

# Atelier du Séminaire sur l'égalité économique des femmes

Version d'une heure

## Notes d'animation

janvier 2008



L'Égalité  
une fois pour toutes!

lui

elle



Congrès du travail du Canada  
Canadian Labour Congress



## NOTES D'ANIMATION

Cette version du séminaire se prête aux circonstances où nous ne disposons que d'une heure. Les activités se feront probablement avec le groupe complet en raison des contraintes de temps. Il y a quatre composantes :

1. Présentations : Présentez les animatrices et demandez aux participantes de se présenter en disant leur nom et celui de leur syndicat.
2. Bref sondage sur l'égalité des femmes
3. Exposé sur la situation économique actuelle des femmes au Canada
4. Discussion sur la stratégie : Présentez un aperçu de la Campagne du CTC pour l'égalité économique des femmes

Ce qui suit est un aperçu de la campagne du CTC.

### **Coup d'oeil sur la Campagne du CTC pour l'égalité économique des femmes**

#### **Les femmes canadiennes n'ont pas atteint l'égalité économique**

Le CTC lance une campagne de sensibilisation d'un an sur les inégalités économiques auxquelles se heurtent les femmes au Canada. Nous voulons dissiper le mythe selon lequel les femmes ont atteint leur objectif. Nous voulons parler des aspects importants des luttes livrées pour éliminer les inégalités économiques : écart salarial, équité salariale, salaires minimums, assurance-emploi, pensions, garde d'enfants et violence contre les femmes. Nous voulons mettre l'accent sur les jeunes femmes, les femmes des syndicats, les femmes pensionnées et les femmes des groupes qui revendiquent l'égalité.

Cette campagne s'impose si nous voulons contrer la propagande conservatrice qui soutient que les femmes sont égales au Canada. Les femmes refusent d'admettre cette propagande. Nous avons les faits pour appuyer notre scepticisme. Nous allons parler de l'avantage syndical. La syndicalisation est l'une des façons les plus efficaces de réduire l'écart salarial. Les femmes syndiquées gagnent en moyenne 93 % de ce que gagnent les hommes syndiqués.

L'avantage syndical en matière de salaire varie entre 7 % et 14 % l'heure.

Nous engagerons notre mouvement dans une campagne pour parler des solutions aux inégalités économiques des femmes.

### **Quelle est la réalité?**

L'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste. Trente-sept années se sont écoulées depuis que l'écart salarial a été reconnu. Malgré tout, les femmes gagnent encore seulement 70 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes, même si elles ont fait tout ce qu'on leur a dit de faire pour éliminer l'écart.

**Les employeurs et les gouvernements ont dit :** les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes parce que les hommes ont fait de plus longues études.

Ce n'est absolument pas le cas aujourd'hui. Les femmes sont davantage scolarisées que les hommes. Environ la moitié des femmes (49 %) âgées entre 25 et 54 ans ont un diplôme d'études postsecondaires. Les femmes détiennent la majorité des diplômes universitaires et près de 60 % des diplômes de collèges communautaires. Comment se peut-il que l'écart salarial des femmes qui ont fait des études universitaires soit encore plus grand que celui de la moyenne.

L'écart salarial entre les jeunes femmes et les jeunes hommes ayant un diplôme universitaire a explosé en 1991. En fait, leur revenu a diminué. En 2001, les jeunes femmes qui avait fait des études universitaires gagnaient en moyenne 36 782 \$, soit 18,4 % de moins que le revenu moyen de 45 054 \$ des jeunes hommes. Cet écart est de beaucoup supérieur à celui de 12,2 % de 1991.

**Les employeurs et les gouvernements ont dit :** les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes parce que les hommes sont plus nombreux sur le marché du travail.

Le nombre de femmes ayant un emploi rémunéré à l'extérieur du foyer a augmenté de façon régulière depuis 1970. Près de 74 % des femmes font un travail rémunéré, à comparer à 82 % des hommes. Ce taux est l'un des plus élevés des pays industrialisés. Or, selon l'Organisation de coopération et de

développement économiques (OCDE), l'écart salarial entre les femmes et les hommes au Canada est le cinquième plus élevé parmi 22 pays industrialisés!

