



**Un milieu de travail  
pour toutes et tous**

**Négocier l'égalité**

**J**

**Discrimination  
salariale /  
Équité salariale**

## Les employeurs n'accordent pas une valeur juste

au travail des femmes et aux tâches faites par d'autres groupes désignés.

Les syndicats peuvent changer la situation à la table de négociation.

Les femmes comptent pour la majorité des membres du SCFP. Pour quelle raison les travailleuses qui prennent soin des enfants ou des aînés ne seraient-elles pas payées le même salaire (ou un salaire plus élevé) que les travailleurs qui prennent soin des animaux? Essayez de trouver ce genre d'inégalité dans votre milieu de travail. Les taux de base des emplois féminins sont-ils plus bas que ceux des emplois masculins? Les femmes de couleur sont-elles confinées à des emplois moins rémunérés?

Les emplois féminins comprennent-ils plus d'échelons que les emplois masculins? Votre section locale négocie-t-elle des augmentations procentuelles qui élargissent l'écart entre les personnes les moins rémunérées (souvent les femmes) et les personnes mieux payées? Les femmes constituent la majorité du personnel à temps partiel; ont-elles le même salaire et les mêmes avantages que les autres qui font le même travail?

Nous bénéficions toutes et tous de l'équité salariale. Elle accroît la solidarité syndicale. Nous avons plus d'argent pour subvenir aux besoins de nos familles. Nous contestons l'hypothèse selon laquelle certaines personnes, en raison de leur apparence, de leur sexe, de leur handicap, méritent moins un salaire décent que d'autres.

---

### Ressources :

Trousse *À chaque femme un meilleur salaire*, SCFP.

Grace-Edward Galabuzi, *Canada's Creeping Economic Apartheid*, Centre for Social Justice, 2001.

Andrew Jackson, *Le travail en vaut-il la peine pour les travailleuses et travailleurs de couleur?*, Congrès du travail du Canada, 2002.



# Faits sur la discrimination et sur l'équité salariales

On dit souvent aux femmes qu'elles ont obtenu l'égalité, y compris l'équité salariale.

## Voici les faits :

- En 2000, le salaire annuel moyen de toutes les femmes était de 23 796 \$. C'était 13 414 \$ ou 64 pour cent de moins que le salaire annuel moyen des hommes.
- En 1999, le salaire annuel moyen des travailleuses de couleur s'élevait à 14 634 \$, soit 11 021 \$ de moins que les travailleurs de couleur et 1 978 \$ de moins que toutes les autres travailleuses.
- En 1999, les travailleurs de couleur ont touché un salaire annuel de 25 655 \$, ce qui était 5 272 \$ de moins que tous les travailleurs. Cette différence existe malgré le degré de scolarité plus élevé des travailleurs de couleur en comparaison des autres travailleurs.
- Au Canada, 45 pour cent des enfants de couleur vivent dans la pauvreté en comparaison de un enfant sur quatre (26 pour cent) pour tous les enfants.
- En 1998, les travailleuses ayant un handicap (âgées de 35 à 49 ans) avaient un salaire moyen de 12,36 \$ l'heure en comparaison de 15,05 \$ l'heure (une différence de 2,69 l'heure) pour les femmes sans handicap. Les hommes ayant un handicap gagnaient 16,09 \$ l'heure, soit 3,73 \$ l'heure de plus que les femmes ayant un handicap.
- En 1996, le revenu individuel moyen des femmes autochtones était de 14 640 \$ par année, soit 4 732 \$ de moins que le salaire des autres travailleuses.
- Dans la même année, le revenu moyen des ménages autochtones était de 61 pour cent de celui de tous les Canadiens. Et 60 pour cent des enfants autochtones de moins de six ans vivaient sous le seuil de pauvreté.

## Ressources :

Andrew Jackson, *Le travail en vaut-il la peine pour les femmes?* CTC, 2003.

Andrew Jackson, *Le travail en vaut-il la peine pour les travailleuses et les travailleurs de couleur?* CTC, 2002.

