L'ÉCONOMIE AU TRAVAIL

À L'INTÉRIEUR

2 COUP D'ŒIL SUR L'ÉCONOMIE

3 ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES

LE PRIX DES MAISONS S'ENVOLE

4 ÉQUITÉ SALARIALE : SALAIRES EN HAUSSE

5 LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

6 LES PATRONS OBTIENNENT LES PLUS GROSSES AUGMENTATIONS SALARIALES

7 LES EMPLOIS PRÉCAIRES SONT EN HAUSSE

SCFP | Syndicat canadien de la fonction publique

La diversité des milieux de travail est bénéfique

Un nouveau rapport démontre qu'une main-d'œuvre diversifiée a un effet positif sur l'économie, en plus de contribuer à la justice sociale.

Publiée par le Centre pour l'innovation dans la gouvernance internationale et la Fondation Pierre Elliott Trudeau, l'étude établit un lien direct entre la diversification de la main-d'œuvre et la croissance de la productivité et des revenus.

Selon le rapport intitulé *Les fruits de la diversité : l'avantage mondial du Canada*, une hausse de 1 % de la diversité ethnoculturelle de la main-d'œuvre entraîne des augmentations de 2,4 % des revenus et de 0,5 % de la productivité. Cet effet est plus marqué dans les secteurs de l'information et de la culture, des communications, des services d'utilité publique et des services aux entreprises. Le rapport note un effet positif dans tous les secteurs, à l'exception du secteur de la première transformation des ressources. L'information et la culture affichent une hausse moyenne des revenus de 6,2 % pour chaque point de pourcentage de diversité ethnoculturelle supplémentaire. Pour les secteurs de l'éducation et de la santé, la hausse de revenus est de 1 %.

L'égalité entre les hommes et les femmes est également très rentable, et ce, dans tous les secteurs. Pour chaque pourcentage d'accroissement de la diversité sexuelle, on observe une hausse moyenne de 3,5 % des revenus et de 0,7 % de la productivité.

Le rapport constate que les entreprises qui prônent la diversité sont, en général, mieux outillées pour affronter le changement : les conflits de travail sont moins nombreux, les compétences et l'expérience du personnel sont plus grandes, l'innovation et la planification sont plus développées et leur responsabilité sociale davantage reconnue.

Suite à la page 7

COUP D'ŒIL SUR L'ÉCONOMIE

Développement inclusif : le Canada perd du terrain

Le Canada a beau afficher en 2017 la meilleure croissance économique des pays du G7, il perd du terrain en matière de développement inclusif selon l'indice calculé par le Forum économique mondial. L'indice du développement inclusif tient compte de plusieurs indicateurs nationaux comme la croissance du PIB, l'espérance de vie, le niveau de pauvreté et l'empreinte carbone. Classé en 15e place des économies développées en 2017, le Canada glisse au 17e rang en 2018. La Norvège, l'Islande et les autres pays nordiques dominent le classement.

Le Canada se classe aussi plutôt mal, au 22e rang sur 32 pays, selon l'indice de démocratie économique calculé par la New Economics Foundation d'Angleterre en partenariat avec plusieurs universités britanniques. Cet indice mesure et compare les pays au chapitre de la participation démocratique, des droits des travailleurs et des droits économiques. La note augmente en fonction de l'égalité et de la productivité.

Le Canada s'y situe loin derrière les pays européens, particulièrement les pays nordiques, qui dominent le classement.

Islande : des amendes si l'équité salariale n'est pas respectée

En Islande, la loi oblige les employeurs à démontrer qu'ils respectent l'équité salariale. Dans ce pays, il est illégal de rémunérer les femmes moins que les hommes, sous peine d'une amende de 500 dollars par jour. Une entreprise de plus de 25 employés doit aussi obtenir une certification démontrant qu'elle respecte l'équité salariale. Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes existent toujours en Islande, même si l'Islande se classe au premier rang mondial en matière d'égalité hommes-femmes depuis neuf ans et que près de la moitié de ses parlementaires sont des femmes. Le gouvernement islandais compte sur ces nouvelles mesures pour respecter son engagement d'éliminer les écarts salariaux d'ici 2022.

