

L'équité salariale : notre lutte!



Des membres FFRS participent à une grande manif à Montréal en appui à la lutte pour l'équité salariale.

L'équité salariale est un droit fondamental en vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il en est aussi question dans le *Code canadien du travail* et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. La notion d'« équité salariale » n'est pas synonyme de « salaire égal ». Elle renvoie plutôt au principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale ». Selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne* l'employeur fait preuve de discrimination s'il instaure ou pratique « la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes ».

L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* décrit les quatre facteurs devant servir à déterminer la valeur du travail. Ce sont **les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail**.

L'équité salariale vise à mettre fin à la discrimination liée à la sous-valorisation du travail traditionnellement accompli par des femmes et des groupes à prédominance féminine. Un groupe est considéré à prédominance féminine

s'il est composé de femmes dans une proportion de :

- **70 % dans le cas d'un groupe comptant moins de 100 membres;**
- **60 % dans le cas d'un groupe comptant de 100 à 500 membres;**
- **55 % dans le cas d'un groupe comptant plus de 500 membres.**

L'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) compte 8 561 membres, dont 70 % sont des femmes. Pour sa part, l'unité urbaine demeure un groupe à prédominance masculine, puisqu'elle compte 40 720 membres, dont 60 % sont des hommes. Certains membres soutiennent que le travail des FFRS n'est pas équivalent, car les factrices et facteurs urbains, contrairement aux FFRS, n'ont pas tous des itinéraires motorisés. Les FFRS ne livrent pas de courrier à pied. C'est ici que l'importance de la notion de travail de valeur égale entre en jeu. Tous les facteurs et factrices, tant de l'unité urbaine que de l'unité rurale, trient, balaient, préparent et livrent le courrier et les colis.

Dans l'unité urbaine, bon nombre de factrices et facteurs ne livrent pas le courrier à pied. Est-ce qu'ils méritent pour autant un salaire différent? Les commis, pour leur part, trient le courrier. Devraient-ils par conséquent toucher un salaire différent? La réponse est **non**. Nous devrions tous avoir droit aux mêmes avantages sociaux et au même salaire, car nous accomplissons tous du travail de valeur égale.

Il est temps maintenant d'obtenir justice pour nos consœurs et confrères FFRS. Le STTP a profité des négociations pour mettre en place un processus d'équité salariale. Non seulement nous devons être fiers de l'initiative du Syndicat en la matière, mais nous devons l'être aussi parce que nous avons inclus l'équité salariale dans la liste de nos revendications. En devenant le premier syndicat du secteur public à obtenir le congé de maternité payé, le STTP a réalisé une percée qui est pour nous une source de grande fierté. Il faut que notre lutte pour l'équité salariale le soit aussi. Les FFRS méritent l'appui de tous les membres, sans exception.

Une féministe qui n'a pas peur de se battre



« Si je peux être une source d'inspiration pour une seule femme, j'en serai très heureuse. »

Ces paroles ont été prononcées par Yousra Badi, une travailleuse des postes du Maroc. La consœur Badi est également membre du conseil exécutif de la Fédération nationale des postes et logistiques, le syndicat des travailleuses et travailleurs du Maroc.

Le travail de la consœur Badi est en effet une source d'inspiration. Elle a participé activement à la lutte qui a donné lieu à la création de la banque postale du Maroc, et elle fait campagne sans relâche pour l'égalité et les droits des femmes. Les travailleuses des postes du Maroc ont débrayé pendant 24 heures pour souligner la Journée internationale de la femme et revendiquer l'équité salariale entre les travailleuses et travailleurs des postes des régions urbaines et rurales. Le service postal, et plus particulièrement la banque postale, dépend du travail des femmes, et si les femmes font la grève, la poste cesse de fonctionner.

Au Maroc, en raison d'un contexte culturel différent, les femmes sont confrontées à des obstacles liés au sexe qui ne sont pas les mêmes que ceux auxquels font face les Canadiennes. Elles ne bénéficient pas des protections juridiques contre le harcèlement ni du même droit à l'indépendance, qui sont ici prévus par la loi. Par exemple, les Marocaines qui choisissent de se divorcer, de vivre seules ou de ne pas porter le foulard subissent de fortes pressions de la part de leur entourage. Étant donné que la société marocaine tolère largement le harcèlement sexuel des hommes à l'égard des femmes dans la rue, les femmes font aussi l'objet de harcèlement au travail.

