

Les femmes et la précarité dans le secteur public : Causes, conditions, conséquences

FICHE D'INFORMATION 7 : LE NÉOLIBÉRALISME ET LA RÉSISTANCE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉCAIRES

Quand on constate toute la gamme de conséquences négatives de la précarité dans le secteur public, il est important de s'interroger sur les origines de cette situation. En bref, nous pointons le doigt vers l'adoption généralisée des idées, modèles et politiques du néolibéralisme qui se sont frayées un chemin dans tous les paliers de gouvernement au Canada.

LE NÉOLIBÉRALISME

Le néolibéralisme se fonde sur la croyance que la promotion et le soutien de l'activité des marchés accroissent notre liberté individuelle. Elle favorise généralement les mécanismes comme la déréglementation, la privatisation et la limitation des programmes sociaux publics, ainsi que la réduction du pouvoir d'acteurs collectifs comme les syndicats. Dans ce modèle, il est entendu que tout le monde est actrices et acteurs de marché autosuffisant(e)s, et le genre, l'ethnicité, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la capacité sont invisibles dans l'État et à travers les politiques de l'État qui ont pour effet de camoufler l'oppression systémique et structurelle.

Au Canada, depuis une trentaine d'années, les glissements vers le néolibéralisme ont consisté en privatisations d'entreprises publiques, en recours accru à la sous-traitance, en l'expansion des frais d'utilisation ainsi qu'en la réduction générale de la taille de la fonction publique et de la liste de paie de l'État.

Dans les années 1980 et 1990, les paliers de gouvernement ont tous réduit les dépenses et le nombre de leurs programmes par l'entremise de la sous-traitance, en plus de créer des partenariats public-privé et des mécanismes de diversification des modes de prestations. Aujourd'hui, on retrouve ces modèles dans une vaste gamme de services publics, dont la sécurité dans les aéroports, les services postaux, l'éducation, la santé et les soins à domicile. Les années 1980 ont été une période marquée par des gains en matière d'équité pour les femmes et les groupes marginalisés, mais caractérisée aussi par la croissance des attaques contre la négociation collective dans le secteur public, des coupes dans l'assurance-chômage et de la hausse du travail précaire. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la stratégie néolibérale consiste, en partie, à affaiblir les droits des travailleuses et travailleurs, ce qui implique d'affaiblir les syndicats, une approche qui a aussi des répercussions sexospécifiques.

Les réformes néolibérales des dernières décennies ont réorganisé en profondeur le secteur public canadien en y accentuant, entre autres, la précarité du travail et des services. L'effritement des postes permanents à plein temps dans la fonction publique pose particulièrement un problème aux femmes qui, historiquement, bénéficiaient d'un accès plus facile à un travail équitable et à la protection de leurs droits dans le secteur public, comparativement au privé. Pour les femmes marginalisées, y compris les femmes en situation de handicap, les femmes racisées, les femmes autochtones et les femmes LGBTQ, le fait d'avoir un emploi dans le secteur public a joué un rôle crucial dans la réalisation de gains plus généraux en matière d'équité. **Les réformes néolibérales mettent en péril l'équité en matière d'emploi.**

Toutes les fiches d'information de la série sont disponibles à :

<https://bit.ly/3yxdeIT>

L'ICREF reconnaît sa présence et son travail sur les territoires autochtones. Nous reconnaissons respectueusement l'héritage du colonialisme.

La PRÉCARITÉ D'EMPLOI est caractérisée par un emploi faiblement rémunéré, avec peu ou aucune prestations et avec une forte insécurité de l'emploi.

De plus, les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire en raison du déséquilibre persistant dans les responsabilités familiales. Les conditions du travail précaire engendrent des préoccupations quant à la qualité et à la sécurité des services publics, ce qui, en retour, est particulièrement problématique pour les femmes à emploi précaire, celles-ci ayant moins accès à un bon revenu, à de bons avantages sociaux et à la sécurité d'emploi.

RÉSISTANCE

De précieux exemples de la résistance aux conditions de travail précaires ont été identifiés dans la recherche. Par exemple, les syndicats ont négocié afin de limiter le recours aux travailleuses et travailleurs précaires, mais aussi pour obtenir des droits et des avantages sociaux pour celles et ceux qui se retrouvent dans des conditions de travail précaires.

- ▶ Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) a négocié quelques articles sur le recours aux travailleuses et travailleurs temporaires. Dans le passé, les efforts du STTP et de l'Organisation des courriers des routes rurales (ORRMC) ont permis à ces travailleuses et travailleurs d'obtenir le statut d'employé(e), d'être protégé(e)s par une convention collective et d'avoir accès au régime de retraite de Postes Canada.
- ▶ Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a négocié de meilleures prestations de santé pour les employé(e)s à temps partiel de plusieurs secteurs, a accru l'accent sur les travailleuses et travailleurs à temps partiel dans l'ensemble de ses négociations et a accordé la priorité à la sécurité d'emploi dans plusieurs grèves récentes.
- ▶ L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) fait campagne contre la précarisation croissante des emplois universitaires.