La privatisation d'Hydro One nuit aux finances de l'Ontario

Le Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario révélait dernièrement que la privatisation de 53 % des actions d'Hydro One ajoutera 1,1 milliard de dollars au déficit provincial en 2018-2019. Au total, le gouvernement ontarien devra débourser 1,8 milliard de plus que s'il était resté propriétaire d'Hydro One et avait financé les travaux d'infrastructure lui-même. Le gouvernement libéral ontarien a vendu une partie de ce service public pour résorber son déficit à court terme, soutenant que le produit de la vente financerait les travaux d'infrastructure. Or, les libéraux savaient que les finances provinciales en souffriraient à plus long terme. Le SCFP-Ontario a mené la charge contre la privatisation d'Hydro One, notamment en intentant une poursuite judiciaire pour garder la société d'État dans le secteur public.

Pendant ce temps, en Grande-Bretagne, le Parti travailliste de Jeremy Corbyn a promis de renationaliser la poste, les chemins de fer, l'eau et l'électricité, après plusieurs décennies de privatisation. Les travaillistes ont aussi l'intention de ramener les partenariats public-privé sous propriété et contrôle publics.

L'Économie au travail est publiée sur une base trimestrielle par le Syndicat canadien de la fonction publique pour offrir aux travailleurs et à leurs représentants de l'information accessible, des analyses des tendances économiques et des outils pour faciliter les négociations.

Découvrez les éditions de *L'Économie au travail* en ligne à **scfp.ca/economieautravail.** Accédez aussi à d'autres liens utiles.

Pour s'abonner par courriel ou par courrier à *L'Économie au travail*, allez à **scfp.ca/abonnement**.

À moins d'indications contraires, tout le contenu a été rédigé par Toby Sanger. Karin Jordan et Philippe Gagnon sont les rédacteurs en chef. La relecture a été effectuée par Valérie Ménard, Rose de Tourris et Manon Lajoie. La mise en page a été réalisée par Sarah Walker. Veuillez communiquer par courriel (**tsanger@cupe.ca**) pour toute correction, question, suggestion ou contribution.

SCFP | Syndicat canadien de la fonction publique

ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES

Croissance

Après une croissance surprise de 3,0 % l'an dernier, l'économie canadienne devrait croître de 2,2 % en 2018, puis de 1,6 % en 2019.

Emploi

Le nombre d'emplois au pays devrait augmenter de 1,3 % en 2018, soit une hausse plus rapide que la croissance démographique. Pour sa part, le taux de chômage devrait être de 6 % en 2018 et en 2019.

Salaires

Selon les principales conventions collectives signées en 2017, l'augmentation moyenne du salaire de base a été de 1,7 % l'an dernier, soit un peu plus que l'inflation. Pour la durée moyenne de ces conventions, soit trois ans, l'augmentation salariale moyenne sera toutefois inférieure à l'inflation prévue.

Inflation

On prévoit que la hausse moyenne des prix à la consommation sera de 1,9 % en 2018 et de 2 % en 2019. Elle était de 1,6 % l'an dernier.

Taux d'intérêt

La Banque du Canada a haussé son taux directeur à trois reprises en 2017, le faisant passer de 0,5 % à 1,25 %. On s'attend à ce que ce taux augmente d'un point de pourcentage en 2018, ce qui ferait monter les taux d'intérêt hypothécaires à long terme d'un peu plus d'un demi-point.

PLEINS FEUX : HABITATION

Le prix des maisons augmente plus vite que le revenu des familles

Au Canada, le prix moyen des maisons a triplé depuis 2000, augmentant trois fois plus vite que le revenu moyen des familles. Dans certaines villes comme Vancouver, Victoria et Toronto, les maisons sont hors de prix pour une famille ordinaire, leur coût ayant grimpé presque six fois plus vite que le revenu annuel moyen.

