



Syndicat canadien de la fonction publique

Mémoire présenté au Comité spécial sur l'équité salariale  
de la Chambre des communes

Le 18 avril 2016

## Présentation et résumé

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) représente 635 000 membres travaillant dans une vaste gamme de professions au sein des administrations publiques fédérales et provinciales. Parmi ceux-ci, 18 000 travaillent dans des secteurs de compétence fédérale; 68 % de nos membres sont des femmes et 78 % des 7 000 agents de bord que nous représentons sont des femmes.

Nos observations sont fondées sur notre vaste expérience des régimes d'équité salariale et notre solide histoire de défense des droits à l'égalité<sup>1</sup>. Nous avons surtout acquis notre expérience des dispositions fédérales relatives à la parité salariale dans le cadre de la plainte déposée par la Division aérienne du SCFP au nom d'agentes de bord. Nous avons aussi contesté la discrimination salariale fondée sur le sexe dans toutes les administrations provinciales.

En nous appuyant sur nos 22 années de lutte pour la justice salariale dans le régime fédéral axé sur les plaintes et sur nos quarante ans d'expérience des régimes réglementaires provinciaux, nous réclamons une loi fédérale en matière d'équité salariale modelée sur les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 et la loi québécoise avec laquelle ces recommandations cadrent le mieux. Le SCFP unit sa voix à celle d'autres syndicats et défenseurs de l'équité salariale pour réclamer l'abrogation de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

Les lois les plus efficaces en matière d'équité salariale sont proactives, obligatoires, globales et prévoient de solides mécanismes de surveillance, d'exécution et de maintien continu. Une loi sur l'équité salariale proactive, bien rédigée, est la seule façon de corriger la discrimination salariale. C'est une solution systémique à un problème systémique.

Nous savons ce dont nous avons besoin; les données probantes sont solides. Le Groupe de travail sur l'équité salariale fédéral avait mené des recherches et des consultations approfondies, comme en fait foi le rapport qu'il a publié en 2004, intitulé *L'équité salariale : Un droit de la personne fondamentale*. L'Organisation internationale du travail a étudié depuis les options réglementaires et retenu la loi québécoise comme le modèle à suivre<sup>2</sup>. Le travail a été fait et la législation fédérale en matière d'équité salariale devrait être rédigée sans plus de délai.

## Écart salarial entre les hommes et les femmes

Les femmes sont encore moins payées que les hommes pour un travail d'égale valeur, et l'écart salarial augmente pour le travail à temps plein et certaines professions. Les femmes travaillant à temps plein et une année complète au Canada gagnent en moyenne 72 % du salaire des hommes. D'après les gains annuels moyens, les femmes gagnent 66,7 % de ce que les hommes gagnent au Canada<sup>3</sup>.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste malgré la participation accrue des femmes à la population active et leur scolarité plus élevée. Il y a 8,5 millions plus de femmes sur le marché du travail canadien que 20 ans auparavant<sup>4</sup> et le taux de participation des femmes est passé de 50,3 % en 1986 à 58,3 % en 2009<sup>5</sup>. Les diplômés universitaires comptent désormais plus de femmes que d'hommes et pourtant, ces femmes gagnent 17 % de moins que leurs collègues masculins (pour un travail à temps plein)<sup>6</sup>.

Les progrès à l'égard de la réduction de l'écart salarial ont ralenti et se sont même renversés dans plusieurs professions<sup>7</sup>. L'écart salarial pour le travail à temps plein s'intensifie au Canada. En 2009, les femmes gagnaient en moyenne 74,4 % du salaire des hommes; en 2011, c'était 72 %<sup>8</sup>.

