

Encore aujourd'hui, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, et ce, peu importe leur profession. L'écart salarial est pire encore pour les femmes autochtones et celles issues des minorités visibles. Et ces inégalités persistent pendant la retraite.

Selon les statistiques présentées dans le rapport, paru en 2004, du Groupe de travail sur l'équité salariale :

- le revenu moyen des travailleuses représentait 71 % du revenu moyen des travailleurs pour un emploi comparable;
- le revenu moyen des travailleuses autochtones représentait 46 %;
- le revenu moyen des travailleuses issues des minorités visibles représentait 64 %;
- les prestations du RPC/RRQ versées aux travailleuses retraitées représentent 58 % de celles que touchent les hommes

Et la situation ne fait que s'empirer. En effet, comme le démontrent les statistiques, l'écart salarial entre les jeunes femmes, y compris celles qui ont fait des études postsecondaires, et leurs homologues masculins ne cesse de grandir.

L'inégalité salariale engendre pauvreté et dépendance économique, ce qui a des conséquences désastreuses sur la santé et sur le tissu social. Les lois sur l'équité salariale cherchent à réparer les effets de la discrimination systémique que subissent les femmes depuis toujours. Ces lois veulent aussi permettre aux femmes d'atteindre l'égalité.



Pourquoi est-ce un enjeu?

Aux termes de la Loi actuelle, le processus de règlement des plaintes est si long que seuls les grands syndicats peuvent se lancer dans une telle démarche et la mener à terme. Quant aux travailleuses non syndiquées, elles n'en ont tout simplement pas les moyens.

Encore aujourd'hui, les employeurs contestent la loi devant les tribunaux, un exercice coûteux en temps et en argent. Le résultat : les plaintes au motif de l'inégalité salariale sont très rares.

La Loi, dans sa forme actuelle, ne prévoit aucun mécanisme pour maintenir l'équité salariale... sauf le dépôt d'une plainte. En d'autres mots, il faut lancer un processus très long et très coûteux. Elle ne corrige pas non plus les problèmes systémiques. À preuve, le gouvernement fédéral emploie encore les normes de classifications sexistes qui sont à l'origine des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Le gouvernement Harper a refusé de mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale, préférant s'en remettre à la bonne volonté des employeurs. Son « initiative proactive » consiste, notamment, à distribuer des dépliants aux employeurs afin de les sensibiliser au respect volontaire des dispositions législatives et à embaucher des « inspecteurs du travail » (ce qu'il n'a pas encore fait) ayant des connaissances minimales sur l'équité salariale. Ces personnes mèneront des enquêtes dans les lieux de travail pour s'assurer que les pratiques en matière d'équité salariale sont respectées.

Cette mesure, déjà mise à l'épreuve il y a vingt ans, a échoué. Quant au respect volontaire de la Loi par les employeurs, l'exemple de la Société canadienne des postes est éloquent. Depuis 1983, date à laquelle l'AFPC déposait sa plainte en matière d'équité salariale, l'employeur résiste. Il a même interjeté appel de la décision rendue par le Tribunal, appel qui sera instruit par la Cour fédérale en novembre 2007.

Le gouvernement Harper a précisé, par ailleurs, que son « initiative proactive » ne s'appliquera qu'aux employeurs assujettis au *Code canadien du travail*. Cela signifie que le gouvernement ne fera absolument rien pour corriger les écarts salariaux au sein de la fonction publique fédérale.

Prise de position des candidats et des partis politiques

Le Groupe de travail sur l'équité salariale a émis plusieurs recommandations dans son rapport, intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*. Il enjoint notamment le gouvernement fédéral à prendre les mesures suivantes :

1. Reconnaître que l'équité salariale est un droit de la personne.
2. Adopter une nouvelle loi proactive en matière d'équité salariale qui s'appliquera non seulement aux femmes, mais aussi aux Autochtones, aux minorités visibles et aux personnes ayant un handicap.
3. Obliger tous les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral à adopter un plan d'équité salariale s'appliquant à l'ensemble des travailleuses et travailleurs (temps plein, temps partiel, occasionnels, temporaires et saisonniers).
4. Obliger tous les employeurs à étudier, de concert avec les syndicats et les représentantes ou représentants de leur personnel, les régimes de rémunération afin de s'assurer qu'ils reposent sur le principe du « salaire égal pour un travail égal ».
5. Mettre sur pied une commission et un tribunal de l'équité salariale.

Posez les questions suivantes à votre députée ou député et aux candidates et candidats aux élections.

Appuyez-vous les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale, en particulier celle visant l'adoption d'une nouvelle loi sur l'équité salariale qui s'appliquera non seulement aux femmes, mais aussi aux Autochtones, aux minorités visibles et aux personnes ayant un handicap? Votre parti les appuie-t-il?

Si votre parti est porté au pouvoir, s'engagera-t-il à adopter dès la première session du Parlement une nouvelle loi sur l'équité salariale? La loi tiendrait compte des recommandations énoncées par le Groupe de travail sur l'équité salariale, y compris celle prévoyant le financement complet de la commission et du tribunal canadiens sur l'équité salariale.