Selon RE/MAX, le prix moyen d'une maison unifamiliale dans la grande région de Vancouver devrait atteindre 1,1 million de dollars en 2018, en hausse de 6 % par rapport à l'an dernier. Cette somme représente 12 fois le revenu médian des ménages de cette région qui devrait être de 90 000 dollars cette année.

À Toronto, le prix d'une maison unifamiliale devrait atteindre 834 000 dollars en 2018, soit plus de neuf fois le revenu familial moyen projeté de 88 000 dollars.

La chute historique des taux d'intérêt ces dernières années a contribué à la hausse exorbitante du prix des maisons. Avec de tels taux, il était plus facile de financer l'achat de maisons coûteuses. La faiblesse des taux est aussi ce qui a permis à certaines familles de rembourser leur prêt hypothécaire. Par conséquent, si les taux montent, l'accès à la propriété sera encore plus difficile pour bien des familles. Pour contrer cet effet, il faudrait davantage de logement abordable, resserrer la réglementation pour l'achat de maisons, adopter des mesures fiscales progressistes et augmenter les salaires.

Éducation : des salaires en hausse au N.-B. grâce à l'équité salariale

Dave et Sandra Conners

À eux deux, Sandra et Dave Conners ont travaillé plus de 40 ans comme aides-éducateurs à Miramichi au Nouveau-Brunswick. Parce que cet emploi est mal rémunéré, à temps partiel et saisonnier, ils ont dû cumuler plusieurs emplois, comme bon nombre de leurs collègues. D'autres aides-éducateurs et travailleurs dans le milieu scolaire ont même dû fréquenter les banques alimentaires.

Heureusement, leur situation a changé pour le mieux. Grâce à l'entente sur l'équité salariale conclue en 2016 entre la section locale 2745 du SCFP et le gouvernement du Nouveau-Brunswick, des centaines de membres du SCFP (surtout des femmes occupant des postes d'aides-éducatrices, d'accompagnatrices auprès des élèves, d'adjointes administratives, de commis et d'assistantes en réadaptation) ont eu droit à d'importantes augmentations de salaire.

Les aides-éducatrices, dont le salaire horaire était de 17,99 dollars l'heure en 2012, recevront, en vertu de cette entente, des hausses totalisant 9,53 dollars l'heure d'ici 2022 et ce, en plus des hausses salariales générales consenties à tous les employés. Les accompagnatrices auprès des élèves, des employées qui effectuent du travail à temps partiel et de manière saisonnière, touchaient 14,08 dollars l'heure en 2012. Grâce au règlement sur l'équité salariale, elles recevront, en plus des augmentations générales, une augmentation de 6,46 dollars l'heure sur dix ans.

Les conseillers en évaluation des emplois du SCFP ont aidé la section locale 2745 et l'employeur à conclure cet accord. Cela a pris plusieurs années, mais ces ajustements feront une grosse différence dans la vie de ces travailleuses qui étaient sous-rémunérées et sous-valorisées.

L'équité salariale se fonde sur le principe que le salaire doit correspondre à la valeur de l'emploi, sans égard au sexe des personnes qui font le travail. Elle profite surtout aux femmes en réduisant l'écart salarial qui les pénalise, mais les hommes qui pratiquent ces métiers reçoivent aussi les ajustements. Les familles des travailleurs et leurs communautés en profitent également.

« J'ai toujours occupé plusieurs emplois en même temps. Je suis content des augmentations, mais je le suis encore plus qu'on valorise enfin mon travail. Grâce à la présidente de notre section locale, Theresa McAllister, et à l'équipe spécialisée en équité salariale, les choses évoluent enfin et dans le bon sens », a déclaré Dave Conners.

