

Fiche d'information et d'action politique sur l'équité salariale.

L'équité salariale : Un droit fondamental de la personne

I. Qu'est-ce que l'équité salariale?

C'est le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Toute femme a droit au même salaire qu'un homme qui accomplit un travail comportant des compétences, un effort et des responsabilités similaires dans des conditions de travail semblables.

II. L'équité salariale est-elle encore nécessaire?

Peu importe leur profession, leur âge ou leur scolarité, les femmes gagnent encore moins que les hommes en moyenne. De nos jours, une femme touche 72,5 cents pour chaque dollar touché par un homme. C'est l'écart salarial actuel entre les femmes et les hommes blancs. Cependant, le salaire des femmes autochtones, de couleur ou nouvelles immigrantes racialisées vient encore plus loin derrière celui des hommes blancs.

Par le passé, on trouvait les tâches traditionnelles des femmes moins importantes qu'un « travail d'homme ». Soigner les enfants et les personnes âgées, enseigner, s'occuper des tâches de secrétariat, faire l'entretien du foyer et des bureaux sont des exemples de ce travail sous-estimé et sous-payé. La dévalorisation du « travail féminin » tient à de nombreux facteurs dont le racisme, la discrimination systémique, la ségrégation des emplois et le manque de femmes à des postes politiques.

L'absence d'équité salariale nuit non seulement aux femmes mais aussi à leurs familles. Elle rend les femmes et les enfants plus vulnérables à la pauvreté. Au Canada, il y a plus de femmes que d'hommes parmi les personnes pauvres. D'ailleurs, la majorité des familles monoparentales sont dirigées par une femme à faible revenu.

La pauvreté qu'entraîne l'absence d'équité salariale a des effets négatifs sur la santé et la vie sociale : mauvaise nutrition, manque de concentration et faibles notes à l'école, logements inadéquats et isolement. L'absence d'équité salariale favorise aussi une dépendance financière qui limite la possibilité pour les femmes de quitter une relation violente. La femme qui a gagné un salaire plus faible durant toute sa vie de travail recevra une pension plus faible. Il arrive trop souvent que les femmes âgées aient de la difficulté à joindre les deux bouts jusqu'à la fin de leur vie.

Les lois relatives à l'équité salariale aident à compenser la discrimination historique et systémique subie par les femmes. Quand ces lois sont vraiment appliquées de manière efficace, elles deviennent un moyen précieux de favoriser l'accès à l'égalité de toutes les femmes et de tous les autres groupes défavorisés par le passé. Pour assurer un plein accès à l'égalité à toutes les femmes au Canada, il faut en outre recourir aux lois interdisant la discrimination et garantissant l'équité en emploi, hausser le salaire minimum et prendre des mesures communautaires de défense de cause.

III. L'équité salariale est un droit de la personne

L'équité salariale est un droit fondamental garanti dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La loi en vigueur interdit toute différence de salaire entre les femmes et les hommes qui travaillent dans un même établissement et font un travail d'« égale valeur ». Elle s'applique au secteur public fédéral ou aux entreprises privées régies par le gouvernement fédéral, comme par exemple les banques, le Canadien National, Bell et Postes Canada. Les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail servent à déterminer la valeur d'un type d'emploi particulier.

L'équité salariale fait partie des garanties constitutionnelles prévues dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, à l'article 15 traitant du droit à l'égalité.

Plusieurs provinces dont le Manitoba et l'Î-P-É ont adopté des lois sur l'équité salariale qui ne s'appliquent qu'au secteur public provincial. D'autres, comme la Colombie-Britannique et la Saskatchewan, n'ont pas encore de loi précise sur l'équité salariale. L'Ontario et le Québec sont des chefs de file en matière de lois proactives couvrant presque toute la main-d'œuvre des secteurs public et privé.

Au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan et en Alberta, les groupes de femmes et les syndicats continuent d'exiger que leurs gouvernements adoptent des lois proactives sur l'équité salariale s'appliquant à tous les travailleurs et les travailleuses.

L'équité salariale a été reconnue en tant que droit fondamental que garantissent les ententes internationales suivantes :

- la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*
- le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*
- la *Convention concernant l'égalité de rémunération* (convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail)

La *Déclaration et Programme d'action de Beijing* renferme un engagement plus récent à instaurer l'équité salariale.

Parce qu'il a ratifié ces différents instruments internationaux, le Canada a une obligation de faire respecter l'équité salariale.

IV. Les lacunes du régime législatif actuel

La loi fédérale sur l'équité salariale n'est pas efficace. Elle n'est mise en application que si une plainte est portée. Les lois proactives exigent que l'employeur prenne des mesures pour voir à ce que tous les employés et les employées reçoivent une rémunération égale à travail d'égale valeur.

