité national des femmes du SCFP. En tant que présidente du Comité d'accès à l'égalité du SCFP de la Nouvelle-Écosse, elle participe aux efforts visant à faire une priorité des questions de l'égalité et d'encourager la création de comités des femmes locaux dans la province.

« Plus tôt cette année, le Comité provincial d'accès à l'égalité et le Comité des droits de la personne ont coparrainé un atelier sur le harcèlement au travail dans le cadre de la Conférence sur l'éducation du SCFP de la Nouvelle-Écosse. Nous avons eu de très bons commentaires sur l'atelier qui portait sur toutes les formes de harcèlement : manières de le prévenir,

de le reconnaître et de le combattre. Et de nombreuses sections locales qui n'ont pu y assister ont demandé qu'on le redonne, alors c'est ce que nous ferons. J'estime que notre comité peut jouer un rôle utile dans ce genre d'éducation et sensibiliser les gens sur les questions de l'égalité.

« Le comité travaille aussi à présenter un certain nombre de résolutions au congrès de la division autour de quelques-unes des questions entourant la Marche mondiale des femmes 2000 : la pauvreté, les services de garde à l'enfance et la violence faite aux femmes.

« Une des choses sur laquelle nous nous concentrons maintenant est d'encourager les femmes du SCFP de la Nouvelle-Écosse à former des comités des femmes dans les sections locales parce que c'est très important si nous voulons faire avancer nos dossiers dans les lieux de travail. Notre comité provincial peut être une importante source d'information et de soutien pour les comités locaux. »

La syndicalisation aide les femmes à obtenir des conditions équitables au travail. Un secteur fortement syndiqué peut s'avérer efficace dans la lutte pour préserver les services publics, pour assurer des emplois plus durables, pour aider les travailleuses à trouver le juste équilibre entre leurs tâches au travail et leur vie familiale et pour bonifier les salaires. Ces considérations importent aux femmes et constituent l'une des priorités de négociation au SCFP.

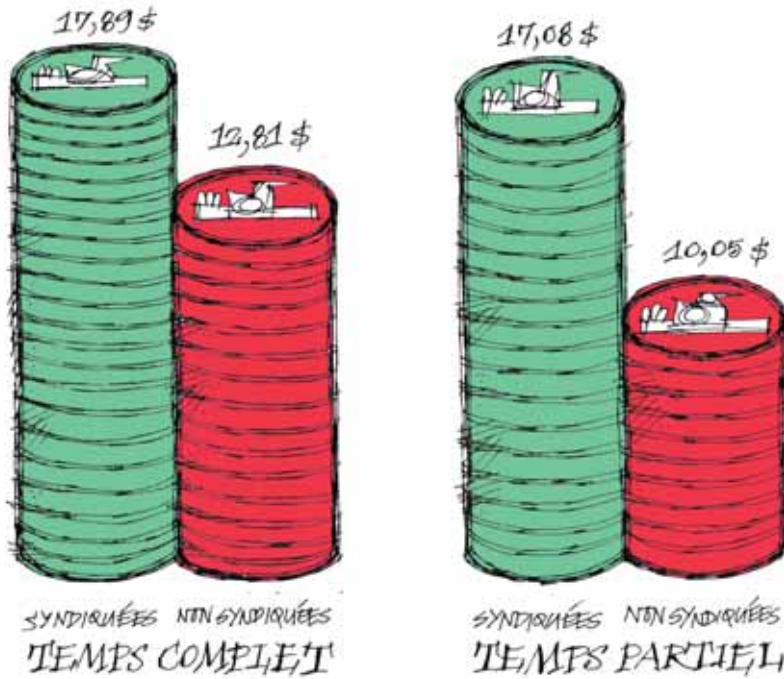
Par exemple :

- La possibilité de maintenir un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale est, pour les femmes, l'aspect le plus important de leur emploi selon un récent sondage d'opinion Vector. De nos jours, 35 % des personnes protégées par une convention collective bénéficient de dispositions relatives à un horaire variable, ce qui représente une hausse de 17 % entre 1985 et 1998. Plus de 24 % ont droit à des congés rémunérés pour cause de maladie dans la famille et 53 % ont droit à des congés non rémunérés pour des motifs personnels.
- Le sondage montre que la seconde priorité pour les travailleuses est la sécurité d'emploi. Les données les plus récentes de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada montrent que dans 7 % des cas pour des emplois protégés par une convention collective, les personnes ont dû quitter leur poste contre leur gré comparativement à 19 % pour les emplois non syndiqués. Le roulement de personnel est beaucoup plus bas dans le secteur syndiqué en raison des meilleures conditions de travail et des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

