

# Comblers l'écart entre les genres

Nous pouvons y arriver par la négociation collective



Syndicat des Métallos  
234 avenue Eglinton Est, 8<sup>e</sup> étage  
Toronto, Ontario M4P 1K7  
416-487-1571

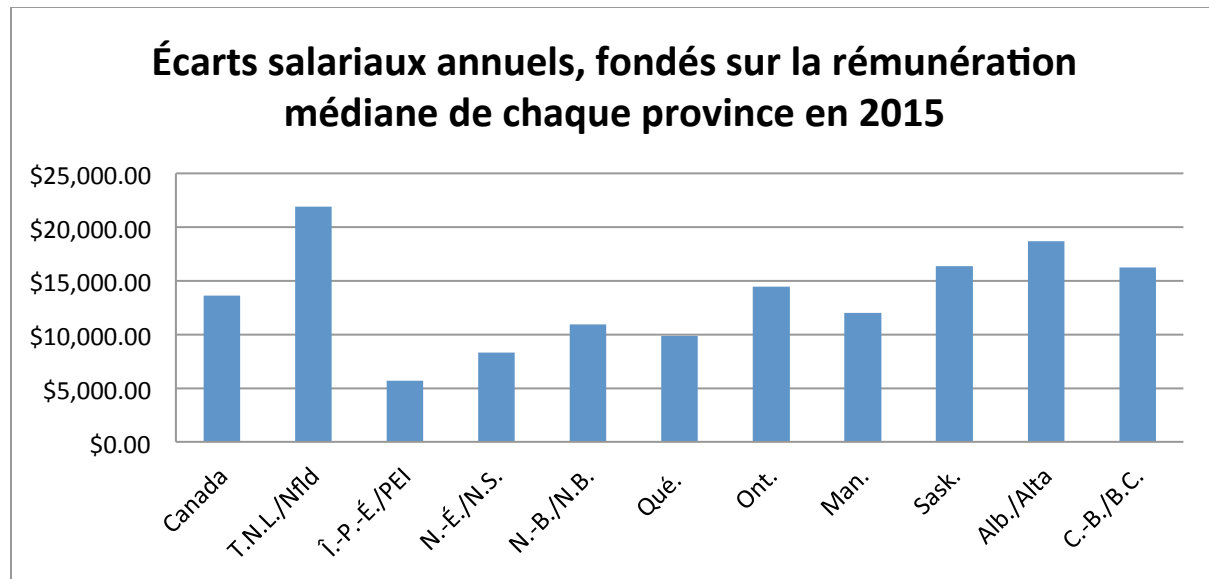
UNITED STEELWORKERS  
**USW**  
MÉTALLOS

## Comblent l'écart salarial entre les sexes – Nous pouvons y arriver par la négociation collective

Peu importe où vous vivez au Canada, il existe manifestement un écart salarial entre les sexes. Si nous examinons uniquement les taux horaires, l'écart est nettement moins prononcé que si nous considérons la rémunération annualisée.

Nous avons réussi à éliminer certaines des inégalités les plus flagrantes entre les hommes et les femmes qui exécutent le même travail. Cependant, le travail que les femmes ont le plus tendance à accomplir (prodiguer des soins, par exemple) continue d'être sous-évalué. De plus, les femmes sont plus susceptibles d'être embauchées à temps partiel et de prendre des congés (souvent sans solde) pour s'acquitter de responsabilités familiales. Il s'agit là de quelques facteurs qui contribuent à l'écart salarial entre les sexes au Canada.

**Donc, à quel point l'écart est-il néfaste? Écart salarial par compétence territoriale :**



Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0073

Le tableau ci-dessus fait état de l'écart salarial **pour toutes les femmes comparativement à tous les hommes**. L'écart salarial est *beaucoup plus marqué* dans le cas des Noires et d'autres femmes de couleur, des femmes autochtones, des femmes handicapées, des femmes LGBTQ et des immigrantes. Terre-Neuve-et-Labrador et l'Alberta enregistrent les écarts les plus importants (près de 40% selon la rémunération annualisée), alors que l'Î.-P.-É. affiche le taux le moins élevé, se situant à près de 20%, en fonction de la rémunération annualisée.

### Que pouvons-nous faire à ce sujet?

Il existe des recours judiciaires dans *certaines* compétences territoriales, mais ceux-ci ne sont pas suffisants!

