



Volume 18 numéro 1, décembre 2017

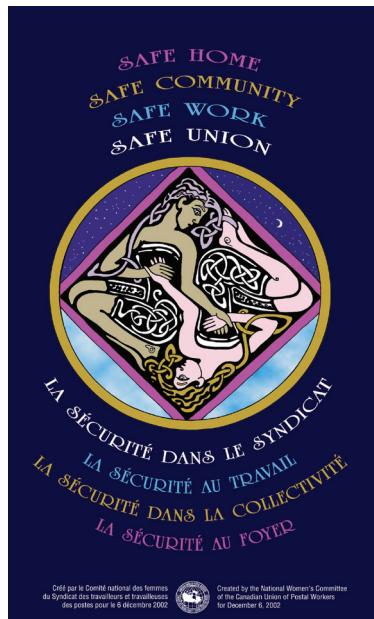
La place des femmes dans le secteur postal : une histoire parsemée de luttes

L'**histoire des travailleuses des postes** est marquée par un long combat pour l'équité. Aujourd'hui, les femmes composent la moitié des effectifs de Postes Canada, mais il n'en a pas toujours été ainsi. Bien des progrès ont été réalisés au fil des ans.

1959 – Pour la première fois, une femme est élue à un poste national à l'Association des employés des postes du Canada (syndicat qui précède le STTP). Elle occupe le poste de vice-présidente régionale du nord du Québec.

1964 – La seule factrice au Canada, Norah Stackard, est congédiée après une journée et demie de travail.

Pourquoi? Parce qu'elle est une femme. Un porte-parole du ministre des Postes déclare que les emplois de facteur seront réservés aux hommes tant que la Commission du service civil et le ministère des Postes n'auront pas terminé l'étude sur la faisabilité d'embaucher des femmes pour livrer le courrier. Le président de la section locale de Victoria de l'Association fédérale des facteurs proteste aussi contre l'embauche de femmes. « C'est un travail d'hommes », proclame-t-il. Ces deux hommes semblent oublier que les factrices étaient nombreuses au Canada durant la Première Guerre mondiale; apparemment, la



nécessité l'emporte parfois sur le sexism!

1965 – Bien que 30 % des fonctionnaires fédéraux soient des femmes, celles-ci ne représentent que 3 % des effectifs à plein temps du service postal (soit 619 sur un total de 23 644).

1967 – Le STTP syndique les effectifs à temps partiel, composés majoritairement de femmes. Le pourcentage de femmes au sein du STTP passe ainsi de 6 % en 1966 à près de 20 % en 1970.

Début des années 1970 – Des femmes deviennent factrices,

surtout dans les collectivités où les hommes peuvent facilement trouver des emplois mieux rémunérés que ceux du service postal.

1981 – Le STTP fait la grève pour obtenir le congé de maternité payé. À l'époque, un seul groupe a négocié un congé de maternité payé – le Front commun des travailleuses et travailleurs de la fonction publique du Québec. La grève du STTP rallie les groupes de femmes et attire l'attention de l'ensemble de la population du pays sur la question. La moitié des conventions collectives au Canada incluent maintenant une forme quelconque de congé de maternité payé.

1985 – Caroline Lee, de la section locale de Vancouver, devient la première femme élue au Comité exécutif national du STTP.

Bons emplois, salaires adéquats, régime de retraite sûr, congé de maternité, services de garde de qualité abordables, milieu de travail exempt de harcèlement ou droits des femmes dans l'ensemble de la société : peu importe la lutte, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes continuera d'être aux premières lignes du combat pour l'égalité des sexes.