Au sein du service postal marocain, les femmes travaillent principalement aux comptoirs et s'occupent des transactions financières. Au Maroc, comme au Canada, les femmes sont les principales responsables des soins prodigués aux enfants, et par conséquent, on s'attend à ce qu'elles reviennent à la maison après le travail et qu'elles assument toutes les tâches ménagères, et ce, même si elles occupent un emploi à plein temps. Les femmes sont encore une minorité à occuper un poste de direction au sein du service postal. Et il en va de même dans le syndicat de la consœur Badi. Résultat : il est difficile de changer les choses.

La consœur Badi imagine « un syndicat de femmes fort, capable de réaliser ce changement », et elle travaille actuellement à sa mise sur pied. « Je crois en la force des femmes, parce que je sais ce qu'elles accomplissent dans mon pays », explique-t-elle. Un comité de femmes, arrimé à la société en général, peut apporter des changements durables qui, à leur tour, peuvent donner lieu à des changements dans d'autres pays.

Comité des femmes de la section locale d'Edmonton Retraite « Equinox » 2016

Au cours de la fin de semaine du 23 septembre dernier, la 15^e édition de la retraite « Equinox » a réuni 28 consœurs et amies au centre Bennett, à Edmonton. Cette année, la retraite avait pour thème « Trouver sa voix », et elle a en effet permis aux participantes d'apprendre à mieux s'affirmer.

Les activités de ce genre sont souvent un excellent tremplin vers une participation plus active au sein du Syndicat. Elles servent à encourager les consœurs qui ont confiance en elles à prendre la place qui leur revient dans le Syndicat, dans les lieux de travail et sur les lignes de piquetage. *Membres du comité des femmes : Bena Pattni, Suzy Fong, Mary Lussier, Michelle Woods, Michelle Caouette, Kathleen Mpulubusi et Karen Kennedy.*



CONSŒURS!

Que fait le comité des femmes de votre section locale?

Faites-en part à *la Rose*!

Envoyez un courriel à commentaires@cupw-sttp.org

ou communiquez avec votre représentante du

Comité national des femmes

Un fonds de garde d'enfants digne d'éloges!

Le STTP est l'un des rares syndicats dans le monde à avoir négocié un fonds pour aider ses membres à trouver des solutions à leurs besoins en matière de garde d'enfants.

Bon nombre de travailleuses et travailleurs des postes, qui ont des enfants, n'ont pas un horaire de travail typique, de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi. Les services de garde de qualité coûtent cher et très souvent les parents n'en ont pas les moyens. Le STTP croit que la garde d'enfants est une responsabilité collective et il lutte pour que les services de garde soient reconnus comme un service public et un droit pour les enfants et les familles.

Comme la majorité des gains remportés par le Syndicat dans le cadre des négociations, le fonds de garde d'enfants est le résultat d'une longue lutte. Celle-ci remonte au congrès national de 1980 où des consœurs font pression pour que la garde d'enfants soit une priorité du Syndicat. De 1984 à 1987, le STTP fait de la garde d'enfants un enjeu de ses négociations avec Postes Canada. En 1987, il obtient une entente prévoyant la tenue d'une étude syndicale-patronale pour examiner les besoins des travailleuses et travailleurs en matière de garde d'enfants. Prenant appui sur cette étude conjointe, le STTP parvient à négocier la création du fonds de garde d'enfants.

En 1996, le STTP réalise une deuxième étude auprès des parents qui ont des enfants ayant des besoins spéciaux au sujet des difficultés qu'ils vivent en relation avec la conciliation travail-famille. Cette recherche, la première du genre au Canada et au Québec, sert de catalyseur à la création du programme *Besoins spéciaux*, apparemment unique en son genre en Amérique du Nord et peut-être même à l'échelle mondiale. Ce programme, le plus important du fonds de garde d'enfants, offre du soutien aux membres du Syndicat qui ont un enfant ayant des

besoins spéciaux. Les répercussions du programme ont amplement excédé le simple allègement du fardeau financier des parents. En effet, les membres participant au programme ont fait état d'une réduction du stress éprouvé par leur famille et d'une augmentation du sentiment de bien-être de leur enfant ayant des besoins spéciaux.