## **Salaire égal pour un travail égal opposé à salaire égal pour un travail de valeur égale :**

Parce que nous faisons partie d'un syndicat et que nous négocions des grilles salariales ou des taux horaires, nous croyons souvent qu'il n'existe aucun écart salarial entre les hommes et les femmes du fait que le travail est rémunéré au même taux, sans égard au sexe de la travailleuse ou du travailleur. Les syndicats réussissent souvent à garantir à la main-d'œuvre **un salaire égal pour un travail égal**. Cependant, à elle seule, cette initiative n'élimine pas automatiquement l'écart salarial et de rémunération entre les sexes. Malgré l'existence de grilles salariales, la syndicalisation n'élimine pas automatiquement les problèmes comme la ségrégation professionnelle, qui consiste pour les femmes à être classées dans certaines catégories d'emplois et la plupart des hommes dans d'autres. Le travail que les femmes ont le plus tendance à exécuter, que ce soit dans un seul lieu de travail ou dans l'ensemble de l'économie, est sous-évalué. Le concept d'équité salariale ou de **salaire égal pour un travail de valeur égale** cherche à éliminer les faibles salaires des emplois ou professions à prédominance féminine. Il est possible de réaliser un tel objectif grâce à un processus formel d'équité salariale dans les compétences territoriales où il existe une législation exhaustive. Là où il n'en existe pas, c'est souvent à l'employeur et au syndicat (si la main-d'œuvre du lieu de travail est syndiquée) qu'incombe la responsabilité de repérer les inégalités salariales entre les sexes et de les éliminer par l'évaluation des emplois, la négociation collective et l'action politique. Sans un effort de grande envergure de la part des femmes, il est peu probable que cet objectif se concrétise.

Même si l'équité salariale est une exigence prévue par la loi, le syndicat joue quand même un rôle actif dans le processus, en participant à l'évaluation des emplois et en veillant à ce que l'employeur s'acquitte de ses obligations en la matière.

## **De quelle façon la négociation collective peut-elle nous servir à réduire l'écart de rémunération entre les sexes?**

Au-delà des lois formelles sur l'équité salariale, nous détenons un pouvoir considérable nous permettant de réduire l'écart grâce à la négociation collective. Nous ne devons jamais oublier que S'IL existe une loi sur l'équité salariale, le processus sera distinct de celui de la négociation, et que nous ne pourrons pas le contourner.

À elle seule, l'existence d'une loi sur l'équité salariale et d'un plan d'équité salariale à votre lieu de travail **ne suffit pas pour éliminer les problèmes comme la ségrégation professionnelle, la surreprésentation des femmes dans les postes à temps partiel, la perte de revenu découlant des obligations disproportionnées liées aux soins et à la famille dont les femmes doivent s'acquitter, ou la disparité en ce qui concerne les pensions et les prestations**. Voici certaines clauses que nous pouvons aborder pendant la négociation collective :

## **Sommaire des éléments contractuels à examiner :**

- 1. Salaires**
  - a. Évaluation des emplois
    - i. Système non sexiste
    - ii. Participation du syndicat tout au long du processus
    - iii. Résolution des différends
  - b. Négociation des salaires – Vérification des salaires
    - i. Identification de la ségrégation dans les emplois ou les grilles salariales
    - ii. Étendue des grilles salariales
    - iii. Travail à temps plein et à temps partiel
- 2. Clauses de congé**
  - a. Ajouter à ce que la loi prévoit
    - i. Compléments salariaux
    - ii. Protection de l'emploi
    - iii. Conditions souples sans perte ou avec perte minimale de salaire
    - iv. Congé pour violence conjugale
    - v. Congés de maladie
    - vi. Congés annuels
- 3. Autres clauses financières**
  - a. Pensions
  - b. Avantages sociaux
  - c. Garde d'enfants
  - d. Logement et transport
- 4. Autres clauses**
  - a. Définitions de temps partiel et de temps plein
  - b. Horaires et heures de travail
  - c. Affichage des postes et recrutement
  - d. Discrimination et harcèlement
  - e. Santé et sécurité

## 1. Salaires :

### a. Équité salariale (un salaire égal pour un travail de valeur égale) :

Votre compétence territoriale peut avoir adopté une loi sur l'équité salariale qui prévoit l'obligation de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale :

<i>Compétence territoriale</i>	<i>Lois sur l'équité salariale?</i>	<i>Secteurs visés</i>
<b>C.-B.</b>	<b>Non – Cadre stratégique pour la négociation de l'équité salariale</b>	<b>Secteur public</b>
<b>Alb.</b>	<b>Aucune loi, aucun cadre stratégique</b>	--
<b>Sask.</b>	<b>Non – Cadre stratégique pour la négociation de l'équité salariale</b>	<b>Secteur public</b>
<b>Man.</b>	<b>Oui – Ensemble complet de lois</b>	<b>Secteur public, sauf municipalités</b>
<b>Ont.</b>	<b>Oui – Ensemble complet de lois (proactives)</b>	<b>Secteurs public et privé</b>
<b>Qué.</b>	<b>Oui – Ensemble complet de lois (proactives)</b>	<b>Secteurs public et privé</b>
<b>N.-B.</b>	<b>Oui – Ensemble complet de lois</b>	<b>Fonction publique</b>
<b>N.-É.</b>	<b>Oui – Ensemble complet de lois</b>	<b>Secteur public</b>
<b>Î.-P.-É.</b>	<b>Oui – Ensemble complet de lois</b>	<b>Secteur public</b>
<b>T.-N.-L.</b>	<b>Non – Cadre stratégique pour la négociation de l'équité salariale</b>	<b>Secteur public</b>
<b>Canada</b>	<b>Législation applicable au secteur fédéral (fondée sur les plaintes)</b>	

Dans les compétences territoriales où des lois régissent l'équité salariale, l'employeur est tenu d'établir un plan d'équité salariale, dont l'élaboration se fera en général indépendamment de la négociation. Même en la présence d'un plan, il existe toujours des moyens de réduire l'écart salarial et de rémunération entre les sexes par la négociation.