En plus de négocier, les syndicats ont mené des actions politiques pour militer en faveur des travailleuses et travailleurs précaires, souvent avec l'aide d'allié(e)s communautaires. À titre d'exemple récent, pensons à la campagne *Vote Child Care 2015* du STTP, de ses partenaires syndicaux et de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance ; cette campagne visait à faire des services de garde un enjeu politique fédéral. Dans une autre coalition torontoise à laquelle participait le SCFP, les employé(e)s de bibliothèque et leurs appuis ont réussi non seulement à repousser la réduction des services et la privatisation, mais à améliorer la sécurité d'emploi.

L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) a participé, par le biais de poursuites judiciaires et d'actions solidaires avec d'autres organisations, à l'obtention de gains et de protections pour les travailleuses et travailleurs LGBTQ, ce qui inclut sa participation au procès qui a mené à la reconnaissance de l'orientation sexuelle comme motif de discrimination illicite en vertu de l'article 15 de la Charte. En Nouvelle-Écosse, le SCFP s'associe avec le *Nova Scotia Health Coalition* pour soutenir les efforts de la coalition de protéger, de renforcer et d'étendre les soins de santé publique.

Il existe aussi des cas de résistance à la précarité à travers le monde. Par exemple, au Royaume-Uni, les travailleuses et travailleurs sont protégé(e)s contre les traitements inéquitables entre travailleuses et travailleurs à plein temps ou à temps partiel. Ainsi, là-bas, les travailleuses et travailleurs à temps partiel doivent avoir accès aux mêmes régimes de retraite et aux mêmes avantages sociaux, congés, possibilités d'avancement, taux de salaire, etc. que les travailleuses et travailleurs à plein temps. En Norvège, les employé(e)s à temps partiel ont des droits, comme celui qu'on propose d'élargir leur poste avant que l'employeur(e) en crée un nouveau.

Références

- Braedley, S., & Luxton, M. (2010). Competing philosophies: Neoliberalism and the challenge of everyday life. In Braedley, S., & Luxton, M. (Eds.), *Neoliberalism and Everyday Life* (pp. 3-21). Kingston and Montreal: McGill Queens University Press.
- Brodie, J. (2008). Putting gender back in: Women and social policy reform in Canada. In Abu-Laban, Y. (Ed.), *Gendering the Nation-State: Canadian and Comparative Perspectives* (pp. 165-184). Vancouver: UBC Press.
- Canada Post & Canadian Union of Postal Workers Collective Agreement. (2012). Agreement between Canada Post Corporation and the Canadian Union of Postal Workers (Urban Postal Operations) – Expires: January 31, 2016. Tiré de : http://www.cupw.ca/sites/default/files/legacy_imported_document/urban_ca_2016_en.pdf
- Canadian Union of Public Employees Local. (2015b). Contract faculty ratify collective agreement with the University of Toronto. Tiré de : <http://cupe.on.ca/contract-faculty-ratify-collective-agreement-with-university-of-toronto/>
- Canadian Union of Public Employees, Equality Branch. (2014). Workplace harassment and mental injuries: Examining root causes. Tiré de : https://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment_and_mental_injuries.pdf
- Canadian Union of Public Employees. (2015a). CUPE membership survey: Results for equality. Tiré de : <http://cupe.ca/cupe-membership-survey-results-equality>
- Canadian Association of University Teachers. (2015). Fairness for contract academic staff. Tiré de : <http://www.caut.ca/> Dale, D. & Jackson, E. (2012, March 30). Toronto library strike ends as workers approve deal. The Toronto Star. Tiré de : https://www.thestar.com/news/gta/2012/03/30/toronto_library_strike_ends_as_workers_approve_deal.html
- Fudge, J., & Vosko, L. F. (2003). Gender paradoxes and the rise of contingent work towards a transformative political economy of the labour market. In Clement, W., & Vosko, L. (Eds.), *Changing Canada - Political Economy as Transformation* (pp.183-209). Montreal: McGill-Queens University Press.
- Glor D. E. (2001). Has Canada adopted the new public management? *Public Management Review*, 3(1), 121-130.
- Hveding, J., & Johansen, J.K. (2015). Norway – Employment & labour laws 2015. International Comparative Legal Studies. Tiré de : <http://www.iclg.co.uk/practice-areas/employment-and-labour-law/employment-and-labour-law-2015/Norway>
- Ilan, S. (2009). Privatizing responsibility: public sector reform under neoliberal government. *Canadian Review of Sociology*, 46(3), 207-234. Khosla, P. (2014). Working women, working poor. Tiré du site web de UNIFOR's Women and Work Research Group : http://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/workingwomenworkingpoor_letter_web.pdf .
- Pollack, M. (2004). Stamping out contingent work at Canada Post. *Canadian Women's Studies*, 23(3), 105-107.