



**Il est temps que le gouvernement fédéral passe à l'action!**

## **L'importance d'une loi fédérale sur l'équité salariale pour l'égalité des femmes**

Il y a 30 ans, le gouvernement fédéral adoptait une loi rendant illégale la discrimination à l'endroit des femmes en milieu de travail. Pourtant, l'équité salariale est loin d'être acquise pour les femmes. D'ailleurs, des études récentes ont montré que, en réalité, l'écart salarial ne fait que s'accroître. Or, les femmes doivent pouvoir compter sur l'intervention du gouvernement pour que leur droit fondamental à l'équité salariale soit enfin respecté. Il faut, plus que jamais, que le gouvernement fédéral adopte une loi proactive sur l'équité salariale!

### **Historique**

En 1977, le Parlement adoptait la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). La Loi s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour des employeurs sous réglementation fédérale, notamment les banques, les entreprises de télécommunications, les sociétés ferroviaires, les transporteurs aériens et, bien entendu, la fonction publique fédérale. Près de 10 % des travailleuses et travailleurs canadiens sont assujettis à la Loi.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et d'autres motifs de distinction illicite. Particulièrement, la LCDP interdit la discrimination dans l'emploi et énonce spécifiquement au paragraphe 11 (1) ce qui suit : « Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. » La Loi précise également que le critère qui sert à déterminer l'équivalence des fonctions : « est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail. »

La LCDP prévoit une procédure fondée sur les plaintes, selon laquelle il revient aux femmes victimes de discrimination salariale de recueillir la preuve et de déposer une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne. Malheureusement, il faut des années, parfois des décennies, pour

que la Commission entende une plainte et pour qu'un tribunal rende une décision au sujet d'une plainte de disparité salariale. Habituellement, les employeurs usent de tactiques procédurales pour retarder les procédures et pour dissuader les plaignants et plaignantes. À vrai dire, un système fondé sur les plaintes n'avantage tout simplement pas les femmes!

## **Un système inefficace**

Les femmes de l'AFPC connaissent bien les lacunes du système actuel. En effet, le syndicat a déposé une plainte contre le Conseil du Trésor pour le compte de six groupes à prédominance féminine en 1984.

On entreprenait alors une étude syndicale-patronale sur l'équité salariale, laquelle s'est échelonnée sur quatre ans. Le Conseil du Trésor n'ayant pas mis en œuvre l'ensemble des recommandations de l'étude, le syndicat a déposé une autre plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Il a fallu plus de neuf ans avant que le Conseil du Trésor accepte enfin un règlement. Pendant cette période, le tribunal a tenu des audiences approfondies, l'employeur a déposé des contestations judiciaires et la décision du tribunal a été portée en appel devant la Cour fédérale. En 2000, les membres voyaient finalement arriver les premiers chèques.

Par ailleurs, c'est en 1983 que l'AFPC déposait une plainte contre Postes Canada, et l'affaire n'est toujours pas réglée. Le tribunal a fait connaître sa décision en octobre 2005 après 415 jours d'audiences et de contestations judiciaires. La transcription des audiences compte plus de 44 000 pages! Dans les minutes qui ont suivi la décision, Postes Canada déposait une demande de contrôle judiciaire. La Section de première instance de la Cour fédérale a infirmé la décision du tribunal, et l'AFPC a dû interjeter appel devant la Cour d'appel fédérale. Et après plus de 25 ans, l'affaire dure toujours! Faut-il le dire, ce sont seulement deux exemples parmi tant d'autres.

Malgré qu'il y ait plus de 30 ans que la LCDP a été adoptée par le Parlement, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent en moyenne l'équivalent de 70,5 % du salaire des hommes. La situation est encore pire pour les femmes de couleur qui gagnent seulement 64 cents pour chaque dollar que touchent les hommes, et les femmes autochtones qui reçoivent la piètre somme de 46 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes. De toute évidence, le cadre législatif actuel ne fonctionne tout simplement pas.

La situation est tellement grave qu'en 2003, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies a vivement critiqué le dossier du Canada en matière d'équité salariale et a recommandé au

gouvernement fédéral de prendre des mesures concrètes pour remédier à la situation.

## **Rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale**

L'adoption d'une loi fédérale proactive sur l'équité salariale a été une des revendications prioritaires de la Marche mondiale des femmes de l'an 2000 au Canada. Et c'est grâce à cette mobilisation que la ministre fédérale de la Justice a nommé en 2001, un groupe de travail sur l'équité salariale chargé d'examiner les lacunes du système et de formuler des solutions.

Pendant trois ans, le Groupe de travail s'est livré à une recherche minutieuse de la question, à la consultation de syndicats, de groupes de femmes et de groupes de défense des droits de la personne partout au pays. Le Groupe a organisé des tables rondes avec les syndicats et les employeurs afin d'élucider les problèmes et d'examiner les solutions proposées notamment par l'Ontario et le Québec.

