

# La sécurité économique des femmes :

# Un programme de travail pour les travailleuses

---

**Mémoire présenté par Unifor au  
Comité permanent de la  
condition féminine  
Mars 2017**

Merci d'avoir invité Unifor à contribuer à l'étude *Sécurité économique des femmes au Canada* effectuée par le Comité permanent de la condition féminine.

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Il représente plus de 310 000 travailleurs de tous les secteurs de l'économie, dont plus de 100 000 femmes. Nos membres féminines travaillent dans divers métiers, occupant des postes comme contrôleuses aériennes, préposées aux services de soutien, mécaniciennes ferroviaires, employées des services d'alimentation, préposées au service à la clientèle, électriciennes, conductrices d'autobus et vendeuses au détail, pour ne donner que quelques exemples.

De nombreuses personnes ont comparu devant le Comité pour parler de l'insécurité économique des femmes. Nous voulons nous concentrer sur un ensemble de problèmes en particulier : les défis auxquels font face les femmes de la classe ouvrière. Les deux situations extrêmes de la sécurité économique des femmes – la situation des femmes très vulnérables et celle des femmes qui visent les postes des cadres supérieurs – reçoivent souvent la plus grande partie de l'attention accordée à cette question. Les deux groupes méritent l'attention, mais nous devons nous assurer que les travailleuses de la classe moyenne ne sont pas oubliées.

Unifor croit au syndicalisme social, ce qui veut dire que nous défendons les droits des travailleurs en considérant l'être humain au complet. Celui-ci est affecté par ce qui lui arrive dans sa vie personnelle tout autant que par ce qui lui arrive dans son lieu de travail. Lorsqu'on examine les indicateurs de l'inégalité entre les hommes et les femmes, on constate qu'il s'agit de facteurs qui affectent essentiellement les travailleuses. Chez Unifor, nous ne mettons pas toutes les travailleuses dans le même lot, mais adoptons plutôt une approche intersectorielle et reconnaissons le contexte historique, social et politique qui conduit à certaines expériences, selon l'intersection de tous les motifs se rapportant à la discrimination.

Nous appuyons la volonté du gouvernement de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, de réduire la ségrégation professionnelle, de réduire la pauvreté chez les femmes et d'éliminer le harcèlement sexuel et la violence. Nous sommes d'avis que prendre des mesures pour améliorer la vie professionnelle des femmes contribuera de façon importante à régler ces problèmes.

Notre mémoire porte sur deux idées principales : l'accès à de bons emplois et l'équité en matière d'emploi; et assurer un revenu de retraite décent.

### **Accès à de bons emplois et l'équité en matière d'emploi**

Unifor croit que tout le monde mérite d'avoir accès à un bon emploi. Nous croyons également qu'avec une réglementation et des pratiques commerciales adéquates, chaque emploi peut être un bon emploi. L'atteinte de cet objectif exige des mesures concrètes et des mécanismes pratiques d'application et de responsabilité.

Voici quelques actions positives que le gouvernement fédéral peut mettre en place :

- Renforcer les mesures législatives sur l'équité en matière d'emploi pour assurer à plus de femmes l'accès aux métiers où elles sont traditionnellement sous-représentées;
- Améliorer la qualité de vie au travail pour les femmes dans les professions dominées généralement par les femmes, comme le secteur des soins;

- Investir dans un réseau public de garderies universelles, abordables, de grande qualité et à but non lucratif;
- Fixer le salaire minimum à 15 \$ l'heure;
- Régler la question du harcèlement sexuel et de la violence en milieu du travail, notamment en traitant les disparités du pouvoir qui contribuent à en augmenter la probabilité dans les situations de travail précaire et à temps partiel et dans le cas de programmes comme le Programme des travailleurs étrangers temporaires;
- Adopter des mesures législatives proactives en matière d'équité salariale et exiger la transparence des rémunérations;
- Faire tomber les obstacles en ce qui concerne l'accès aux congés comme le congé de maternité et le congé parental;
- Favoriser l'accès à la syndicalisation et aux négociations collectives, très importantes comme facteurs égalisateurs pour les femmes et extrêmement nécessaires pour rendre réels les droits qui ne sont valables que sur papier.

Le Comité a entendu de nombreuses personnes parler de ces éléments. Nous allons nous concentrer sur certains outils uniques mis au point par Unifor pour résoudre la question du harcèlement sexuel et de la violence afin de maintenir les femmes sur le marché du travail.

Le premier outil consiste en une procédure d'enquête conjointe. Lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée, l'employeur et le syndicat ont tous les deux des enquêteurs spécialement formés qui mènent l'enquête et tirent des conclusions conjointement. La procédure est utilisée par nombre des grands employeurs de nos membres, y compris dans des lieux de travail sous réglementation fédérale. Elle représente un pas formidable vers la résolution et la réduction efficaces du harcèlement sexuel en milieu du travail.

Le deuxième outil est notre programme des intervenantes auprès des femmes. Plus de 350 intervenantes auprès des femmes formées par Unifor œuvrent dans les lieux de travail partout au Canada. Leur rôle est d'aider et de soutenir les travailleuses qui sont victimes de violence familiale. Une femme est assassinée tous les six jours au Canada par son partenaire intime actuel ou antérieur. Les intervenantes auprès des femmes peuvent aider à évaluer les menaces et à élaborer des plans de sauvegarde. En plus de former les intervenantes, nous avons également négocié un congé payé pour violence conjugale.

Les enquêtes conjointes, le programme des intervenantes auprès des femmes et le congé payé pour violence conjugale sont autant de domaines où le gouvernement fédéral peut mettre en œuvre des mesures législatives et autant de mesures qu'il peut introduire dans le secteur non syndiqué.

## **Assurer un revenu de retraite décent**

L'effet cumulatif des expériences déterminées par le genre au cours de la vie se solde en moyenne par une retraite moins sûre pour les femmes que pour les hommes, à tous les échelons salariaux. En effet, l'accumulation des congés pour les soins aux enfants ou aux aînés peut faire en sorte que les femmes perdent des crédits de revenu d'emploi au titre du Régime de pensions du Canada ou d'un régime de retraite en milieu de travail. Les schémas sexués d'orientation et les salaires inférieurs pour les emplois

habituellement occupés par les femmes font en sorte que celles-ci reçoivent des prestations du régime de pension inférieures à ceux des hommes. De surcroît, les femmes qui occupent ces emplois n'ont souvent pas du tout accès à un régime de retraite. La nature précaire du travail traditionnellement effectué par les femmes implique que celles-ci n'ont peut-être pas suffisamment de revenus pour épargner en prévision de leur retraite, même si elles le voulaient.

La décision du gouvernement fédéral de renforcer le Régime de pensions du Canada était un pas important pour bonifier la sécurité du revenu à la retraite des femmes. Cependant, le défaut de maintenir l'abattement en raison du temps passé à élever les enfants ou les périodes d'invalidité fait en sorte que les femmes sont pénalisées pendant la retraite pour les années passées à effectuer un travail important, mais non rémunéré. Donc, inclure l'abattement dans l'expansion du Régime de pensions du Canada représente un grand pas de plus pour améliorer la sécurité économique des femmes tout au long de leur vie.

Améliorer la sécurité économique de femmes et assurer une participation égale de celles-ci dans l'économie canadienne exigent un effort conscient. Les éléments décrits précédemment représentent des actions concrètes pour atteindre ces deux buts. Nous sommes heureux de faire partie de la solution.