

## Pleins feux sur l'équité salariale

### Résister aux attaques et défendre nos droits

Depuis son arrivée au pouvoir en 2006, le gouvernement Harper s'est livré à une série d'attaques contre les droits des femmes. Il a annulé les accords avec les provinces touchant le financement des garderies, cessé de financer le Programme de contestation judiciaire, fermé 12 des 16 bureaux régionaux de Condition féminine Canada et annulé le financement de la recherche et de la défense des droits des femmes par le biais du Programme de promotion de la femme.

Le gouvernement fédéral a aussi plafonné les hausses salariales et tout récemment, il a retiré aux travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral leur droit fondamental à l'équité salariale. En effet, le 12 mars 2009, sous l'impulsion du gouvernement conservateur, le Parlement a adopté à la hâte la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (LERSP). Cette loi faisait partie du projet de loi C-10, la *Loi d'exécution du budget*. Or, l'équité salariale est un droit de la personne et n'aurait jamais dû être incluse dans un projet de loi budgétaire.

Les dispositions de la LERSP transforment radicalement les règles sur l'équité salariale pour le secteur public fédéral. Les membres de l'AFPC, dont 62 % sont des femmes, seront très durement touchés par cette nouvelle loi. Le mépris dont fait preuve le gouvernement à l'égard des droits de la personne est un outrage et nous allons riposter!

## La fin de l'équité salariale dans le secteur public fédéral

La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* limite la teneur et l'application de l'équité salariale dans le secteur public.

La Loi restreint l'accès à l'équité

salariale, car les femmes doivent dorénavant constituer 70 % d'un groupe pour que celui-ci soit considéré comme étant à « prédominance féminine ».

En ajoutant une référence au « marché », la LERSP redéfinit aussi les critères utilisés pour déterminer si des emplois sont « de valeur égale ».

### L'équité salariale devient un enjeu de la négociation

La nouvelle loi transforme l'équité salariale en « question de rémunération équitable » qui doit être discutée à la table de négociation.

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne, qui ne devrait pas servir de monnaie d'échange à une table de négociation.

En outre, le processus met l'équité salariale hors de la portée des femmes. Ainsi :



- l'employeur n'est nullement tenu d'examiner proactivement ses pratiques salariales et de fournir au syndicat les renseignements pertinents;
- la Loi ne prévoit aucune obligation quant aux évaluations conjointes de l'équité salariale;
- les nouveaux termes contenus dans la Loi ne sont pas définis clairement;
- aucun délai n'est prescrit pour offrir une rémunération équitable.

### Les femmes sont forcées de présenter leurs plaintes seules, sans le soutien de leur syndicat

Aux termes de cette nouvelle loi, si l'équité salariale n'est pas obtenue

« Je pense que cela révèle les véritables intentions du gouvernement qui a rédigé cette mesure législative. Elle ne vise pas à améliorer l'équité salariale ou l'accès à celle-ci, ni à accélérer le processus d'équité salariale. Elle a pour objet de bafouer les droits des femmes qui travaillent dans la fonction publique fédérale – leurs droits humains, leur capacité à accéder à un salaire égal pour un travail égal. Cette mesure vise les syndicats qui ont réussi dans leurs combats contre le gouvernement du Canada menés au nom de leurs membres. »

— Patty Ducharme, vice-présidente exécutive nationale de l'AFPC

par le biais du processus de négociation, les employées pourraient présenter une plainte à titre individuel à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, mais sans le soutien de leur syndicat.

En fait, cette loi impose une amende de 50 000 \$ aux syndicats qui encourageraient ou aideraient leurs propres membres à déposer une plainte en matière d'équité salariale.

## La loi interdit tout recours à la Commission canadienne des droits de la personne

La nouvelle loi retire aux fonctionnaires le droit d'invoquer les articles 7, 10 et 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les empêche de déposer des plaintes concernant l'équité salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Les fonctionnaires sont tout particulièrement visés puisque les autres travailleuses et travailleurs assujettis à la réglementation fédérale ne sont pas concernés par cette nouvelle loi.

## La LERSP viole les droits énoncés dans la Charte

L'amointrissement de l'équité salariale prévu par la Loi constitue une violation du droit à l'égalité des employées énoncé dans l'article 15

de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Selon Joanna Birenbaum, du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, « la LERSP n'est pas conforme aux obligations et aux engagements législatifs, constitutionnels et internationaux du Canada envers le droit à l'égalité réelle des femmes. [...] La loi semble plutôt être une série de mesures rétrogrades qui ont compris des réductions du financement accordé à Condition féminine Canada et l'élimination du Programme de contestation judiciaire. Ces mesures nuisent toutes à l'accès des femmes à la justice et à la capacité de défendre et de faire respecter leurs droits législatifs et constitutionnels à l'égalité. »

## La Loi viole les droits des femmes à l'égalité

La LERSP instaure un nouveau mécanisme pour la « rémunération équitable » au sein du secteur public, ce qui limitera la capacité des travailleuses de réclamer et d'obtenir l'équité salariale.

Par exemple, en incluant une référence au « marché » dans les critères utilisés pour déterminer si un travail est de valeur égale à un autre, la Loi mine la capacité des femmes d'obtenir l'équité salariale, car le

« marché » a toujours sous-évalué le travail des femmes.

Le nouveau mécanisme de détermination de la rémunération équitable exclura des travailleuses puisque celles appartenant à un groupe d'emplois constitué de 55 à 69 % de femmes ne sont plus considérées comme membres d'un groupe à prédominance féminine. Ces femmes n'auront pas le droit de prendre part à une *quelconque* démarche pour lutter contre la discrimination salariale.