Comme le Groupe de travail le soulignait dans son rapport de 2004, les femmes racialisées, immigrantes, autochtones et handicapées subissent des écarts salariaux nettement plus grands. En travaillant à temps plein, les femmes autochtones gagnent 10 % de moins que les hommes autochtones et 26 % de moins que les hommes non autochtones. Les femmes racialisées gagnent 21 % de moins que les hommes racialisés et 32 % de moins que les hommes non racialisés. Les immigrantes gagnent 25 % de moins que les immigrants et 28 % de moins que les non-immigrants. Les femmes handicapées sont non seulement plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les femmes non handicapées, elles sont aussi plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les hommes handicapés.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est intensifié parce que les femmes, en particulier les femmes marginalisées, représentent la majorité des travailleurs occupant un emploi précaire et que cette forme d'emploi est en hausse. Une étude récente fait état de la croissance de la précarité dans le secteur public et de ses répercussions sur les femmes, au moyen d'une analyse intersectionnelle<sup>9</sup>.

Le classement international du Canada en matière d'écart salarial entre les hommes et les femmes est extrêmement mauvais. En 2014, le Canada avait le septième plus important écart salarial parmi les 34 pays de l'OCDE<sup>10</sup>.

### **Obligations internationales**

Les droits des femmes à un salaire égal pour un travail d'égale valeur ainsi qu'à un traitement égal à l'égard du salaire et des possibilités d'emploi sont des droits de la personne et des normes du travail reconnus internationalement<sup>11</sup>. Le moyen le plus efficace par lequel le Canada peut remplir ses obligations internationales et ses engagements envers la population canadienne par rapport à ces droits consiste à promulguer une nouvelle législation proactive distincte en matière d'équité salariale.

Des organismes de surveillance internationaux qui examinent la conformité du Canada lui ont reproché l'écart continu en matière d'équité salariale et le défaut de le combler. Dans un rapport de 2015 sur les droits de la personne, les Nations Unies ont reproché au Canada les cas

persistants d'inégalité entre les sexes, entre autres l'important écart salarial et ses répercussions disproportionnées sur les femmes qui travaillent à faible revenu, les femmes appartenant à des groupes de minorités visibles et les femmes autochtones.

Le défaut de mettre en œuvre une législation proactive en matière d'équité salariale signifie que le gouvernement du Canada a abdiqué sa responsabilité de tenir ses propres engagements en droit international et canadien.

### **Problèmes liés au système actuel**

Le système actuel, dans lequel l'équité salariale est régie par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ne fonctionne pas. Des affaires ont traîné devant les tribunaux et les cours pendant plusieurs décennies et la discrimination salariale fondée sur le sexe est encore répandue. Des travailleuses syndiquées ont lutté pour obtenir justice; il est difficile pour les travailleuses non syndiquées d'avoir accès à des recours.

Le processus fondé sur des plaintes est un processus judiciaire très lent, long et coûteux qui peut aboutir à la Cour suprême. Les dispositions de la *Loi* relatives à l'équité salariale n'entrent en jeu que lorsqu'une personne dépose une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission étudie la plainte et rend une décision. L'une ou l'autre des parties peut contester la décision en présentant des objections et en demandant un contrôle judiciaire. Dans les faits, les plaintes en matière d'équité salariale se sont heurtées à un mur à toutes les étapes.

Nos membres et d'autres femmes sont mortes en attendant l'équité salariale. Dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, le règlement a tellement tardé à venir que plusieurs bénéficiaires étaient mortes lorsque la décision finale a été rendue. Notre propre cause dans le secteur du transport aérien a pris 22 ans et, au bout du compte, les agentes de bord se sont vu refuser une audience au tribunal.

La *Loi* a été incapable de rendre justice salariale à des milliers de femmes, malgré les ressources énormes dépensées par le gouvernement, les employeurs et les syndicats. Les employeurs et les syndicats supportent les coûts des litiges et les fonds publics financent la cour, la commission, le tribunal et les institutions publiques connexes. Ce système accusatoire est beaucoup plus coûteux et lent que si une loi proactive sur l'équité salariale forçait les employeurs et les syndicats à s'asseoir et à établir un plan d'équité salariale. L'argent dépensé dans des causes dans le système actuel aurait pu être investi dans un régime d'équité salariale qui aurait corrigé des injustices et permis des rajustements salariaux à un coût beaucoup plus faible. Les rajustements salariaux au titre de l'équité salariale ne font pas qu'améliorer la vie des travailleuses, mais aussi celle des collectivités dans lesquelles elles dépensent leurs gains.