Malheureusement, ce ne sont pas tous les milieux de travail au pays qui sont protégés par une loi sur l'équité salariale. En fait, seuls le gouvernement fédéral et six provinces (Ontario, Québec, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard) se sont dotés d'une telle loi.

À défaut d'une loi, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador ont adopté un cadre politique pour négocier l'équité salariale avec certains groupes d'employés du secteur public. L'Alberta est la seule province sans loi ni politique en la matière.

Dans la plupart des provinces, les lois et règlements s'appliquent uniquement aux employés du secteur public et, dans certains cas, à des groupes spécifiques d'employés provinciaux. En Ontario et au Québec, l'équité salariale s'applique aussi aux milieux de travail du secteur privé comptant plus de dix employés.

Que ce soit parce que la loi l'exige ou dans le cadre de la négociation, les employeurs et les sections locales peuvent se lancer dans une démarche d'évaluation des emplois et d'équité salariale.

Le processus développé par le SCFP doit être mis en œuvre et administré conjointement par les employés et l'employeur. Les employés concernés participent directement à la collecte des renseignements qui servent à l'analyse. Les sections locales et les employeurs peuvent profiter de l'expertise du SCFP gratuitement, ce qui est beaucoup plus avantageux que de payer des honoraires élevés à un consultant privé. Le personnel du SCFP peut vous prodiguer d'excellents conseils qui vous permettront d'amorcer votre démarche du bon pied et d'éviter les écueils.

Le travail des conseillers en équité salariale du SCFP national a des répercussions positives énormes pour nos membres. Parlez-en à Sandra et à Dave Conners ainsi qu'aux autres membres de la section locale 2745.

Les femmes et le marché du travail : encore beaucoup de progrès à réaliser

Le SCFP travaille à l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes et il n'est pas question de reculer sur cette question. Nous exerçons des pressions sur tous les gouvernements pour qu'ils effectuent une analyse budgétaire différenciée selon le sexe et qu'ils révisent leurs politiques pour tenir compte des nombreux impacts des diverses formes de discrimination. Les dernières statistiques sur les femmes et le marché du travail nous rappellent qu'il reste beaucoup de progrès à faire. Toutes les statistiques utilisées dans cet article sont tirées des dernières données disponibles. Les dates varient selon la source et l'enquête.

En 2015, les femmes travaillant à temps plein toute l'année gagnaient en moyenne 55 000 dollars. C'est 25 % de moins que la moyenne des hommes dans cette catégorie. L'écart salarial est encore plus marqué pour les femmes détenant un diplôme universitaire (30 %). Il est toutefois moins important chez les jeunes (20 %).

En 2017, les femmes syndiquées gagnaient en moyenne 7,11 dollars l'heure de plus que les non syndiquées. Sur une base annuelle, une travailleuse à plein temps gagne 13 865 dollars de plus. Le salaire moyen des femmes syndiquées demeure 5 % inférieur à celui de leurs confrères masculins, ce qui est quand même beaucoup moins que l'écart salarial existant entre les femmes et les hommes non syndiqués.

Le taux de syndicalisation est plus élevé chez les femmes que chez les hommes depuis 2006, date à laquelle celui des hommes a commencé à fléchir. En 2017, 32,2 % des travailleuses étaient syndiquées, mais à peine 14 % des travailleuses de moins de 25 ans.

Le taux de syndicalisation des femmes est beaucoup plus élevé dans le secteur public : 76,7 % contre 12,8 % dans le secteur privé.

En moyenne, le salaire des femmes racisées est de 13 % inférieur à celui des travailleuses blanches, ce qui représentait 5000 dollars de moins par année en 2015. Selon Statistique Canada, l'écart salarial pour les femmes noires, ou d'ascendance latino-américaine, arabe, sud-asiatique et coréenne est nettement plus élevé que la moyenne pour toutes les femmes racisées.