### b. Déterminer quelles sont les disparités salariales entre les sexes :

Information nécessaire et questions initiales à poser :

- **Répartition selon le sexe** des données sur l'unité de négociation (Vous pouvez aussi demander des données sur l'âge, les dates d'embauchage, l'ethnicité et d'autres facteurs, si vous soupçonnez l'existence d'inégalités supplémentaires de rémunération fondées sur ces derniers. N'oubliez pas que l'écart entre la rémunération des femmes de race blanche et celle que reçoivent les femmes de couleur, les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes LGBTQ est plus grand – si possible, nous voulons éliminer le plus grand nombre de ces inégalités.)

- Dans quelles catégories d'emplois les femmes sont-elles embauchées?
- Existe-t-il des catégories d'emplois à prédominance féminine (définis habituellement comme étant occupés par plus de 60% des femmes)?
- Dans ces catégories, les taux salariaux sont-ils inférieurs à ceux des emplois à prédominance masculine (définis habituellement comme étant occupés par plus de 70% des hommes) ou non sexistes?
- Dans les emplois occupés principalement par des femmes, l'étendue de la grille salariale est-elle plus longue que celle des emplois à prédominance masculine ou non sexistes?
- Les femmes sont-elles plus nombreuses dans les postes à temps partiel? Ces postes sont-ils rémunérés au même taux horaire que ceux à temps plein?

S'il existe des preuves systémiques que les femmes sont moins rémunérées que les hommes, vous avez plusieurs options :

### Évaluation des emplois :

#### a) En rapport avec l'équité salariale :

Si votre compétence territoriale a adopté des lois strictes sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé, votre lieu de travail aura probablement établi un plan pour l'atteindre. Dans ce cas, le plan prévoit (ou aura prévu) l'évaluation des emplois en vue de l'atteindre et de la maintenir. Il est toujours bon de vérifier si l'employeur remplit ses obligations en ce sens. **Rappelez-vous : lorsque la loi prévoit une obligation d'assurer l'équité salariale, le processus visant à l'atteindre est distinct de celui de la négociation collective.**

De plus, il importe de savoir que ni l'une ni l'autre des parties ne peut contourner cette obligation par la négociation. Vérifiez votre convention afin de déterminer si elle comprend une déclaration ou des clauses indiquant que l'employeur a respecté toutes ses obligations relativement à l'équité salariale ou que le syndicat ne déposera aucune plainte à cet égard pendant la durée de la convention collective.

#### b) Processus distinct :

Cependant, s'il n'existe aucune obligation formelle d'effectuer une analyse de l'équité salariale, **l'évaluation des emplois demeure un outil précieux qui permet de cerner et d'éliminer la sous-rémunération systémique des femmes.**

#### Étapes initiales :

- Négocier des clauses pour garantir la participation du syndicat à l'évaluation des emplois.
- Négocier le SES (une solution simple à l'évaluation) ou un autre système.
  - Le Syndicat des Métallos a créé un système non sexiste d'évaluation des emplois (SES) qu'il a mis en place dans de nombreux lieux de travail au pays. À l'heure actuelle, nous revoyons le système et le mettons à jour.

Par conséquent, il est important de vérifier auprès de votre permanente ou permanent si le système peut constituer une option. **Sinon, nous devons négocier la participation du syndicat à tout processus d'évaluation des emplois et veiller à l'instauration d'un système non sexiste.**

En quoi consiste l'évaluation des emplois et pourquoi est-ce important que le syndicat participe au processus?

L'évaluation des emplois est un processus systématique d'analyse des emplois. Elle fournit un moyen de repérer les emplois sous-évalués et de trouver des mécanismes visant à remédier à la sous-évaluation de ces emplois. Le processus peut être modifié et doit faire l'objet de négociation, et il nécessite la participation des travailleurs et de la direction. Les membres doivent être fortement représentés pendant tout le processus afin de garantir une analyse et une évaluation adéquates des emplois.

**Collaborez avec votre permanente ou permanent en vue de proposer des clauses qui établiront le processus d'évaluation des emplois.** Personne ne connaît votre emploi mieux que vous. Si la tâche est laissée uniquement à l'employeur, il y a de bonnes chances que les descriptions de postes et l'évaluation qui s'ensuit ne représentent pas toutes les fonctions et responsabilités de l'emploi.