Le fondement et l'avenir de l'équité salariale

En 2016, au terme de la médiation tenue dans le cadre de nos négociations, le STTP et Postes Canada ont convenu d'un processus relatif à l'équité salariale des FFRS. Ce processus est en cours. Nous pouvons être fiers de cet engagement de l'employeur et du Syndicat à respecter les principes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Mais comment en sommes-nous arrivés au point où il nous a fallu conclure une entente avec l'employeur pour l'amener à respecter la loi? Pour comprendre de quelle manière la discrimination fondée sur le sexe et l'iniquité salariale ont vu le jour, et comment elles se poursuivent aujourd'hui, il est utile d'examiner l'évolution, marquée par le sexism, des emplois et des salaires.

Notre société repose sur un système de valeurs patriarcales : les hommes ont été valorisés en grande partie en tant que soutiens de famille, alors que les femmes devaient s'acquitter des tâches ménagères et prendre soin des enfants. Une valeur pécuniaire accrue était accordée au travail alors considéré comme « masculin » par opposition au travail « féminin », et les hommes s'arrogeaient l'autorité de prendre les décisions relatives aux dépenses et aux investissements de la famille. Avec le temps, les droits des femmes se sont érodés. Elles se sont retrouvées assujetties au pouvoir des hommes, et le travail traditionnellement associé aux femmes et au foyer familial a été dévalorisé.

Concurrence entre les femmes et les hommes

Les employeurs tirent profit de la division des travailleuses et travailleurs en fonction du sexe. Cette division prend appui sur la perception

que les femmes ne travaillent pas aussi fort que les hommes, ou qu'elles sont moins compétentes ou intelligentes, et qu'elles devraient par conséquent toucher un salaire inférieur à celui des hommes.

Les femmes ont été absentes du marché du travail rémunéré jusqu'à la Première Guerre mondiale. La guerre ayant causé une importante pénurie de main-d'œuvre au pays, en raison de la mobilisation des hommes, les femmes ont dû prendre la relève et assurer la production des biens essentiels, mais à un salaire inférieur à celui des hommes. Lorsque ces derniers sont revenus sur le marché du travail après la guerre, ils ont été confrontés à la concurrence des femmes et à leurs salaires peu élevés.

En 1919, le Québec a adopté la *Loi du salaire minimum des femmes*, pas dans le but de protéger les droits des femmes, mais pour veiller à ce qu'elles continuent de toucher un salaire inférieur à celui des hommes. Il ne faut pas oublier qu'avant 1929, les femmes n'étaient pas considérées comme des personnes aux yeux de la loi.

Les méthodes d'évaluation des emplois ont commencé à prendre forme en 1930. Puisque le marché du travail était principalement occupé par des hommes, ce sont eux qui ont pris le contrôle du travail d'évaluation des emplois. Les emplois à prédominance masculine ont été surévalués, alors que les emplois à prédominance féminine, et les caractéristiques propres à ces emplois, ont été négligés ou sous-estimés.

Ce n'est qu'en 1964 que les femmes ont eu accès à la même éducation que les hommes. Auparavant, elles pouvaient uniquement suivre une formation menant à des métiers dits « féminins », comme ceux d'enseignante et d'infirmière. Au cours des années 1960, un peu partout dans le monde, on a commencé à adopter des lois exigeant le versement d'un salaire égal pour tout travail de valeur égale et protégeant les droits du travail autant pour les femmes que pour les hommes.

Évolution en matière de responsabilité

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée en 1977. L'article 11 de la Loi interdit la pratique discriminatoire qui consiste à maintenir des échelles salariales différentes selon le sexe pour des employées et employés qui effectuent un travail de valeur égale. Toutefois, pour mettre fin à la discrimination visant nos membres FFRS, il nous a fallu recourir au processus de négociation collective, comme ont dû le faire de nombreux syndicats. Il s'agit malheureusement d'un processus beaucoup trop lent qui fait injustement reposer le fardeau de la correction de la discrimination sur les épaules des travailleuses faisant l'objet de discrimination.

En 2018, le gouvernement de Justin Trudeau compte présenter un projet de loi exigeant que les employeurs de compétence fédérale appliquent le principe de l'équité salariale entre les hommes et les femmes.