À l'heure actuelle, il revient aux employées ou employés de déposer une plainte relative à l'équité salariale en s'adressant à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). La Commission mène une enquête et, si elle ne peut pas régler le problème, elle renvoie le dossier au Tribunal canadien des droits de la personne pour arbitrage.

Cela nécessite beaucoup de temps et de ressources, mais les femmes individuelles n'en ont pas beaucoup. L'ensemble du processus prend trop de temps, coûte trop cher et cause beaucoup de frustration, surtout pour les femmes non syndiquées. Les syndicats ont essayé de se servir du processus pour obtenir l'équité salariale et se sont heurtés à des employeurs prêts à passer des années à

contester devant les tribunaux les termes ambigus que comprend la *Loi*, comme « établissement » ou « groupe professionnel », au lieu d'examiner le bien-fondé de la cause. Le personnel de bureau syndiqué de Postes Canada a vécu l'un des cas les plus frappants qui illustrent les lacunes du régime. Plus de 21 ans après avoir porté plainte au Tribunal canadien des droits de la personne, il n'a toujours pas obtenu de règlement.

L'application réelle et efficace de l'équité salariale retombe injustement sur les épaules de la partie la plus démunie, soit les travailleuses individuelles. Elle devrait plutôt incomber aux employeurs ou à des organismes indépendants.

La *Loi* n'explique pas clairement la nature des obligations des employeurs ni les conséquences en cas de non-respect. Elle ne donne pas des instructions suffisantes quant aux normes et aux méthodes acceptables pour établir l'équité salariale. La législation vague a plutôt pour effet d'encourager et de prolonger les poursuites judiciaires dispendieuses que les femmes, et particulièrement les femmes pauvres, non syndiquées ou de couleur, n'ont pas les moyens d'intenter. Le modèle actuel ne garantit donc pas que la travailleuse moyenne pourra mener à terme sa plainte et obtenir le même salaire qu'un homme pour un travail d'égale valeur.

En fait, le système actuel est si faible que le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a incité le gouvernement du Canada à prendre les mesures appropriées et à accélérer la mise en oeuvre de la parité salariale pour fonctions équivalentes.

V. Le Groupe de travail sur l'équité salariale

Les groupes de femmes et les syndicats font des pressions depuis des années sur le gouvernement fédéral pour qu'il améliore son régime d'équité salariale. Pendant la marche canadienne des femmes en l'an 2000, vingt-trois organisations nationales de femmes ont exigé que le gouvernement fédéral adopte une loi proactive sur l'équité salariale s'inscrivant dans le cadre d'une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et la violence envers les femmes.

Le gouvernement fédéral a fini par reconnaître la nécessité d'agir. En juin 2001, il a mis sur pied le Groupe de travail sur l'équité salariale sous la coprésidence des ministres de la Justice et du Travail. Il l'a chargé de revoir le régime et de

formuler des recommandations afin de l'améliorer. Le Groupe de travail a consulté diverses parties intéressées comprenant les employées et les employés, les employeurs, les syndicats, les chercheurs et les spécialistes de l'équité salariale. De vastes consultations ont eu lieu dans les différentes parties du pays afin de réunir des informations sur les initiatives nécessaires et de trouver de nouvelles approches possibles.

VI. Recommandations de changement : Un modèle proactif

Dans son rapport, le Groupe de travail a présenté au gouvernement plus de cent recommandations destinées à accroître l'équité salariale. En voici les points saillants :

Adopter une nouvelle loi sur l'équité salariale

Le gouvernement fédéral devrait adopter une nouvelle loi proactive distincte en matière d'équité salariale. Cette loi devrait permettre d'honorer toutes les obligations internationales et nationales du Canada et présenter l'équité salariale en tant que droit fondamental de la personne. Parmi les éléments proactifs, la nouvelle loi devrait prévoir l'obligation pour les employeurs de réviser leurs pratiques de rémunération et d'identifier tout écart salarial attribuable à une discrimination fondée sur le sexe. Ils devraient aussi être tenus d'établir un programme d'équité salariale afin d'éliminer les inégalités dans des délais précis.

Étendre la protection aux Autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux minorités visibles

La nouvelle loi sur l'équité salariale devrait s'appliquer aux Autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux minorités visibles. Elle doit créer des mécanismes pour mesurer et éliminer la discrimination salariale systémique envers ces groupes défavorisés.