Les femmes racisées sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les femmes blanches. Les femmes racisées comptaient pour 21 % des femmes gagnant un faible revenu en 2015, contre 13,1 % pour les femmes blanches. C'est pire encore dans le cas des femmes noires (25 %), des femmes d'ascendance arabe (37 %) et ouest-asiatique (35 %).

En 2015, les femmes autochtones ont gagné en moyenne 30 854 dollars. C'est 18 % de moins que la moyenne pour les femmes non autochtones et 46 % de moins que la moyenne pour les hommes blancs.

En 2012, le revenu annuel moyen des femmes de 65 ans et plus était de 27 000 dollars. C'est à peine 69 % de la moyenne des hommes appartenant au même groupe d'âge. Le Régime de pensions du Canada procure une plus grosse part du revenu de retraite total des femmes que des hommes, mais les femmes touchent des prestations plus faibles en moyenne.

Les femmes ayant un handicap gagnent moins que les femmes sans handicap ou que les hommes avec ou sans handicap. Les femmes ayant un handicap en âge de travailler et qui ont surtout travaillé à plein temps en 2010 ont gagné en moyenne 37 070 dollars. C'est 2250 dollars de moins que les femmes sans handicap. Dans la même catégorie, les hommes ayant un handicap ont gagné 45 080 dollars en moyenne.

Les patrons obtiennent les plus grosses augmentations salariales au détriment de la plupart des travailleurs

Le taux de chômage national est tombé à 5,7 %, son plus bas niveau en plus de 40 ans. Pourtant, même si les employeurs s'arrachent les travailleurs, les augmentations de salaire suivent à peine l'inflation.

Selon les statistiques sur la population active, le salaire horaire moyen n'a augmenté que de 1,7 % en 2017. C'est à peine plus que l'inflation et moins que les hausses des deux années précédentes. Pire, ces dernières années, les plus grosses augmentations vont aux employés les mieux rémunérés, comme les cadres supérieurs et intermédiaires. Règle générale, les plus bas salariés doivent se contenter des plus petites augmentations.

Le Centre canadien de politiques alternatives suit de près l'explosion de la rémunération des PDG. Les salaires des autres cadres sont aussi en hausse marquée. Le salaire moyen de ce groupe a en effet doublé au cours des 20 dernières années, alors qu'il était déjà plus élevé que celui des autres catégories de travailleurs. Pendant la même période, l'augmentation du salaire horaire moyen des employés les moins bien rémunérés (journaliers, vendeurs, service à la clientèle, etc.) a été de moitié moins importante, se maintenant à peine au niveau de l'inflation.