En 2005, sensibilisé par ses membres au fait que les difficultés ne cessent pas une fois l'enfant devenu adulte, le STTP crée le programme *Aller de l'avant*. À 18 ans, les enfants ayant des limitations

fonctionnelles doivent se tourner vers les services sociaux et de santé destinés aux adultes. Ils n'ont plus accès aux programmes et aux formes de soutien dont ils bénéficiaient jusqu'alors, bien qu'ils en aient encore besoin. Les parents éprouvent des frustrations et, souvent, ne bénéficient pas des ressources, du soutien ni des services adéquats. De plus, ils font face au stress financier, émotif et physique additionnel lié à la difficulté de concilier travail et vie

familiale. Le Syndicat a mis



Un petit minois radieux au centre d'apprentissage familial Ska:na, à Windsor, en Ontario.

sur pied le programme *Aller de l'avant* pour appuyer les membres qui ont à leur charge des enfants d'âge adulte ayant des limitations fonctionnelles.

En 2016, le STTP a célébré le 20^e anniversaire du programme *Besoins spéciaux*, et le 10^e anniversaire du programme *Aller de l'avant*. Il y a de quoi être fier du travail accompli!

Pour communiquer avec le programme Besoins spéciaux, appelez sans frais le 1-888-433-2885.

Des commentaires au sujet de *la Rose*?
STTP
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3
commentaires@cupw-sttp.org

La lutte contre la violence faite aux femmes continue

Cette année marque le 27^e anniversaire de l'assassinat de 14 femmes à l'École polytechnique de Montréal, le 6 décembre 1989. Le 6 décembre a été désignée Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, parce que ce massacre ciblait précisément les femmes et les féministes.

Au cours des 27 dernières années, la société a beaucoup changé, mais la violence faite aux femmes n'est toujours pas chose du passé. Il est vrai que le nombre de cas de violence conjugale signalés a diminué. L'indépendance financière accrue des femmes et les progrès réalisés sur le plan de l'égalité sociale font en sorte que les femmes peuvent quitter plus facilement un conjoint violent. Toutefois, on estime que 70 % des cas de violence conjugale ne sont toujours pas signalés à la police.

Au Canada, les femmes autochtones sont encore 3,5 fois plus susceptibles de subir de la violence que les femmes non autochtones. Le 4 octobre de chaque année, dans le cadre de sa campagne « Sœurs par l'esprit », l'Association des femmes autochtones du Canada tient une vigile pour commémorer les milliers de femmes et de filles autochtones disparues ou assassinées. En réponse aux pressions exercées depuis des années par les femmes et les communautés autochtones et leurs alliés, le gouvernement fédéral en place a lancé une « Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées ». Le rapport final de cette enquête sera déposé en 2018. Un peu plus tôt cette année, l'assemblée législative de l'Ontario a adopté le projet de loi 132 (*Loi de 2016 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels*), qui accorde de nouvelles protections aux personnes qui ont survécu à des actes de violence ou de harcèlement. La Loi permet notamment de mettre fin à un bail avant terme. Elle prévoit l'indemnisation des victimes de violence ainsi que des mesures obligeant les employeurs à protéger les travailleuses et travailleurs.



Justice!

Pour une véritable Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées!

Journée internationale de la femme 2016
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Œuvre d'art : « Still Dancing », de Jonathan Labillois www.jonlabillois.com
Don au Foyer pour femmes autochtones de Montréal

Cette année, pour souligner la Journée internationale de la femme et sensibiliser les membres à la question des femmes et des filles autochtones disparues ou assassinées, le STTP a produit cette magnifique affiche à partir d'une œuvre de l'artiste Jonathan Labillois. Vous pouvez en obtenir un exemplaire auprès de votre section locale ou télécharger l'affiche en format électronique sur le site Web du Syndicat au www.sttp.ca



Le bulletin *la Rose*, produit par le Comité national des femmes du STTP, est envoyé à toutes les consœurs du Syndicat. Il fera aussi partie du prochain numéro de *Perspective*!

sttp cupw

SCFP 1979

PRESSE SYNDICALE