Comme le signale Susan Russell, de la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « l'équité salariale est, en fait, l'un des principaux facteurs pour se sortir de la pauvreté et permettre aux femmes d'atteindre une indépendance économique. »

« Dans son rapport [de 2004], le Groupe de travail recommande explicitement que le processus pour atteindre l'équité salariale soit distinct du processus de négociation des conventions collectives. La nouvelle loi rend les syndicats et les employeurs responsables conjointement de la rémunération équitable, même si les syndicats ne peuvent pas savoir si les deniers publics sont dépensés équitablement pour offrir une compensation aux femmes qui travaillent dans la fonction publique. »

— Susan Russell, directrice générale, Fédération canadienne des femmes diplômées des universités

La Loi, qui exige que les syndicats et les employeurs traitent la question d'équité salariale à la table de négociation, mine le principe bien établi selon lequel les droits de la personne ne peuvent être échangés contre d'autres conditions d'emploi ou être éliminés par une convention. La loi vide de tout son sens le droit à l'équité salariale.



De plus, la LERSP va à l'encontre des droits de toutes les femmes à l'équité salariale prescrits dans le droit international en matière de droits de la personne, dont la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* et la *Convention 100* de l'Organisation internationale du Travail, qui porte sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

## La Loi viole la liberté d'association et la liberté d'expression

Le fait que la LERSP interdise aux syndicats d'aider ou d'encourager leurs membres à déposer une plainte en matière d'équité salariale constitue une violation du droit à la liberté d'association garantie par l'article 2 de la *Charte*.

Cette interdiction retire entièrement aux syndicats et à leurs membres la possibilité d'agir collectivement et elle viole le droit des travailleuses et travailleurs d'être représentés par leur syndicat sur des questions importantes qui concernent leurs conditions de travail.

Elle empêche les syndicats de s'acquitter de leur devoir le plus élémentaire, c'est-à-dire représenter leurs membres sur des questions qui ont trait à leurs conditions de travail, comme la discrimination salariale.

Cette interdiction signifie également que les syndicats ne peuvent exprimer leur point de vue et conseiller les

travailleuses et travailleurs qu'ils représentent sur tout sujet qui pourrait les aider ou les inciter à déposer des plaintes en matière d'équité salariale. Cela sape le droit constitutionnel des syndicats à la liberté d'expression et, donc, à la formulation de conseils sur des sujets concernant les droits de leurs membres en tant que travailleuses et travailleurs.

« L'objectif [de la LERSP] est très clair : minimiser un droit à l'égalité essentiel pour les femmes, un droit internationalement reconnu et que l'on a essayé de faire appliquer depuis des décennies », affirme Margot Young, professeure agrégée en droit, Université de la Colombie-Britannique. « La loi individualise un problème à l'origine systémique avec pour résultat un mépris total et un refus de reconnaître des décennies de dur labeur visant l'établissement de l'égalité des femmes dans le marché du travail. »

## L'AFPC riposte!

L'AFPC est d'avis que les limites imposées par la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* aux droits constitutionnels des travailleuses sont tout simplement injustifiables dans une société libre et démocratique.

Nous avons entamé une procédure afin de contester devant les tribunaux ces dispositions législatives discriminatoires et inéquitables.

Nous avons aussi déposé une « communication » devant la Commission de la condition de la femme des Nations Unies contre le gouvernement fédéral. L'AFPC a reçu l'appui de 40 importants syndicats,

« À mon avis, cette loi témoigne d'une attitude mesquine [...]. On cherche à pénaliser les femmes par [le truchement de] leurs chèques de paye. »

— Barb Byers, vice-présidente exécutive,  
Congrès du travail du Canada

groupes de femmes et groupes de défense des droits de la personne de l'ensemble du Canada, notamment du Québec, lorsqu'elle a envoyé à la Commission un avis de communication, en mars 2009.

Nous avons comparu devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, de même que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Nous avons enjoint aux membres de ces comités de condamner vivement la LERSP et d'en recommander l'abrogation. Nous avons aussi demandé son remplacement par une loi fédérale réellement proactive sur l'équité salariale, comme le recommande le Groupe de travail sur l'équité salariale dans son rapport de 2004

intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*.

En mai 2009, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes a reconnu le bien-fondé de nos recommandations. Le gouvernement fédéral doit maintenant répondre et expliquer pourquoi il refuse

d'instaurer une loi fédérale véritablement proactive en matière d'équité salariale.

Que ce soit par courriel, lettre ou téléphone, les membres de l'AFPC demandent à leur députée ou député de s'engager à abroger la LERSP.

Dans les régions, nos membres prennent part à différentes activités visant à élire, lors du prochain scrutin

fédéral, des députées et députés progressistes prêts à prendre de telles mesures et à respecter les droits de la personne, les droits des femmes et les droits des travailleuses et travailleurs.

– Les citations sont tirées de mémoires présentés au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes en mai et juin 2009.



### Les travailleuses et travailleurs des musées sur le piquet de grève

*Les travailleuses et travailleurs du Musée canadien des civilisations et du Musée de la guerre sont en grève depuis neuf semaines. Ils ont fait preuve de créativité, ténacité et d'une solidarité à toute épreuve. Ils poursuivent leur lutte pour obtenir justice dans leur milieu de travail ainsi qu'une convention collective équitable.*

*Pour suivre leur combat de près, allez au : [http://www.psc.com/bargaining/units/museums/war\\_civilization-f.shtml/](http://www.psc.com/bargaining/units/museums/war_civilization-f.shtml/)*