**Les employeurs et les gouvernements ont dit : les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes parce que les hommes travaillent de plus longues heures.**

Les trois quarts des femmes travaillent à plein temps. Une femme sur sept travaille plus de 41 heures par semaine.

**Les employeurs et les gouvernements ont dit : les femmes gagnent moins que les hommes parce qu'elles s'absentent du travail pour élever leurs enfants et s'en occuper.**

Les femmes continuent d'assumer presque tous les soins des enfants et les tâches domestiques de la famille. Cependant, elles s'absentent de leur travail beaucoup moins que dans le passé. Les femmes ont aujourd'hui moins d'enfants. Les deux tiers des femmes qui ont des enfants de moins de six ans ont un emploi rémunéré. Les femmes prennent des congés de maternité variant de six mois à un an, et non de six ans ou jusqu'à ce que les enfants aillent à l'école. Les deux tiers des familles biparentales sont des familles à deux revenus.

**Bref, les femmes ont fait tout ce qu'il fallait pour réduire l'écart salarial :**

- **les femmes sont aujourd'hui davantage scolarisées**
- **les femmes travaillent – elles sont nombreuses à travailler et travaillent de plus en plus d'heures**
- **les femmes ont moins d'enfants et s'absentent moins du travail.**

Or, tout cela a entraîné des répercussions minimales sur l'écart salarial, sinon aucune.

## Que se passe-t-il?

**Nous disons** que les principaux problèmes sont la ségrégation professionnelle des femmes et la sous-évaluation du travail des femmes.

Les hommes et les femmes ont des emplois très différents. Les emplois à forte prédominance féminine sont généralement à faible salaire, bien que les exigences en matière de scolarité et de compétences diffèrent très peu de celles des emplois à prédominance masculine. Les femmes sont encore concentrées dans un petit nombre d'emplois traditionnellement occupés par les femmes : soins de santé, travail administratif et de bureau, vente et services. En général, ces emplois sont sous-évalués et sous-payés. Environ 70 % des femmes travaillent dans ces secteurs.

Les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois procurant moins de 35 000 \$ par année. Presque trois fois plus d'hommes que de femmes gagnent 60 000\$ ou plus par année.

**Nous avons besoin de lois efficaces sur l'équité salariale et sur l'équité en matière d'emploi pour ouvrir l'accès des femmes aux emplois et garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale.**

**Nous disons** que l'un des principaux problèmes est la restructuration du travail des femmes à la suite de la privatisation et de la sous-traitance.

Le secteur public procure aux femmes des emplois relativement bien payés et syndiqués. Lorsque les gouvernements privatisent ces emplois, les effets sur la situation économique des femmes sont dévastateurs: faibles salaires, avantages réduits, et perte de régimes de pension et de sécurité d'emploi. Dans le secteur privé, la transformation des emplois à plein temps en emplois précaires à temps partiel – pour que les employeurs économisent de l'argent – a des effets profondément négatifs sur les femmes et sur l'écart salarial.

**Nous avons besoin d'un salaire minimum plus élevé, de protection et d'un salaire égal pour le travail à temps partiel; et il faut mettre fin à la privatisation des services gouvernementaux.**

**Nous disons** que l'un des principaux problèmes est l'accès insuffisant aux garderies publiques de qualité à prix abordable.

Avoir des enfants entraîne d'énormes répercussions sur la situation économique des femmes. Avoir un enfant réduit le revenu futur d'une mère canadienne d'un pourcentage variant entre 5 % et 13 %, à comparer aux femmes qui n'ont pas d'enfant. Bien que la majorité des femmes qui ont des enfants de moins de six ans travaillent, les garderies publiques sont accessibles à environ seulement 15 % d'entre elles.

**Nous avons besoin d'un programme de garde d'enfants national de qualité à financement public. Nous avons besoin d'une interdiction d'accorder un financement public aux garderies privées.**

**Nous disons** que l'inégalité économique au travail entraîne des répercussions négatives importantes sur les femmes en matière d'assurance-emploi, de pensions et de l'exposition à la violence.

Les femmes ont fait tout ce qu'il fallait. Il est temps que le gouvernement fasse ce qu'il faut : mettre en oeuvre des lois et des politiques pour que les femmes cessent d'être pénalisées simplement parce qu'elles sont des femmes.