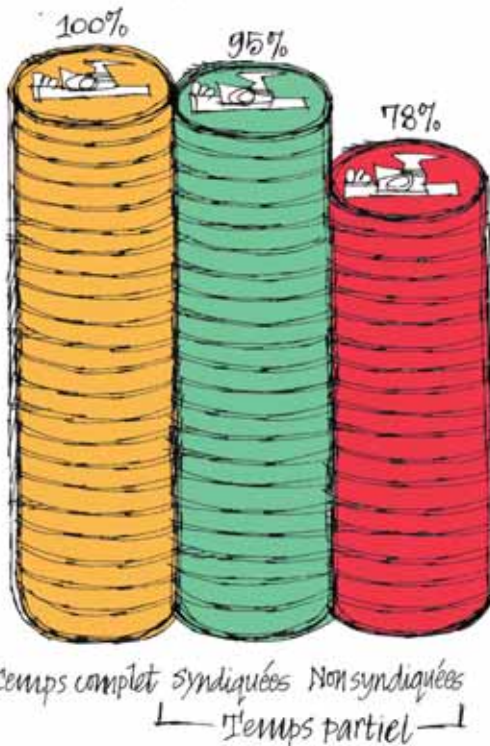
La syndicalisation permet de hausser les salaires des femmes

- Selon les données de Statistique Canada datant de 1999, le taux horaire pour un emploi occupé par une travailleuse syndiquée est de 17,89 \$; le taux est de 12,82 \$ de l'heure pour une travailleuse non syndiquée.
- La syndicalisation aide à combler l'écart des salaires. Selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, le **salaire horaire** des travailleuses syndiquées égalait 90 % du salaire horaire des travailleurs syndiqués. Dans le secteur non syndiqué, le salaire horaire des travailleuses équivalait à seulement 77 % de celui des travailleurs.
- L'écart est encore plus grand quand on compare les salaires **annuels** entre les hommes et les femmes et la raison en est que les femmes travaillent souvent un moins grand nombre d'heures que les hommes. Mais même cet écart est substantiellement moins important pour les travailleuses syndiquées que pour les non syndiquées.
- Les travailleuses et travailleurs à temps partiel sont traités de façon plus équitable dans les milieux de travail syndiqués, et la plupart des employés à temps partiel sont des femmes. Les travailleuses à temps partiel gagnent 95 % du taux salarial horaire des travailleuses syndiquées à temps plein. Dans les milieux de travail non syndiqués, elles ne gagnent que 78 % du salaire horaire des travailleuses à temps plein.

Salaires horaires des femmes (toutes industries)



Le salaire des temps partiel en comparaison du salaire des temps complet (tous secteurs)



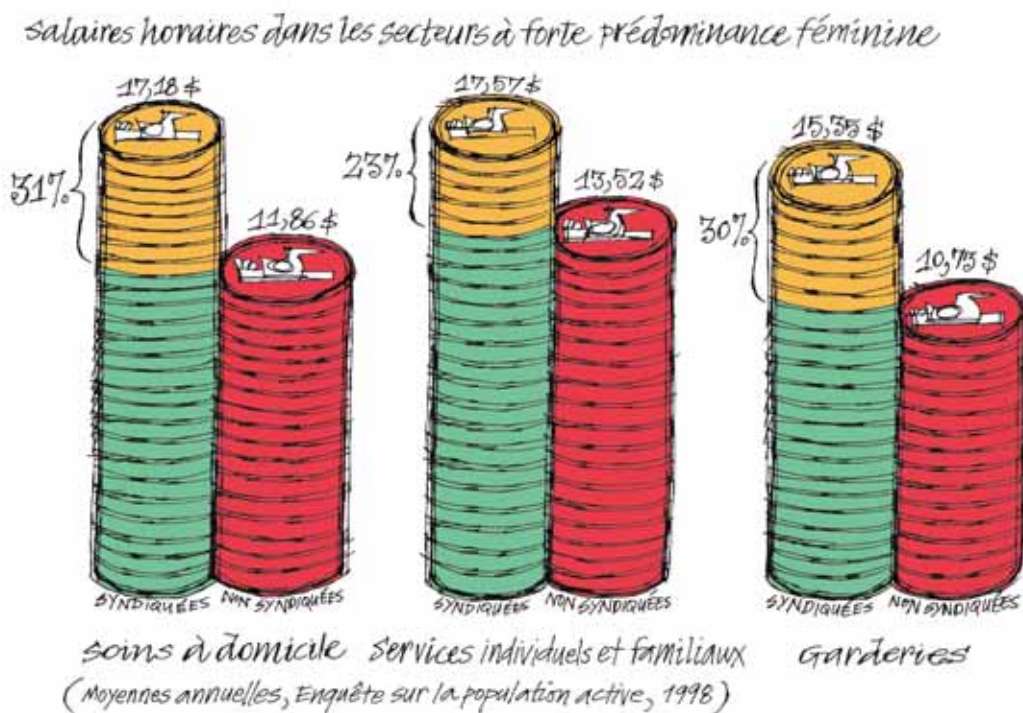
Remarque: la majorité des personnes qui travaillent à temps partiel sont des femmes