Protéger toute la main-d'œuvre

La nouvelle loi sur l'équité salariale devrait viser tout le personnel qui relève de la compétence fédérale, y compris les travailleuses et les travailleurs non syndiqués, à temps partiel, occasionnels, saisonniers et temporaires, le personnel

du Parlement et les entrepreneurs fédéraux régis par le Programme de contrats fédéraux.

Faire participer le personnel aux programmes d'équité salariale

Tous les employeurs devraient être obligés de collaborer avec les syndicats et les représentantes ou représentants de leur personnel dans le cadre d'un comité d'équité salariale. Ce comité aurait le mandat d'élaborer un programme d'équité salariale et de suivre les progrès réalisés en vue d'éliminer l'écart salarial.

Au moins la moitié des membres du comité devraient être des femmes occupant des emplois de catégories à prédominance féminine.

Établir des méthodes d'évaluation non sexistes

Les méthodes d'évaluation devraient permettre d'évaluer également les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine. Elles devraient être dénuées de discrimination fondée sur le sexe.

Exclure l'équité salariale des négociations

L'équité salariale étant un droit de la personne, elle ne doit faire l'objet d'aucune négociation. Elle devrait donc être exclue des éléments soumis à la négociation collective. L'équité salariale doit être traitée séparément de manière à relever et à rectifier la discrimination salariale à l'endroit des femmes et des autres groupes désignés.

Maintenir l'équité salariale

Lorsqu'un employeur a mis en place un programme d'équité salariale, il devrait avoir l'obligation d'en assurer le maintien. S'il y a lieu, les syndicats devraient eux aussi être tenus de veoir au respect de l'équité salariale dans le milieu de travail.

Mettre sur pied une commission de l'équité salariale

Il faudrait mettre sur pied une Commission canadienne de l'équité salariale pour appliquer la nouvelle loi.

Cette Commission aurait le mandat de sensibiliser et d'aider les employeurs, les syndicats et le personnel, d'étudier les plaintes, de mener des enquêtes et de procéder à des inspections au hasard en milieu de travail. Elle offrirait des services de défense des droits aux travailleuses et aux travailleurs non syndiqués, ferait de la recherche et délivrerait des ordonnances pour voir à ce que la loi soit mise en application. Le gouvernement devrait fournir des ressources humaines et financières suffisantes pour permettre à la Commission d'appliquer efficacement la nouvelle loi sur l'équité salariale.

Créer un Tribunal de l'équité salariale

Un nouveau Tribunal canadien de l'équité salariale serait créé pour régler les différends au sujet de la mise en oeuvre et du maintien de l'équité salariale. Il s'agirait d'un tribunal spécialisé connaissant bien l'équité salariale et les droits à l'égalité.

VII. Dites au gouvernement fédéral que vous tenez à l'équité salariale!

Le Réseau de l'équité salariale a été créé afin de faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il agisse dès maintenant afin de mettre en oeuvre les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale. Il est temps de prendre des mesures positives pour éliminer les écarts salariaux qui continuent de nuire aux femmes, aux personnes de couleur, aux Autochtones et aux personnes ayant un handicap dans les milieux de travail du ressort fédéral. Nous vous demandons de participer à notre campagne pour voir à ce que le gouvernement fédéral fasse de l'équité salariale une réalité pour toutes les femmes au Canada.

Ce que vous pouvez faire

Voici quelques moyens de garder l'équité salariale à l'ordre du jour politique :

- Ajoutez le nom de votre organisation à l'appel à l'action ci-joint intitulé *Il est temps d'instaurer l'équité salariale!* Ensemble, nous pouvons faire pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il mette en oeuvre les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale.
- Parlez avec vos députées ou députés fédéraux pour obtenir leur appui afin de faire de l'équité salariale une réalité.

- Discutez de l'équité salariale dans votre organisation, votre milieu de travail et votre communauté.

Voici les membres du Réseau de l'équité salariale :

Congrès du travail du Canada (CTC)
Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF)
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
Coalition pour l'équité salariale (Nouveau-Brunswick)
Association nationale de la femme et du droit (ANFD)
Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada (ONFIFMVC)
Ontario Pay Equity Coalition (coalition de l'équité salariale de l'Ontario)
Saskatchewan Pay Equity Coalition (coalition de l'équité salariale de Saskatchewan)
Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ)
Women's Network (Î-P-É)

Ce document a été rédigé et produit par le Congrès du travail du Canada et l'Association nationale de la femme et du droit.

Vous pouvez lire le rapport intégral et les recommandations du Groupe de travail en visitant le site Web suivant : www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/html. Vous pouvez aussi lire les mémoires présentés au Groupe de travail à ce site <http://www.anfd.ca/act-pay.htm>