Au cours de la campagne, nous parlerons des solutions qui auront des résultats positifs pour l'égalité économique des femmes :

1. Programme national de garde d'enfants à financement public sans but lucratif
2. Salaire minimum de 10 \$
3. Lois efficaces sur l'équité salariale
4. Réforme de l'assurance-emploi
5. Réforme des pensions
6. Mesures destinées à mettre fin à la violence faite aux femmes
7. Meilleures lois sur le travail facilitant l'adhésion à un syndicat

## ACTIVITÉ 1 – PRÉSENTATIONS

## ACTIVITÉ 2 – BREF SONDAGE SUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES

Utilisez ce sondage pour familiariser les participantes avec les facteurs qui perpétuent les inégalités économiques des femmes. Lisez chaque question à haute voix et invitez les participantes à donner la réponse. Donnez la bonne réponse, au besoin.

Quel est l'écart salarial global entre les hommes et les femmes (travail à temps plein toute l'année)?	Confier les emplois en sous-traitance a peu de répercussions sur l'égalité économique des femmes.	Pouvez-vous nommer deux provinces qui ont adopté une loi proactive sur l'équité salariale à la fois pour les secteurs privé et public?
Quelle province a adopté une loi sur la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes en 1952?	Un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont un emploi à temps partiel.	Quel est l'écart salarial des travailleuses autochtones (à temps plein toute l'année)?
La parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes est prévue dans quelle loi fédérale?	Quelle grande entreprise privée du secteur des communications a lutté contre l'équité salariale pendant 18 ans?	Quel rang occupe le Canada à l'échelle internationale en ce qui a trait l'écart salarial entre les hommes et les femmes?
Quel est l'écart salarial des travailleuses racisées au Canada (à temps plein toute l'année)?	Quelle est la proportion des femmes qui travaillent dans les services de santé, l'enseignement, le secteur des ventes et services, les emplois de commis et d'administration?	Est-ce que l'écart salarial des jeunes femmes ayant fait des études universitaires se résorbe ou s'accroît?
Sept employés sur dix dans le secteur bancaire sont des femmes. Quel est l'écart salarial dans ce secteur?	Quel organisme international a critiqué le Canada pour ses lois déplorables en matière d'équité salariale?	« Les femmes travaillent pour trois fois rien ». Vrai ou faux.

## RÉPONSES AU SONDAGE - Les réponses sont soulignées

<p>Quel est l'écart salarial global entre les hommes et les femmes (travail à temps plein toute l'année)?</p> <p><b><u>29 % ou 71 cents pour chaque dollar que gagne un homme</u></b></p>	<p><u>Une étude réalisée en 2005 montre que lorsque 8 500 emplois de services auxiliaires de la santé ont été confiés en sous-traitance en C.-B., les employés, en majorité des immigrantes de couleur, ont subi des réductions de salaire de 40 %.</u></p>	<p>Pouvez-vous nommer deux provinces qui ont adopté une loi proactive sur l'équité salariale à la fois pour les secteurs privé et public?</p> <p><b><u>L'Ontario et le Québec</u></b></p>
<p>Quelle province a adopté une loi sur la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes en 1952?</p> <p><b><u>L'Ontario</u></b></p>	<p>Un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont un emploi à temps partiel.</p> <p><b><u>26 % des femmes travaillent à temps partiel, à comparer à seulement 10 % des hommes</u></b></p>	<p>Quel est l'écart salarial des travailleuses autochtones (à temps plein toute l'année)?</p> <p><b><u>54 % ou 46 cents pour chaque dollar que gagne un homme</u></b></p>
<p>La parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes est prévue dans quelle loi fédérale?</p> <p><b><u>La Loi canadienne sur les droits de la personne</u></b></p>	<p>Quelle grande entreprise privée du secteur des communications a lutté contre l'équité salariale pendant 18 ans?</p> <p><b><u>Bell Canada</u></b></p>	<p>Quel rang occupe le Canada à l'échelle internationale en ce qui a trait l'écart salarial entre les hommes et les femmes?</p> <p><b><u>Le 38<sup>e</sup> rang</u></b></p>
<p>Quel est l'écart salarial des travailleuses racisées au Canada (à temps plein toute l'année)?</p> <p><b><u>36 % ou 64 cents pour chaque dollar que gagne un homme</u></b></p>	<p>Quelle est la proportion des femmes qui travaillent dans les services de santé, l'enseignement, le secteur des ventes et services, les emplois de commis et d'administration?</p> <p><b><u>7 sur 10</u></b></p>	<p>Est-ce que l'écart salarial des jeunes femmes ayant fait des études universitaires se résorbe ou s'accroît?</p> <p><b><u>Il s'accroît : il est passé de 67,9 % à 70,8 % par rapport aux salaires des hommes</u></b></p>
<p>Sept employés sur dix dans le secteur bancaire sont des femmes. Quel est l'écart salarial dans ce secteur?</p> <p><b><u>Les femmes gagnent 64 % du salaire des hommes dans ce secteur – le plus important écart dans un secteur fédéral.</u></b></p>	<p>Quel organisme international a critiqué le Canada pour ses lois déplorables en matière d'équité salariale?</p> <p><b><u>Le Comité des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 2003</u></b></p>	<p>« Les femmes travaillent pour trois fois rien ». Vrai ou faux.</p> <p><b><u>Sans blague!</u></b></p>