Dans le système actuel, les travailleuses non syndiquées sont effectivement exclues de l'équité salariale<sup>12</sup>. Sans l'appui d'un syndicat, les travailleuses sont confrontées à d'énormes obstacles pour faire valoir une plainte. Le processus est long, coûteux et compliqué et les travailleuses

non syndiquées sont moins protégées contre les répercussions négatives du dépôt d'une plainte. Les travailleuses non syndiquées dans le secteur bancaire, le secteur des services de soutien contractuels et d'autres milieux de travail sous réglementation fédérale figurent parmi les plus grandes victimes de discrimination salariale et ont moins de recours.

La Cour suprême a reconnu les failles du système actuel et exprimé son appui aux recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'équité salariale. Dans l'arrêt *Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*, 2011<sup>13</sup>, la Cour suprême du Canada s'est appuyée sur les motifs dissidents du juge Evans, lesquels « analysent de façon exhaustive les questions soulevées ». Dans ses motifs dissidents, le juge Evans a dit :

[...] il semble maintenant que le législateur fédéral a fait fausse route en soumettant les questions de parité salariale au régime de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), lequel est axé sur le dépôt de plainte, la confrontation et le respect des droits de la personne. [...] Il y a beaucoup à apprendre de l'expérience des régimes provinciaux de parité salariale, qui semblent ne pas avoir été affligés par les mêmes problèmes de procès interminables que ceux du régime fédéral. Dans l'intérêt de tous, il est nécessaire d'élaborer un nouveau modèle pour mettre en application le principe de la parité salariale dans la sphère fédérale. Pour prendre connaissance des critiques adressées au régime actuel et de recommandations en vue d'une réforme, voir le Rapport final du Comité sur l'équité salariale intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*<sup>14</sup>.

### **Expérience du SCFP avec le système actuel**

Nous avons principalement acquis notre expérience des dispositions fédérales relatives à l'équité salariale dans le cadre de la plainte déposée par la Division aérienne du SCFP au nom de nos 7 000 agents de bord. La cause des agents de bord est un exemple frappant des lacunes évidentes des dispositions fédérales relatives à la parité salariale pour aider des femmes à obtenir l'équité salariale. Après 22 ans de délais et un processus d'enquête vicié, les agentes de bord se sont vu refuser l'équité salariale.

Le SCFP avait déposé deux plaintes de discrimination salariale fondée sur le sexe – une contre Air Canada en 1991, l'autre contre Lignes aériennes Canadien International en 1992. L'affaire a traîné d'audience en audience au tribunal et devant la cour pendant 15 ans sur la définition du mot « établissement ». Après qu'une décision de la Cour suprême en 2006 ait permis à notre plainte pour l'équité salariale de procéder, le syndicat s'est alors heurté à un processus d'enquête vicié s'étendant sur sept années de plus. La Commission canadienne des droits de la personne a rejeté la plainte des agentes de bord en 2011 en se fondant sur une enquête accessoire et la Cour fédérale a rejeté notre demande de contrôle judiciaire de cette décision.

Le SCFP avait soulevé des préoccupations dans le cadre de l'enquête et nos demandes ont été rejetées. Premièrement, la Commission a refusé de demander aux enquêteurs d'interroger des agents de bord et de les suivre dans leur travail afin d'acquérir une meilleure compréhension de

leurs attributions, de leurs rôles et de leurs conditions de travail. Les enquêteurs ont observé des aires de travail à l'aéroport et visionné des vidéos; ils n'ont pas observé les agents de bord dans leur lieu de travail. Deuxièmement, les enquêteurs se sont fiés à des renseignements inexacts et incomplets fournis par Air Canada, par exemple en utilisant des relevés T-4 pour calculer la rémunération alors que les agents de bord doivent travailler de nombreuses heures pour lesquelles ils ne sont pas rémunérés. Troisièmement, le plan d'évaluation du travail utilisé par les enquêteurs était déficient, ce qui a vicié et invalidé l'enquête.