Cette nouvelle mesure législative propose une démarche proactive en matière d'équité salariale : aider les employeurs à respecter la loi plutôt que de laisser aux travailleuses le soin de déposer des plaintes au sujet de leur salaire.

Conseurs à la table de négociation

Le processus visant l'équité salariale se termine au printemps, mais il restera quand même beaucoup à faire à ce moment-là.

Pour la toute première fois, une femme est négociatrice en chef de l'unité des FFRS. De plus, six des dix membres de notre comité national de négociation sont des conseurs fortes et dévouées qui sont déterminées à obtenir des conditions de travail égales pour les femmes qu'elles représentent. La fusion de l'unité des FFRS et de l'unité urbaine, un des principaux objectifs des négociations en cours, constituera un grand pas vers la pleine équité.

Des commentaires

au sujet de la Rose?

STTP, 377, rue Bank

Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

commentaires@cupw-sttp.org

Recherchés : Un congé de maternité et des choix en matière de garde d'enfants qui répondent aux besoins des familles

Les libéraux de Justin Trudeau ont fait de beaux discours durant la campagne électorale de 2015 en promettant, s'ils étaient élus, d'améliorer les prestations de maternité et les prestations parentales offertes par le régime d'assurance-emploi. En octobre 2016, ils ont consulté les parties intéressées sur les deux options suivantes :

- Prolonger jusqu'à 18 mois les prestations de maternité et les prestations parentales combinées, c'est-à-dire échelonner le même montant total de prestations sur 18 mois au lieu de 12 mois;
- Recevoir le montant total des prestations versées par le régime d'assurance-emploi en prenant des blocs de temps plus courts qui totalisent 12 mois au cours d'une période de 18 mois.

Autrement dit, il s'agit du même montant de prestations, sauf que les parents bénéficient d'une plus grande souplesse quant à la période durant laquelle ils peuvent s'en prévaloir. Le budget fédéral de 2017 ouvre la porte à ces options. Mais seront-elles vraiment utiles? Il semblerait que non selon bon nombre.

En fait, ces modifications bénéficient surtout aux familles biparentales à revenus élevés, soit celles qui peuvent le mieux se permettre de perdre un tiers de leurs revenus pendant 18 mois. Qu'en est-il des autres familles? Plutôt que de corriger les lacunes du système, ces modifications renforcent, et même aggravent, les inégalités existantes.

En ce moment, les prestations de maternité et les prestations parentales du régime d'assurance-emploi sont loin d'être satisfaisantes, sans compter qu'elles maintiennent les inégalités entre les hommes et les femmes, entre les différentes classes de travailleurs et travailleuses et entre les familles à revenus élevés et celles à faibles revenus. En 2015, les prestations d'assurance-emploi (qui, à leur plus bas niveau, correspondent à 55 % du revenu) s'élevaient en moyenne à 398 \$ par semaine pour les femmes (comparativement à 457 \$ pour les hommes). De plus, un trop grand nombre de travailleuses et travailleurs ne sont pas



admissibles aux prestations. Seulement 34 % des femmes sans emploi (et 48 % des hommes sans emploi) ont accès aux prestations d'assurance-emploi. Les modifications proposées ne font rien pour corriger ces inégalités.

Pendant ce temps, les libéraux insistent sur l'importance de la recherche pour formuler des politiques publiques fondées sur des faits. Mais, dans ce cas-ci, où est la recherche? En réalité, elle est quasi-inexistante au Canada. Pas étonnant alors qu'il soit difficile de dégager de vraies solutions pour améliorer les prestations de maternité et les prestations parentales, ou de les considérer comme faisant partie d'une vaste politique familiale.

Il faut non seulement accroître la recherche sur le sujet, mais aussi en améliorer la qualité. Intéressons-nous à ce que font les autres pays pour mieux harmoniser et intégrer le congé de maternité et le congé parental payé à des services de garde accessibles et de qualité : une autre pièce du casse-tête de la garde d'enfants d'âge préscolaire. Nous devons favoriser une politique dont pourront bénéficier l'ensemble des familles, peu importe leur situation. Il faut mener une véritable consultation publique sur les besoins des familles dont les parents travaillent. Il faut mettre en place une politique qui élimine les inégalités au lieu de les agraver.