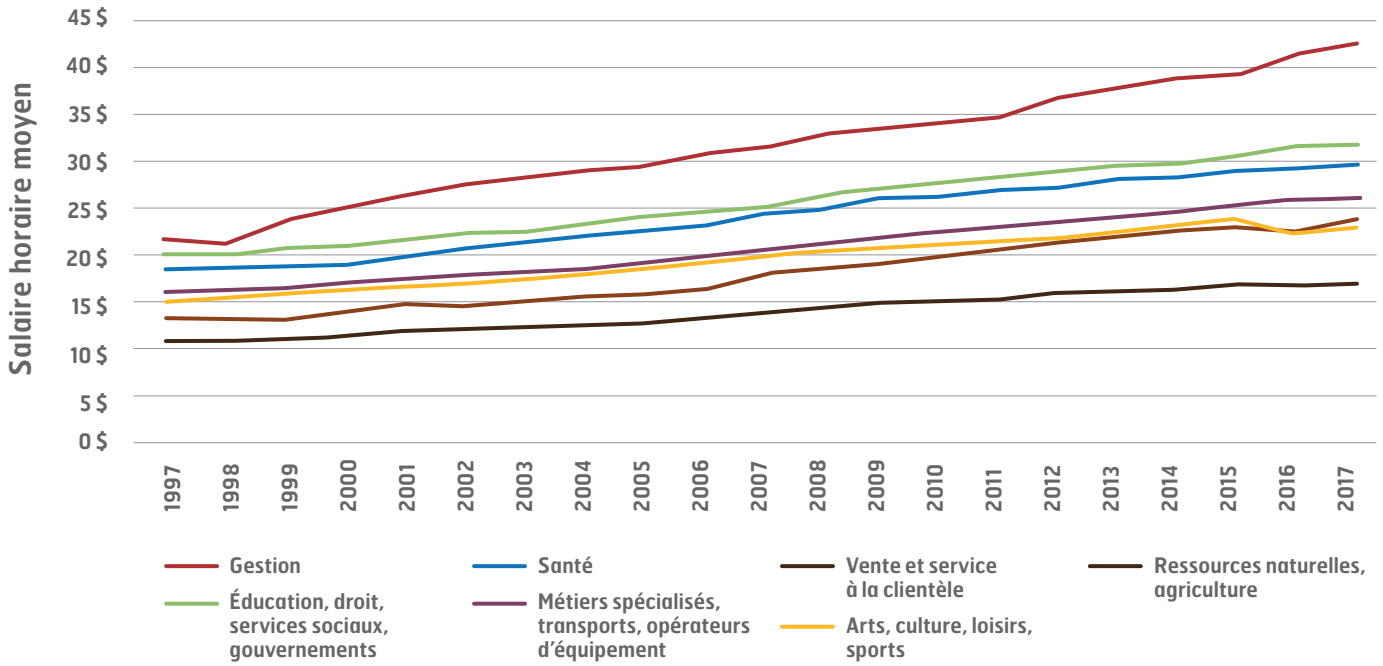
L'augmentation moyenne du salaire de base selon les principales conventions collectives signées en 2017 a été de 1,7 % l'an dernier, soit un peu plus que la hausse de l'indice des prix à la consommation (1,6 %). Les travailleurs syndiqués des secteurs public et privé ont eu droit à la même augmentation salariale moyenne.

Certains salaires sont en hausse. Les gains hebdomadaires moyens ont augmenté de 2,8 % au dernier trimestre de 2017, surtout en raison de la hausse du nombre d'heures travaillées et des augmentations plus élevées accordées aux travailleurs salariés. Les gains moyens des travailleurs à taux horaire ont augmenté de seulement 1,1 % au cours de la même période, ce qui est inférieur à la moyenne de 1,6 % pour l'année.

On observe des tendances similaires aux États-Unis. Comme le souligne Doug Henwood du *Left Business Observer*, la tendance y est à la hausse pour les salaires horaires, mais celle-ci s'explique presque entièrement par les augmentations accordées aux cadres et aux superviseurs. Il ne reste presque rien pour les travailleurs ordinaires.

Cet écart creuse les inégalités qui nuisent à la croissance économique. Voilà une autre bonne raison pour les gouvernements de hausser le salaire minimum et pour les employeurs d'augmenter le salaire des travailleurs au bas de l'échelle. Il faut infléchir ces tendances troublantes et accroître le niveau de vie de tous les travailleurs, en commençant par les plus petits salariés.

Des hausses de salaire plus importantes pour les patrons que pour les autres



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau Cansim 282-0152.

Les emplois précaires sont en hausse

De plus en plus de Canadiens travaillent dans des conditions précaires. Ces derniers occupent des emplois contractuels, temporaires ou à temps partiel offrant tous un faible salaire.

Cette hausse de la précarité du travail est plus marquée dans les secteurs des services alimentaires, de l'hébergement, de l'éducation, de l'information, de la culture et des services récréatifs. Les travailleurs de 15 à 24 ans et de 65 ans et plus sont particulièrement touchés.