**i. Comités et processus d'évaluation des emplois :**

- Négociez des clauses en vue d'établir un comité d'évaluation. Ce faisant, vous assurerez la participation du syndicat, et le temps libre nécessaire à l'évaluation des emplois, cette dernière étant une tâche qui demande beaucoup de temps!
- Voici certains éléments du travail du comité :

**Planification** du processus et établissement des échéanciers.

**Formation** (recevoir et dispenser la formation sur la façon d'élaborer les descriptions de poste, d'utiliser un système d'évaluation des emplois et de déterminer si les descriptions sont adéquates).

**Analyse** des emplois et rédaction des descriptions de poste :

Collaborez avec les personnes qui exécutent les tâches et avec les superviseurs directs afin d'obtenir des descriptions et de réaliser une analyse des emplois aussi précises que possible.

**Création** ou validation d'un plan d'évaluation des emplois.

**Évaluation des emplois**

Évaluation de l'EMPLOI et non du titulaire du poste.

### **Mise en œuvre**

Création de nouvelles grilles salariales tenant compte des emplois réévalués.

**Maintien** du plan d'évaluation, les emplois pouvant changer au fil du temps.

Rencontre avec l'employeur tout au long du processus

Établissement des échéanciers

Résolution des différends

### **ii. L'outil propre à l'évaluation des emplois – la liste de contrôle :**

**Non sexiste** (par le passé, de nombreux systèmes d'évaluation des emplois ont systématiquement sous-évalué le type de travail souvent accompli par les femmes, comme la prestation de soins ou les tâches administratives). L'analyse des emplois, les descriptions de poste, la détermination de la valeur des facteurs permettant d'attribuer des points à un emploi, l'évaluation elle-même ou l'établissement des salaires se fondent souvent sur des préjugés.

**Aptitudes, effort, responsabilités et conditions de travail** – ces facteurs sont à la base de tous ceux qui servent à déterminer la valeur d'un emploi.

**Effet sur le travail des femmes** – l'outil ne devrait pas avoir comme effet de réduire la valeur du travail des femmes.

**Réalisable tant par le syndicat que la direction.**

**Tient compte du type de travail accompli** (par exemple, un système conjoint d'évaluation mis en place dans une usine de fabrication peut ne pas convenir dans un contexte médical ou universitaire).

**Important :** le présent document se veut uniquement un guide visant à fournir une introduction à l'évaluation des emplois. Travaillez avec le personnel syndical au développement d'un processus conjoint, et négociez des clauses et un système ou un processus d'évaluation des emplois.

### **Vérification des clauses financières et autres dispositions en préparation à la négociation**

#### **Négociation des salaires :**

- Si les femmes se retrouvent dans les catégories inférieures de la grille salariale, négociez :
  - des hausses salariales supplémentaires pour ces catégories;
  - des hausses en dollars plutôt qu'en pourcentages.



Utilisez un tableau comme celui ci-dessous pour suivre l'information de près :

<i>Catégorie</i>	<i>Échelon de la grille salariale</i>	<i>N<sup>bre</sup> d'hommes</i>	<i>N<sup>bre</sup> de femmes</i>
	Total		
	%		

(Note : le tableau peut aussi être agrandi et adapté de façon à vérifier l'existence d'autres inégalités fondées sur l'ethnicité, l'âge, le handicap, etc.)

**Les femmes sont-elles surreprésentées dans les emplois à temps partiel?**

	<i>Main-d'œuvre à temps partiel</i>	
<i>Échelon de la grille salariale</i>	<i>N<sup>bre</sup> d'hommes</i>	<i>N<sup>bre</sup> de femmes</i>
<i>Total</i>		
<i>%</i>		

**Calcul du salaire moyen :** si vous pouvez obtenir les données pour chaque membre de l'unité de négociation.

	<i>Salaire des hommes</i>	<i>Salaire des femmes</i>
<i>Total</i>		
<i>Moyenne</i>		

### Par catégorie d'emplois :

<b>Hommes –</b> Catégories (selon les données ci- haut sur les catégories à préd. masc.)	Salaire le plus faible	Salaire le plus élevé	N <sup>bre</sup> d'échelons avant le salaire le plus élevé	<b>Femmes –</b> Catégories (selon les données ci- haut sur les catégories à préd. fém.)	Salaire le plus faible	Salaire le plus élevé	N <sup>bre</sup> d'échelons avant le salaire le plus élevé
<b>Moyenne</b>				<b>Moyenne</b>			

### Étendue des grilles salariales

- Si les grilles salariales des catégories d'emplois à prédominance féminine comportent plus d'échelons que celles à prédominance masculine, essayez de les compresser.