Sous le régime d'équité salariale proposé par le Groupe de travail en 2004, il y aurait eu un processus plus approfondi et transparent, notamment une étude détaillée d'évaluation du travail utilisant des méthodes acceptées avec la participation des titulaires. Sous le régime d'une législation efficace, les agentes de bord auraient peut-être obtenu justice. Elles sont restées bloquées pendant 15 ans pendant qu'on se querellait sur des définitions, puis elles se sont vu refuser l'équité salariale sept ans plus tard au terme d'un processus vicié pour déterminer la valeur de leur travail et mesurer l'écart salarial. Le processus a été long, coûteux et injuste.

L'expérience que le SFCP a vécue en voyant l'équité salariale être refusée aux agentes de bord et d'autres luttes syndicales qu'il a menées pour le compte de leurs travailleurs qui relèvent de la compétence fédérale illustrent la nécessité d'une législation proactive sur l'équité salariale.

Notre expérience dans les provinces sans législation en matière d'équité salariale révèle des problèmes similaires que pose le système basé sur des plaintes. La Cour suprême du Canada a éteint à Terre-Neuve-et-Labrador tous les droits légaux des femmes ayant droit à la rétroactivité de l'équité salariale pour 1988 à 1991. La province a invoqué l'incapacité de payer durant la crise financière par l'entremise du *Public Service Restraint Act*. Les rajustements au titre de l'équité salariale, négociés entre le gouvernement et les syndicats de sa fonction publique (et non par suite de dispositions législatives relatives à l'équité salariale) devaient être versés annuellement de 1988 à 1992 pour un total de 24 millions de dollars. Cette mesure a été contestée en arbitrage et dans des instances judiciaires subséquentes aboutissant à un appel interjeté par les syndicats auprès de la Cour suprême du Canada. Dans une décision unanime, la CSC a rejeté l'appel.

La crise financière « exceptionnelle » a permis au gouvernement de justifier une violation des droits aux termes de l'article 1 de la *Charte*. Le geste du gouvernement de Terre-Neuve a eu l'effet d'une douche froide dans toute la région atlantique et ralenti les progrès à l'égard de l'équité salariale et d'autres droits de la personne.

En mars 2006, lorsque la province a vécu une période de richesse exceptionnelle grâce aux revenus tirés de l'exploitation du pétrole extracôtière, le gouvernement a versé 24 millions de dollars de paiements différés à titre gracieux, dans le cadre d'un exercice ponctuel, à certains membres de la fonction publique dans des professions dominées par des femmes.

Le SCFP a acquis une expérience des lois sur l'équité salariale au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et au Québec.

Au Nouveau-Brunswick, nous avons lutté pour l'équité salariale de nos membres dans plusieurs secteurs, mais nous continuons d'être freinés par des lacunes :

- la *Loi* exclut le secteur privé et de nombreux organismes dans l'ensemble du secteur public<sup>15</sup>;
- le gouvernement n'a pas établi un Bureau de l'équité salariale proactif et efficace comme l'exige la *Loi*, et le petit effectif affecté au Bureau des ressources humaines est incapable de dûment surveiller l'application de la *Loi*. Après six ans, de nombreux employeurs dont l'effectif est syndiqué n'ont pas mené à bien le processus d'équité salariale et aucune donnée n'est disponible sur l'application du processus au personnel non syndiqué. Il n'y a pas de rapport public sur la mise en œuvre de la *Loi*;
- les sténographes judiciaires et les employés de soutien en éducation membres du SCFP attendent encore les rajustements au titre de l'équité salariale, cinq ans après le début de l'étude de leur équité salariale et six ans après l'entrée en vigueur de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* (1<sup>er</sup> avril 2010).

Les gouvernements successifs au Nouveau-Brunswick n'ont pas tenu leur promesse de devenir un « employeur modèle » en assurant l'équité salariale des travailleurs fournissant des services contractuels ou subventionnés par l'État. L'Initiative de réduction de l'écart salarial s'est écartée des pratiques et des principes fondamentaux en matière d'équité salariale depuis sa création en 2007<sup>16</sup>, laissant les femmes dans les quatre secteurs ciblés – soutien à domicile, garde d'enfants, foyers de groupe et maisons de transition – avec des salaires si faibles qu'elles doivent occuper deux ou trois emplois pour survivre. Ruth Rose, professeure d'économie et spécialiste de l'équité salariale, a étudié avec soin la méthodologie et conclu que les exercices d'équité salariale étaient « délibérément faussés » de façon à réduire les coûts pour le gouvernement<sup>17</sup>.