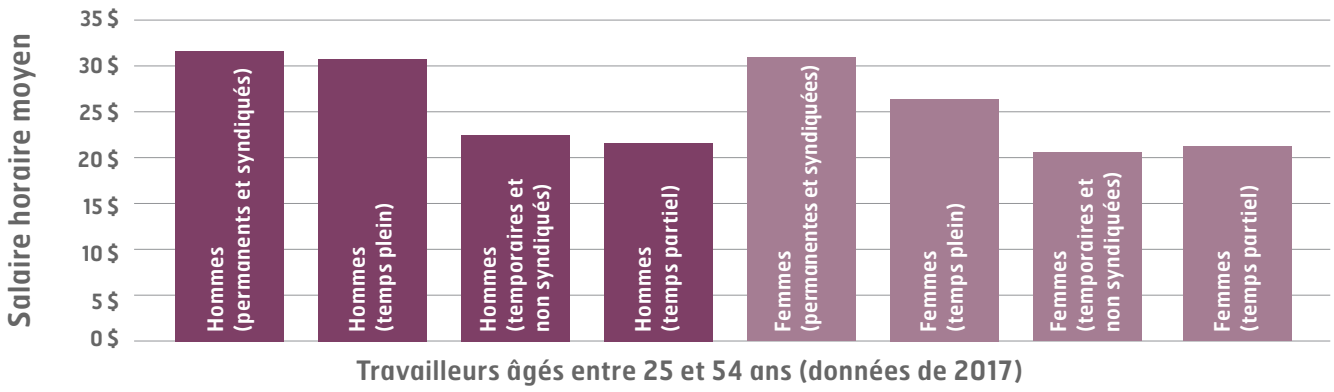
Le Centre canadien de politiques alternatives rapportait récemment que la moitié de la main-d'œuvre des collèges et des universités avait un statut précaire. Une part disproportionnée de ces travailleurs proviennent malheureusement des rangs des 68 000 membres du SCFP du secteur de l'éducation postsecondaire. Le nombre d'emplois permanents dans ce secteur est en recul, alors que l'emploi à temps partiel involontaire et le cumul d'emplois explosent.

Les postes précaires sont beaucoup moins bien rémunérés que les postes permanents à temps plein. En outre, ils sont moins avantageux au chapitre des avantages sociaux, de la sécurité d'emploi et de la stabilité des horaires. Les hommes de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps partiel gagnent en moyenne 22 dollars l'heure, soit 71 % du salaire de ceux occupant un poste à plein temps. Les hommes et les femmes qui ont un poste temporaire gagnent moins que ceux qui occupent un poste permanent et l'écart est encore plus grand pour les non syndiqués.

Les personnes dont l'emploi est précaire de plusieurs manières (un poste à la fois temporaire et à temps partiel, par exemple) ont tendance à avoir un salaire encore moins élevé. Les femmes et les personnes racisées sont beaucoup plus susceptibles d'occuper ce type d'emploi précaire.

Le SCFP est déterminé à lutter contre la précarité d'emploi, notamment dans le secteur de l'éducation postsecondaire. Consultez notre rapport intitulé *Emplois de qualité, éducation de qualité, avenir de qualité* publié en 2017.

Les emplois précaires non syndiqués sont les moins bien payés



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux Cansim 282-0072 et 282-0074.

Suite de la page 1

De plus, les entreprises plus diversifiées sont moins susceptibles de fonctionner en vase clos, entre travailleurs de même origine culturelle, et donc plus ouvertes aux nouvelles approches pour régler les problèmes.

La population canadienne s'est beaucoup diversifiée. Avec 20 % de ces citoyens nés à l'étranger, le Canada se classe au premier rang des pays du G7. Or, cette diversité croissante ne se reflète pas assez dans certaines catégories d'emploi. C'est particulièrement le cas des professions spécialisées et des postes de gestion, y compris dans le secteur public.

Dans bien des milieux de travail, la main-d'œuvre ne reflète pas non plus la diversité de la société. Les femmes, les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes ayant un handicap et les LGBTTQI sont généralement sous-représentés. Dans la majorité des cas, ces travailleurs occupent des emplois moins rémunérés, plus précaires et plus à risque.