### Questions à poser en fonction des résultats :

- Les revenus des femmes sont-ils plus faibles que ceux des hommes?
- Les femmes se retrouvent-elles principalement dans des catégories à faible salaire?
- Les grilles salariales pour les hommes ont-elles plus d'échelons que celles des femmes?
- Les taux des hommes à l'embauchage sont-ils plus faibles que ceux des femmes?
- Qui a le plus accès aux heures supplémentaires? L'attribution se fait-elle selon les heures hebdomadaires, les heures quotidiennes ou les quarts?
- La main-d'œuvre à temps partiel reçoit-elle le même taux de salaire que la main-d'œuvre à temps plein (sur une base horaire)?
- Les femmes sont-elles surreprésentées dans les emplois à temps partiel?

Grâce à la vérification et aux réponses aux questions ci-dessus, vous pourrez déterminer sur quoi axer vos propositions salariales et renforcer vos arguments sur l'établissement d'un processus d'évaluation.

Si le nombre d'échelons des grilles salariales des catégories d'emplois à prédominance féminine est plus élevé, proposez de les compresser; si les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel, veillez à négocier des clauses sur les avantages sociaux, les pensions, les heures supplémentaires et d'autres dispositions pour réduire l'écart salarial de la main-d'œuvre à temps partiel; si les femmes sont classées principalement dans les échelons inférieurs, il pourrait s'avérer logique de proposer une hausse salariale horaire en cents l'heure plutôt qu'en pourcentage.

## 2. Clauses de congé

### Revoir et améliorer ces clauses : protéger la flexibilité des congés ET les revenus

#### Objectifs :

- Garantir une protection aux personnes ayant besoin de congés pour concilier les responsabilités familiales.
- Réduire les pénalités salariales imposées aux personnes qui ont besoin de ces congés (les femmes assument ces responsabilités de manière disproportionnée).
- Égaliser les congés entre les hommes et les femmes, éliminer les préjugés contre les hommes qui prennent des congés et mettre fin aux sanctions que subissent les femmes qui le font (ou même aux hypothèses voulant qu'elles le fassent à l'avenir).

#### Congés :

Comme point de départ, améliorez les clauses fondamentales en vigueur dans votre compétence territoriale. La loi protège de nombreux congés, qu'il s'agisse des journées de maladie, des congés de maternité et parental, de soignant ou d'autres. Cependant, ces derniers n'offrent qu'un faible revenu de remplacement, voire aucun. **À quoi sert un congé protégé si on n'a pas les moyens de s'en prévaloir?**

#### Législation pertinente que vous voudrez connaître avant les négociations :

Les lois du travail et les normes d'emploi provinciales (compétence provinciale) ou les lois du travail et les normes d'emploi fédérales (compétence fédérale) :

#### Quels congés la loi pourrait-elle prévoir?

Journées de maladie

Congés annuels

Jours fériés

Congé pour urgence personnelle

Congé pour violence conjugale [récent]

#### Congés prévus aux termes de l'assurance-emploi?

Congé de maternité et congé parental

Congé de soignant

Congé pour les parents qui ont des enfants gravement malades

Congé de maladie (à long terme)

*Ressources sur les jours fériés : Emploi et Développement social Canada; Service Canada; normes du travail provinciales*

**Comment accroître les droits aux jours fériés?** (Rappelez-vous qu'il ne s'agit pas simplement de protéger l'emploi pendant un congé, mais aussi de minimiser la perte de revenu qui contribue à l'écart salarial entre les sexes.)

1. Congé de maternité **et** congé parental :
  - a. Compléments salariaux au-delà des 55% accordés par l'A.-E.
  - b. Compléments salariaux pour les congés d'adoption
  - c. Définition inclusive des parents
  - d. Politiques de retour au travail – garantissant la disponibilité du même emploi ou d'un emploi équivalent au retour au travail (aucune rétrogradation à une catégorie inférieure)
2. Journées de maladie sans perte de salaire pour la main-d'œuvre à temps partiel et à temps plein
3. Congés payés pour urgence personnelle et familiale
4. Congés payés pour violence familiale/conjugale
5. Compléments salariaux pour les congés de soignant (au-delà des 55% accordés par l'A.-E.)
6. Congés annuels et indemnité de congés annuels pour la main-d'œuvre à temps partiel

*Veillez noter que les définitions des membres d'une famille varient selon la compétence territoriale. Assurez-vous que votre convention collective comporte des clauses aussi inclusives que possible afin d'en couvrir tous les membres (pour le congé de soignant).*

**Autres clauses sur les responsabilités familiales à revoir et à améliorer :**

- Votre convention collective comprend-elle des clauses sur les fausses couches et l'accouchement d'un mort-né?
- Les parents adoptifs ont-ils droit aux mêmes avantages sociaux que ceux dont bénéficient les parents biologiques/naturels?
- Comporte-t-elle des clauses visant à protéger la santé génésique des femmes?
  - Y trouve-t-on des clauses particulières sur la santé et la sécurité s'appliquant aux femmes qui manipulent des produits chimiques pouvant nuire à leur santé génésique?
- Comprend-elle des clauses visant les mères allaitantes ou les femmes enceintes?
- Prévoit-elle des congés de garde d'enfants et d'aînés offrant des prestations en guise de remplacement de salaire?
- Y existe-t-il des clauses sur la responsabilité des soins à des personnes en dehors de la famille biologique?