*Trousse sur les droits des Autochtones*, CTC, 2003.



## Discrimination et équité salariales

Voici comment savoir s'il y a de la discrimination salariale là où vous travaillez :

- Les tâches faites par les femmes, les personnes de couleur ou celles qui ont un handicap sont-elles différentes des tâches faites par les hommes?
- Les emplois des femmes et des minorités sont-ils moins rémunérés que les emplois des hommes?
- Les personnes de couleur et celles qui ont un handicap sont-elles confinées à des emplois faiblement rémunérés?
- Les taux d'entrée (de base) pour les emplois féminins sont-ils inférieurs à ceux des emplois masculins?
- Les emplois féminins comportent-ils plus d'échelons que les emplois masculins?
- Le personnel à temps partiel a-t-il droit à un taux de salaire et à des avantages inférieurs à ceux du personnel à temps complet qui effectue le même travail?
- Les taux des heures supplémentaires des femmes diffèrent-ils de ceux des hommes?
- Le système d'évaluation des emplois de votre lieu de travail est-il exempt de discrimination sexuelle? Valorise-t-il pleinement tous les aspects du travail des femmes?

Une fois que vos membres ont identifié les problèmes, élaborez des stratégies de négociation appropriée pour votre section locale appuyées par des arguments de recherche.

(À SUIVRE)

## Discrimination et équité salariales

Voici des approches de négociation. Choisissez celle ou celles qui correspondent à vos préoccupations sur le plan salarial.

- Négociez un régime complet d'équité salariale et procédez pour déterminer l'écart salarial et pour le corriger. Utilisez un système d'évaluation des emplois sans discrimination sexuelle ou, dans un milieu plus petit, un simple système de classification. Assurez-vous d'élaborer une courbe salariale masculine pour comparer les emplois féminins afin d'être certains que l'on évalue les emplois féminins de la même manière qu'on le fait pour les emplois masculins.
- Négociez des taux de base égaux pour les niveaux d'entrée des emplois masculins et féminins.
- Éliminez les échelons.
- Négociez des taux de salaire et des avantages pour le personnel à temps partiel et le personnel occasionnel qui sont égaux aux taux et avantages du personnel à temps complet.
- Négociez la parité salariale pour les emplois dans différents lieux de travail; par exemple, verser le même salaire au personnel des soins de longue durée dans les soins de santé que celui dans les établissements des soins aigus faisant le même travail.
- Négociez l'équité salariale pour les emplois féminins avec les emplois masculins chez un autre employeur; par exemple, on pourrait comparer le travail des éducatrices dans les garderies où il n'y a pas d'éducateurs à des emplois masculins mieux rémunérés comme les gardiens de zoo dans un milieu de travail différent.

### Ressources :

Grace-Edward Galabuzi, *Canada's Creeping Economic Apartheid*, Centre for Social Justice, 2001.

Andrew Jackson, *Le travail en vaut-il la peine pour les travailleuses et les travailleurs de couleur?* CTC, 2002.

## CLAUSES

### ***Section locale 1948 du SCFP et Conseil scolaire de Saskatoon de la Division scolaire no 13 de la Saskatchewan***

#### Rajustement pour l'équité salariale

À compter du premier du mois suivant la date de ratification, augmentation de la Classe salariale E de 0,30 \$ l'heure. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, en plus de l'augmentation salariale générale, augmenter la Classe salariale E d'un montant additionnel de 0,10 \$ l'heure.

### ***Section locale 1858 du SCFP et le Collège universitaire Malaspina, C.-B. (Lettre d'entente #4)***

#### Examen du nombre d'échelons

Les parties acceptent que pendant la durée de la convention collective, les parties signataires d'une convention collective locale peuvent faire un examen du nombre d'échelons des échelles salariales pour déterminer s'il convient d'éliminer certains échelons. Les parties locales peuvent réduire le nombre d'échelons après entente mutuelle.