Le niveau de scolarité des immigrants est supérieur à la moyenne canadienne. Pourtant, les immigrants et les travailleurs racisés sont surreprésentés dans les professions mal rémunérées, où l'emploi est plus précaire. C'est particulièrement le cas dans le domaine de la santé et des soins de longue durée, où ils sont surreprésentés dans les postes de préposés aux bénéficiaires et au déplacement des patients, ainsi qu'en buanderie.

Si une plus grande diversité est bonne pour une organisation, pourquoi n'est-elle pas plus répandue ?

Suite à la page 8

Des conseils pour une meilleure représentativité de la main-d'œuvre

Suite de la page 7

C'est qu'il y a des obstacles, notamment la reconnaissance des diplômes étrangers, l'accès à la formation linguistique et les biais introduits au moment de l'embauche et des promotions, comme par exemple, le recrutement des candidats par bouche-à-oreille.

Les programmes d'équité en emploi font une différence, mais il faut s'assurer que les femmes, les immigrants, les Autochtones et les personnes racisées ne se retrouvent pas principalement dans les postes peu rémunérés. On ne peut pas parler d'égalité si ces travailleurs sont sous-rémunérés et sous-valorisés. Une main-d'œuvre réellement représentative doit l'être à tous les échelons, pour que l'entreprise puisse utiliser pleinement les habiletés de tous ses travailleurs.

Le SCFP propose d'excellentes ressources expliquant ce que les syndicats et les employeurs peuvent faire pour encourager la diversité et la représentativité de la main-d'œuvre. Par exemple, on peut inclure des membres des groupes marginalisés au sein des comités d'embauche, solliciter les communautés marginalisées lorsqu'on effectue du recrutement ou fournir de la formation sur les droits de la personne, la discrimination et l'oppression.

Notre fiche d'information sur l'équité en emploi prodigue de nombreux conseils aux sections locales du SCFP comme :

- ❑ négocier des dispositions sur l'équité en emploi et veiller à leur application.
- ❑ rejoindre les membres des groupes marginalisés et les impliquer dans le processus décisionnel et les comités pour s'assurer que notre syndicat soit représentatif de la société dans laquelle nous vivons.
- ❑ mettre sur pied un comité sur l'équité en emploi comprenant des membres des groupes marginalisés.
- ❑ négocier des dispositions de lutte contre la discrimination et le harcèlement dans nos conventions collectives et veiller à leur application.
- ❑ rendre obligatoire la formation sur les droits de la personne pour les dirigeants locaux et les délégués syndicaux.
- ❑ veiller à ce que l'employeur respecte les lois sur les droits de la personne et les programmes d'équité en emploi en vigueur.
- ❑ exercer des pressions sur les gouvernements en faveur de l'adoption de lois sur l'équité en emploi.

Exemples de mesures positives pour les employeurs et les sections locales :

- ❑ prévoir du financement pour la formation et des postes d'apprenti.
- ❑ choisir un membre d'un groupe cible lorsque les qualifications et l'ancienneté des candidats sont relativement les mêmes.
- ❑ effectuer de la sollicitation ciblée auprès des groupes en quête d'égalité.
- ❑ offrir des cours de sensibilisation à la réalité des groupes cibles et de lutte contre l'oppression aux travailleurs actuels.
- ❑ créer des postes de transition afin de permettre aux membres des groupes marginalisés d'acquérir les qualifications et l'expérience nécessaires à leur avancement.
- ❑ mettre en œuvre des politiques de conciliation travail-famille comme des services de garde et des services aux aînés.
- ❑ instaurer des programmes offrant plus de flexibilité aux travailleurs, comme le partage d'emplois.
- ❑ instaurer des programmes de mentorat.
- ❑ mettre en œuvre des programmes et des politiques de lutte contre le harcèlement.
- ❑ adopter des mesures d'accommodement.
- ❑ reconnaître qu'il y a plus d'une façon de faire les choses.