*(Consultez les lois relatives au travail, à l'emploi et aux droits de la personne pour comprendre les droits fondamentaux, puis négociez des améliorations à ces clauses.)*

### 3. Autres clauses non salariales

#### contribuant à réduire l'écart salarial entre les sexes :

- **Pensions**
  - Parce que les pensions sont d'ordinaire liées aux salaires, le fait d'améliorer l'équité salariale pour les femmes rehaussera leurs prestations de retraite.
  - Les employés sont-ils tous visés, y compris ceux à temps partiel?
  - Quel type de régime de retraite est en place (à prestations déterminées, à contributions déterminées, interentreprises ou régime conjoint, REÉR collectif)?
    - Les régimes à prestations déterminées et l'écart salarial entre les sexes :
      - Le régime est-il lié aux salaires ou s'agit-il d'un régime à prestations uniformes?
      - S'il se fonde sur les revenus annuels, les femmes recevront probablement des prestations moins élevées.
      - Années de service : comment les congés sont-ils comptabilisés?
        - Existe-t-il des options de rachat d'années de service permettant de recevoir une pleine pension?
    - Les régimes à cotisations déterminées et l'écart salarial entre les sexes :
      - En raison des faibles salaires et du nombre peu élevé d'heures, les cotisations aux régimes sont moins élevées.
      - Les employés cotisent-ils pendant qu'ils sont en congé?
      - Dans le cas des régimes de capitalisation (un type courant de régime à cotisations déterminées), l'espérance de vie des hommes sert souvent à établir des hypothèses sur les revenus futurs, ce qui, lors de l'achat d'une rente, engendrera des versements moindres pour les femmes.
    - Régimes interentreprises : ces régimes peuvent s'avérer une meilleure option pour les femmes, qui sont plus susceptibles de changer d'emploi au cours de leur vie.
  - Admissibilité – s'applique-t-elle aux employés à temps plein et à temps partiel?
  - Définition des heures – si la main-d'œuvre à temps plein est la seule à avoir droit à une pension, comment sont définies les heures à temps plein (par exemple, équivalent-elles à 37,5 heures par semaine? Ou à 60 heures aux deux semaines? Ou même à 24 heures par semaine?)
  - Accumulation du service pendant les congés – le temps pendant lequel les employés sont en congé sera-t-il pris en considération dans les années de service ouvrant droit à pension d'un membre?

#### Quelles clauses pouvons-nous négocier pour réduire l'inégalité des pensions?

- Salaire égal
- Couverture pour toute la main-d'œuvre, y compris celle à temps partiel
- Service reconnu pour les absences du travail, tout particulièrement pour l'éducation des enfants et les soins familiaux
- Capacité d'achat d'années de service
- Maintien du versement des cotisations à un régime pendant un congé

- Réduction du seuil d'admissibilité (souvent basé sur les années de service ou les heures de travail)
- Examen des régimes interentreprises sectoriels qui tiennent compte du roulement du personnel
- **Prestations du régime de santé et de bien-être**
  - **Qui le régime couvre-t-il?**
    - Les employés à temps partiel sont-ils admissibles aux prestations? Sinon, le régime leur verse-t-il un montant équivalent tenant lieu de prestations?
    - Qu'en est-il des employés occasionnels et temporaires?
    - Prestations familiales – quels membres de la famille le régime couvre-t-il?
  - **Quels avantages offre le régime?**
    - Collaborez avec votre permanente ou permanent afin d'obtenir que l'employeur divulgue les avantages du régime.
    - Exemple de discrimination fondée sur le sexe dans les régimes d'avantages sociaux : certains peuvent ne pas couvrir des types de limitations des naissances ou de traitements *in vitro* alors qu'ils couvriront les traitements visant principalement les hommes (comme le Viagra).
    - Offre-t-il des services de conseils et de santé mentale?
    - Couvre-t-il les services paramédicaux en cas d'apparition graduelle ou à long terme de lésions (plus susceptible de se produire dans le domaine des soins de santé, par exemple)?
  - **Considérations pour les employés transgenres**
    - Veillez à ce que les avantages s'appliquent adéquatement aux employés transgenres, ce que de nombreux régimes provinciaux ne font pas (hormonothérapie, couverture pour l'affirmation du genre, conseils, etc.)
- **Indemnités de garde d'enfants**
  - Remboursement des frais de garde d'enfants
  - Couverture pour les coûts liés aux heures ou quarts de travail inhabituels
- **Aide au logement**
- **Indemnités de transport** (en particulier pour les heures ou quarts inhabituels)
- Examinez les **primes** ou les **incitatifs liés au rendement**.
  - À qui profitent-ils? Comment les détermine-t-on? Qui y est admissible?
- **Éducation et perfectionnement**
  - Quelles sont les exigences? Les salaires des échelons supérieurs des catégories à prédominance féminine sont-ils plus susceptibles d'exiger un certain niveau de scolarité (comme l'agrément en diététique pour obtenir le taux le plus élevé, s'il s'agit d'un emploi dans une maison de soins de longue durée)?
  - Les cours suivis volontairement sont-ils subventionnés ou remboursés?
  - Formations obligatoires :
    - Quand ont-elles lieu?
    - Les employés sont-ils rémunérés pendant les formations?
    - Où ont-elles lieu?
    - Des services de garde d'enfants sont-ils offerts?