### ***Sections locales 488, 641, 879, 990, 1568, 1581, 1644 et 2574 du SCFP, Gouvernement de Terre-Neuve et l'Association des conseils de la santé de Terre-Neuve et du Labrador***

#### Annexe f

#### Entente sur l'équité salariale

1. Objet – Le but de cette entente est d'atteindre l'équité salariale en redressant la situation de la discrimination sexuelle systémique par une indemnisation pour le travail effectué par des personnes employées dans des catégories à forte prédominance féminine dans les unités de négociation représentées par le SCFP, dont les membres sont des employées couvertes par l'entente du personnel de soutien hospitalier du SCFP.

2. Équité salariale – L'équité salariale signifie une pratique d'indemnisation fondée principalement sur la valeur relative du travail effectué, peu importe le sexe des personnes employées; elle inclut une exigence selon laquelle aucun employeur ne devrait établir ou pratiquer un écart entre les salaires versés aux employés de sexe masculin ou féminin de cet employeur qui font un travail de valeur égale ou comparable.
3. Rajustement au titre de l'équité salariale – Le rajustement au titre de l'équité salariale devrait s'élever à un maximum de 1 % par année de la masse salariale pertinente pour les quatre (4) premières années. Un rajustement additionnel égal à deux (2) pour cent du taux de salaire, sauf lorsque le rajustement final est atteint par moins de deux (2) pour cent, pour toutes les classifications touchées au cours de la cinquième (5<sup>e</sup>) année et au cours des années consécutives, jusqu'à ce que le rajustement final ait été atteint; les rajustements seront payés à compter du 20 mars de chaque année.
4. Les fonds alloués pour l'équité salariale seront ajoutés aux fonds disponibles à d'autres fins d'indemnisation.
5. Aucune personne employée ne verra son salaire réduit, gelé (y compris les augmentations négociées) ou bloqué à la suite de l'application de cette entente sur l'équité salariale.
6. Tout rajustement des salaires au titre de l'équité salariale sera incorporé aux conventions collectives respectives.
7. Les rajustements des salaires au titre de l'équité salariale seront traités comme un salaire, tel que défini dans la *Loi sur la fonction publique (pensions)*.

### **Section locale 4400 du SFCP, Unité B et Conseil scolaire de la région de Toronto**

#### Équité salariale / Comité de classification

- H.7 Au plus tard quatre (4) mois après la ratification de cette convention collective, les parties formeront un Comité mixte sur l'équité salariale et la classification composé de cinq (5) personnes représentant l'employeur et de cinq (5) personnes représentant le syndicat pour :
- (i) développer un système de comparaison sans discrimination sexuelle;
  - (ii) déterminer les taux de salaire pour les emplois restructurés et les nouveaux emplois de l'unité de négociation;

- (iii) revoir les programmes d'équité salariale existants applicables aux personnes employées de l'Unité B et développer un seul programme d'équité salariale applicable à l'unité de négociation de l'Unité B;
- (iv) développer un processus pour le maintien conjoint et continu de l'équité salariale qui inclura l'examen et la détermination des taux de salaire pour les nouvelles classifications de postes et les classifications de postes modifiées substantiellement.

H.7.1 Lorsqu'il y a des réunions pendant les heures de travail des personnes employées, elles ne subiront pas de perte de salaire en raison de leur participation à une réunion du Comité mixte sur l'équité salariale.

H.7.2 Si une résolution n'est pas adoptée par le Comité mixte, les conflits en cours doivent être référés soit à l'agent d'examen de la Commission de l'équité salariale ou réglés par la voie de la procédure de règlement des griefs de la convention collective, mais pas les deux.

***Section locale 1230 du SCFP (personnel à temps complet et à temps partiel) et Université de Toronto – ANNEXE II***

L'Annexe II des conventions collectives entre l'Université de Toronto et la section locale 1230 du SCFP (personnel et personnel régulier à temps partiel) indique que le personnel à temps complet et le personnel régulier à temps partiel reçoivent le même salaire pour la même classification.

siepb 491