ÉCRIVEZ-NOUS!

Vous avez dans une boîte à souliers rangée sous votre lit ou dans un coin de votre esprit UNE LETTRE QUE VOUS AIMERIEZ SORTIR DE L'OMBRE?

Voici l'occasion de le faire.

Sous le couvert de l'anonymat, laissez libre cours à votre inspiration et dites ce que vous avez toujours voulu dire. Les lettres sélectionnées paraîtront dans le prochain numéro de la Rose.

FAITES PARVENIR VOTRE LETTRE À :

Jan Simpson/ 377, rue Bank /Ottawa (Ontario) K2P 1Y3

Loi 62 : contestée au Québec et ailleurs au pays



Le 18 octobre dernier, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le projet de loi 62. Comme son titre l'indique, la loi vise à préserver la neutralité religieuse de l'État, mais certaines de ses dispositions exigent que les services publics soient donnés et reçus à visage découvert. Dès le dépôt du projet de loi, de nombreux citoyens et citoyennes du Québec et d'ailleurs au pays s'y sont opposés en raison des risques de discrimination et de sexism qu'elle comporte.

La loi ne mentionne pas explicitement les femmes qui portent le niqab, mais ses opposants estiment qu'elle vise les femmes et les musulmans de manière disproportionnée, qu'elle entretient le sexism et rend les espaces publics plus hostiles aux femmes et aux musulmans. La loi s'applique vraisemblablement à de nombreuses situations, comme monter à bord d'un autobus ou fréquenter un établissement d'enseignement public, et à d'autres services que nous sommes en droit de recevoir sans égard à la religion ou au sexe. Au moment de rédiger le présent article, il appert qu'il reviendra aux organismes de la société civile et aux tribunaux de prévenir de telles formes de discrimination.

Municipalités et autres gouvernements

L'Union des municipalités du Québec, qui représente la plupart des villes du Québec, affirme que la loi, au lieu de favoriser l'harmonie, place les fonctionnaires municipaux dans une position intenable. Le maire sortant de Montréal, Denis Coderre, a affirmé qu'il ne voyait pas comment la loi pourrait être appliquée. La nouvelle mairesse, Valérie Plante, affirme que la loi est déconnectée de la réalité des Montréalais.

Ailleurs au pays, les réactions ont été tout aussi négatives. L'assemblée législative de l'Ontario a dénoncé unanimement la loi, soutenant qu'elle enfreint les droits de la personne et qu'elle sème la division.

Justin Trudeau a déclaré : « une société qui ne veut pas que les femmes soient forcées d'être voilées, peut-être devrait-elle se poser des questions sur ne pas forcer les femmes à ne pas porter le voile. » Trudeau a ouvert la porte à une possible contestation de la loi par son gouvernement afin de protéger le droit des minorités, mais jusqu'ici, il s'est contenté d'affirmer que le gouvernement fédéral examinait ses options.

Opposition de la société civile

Le 7 novembre dernier, le Conseil national des musulmans canadiens et l'Association canadienne des libertés civiles ont intenté une contestation de la loi devant la Cour supérieure du Québec.

Ils demandent à la Cour d'invalider l'article de la loi qui oblige les citoyens et citoyennes à se découvrir le visage pour offrir ou recevoir des services publics. Selon eux, cette obligation est discriminatoire envers les femmes musulmanes qui portent le voile, et ce, en fonction de leur religion et de leur sexe.

La loi 62 est assujettie à la *Charte québécoise des droits de la personne* et à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Toutefois, le premier ministre du Québec, Philippe Couillard, continue de soutenir qu'elle respecte les chartes. Au moment de rédiger le présent article, il semble fort probable que la question se réglera devant les tribunaux.

