

SUT CANADA ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

Rapport et recommandations

Mai 2019

Madelin Burt-D'Agnillo
Organisatrice syndicale



Résumé

Vue d'ensemble

Le Rapport sur l'équité entre les sexes du SUT Canada recense les préoccupations largement ressenties par les femmes membres du SUT Canada concernant les obstacles à l'inclusivité et à l'équité au sein de leurs lieux de travail et de leur syndicat. Cette initiative cherche à comprendre ces problèmes afin de les aborder et d'y remédier. Le Rapport formule les thèmes et les tendances clés qui sont ressortis de la participation des membres au sondage sur l'équité entre les sexes (2019) et des communications connexes. Il regroupe les idées et les suggestions des membres, des études universitaires et des pratiques exemplaires utilisées par des syndicats canadiens afin de présenter des recommandations en matière de mesures concrètes pouvant être prises par SUT Canada pour créer une stratégie d'équité entre les sexes. Ce faisant, le leadership du SUT Canada a l'occasion de prendre de l'élan, d'améliorer la situation des femmes au sein du SUT Canada, et d'augmenter le pouvoir du syndicat.

Méthodologie

Le Rapport cherche à comprendre l'état de la dynamique entre les sexes et à reconnaître la nature et la portée de l'inégalité entre les sexes pour les femmes membres du SUT Canada. Les préparations pour ce Rapport se situent généralement dans trois catégories :

1. Consultation avec les membres par l'entremise du sondage sur l'équité entre les sexes, de conversations de suivi en tête à tête, et de séances de vidéoconférence en groupe.
2. Entrevues auprès de femmes dans le mouvement syndical, comme des organisatrices syndicales, des dirigeantes de comités de femmes, des membres de l'exécutif ou des coordonnatrices de programmes d'égalité provenant d'importants syndicats canadiens afin de tirer des leçons de leurs expériences avec les programmes d'équité entre les sexes.
3. Études universitaires concernant la dynamique entre les sexes dans les syndicats et les transports en commun, mettant l'accent sur le mouvement syndical canadien.

Thèmes et tendances

Les répondants au sondage ont partagé leurs préoccupations concernant les politiques des lieux de travail et les cultures au sein de syndicats qui affectent leur sécurité et leur bien-être, leurs relations avec les collègues et la direction, et leur sentiment d'appartenance au syndicat et d'appréciation par celui-ci. Voici les principales préoccupations identifiées par les répondants au sondage :

1. SÉCURITÉ : Les répondants au sondage ont indiqué que la sécurité physique et psychologique est un problème important pour les professionnelles des transports en commun. Bon nombre d'entre eux ont indiqué que la violence physique, l'agressivité des passagers et la violence verbale étaient certains des principaux problèmes auxquels font face les femmes dans les lieux de travail du SUT Canada.

2. HARCÈLEMENT SEXUEL : Les répondants au sondage ont fréquemment indiqué que le harcèlement sexuel par les passagers, la direction et les membres du syndicat était une préoccupation importante. Certaines femmes étaient d'avis que le harcèlement sexuel est accepté parce que la direction et les fonctionnaires syndicaux ne prennent pas les plaintes au sérieux.

3. ACCÈS AUX TOILETTES : Les répondants au sondage ont exprimé des préoccupations quant à l'accès aux toilettes, y compris la propreté des toilettes, la disponibilité de toilettes adéquates le long des itinéraires et le temps prévu pour utiliser les installations pendant un quart de travail. Certaines répondantes ont indiqué que ce manque d'accès affectait leur capacité à obtenir des produits d'hygiène et à les changer, et qu'il avait causé des troubles médicaux ou exacerbé des troubles existants.

4. MANQUE DE REPRÉSENTATION PAR LES FEMMES : Les répondants au sondage ont noté le manque de représentation par les femmes dans le secteur du transport en commun, ainsi qu'au sein de la direction et du leadership syndical. Les réponses au sondage indiquent que dans certaines sections locales du SUT Canada, la participation des femmes aux activités syndicales et dans les postes élus est disproportionnellement faible par rapport au nombre de femmes membres.

5. OPPRESSION ET DISCRIMINATION : Les répondants au sondage ont fait observer que les stéréotypes et la stigmatisation largement fondés sur des caractéristiques immuables, comme la race, le sexe, l'âge et l'apparence physique, étaient des problèmes importants dans leurs lieux de travail et leur syndicat. Certains répondants ont l'impression qu'il y a des normes différentes et injustes pour les femmes dans le secteur.

Recommandations

Les recommandations sont guidées par les commentaires et les idées des participants, ainsi que par les pratiques réussies identifiées dans la revue de la littérature et profils par juridiction d'autres syndicats canadiens.

A : Définir la capacité du SUT Canada en matière de partage de ressources et de correspondance avec les membres.

SUT Canada pourrait faire une contribution importante en fournissant des renseignements, des campagnes d'éducation et des ressources aux sections locales, et en interagissant directement avec les membres.

B : Élaborer un curriculum d'études sur l'équité entre les sexes et un plan de prestation.

Les membres ont demandé davantage d'occasions de formation sur la lutte contre l'oppression, le leadership et l'éducation syndicale, et que ces occasions soient offertes au niveau local.

C : Préparer un guide sur la « problématique féminine » pouvant être utilisé lors des négociations.

Les sections locales du SUT Canada peuvent aborder plusieurs préoccupations en matière de santé et de sécurité, particulièrement celles qui affectent les femmes de façon disproportionnée, par l'entremise de défense des droits au sein du syndicat et de négociations contractuelles.

D : Élaborer une politique sur le harcèlement sexuel pour la totalité des activités syndicales et des sections locales.

SUT Canada peut s'opposer à une culture de violence et de harcèlement fondés sur le sexe en élaborant une politique sur le harcèlement sexuel en collaboration avec les sections locales.

E : Investir dans les programmes pour les femmes et les initiatives de représentation des femmes.

Les membres ont indiqué que l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de leadership devrait être prioritaire pour SUT Canada, tant au niveau local qu'au niveau national. La création d'un réseau significatif de structures pour les femmes, par exemple des comités locaux pour les femmes, une formation en leadership pour les femmes et un caucus national pour les femmes, pourrait encourager les changements positifs pour les femmes au sein du SUT Canada.