## 4. Clauses linguistiques

### et autres éléments linguistiques :

- **Utilisez un langage non sexiste dans toute la convention collective.**
- **Définitions de temps partiel/temps plein**
  - Seuil inférieur pour être considéré à temps plein (aux fins de l'admissibilité aux prestations et à une pension si les employés à temps partiel ne sont pas couverts).
- **Horaires :**
  - S'ils sont variables, affichez-les au moins deux semaines à l'avance.
  - Le choix des horaires s'accroît avec l'ancienneté.
- **Heures de travail :**
  - Heures de travail suffisantes et temps libre suffisant entre les quarts.
  - Éliminer la capacité de l'employeur à déplacer les employés du statut à temps plein à celui à temps partiel, et inversement.
  - Indemnité de présence : minimum de quatre heures au taux normal.
  - Clauses concernant les heures inhabituelles (aux fins de coordination avec les indemnités de garde d'enfants et de transport, etc.).
  - Travail de nuit : dans le domaine de la santé, assurez une rémunération adéquate pour le travail de nuit. (Par exemple, les fournisseurs de soins à domicile qui travaillent la nuit sont exemptés du salaire minimum en Ontario. Négociez une rémunération et des primes pour le travail de nuit. Dans les emplois à prédominance masculine, les quarts de nuit sont souvent rémunérés à un taux plus élevé, même s'ils peuvent prévoir des heures de sommeil, comme pour les pompiers.)
- **Clause sur l'affichage des postes, l'embauche et l'équité :**
  - Éloignez-vous des pratiques d'embauche de bouche à oreille; optez plutôt pour l'affichage obligatoire des postes énumérant clairement les critères.
  - Droit du syndicat d'obtenir tout affichage de poste et droit de déposer un grief en cas de violation du processus d'affichage et d'embauche.
  - Clauses non sexistes
- **Possibilités de formation additionnelles :**
  - Qui y a accès? Quand ont-elles lieu? Où ont-elles lieu?
- **Santé et sécurité :**
  - Clauses anti-harcèlement (inclusives) et formation
  - Formation sur la violence au travail et la violence conjugale
    - Soutien par les pairs dans le lieu de travail
    - Premiers répondants dans les cas de violence conjugale au travail
    - Délégués sociaux
  - Santé mentale
    - Clauses types proposées par le syndicat
  - Comité mixte de santé et de sécurité
    - Le comité comprend-il des femmes? Assurez leur participation.
    - Reconnaître les répercussions différentes des risques et des dangers sur les femmes.

- Espaces pour les femmes
  - Toilettes et vestiaires, en particulier dans les lieux de travail à prédominance masculine.
  - Équipement de protection individuelle de tailles convenant aux femmes.
- Meilleure reconnaissance des blessures psychosociales.
- Indemnisation en cas de blessures de longue durée. (Les femmes accomplissent souvent des travaux physiques; cependant, les blessures qui en résultent ont plus tendance à apparaître graduellement plutôt que de résulter d'un accident précis; les femmes sont moins susceptibles de bénéficier d'une couverture d'assurance et plus susceptibles de voir leurs réclamations refusées.)
- **Éducation :**
  - Violence conjugale
    - Reconnaissance des signes précurseurs, outils pour contrer la violence, accès à des ressources, personnes de soutien au travail.
  - Harcèlement au travail
    - Outils pour reconnaître le harcèlement, traiter les plaintes et l'éliminer (dans le lieu de travail et le syndicat).
  - Discrimination
    - Bien faire connaître les droits et les recours.
  - Soutien par les pairs dans le lieu de travail.
  - Accès égal à la formation sur la négociation collective et les autres rôles syndicaux.
- **Comités de la condition féminine :**
  - Les statuts du Syndicat des Métallos exigent l'établissement d'un comité de la condition féminine dans chaque section locale.
  - Quel est le rôle du comité de la condition féminine tant pendant les négociations qu'entre les rondes de négociation?



## 5. Établir l'élimination de l'écart salarial et de rémunération entre les sexes au rang des priorités

### Participez à la négociation :

**Travaillez sur les priorités avec le comité de négociation, votre permanente ou permanent et les membres.**

Il est peu probable que vous arriviez à obtenir tous les changements nécessaires à la convention collective au cours d'une seule ronde de négociations.