### **Activité 3 – L’animatrice ou une conférencière fait un exposé sur les faits économiques.**

À l’aide des fiches de renseignements et de la section Coup d’oeil sur la Campagne du CTC, présentez un aperçu de la situation actuelle de l’égalité des femmes au Canada. Si le temps le permet, demandez aux participantes de faire part de leurs commentaires.

### **Activité 4 – Discussion sur la stratégie**

#### **Coup d’oeil sur la Campagne du CTC pour l’égalité économique des femmes**

Dites qu’à l’occasion de la Journée internationale de la femme, il est bon de célébrer notre lutte pour l’égalité et les progrès que nous avons réalisés. Or, en cette Journée internationale de la femme, en mars 2008, les femmes du mouvement syndical et des communautés sont confrontées à une dure réalité : les Canadiennes sont encore aux prises avec l’inégalité économique et toutes les répercussions négatives qui en découlent. Les femmes sont encore pénalisées économiquement simplement parce qu’elles sont des femmes.

Il faut que ça cesse! La Campagne du CTC pour *l’égalité économique des femmes* vise à exposer et à documenter l’ampleur de l’inégalité et à mettre des solutions de l’avant. Nous discuterons de pourquoi il est urgent de raviver la flamme du militantisme des femmes. Nous parlerons des stratégies à utiliser pour mettre les gouvernements au défi de faire ce qu’il faut : mettre en oeuvre des lois et des politiques pour réduire la dure pénalité imposée aux femmes simplement parce qu’elles sont des femmes. Nous voulons que les participantes quittent ce séminaire engagées à agir.

Utilisez la vue d’ensemble qui fait partie de la trousse pour présenter les principaux volets et les principales activités de la campagne d’un an.

Dites que la campagne donnera de bons résultats seulement si nos membres et nos alliés de la communauté s'engagent à agir. Nous avons besoin d'une stratégie et d'un engagement à agir. Utilisez les questions suivantes pour engager une discussion.

- ▶ Que fait-on déjà? Avons-nous réalisé des progrès récemment? Qu'est-ce qui a fonctionné dans le passé?
- ▶ Que pourrions-nous faire pour parler à d'autres femmes et les motiver à s'engager?
- ▶ Que pourrions-nous faire pour motiver le syndicat et la communauté à s'engager?
- ▶ Quelles actions pourrions-nous organiser?
- ▶ Comment pouvons-nous intégrer nos actions dans la campagne d'un an du CTC?
- ▶ Qui sont nos alliés dans la communauté?

Distribuez la lettre adressée aux députées et députés fédéraux. Dites que c'est un premier pas que tout le monde peut poser. Demandez aux participantes de lire la lettre, de la signer et de la mettre dans l'enveloppe fournie. Les noms et les adresses des députés font partie du matériel. Recueillez les lettres et remettez-les à l'organisatrice du séminaire.

Faites circuler une feuille et demandez aux participantes d'y inscrire leur adresse électronique afin de demeurer « branchées » sur la campagne. Remettez cette feuille à l'organisatrice du séminaire.

am:sepb\*225/N:\WOMENS-HRIGHTS\WEE Campaign\Workshops\Onehour WEEC-FR.wpd