En mai 2004, le Groupe de travail a publié son rapport intitulé : *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* qui renfermait les recommandations suivantes :

- L'adoption d'une nouvelle loi proactive sur l'équité salariale.
- L'extension de l'équité salariale afin d'inclure les femmes **et** les travailleuses autochtones, ayant un handicap et de couleur.
- Tous les employés et employées de ressort fédéral devraient être assujettis à une nouvelle loi sur l'équité salariale, y compris les employés et employées non syndiqués, à temps partiel, occasionnels, saisonniers et temporaires.
- La nouvelle loi devrait prévoir la participation des travailleuses et travailleurs ainsi que de leur syndicat à l'élaboration d'études sur l'équité salariale ainsi qu'au maintien de l'équité salariale au fil du temps.
- Une commission devrait être mise sur pied pour aider les employeurs, les employées et employés et les syndicats ainsi qu'un tribunal spécialisé à régler rapidement les différends entre les parties.

Déterminée à voir ces excellentes recommandations mises en œuvre, l'Association nationale Femmes et Droit (ANFD) – en collaboration avec le CTC, l'AFPC, d'autres syndicats affiliés et des organisations de femmes – a créé le Réseau pour l'équité salariale (RES) à l'automne de 2004. En 2005, le jour de la Saint-Valentin, le RES envoyait à tous les députées et députés un immense cœur portant le slogan : « L'équité salariale : au cœur de l'égalité »

des femmes ». Le RES tenait aussi une conférence de presse à l'occasion du premier anniversaire de la publication du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale.

En mai 2005, le Comité permanent de la condition féminine a déposé un rapport dans lequel il demandait au gouvernement fédéral de déposer un projet de loi sur l'équité salariale. À l'automne de 2005, les ministres libéraux du Travail et de la Justice ont promis au Comité permanent qu'ils déposeraient un projet de loi sur l'équité salariale au plus tard au printemps de 2006.

Puis une élection a été déclenchée en janvier 2006.

### **Inaction du gouvernement fédéral actuel à l'égard de l'équité salariale**

En 1998, Stephen Harper, alors à la tête de la National Citizen's Coalition, déclarait : « *Pour les contribuables, l'équité salariale, c'est de l'escroquerie. Cela n'a rien à voir avec le sexe. Les contribuables de sexe masculin tout comme de sexe féminin devront payer plus d'argent aux hommes et aux femmes dans la fonction publique. Voilà pourquoi le gouvernement fédéral devrait abolir sa ridicule loi sur l'équité salariale* ». Il n'est donc pas surprenant que les Conservateurs, après leur victoire en janvier 2006, aient fait volte-face dans le dossier de l'équité salariale.

Peu après le début de la nouvelle session parlementaire, le Comité permanent de la condition féminine adoptait une motion demandant au gouvernement fédéral d'intervenir dans le dossier de l'équité salariale. En septembre 2006, le gouvernement Harper, dans sa réponse au Comité permanent, annonçait qu'il refusait carrément de donner suite aux recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale.

Le gouvernement Harper est d'avis que les dispositions relatives à l'équité salariale dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont suffisantes et qu'une nouvelle loi est inutile. Au lieu d'adopter une loi proactive, le gouvernement a promis d'effectuer un nombre accru d'inspections sur les lieux de travail, d'aider les parties à régler les différends par voie de médiation et d'offrir une formation aux employeurs de ressort fédéral ainsi qu'à leurs employées et employés.

De fait, toutes ces pratiques sont en place depuis plus de 25 ans. Mais, c'est avec amertume que nous constatons leur futilité. Tant qu'il n'y aura pas de loi pour contraindre les employeurs à revoir leurs pratiques salariales et à éliminer les salaires discriminatoires, rien n'avancera.

En l'absence d'une loi proactive sur l'équité salariale, l'écart salarial continuera tout bonnement de se creuser.

## **Pour les femmes, il faut agir immédiatement**

Selon le gouvernement Harper, les femmes sont égales : elles n'ont donc pas besoin d'une loi fédérale sur l'équité salariale. Or, la réalité est toute autre et le gouvernement se doit de reconnaître l'inégalité économique des femmes.

Comment croire les politiciens et politiciennes qui déclarent que les femmes ont atteint l'égalité alors qu'elles ne gagnent que 70 % du salaire des hommes?

Communiquez avec votre députée ou député et posez-lui les questions suivantes :

- Que comptez-vous faire pour garantir le droit des femmes à l'égalité salariale?
- Quelle mesure entendez-vous prendre pour faire pression pour mettre à exécution les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale et pour favoriser l'adoption d'une loi fédérale sur l'équité salariale?

L'Alliance de la Fonction publique du Canada a pris l'engagement ferme de concrétiser l'équité salariale non seulement pour ses membres, mais pour toutes les femmes au Canada.

Informez-nous de la réponse que vous recevrez de votre députée ou député.

Écrivez-nous à : [cotea@psac.com](mailto:cotea@psac.com)

ou communiquez avec Andrée Côté

Agente du programme des femmes et des des droits de la personne

(613) 560-4328

Préparé par l'Alliance de la Fonction publique du Canada