

Mémoire des TUAC Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes

Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada présenté par les TUAC Canada au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

Au nom des membres des TUAC Canada, nous vous remercions de nous donner l'occasion de formuler des recommandations au Comité permanent de la condition féminine sur la façon d'améliorer la sécurité économique des femmes au Canada et d'assurer leur participation égale à l'économie canadienne.

TUAC Canada (Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada) est le syndicat du secteur privé le plus progressiste du pays et il représente plus de 250 000 travailleurs de partout au Canada. Nous sommes la principale force des travailleurs des secteurs de la vente, de la transformation des aliments, de l'accueil et de la sécurité. Plus de 50 % de nos membres sont des femmes et 40 % de nos membres ont moins de 30 ans. Près de 10 000 membres des TUAC Canada travaillent dans des secteurs sous réglementation fédérale. Nos membres travaillent également dans le secteur des transports, dans des bases des Forces canadiennes, dans des caisses d'épargne et de crédit, dans les secteurs de la sécurité, des pêches, des minoteries (y compris la farine, les grains et l'orge) et de l'exploitation minière et dans d'autres milieux de travail sous réglementation fédérale.

Nous sommes heureux que le gouvernement fédéral se soit engagé à prendre des mesures en vue d'éliminer l'écart salarial entre les sexes, notamment des mesures visant à réduire la ségrégation professionnelle et la pauvreté chez les femmes, ainsi que des mesures visant à éliminer le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail.

TUAC Canada recommande au gouvernement la mise en œuvre des mesures suivantes pour aider à éliminer l'écart entre les sexes :

- Faire de l'élimination de l'écart salarial entre les sexes une priorité en matière de droits de la personne.
- Nous demandons l'adoption d'une loi fédérale proactive sur l'équité salariale qui se fonde sur les recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004. TUAC se joint à d'autres syndicats ouvriers et défenseurs de l'équité salariale pour demander l'adoption d'une telle loi cette année.
- Nous demandons au gouvernement fédéral d'imposer, par voie législative, un salaire vital. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires et peu rémunérés.

Mémoire des TUAC Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes

Une femme sur trois gagne moins de 15 \$ l'heure, comparativement à un homme sur cinq.

- Nous demandons au gouvernement d'éliminer les obstacles à l'accès à certains congés tels le congé de maternité et le congé parental. Selon de récentes recherches, le congé de maternité et le congé parental du Québec servent mieux les familles à faible revenu que le programme offert au reste du Canada. Cette situation est attribuable à plusieurs éléments, par exemple, des exigences d'admissibilité moins élevées, des semaines de congé supplémentaires qui sont perdues si elles ne sont pas utilisées pour le parent qui n'a pas donné naissance, et des taux de remplacement plus élevés pour certaines parties de la période de prestations.

Les membres des TUAC Canada ont diverses préoccupations d'ordre social et économique. Les recommandations supplémentaires suivantes se fondent sur des enjeux qui les touchent particulièrement :

TUAC Canada recommande de modifier la loi pour obliger les employeurs à adopter des pratiques fiables pour l'établissement des horaires de travail et à fournir de meilleures périodes de préavis. La majorité des employés du commerce du détail sont des femmes qui travaillent à temps partiel. Les employeurs ne garantissent pas toujours le nombre d'heures que travaillera un employé à temps partiel. Par conséquent, les avis de quart de travail ne sont pas donnés suffisamment à l'avance, l'horaire de travail fait l'objet de changements de dernière minute, des quarts de travail sont annulés juste avant de commencer et des quarts de travail sont tronqués après l'arrivée de l'employé. Cela permet à l'employeur d'avoir à sa disposition un grand bassin de gens qui sont prêts à travailler n'importe quand et au pied levé, puisque c'est la seule façon d'obtenir des heures de travail. Les pratiques incertaines en matière d'établissement des horaires nuisent à de nombreux employés, surtout aux employés à temps partiel. Ces pratiques touchent les femmes de façon disproportionnée et elles creusent l'écart salarial.

La section locale 1006A des TUAC Canada et les sections locales 175 et 633 des TUAC Canada ont récemment négocié un projet pilote d'établissement des horaires de travail en collaboration avec un grand employeur du secteur de la vente au détail de produits alimentaires. Ce projet vise à régler les problèmes liés aux préavis. En effet, ce calendrier de deux semaines permet à chaque employé de connaître son horaire de travail hebdomadaire au moins dix jours à l'avance. Sauf en cas d'urgence, après avoir affiché l'horaire, l'employeur ne peut pas le modifier sans le consentement des employés touchés. Il est important de fournir un préavis adéquat, car cela permet aux employés de planifier leur vie en vue de travailler le nombre d'heures qu'ils désirent.

Nous demandons également au gouvernement fédéral de faire la promotion d'un système de garde d'enfants universel et de haute qualité et de contribuer à son financement. TUAC Canada

Mémoire des TUAC Canada présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes

a récemment mené un sondage auprès des jeunes et des jeunes adultes parmi ses membres (plus de 60 % sont des femmes) pour leur demander ce que le gouvernement pourrait faire pour traiter les problèmes des jeunes travailleurs.¹ L'accès à un service de garde d'enfants universel et de haute qualité faisait partie des trois réponses les plus fréquentes.

Les femmes ne peuvent pas avoir accès à des emplois mieux rémunérés ou à des emplois à temps plein en raison du manque de services de garde d'enfants accessibles et abordables. Au Québec, les mères qui travaillent ont grandement tiré parti de la mise en œuvre de services de garde d'enfants universels et de grande qualité. On reconnaît généralement qu'il s'agit d'un élément essentiel à la réduction de l'écart salarial entre les sexes.

Selon ce que nous comprenons, on négocie actuellement un nouveau cadre d'éducation préscolaire et de garde d'enfants. Nous recommandons au gouvernement fédéral de prévoir, en collaboration avec les provinces et les territoires, un financement adéquat pour veiller à ce que toutes les familles canadiennes puissent avoir accès à des services de garde d'enfants de qualité et abordables, et de faire de la mise en œuvre d'un tel système universel une priorité.

Au nom des membres des TUAC Canada, nous encourageons vivement le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes à envisager d'adopter toutes les recommandations précédentes, afin d'améliorer la sécurité économique des femmes au Canada. Nous avons hâte de collaborer avec vous.

Respectueusement soumis par :

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada (TUAC Canada)

Le 29 mars 2017

¹ TUAC Canada (2017). *Mémoire au Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes*. Tiré de <http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/directions17/february/1713/TUAC-Memoire-pour-le-Groupe-dexperts-sur-lemploi-chez-les-jeunes-2017.pdf>