Le salaire des femmes en pourcentage du salaire des hommes (temps complet et temps partiel)



Enquête sur la population active, 1999

- Les femmes travaillant dans des secteurs traditionnellement féminins occupent des emplois dans les secteurs les moins bien payés. La syndicalisation est très profitable à ces travailleuses. Un relevé spécial des statistiques effectué par le SCFP s'appuyant sur des données d'Information sur la population active de Statistique Canada montrait que les salaires dans les secteurs d'emplois traditionnellement occupés par des femmes étaient sensiblement plus élevés dans les milieux de travail syndiqués comparativement aux milieux de travail non syndiqués.



Les avantages sont importants

- 79 % des travailleuses syndiquées bénéficient d'un régime de retraite comparativement à seulement 31 % des travailleuses non syndiquées.
- 78 % des travailleuses syndiquées ont une assurance-maladie complémentaire comparativement à seulement 40 % des non syndiquées.
- 72 % des travailleuses syndiquées ont un régime de soins dentaires comparativement à seulement 38 % des non syndiquées.¹

Les syndicats donnent du pouvoir aux femmes

Les syndicats rendent les milieux de travail plus démocratiques. Les conventions collectives retirent aux employeurs leur pouvoir arbitraire. Les syndicats donnent du pouvoir aux travailleuses et travailleurs, des moyens de négocier plus énergiquement ainsi que des façons de résoudre les différends qui les opposent aux employeurs par le biais d'une représentation syndicale et un accès aux procédures de grief.

Les femmes sont davantage intéressées à une adhésion syndicale que les autres travailleurs. Un récent sondage Vector montre que les travailleuses qui ont entre 18 et 34 ans se montrent favorables à la syndicalisation dans une proportion de 30 % supérieure à l'ensemble des travailleurs non syndiqués.

Cherchez les nouveaux membres du SCFP

Il faut avant tout considérer la clause sur le champ d'application de votre convention collective pour savoir qui sont les nouveaux membres possibles. Cette clause vous permet de savoir qui est protégé par la convention collective et qui ne l'est pas. Par exemple, un certain nombre de conventions collectives ne s'appliquent toujours pas aux travailleuses et travailleurs à temps partiel et occasionnels, des femmes pour la plupart. Il est important de syndiquer ces travailleuses et travailleurs pour les protéger de l'exploitation et pour que ces personnes ne deviennent pas un réservoir de main-d'œuvre à bon marché pour l'employeur.

Suivez le travail

Il peut exister dans votre milieu de travail des personnes dispensant des services bien qu'elles ne travaillent pas pour votre employeur. La raison peut en être que le travail a été donné en sous-traitance ou parce que l'emploi n'a jamais fait partie de votre unité de négociation. Nous devons maintenir un haut niveau de syndicalisation dans notre secteur et suivre notre travail même si nos emplois sont privatisés. Autrement, nous pourrions perdre des emplois syndiqués aux mains du plus bas soumissionnaire non syndiqué. La syndicalisation des femmes dans le secteur privé est très faible - seulement 14 % en 1999 comparativement à 76 % dans le secteur public.

Certaines occasions de recruter dans votre milieu de travail des personnes qui ne travaillent pas pour votre employeur pourraient également survenir. Par exemple, les services de garde de certaines écoles, les établissements d'éducation supérieure ou les universités sont gérés par des conseils d'administration sans but lucratif et ne sont toujours pas syndiqués.

Dressez un portrait de votre secteur

Il peut s'avérer utile parfois de dresser le portrait de votre secteur pour savoir qui fait le travail et qui est syndiqué dans votre communauté. Les membres du SCFP peuvent contribuer à élaborer de nouveaux projets de recrutement en identifiant les prestataires de services dans votre communauté. Par exemple, les militantes et militants du secteur des services de garde peuvent identifier des garderies non syndiquées dans leur communauté en tant qu'objectifs de recrutement possible.

La syndicalisation fait la force

Le recrutement d'un plus grand nombre de travailleuses est bénéfique à tous les membres du syndicat. Le recrutement de nouveaux membres au sein du syndicat renforce la position de toutes les travailleuses et tous les travailleurs pour obtenir une entente qui leur est favorable et bâtit une solidarité afin que notre travail soit acheté à juste prix. Le recrutement dans nos secteurs permet le maintien de notre force de négociation de sorte que l'employeur doit affronter un bloc uni et puissant. Le recrutement permet de protéger nos secteurs et, ainsi, de protéger l'ensemble de nos membres.

1 Le document de recherche no 11 du CTC, La négociation collective des syndicats et ses implications à l'égard du marché du travail pour les travailleuses au Canada