**Déterminez quelles sont les questions qui touchent le plus vos membres – établissez un comité de la condition féminine, veillez à l'élection de femmes au comité de négociation et tendez la main aux femmes dans le lieu de travail.**

- **Résultats de la vérification**
- **Sondages** (ceux-ci peuvent s'avérer particulièrement importants pour les femmes qui craignent de s'exprimer.)

### Faites de l'équité une priorité :

Dans certains lieux de travail, les questions d'équité peuvent être considérées comme «secondaires». On s'attend souvent à ce que les femmes, les personnes de couleur et d'autres membres qui sont fréquemment marginalisés répriment toute revendication visant à redresser les inégalités «pour le bien de tous».

Ou bien, quand un comité de négociation met l'accent sur l'élimination de l'écart salarial et de rémunération pendant une ronde de négociations, les femmes peuvent SEMBLER être plus favorisées que les hommes. Rappelez-vous que par le passé les personnes qui semblent en tirer davantage profit dans une seule ronde ont été perdantes de façon répétée, et qu'en **négoçant l'égalité en priorité, nous voulons faire en sorte que tout le monde soit sur un même pied d'égalité.**

Nous devons nous efforcer de communiquer avec nos lieux de travail, de les sensibiliser et de les recruter afin de rallier l'appui qui permettra d'établir la négociation de l'égalité au rang des priorités.

**Communiquez de manière continue** au sujet de la nécessité d'améliorer les clauses de la convention collective, tout en effectuant un suivi constant des statistiques.

### Éducation continue

**Faites connaître les réussites** (par exemple, les clauses sur les congés pour violence conjugale que les Métallos ont réussi à faire adopter dans leurs conventions).

## **Ressources :**

Permanentés, permanents et bureaux national et des districts (veillez à obtenir du Service de la recherche, de l'éducation et de l'égalité, etc., des exemples de clauses et de comparateurs efficaces).

*Guide de négociation : Remédier à la violence familiale/conjugale dans les conventions collectives du Syndicat des Métallos* (téléchargeable à [www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolen-2016/ressources/guide-negociation](http://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolen-2016/ressources/guide-negociation))

*Guide de négociation du Syndicat des Métallos visant à faire progresser les droits des Autochtones* (téléchargeable à <https://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/activisme/droits-personne-egalite/ressources/guide-de-negociation-pour-faire-avancer-droits-autochtones>)

## 6. Rétroaction et négociations supplémentaires en vue de réduire l'écart de rémunération

Comment peut-on utiliser le présent guide ou le développer davantage afin de veiller à éliminer l'écart de rémunération pour toutes les femmes? Comment peut-il mieux tenir compte des conditions qui amplifient l'écart salarial pour les femmes confrontées à de multiples inégalités? Qu'avons-nous oublié en ce qui concerne les effets et les solutions s'appliquant aux femmes de couleur, aux femmes handicapées, aux femmes autochtones, aux femmes LGBTQ, et d'autres?

Quels obstacles les femmes qui désirent s'impliquer à l'échelle locale, nationale et des districts doivent-elles surmonter dans notre syndicat? Comment ce dernier peut-il assurer une meilleure participation des femmes? Comment peut-il appuyer les femmes qui occupent des postes de dirigeantes à divers échelons?

Quel est le rôle du comité de la condition féminine à l'échelle locale?

Collecte de clauses contractuelles : Nous aimerions rassembler des exemples de clauses sur l'égalité que vous avez négociées en vue de créer une ressource pouvant aider les comités de négociation. **Si vous avez des clauses contractuelles dont vous aimeriez nous faire part, veuillez nous les envoyer à [info@metallos.ca](mailto:info@metallos.ca).**

### Quelques conseils de l'Organisation internationale du Travail sur l'importance de négocier l'égalité entre les sexes

La négociation de l'équité entre les sexes est importante pour les raisons suivantes :

- Les questions féminines sont des questions syndicales.
- L'apport des femmes au travail a été sous-évalué.
- Les femmes représentent une proportion croissante de la main-d'œuvre rémunérée.
- Elle aide à changer les attitudes à l'égard des femmes dans l'emploi.
- Autrefois, elle ne tenait pas compte des préoccupations des femmes.
- Les dispositions législatives peuvent-être insuffisantes. Là où il existe des lois, elles doivent être appliquées de manière pratique.
- On peut y aborder des questions non financières qu'il serait peut-être plus facile de négocier dans des temps économiques difficiles.
- Il s'agit d'un moyen d'attirer plus de femmes dans le syndicat, de montrer que le syndicat s'est engagé à les défendre.

*Adapté de : Gender Equality: A guide to collective bargaining. Shauna Olney; Elizabeth Goodson; Kathini Maloba-Caines; Faith O'Neill. Organisation internationale du Travail. 2002.*

Service de la recherche, juillet 2017



[www.metallos.ca](http://www.metallos.ca)



[info@metallos.ca](mailto:info@metallos.ca)



[uswmetallosCA](https://www.facebook.com/uswmetallosCA)



[@MetallosCA](https://twitter.com/MetallosCA)