Au Manitoba, le SCFP a obtenu des rajustements au titre de l'équité salariale pour des milliers de travailleuses dans des universités, des établissements de soins de santé et des écoles<sup>18</sup>, mais la *Loi sur l'égalité des salaires* était insuffisante et a expiré après quatre ans de rajustements. La portée de la loi manitobaine était limitée, en ce qui concerne les secteurs et les groupes professionnels couverts, et elle ne représentait qu'un exercice ponctuel assorti d'un budget limité. La *Loi* ne couvrait que le personnel de l'État, d'établissements de soins de santé, de sociétés d'État et d'universités; la plus grande partie de l'ensemble du secteur public et tout le secteur privé étaient exclus. Elle ne certifiait pas une catégorie d'emplois ou une profession comme étant à prédominance masculine ou féminine à moins qu'au moins 70 % des travailleurs dans cette catégorie d'emplois soient des hommes ou des femmes, par contraste à la norme de prédominance sexuelle de 60 % dans d'autres provinces. La *Loi* renfermait une disposition de

temporisation, de sorte qu'il n'y avait aucun maintien de l'équité salariale là où elle avait été mise en œuvre, et le plafond budgétaire représentant 1 % de la paie pour un total de quatre ans a fait en sorte que les travailleuses du milieu de la santé n'ont pu obtenir l'équité salariale complète.

Au sein du Manitoba Council of Healthcare Unions, le SCFP a contesté la disparité de traitement entre les hommes et les femmes dans le milieu des soins de santé qui persistait après l'expiration de la période de quatre ans. La Cour a conclu que l'écart recensé dans l'exercice d'équité salariale devait être comblé, et le gouvernement et les employeurs ont été forcés de verser d'autres rajustements au titre de l'équité salariale aux travailleuses touchées.

Le SCFP a réclamé l'adoption d'une loi sur l'équité salariale au Manitoba qui serait proactive, qui renfermerait des dispositions de maintien et qui s'appliquerait aux secteurs public et privé. Nous avons mis au jour la discrimination salariale fondée sur le sexe contre des intervenants des services sociaux et de garde d'enfants, principalement des femmes, qui gagnent à peine plus que le salaire minimum, sans régime de retraite et souvent sans assurance-maladie complémentaire<sup>19</sup>. Ces travailleurs doivent occuper deux ou trois emplois et malgré tout, ils doivent souvent compter sur le logement subventionné et les banques alimentaires locales pour joindre les deux bouts<sup>20</sup>. Le SCFP continue aussi de lutter pour l'équité salariale des sages-femmes, mais il a été incapable d'obtenir l'accord de l'employeur, même après en avoir fait une priorité dans plusieurs rondes de négociation.

En Nouvelle-Écosse, le gouvernement a adopté le *Pay Equity Act* en 1988. Il couvrait les employés de la fonction publique provinciale et du secteur public (municipalités, universités, écoles et hôpitaux). Les rajustements de salaire ont été apportés en 1996 et la Commission de l'équité salariale a ensuite été démantelée.

La loi ne prenait pas en compte le maintien et elle excluait de nombreux organismes dans l'ensemble du secteur public ainsi que le secteur privé en entier. Il n'y a actuellement aucun mécanisme d'équité salariale pour régler les litiges relatifs à la discrimination salariale fondée sur le sexe dans le secteur public en Nouvelle-Écosse, et encore moins dans le secteur privé où l'on observe des écarts encore plus grands.

C'est en Ontario et au Québec qu'on trouve les lois sur l'équité salariale les plus solides au Canada et le SCFP possède une vaste expérience avec les deux. Le SCFP a participé à des plans d'équité salariale communs dans des centaines de milieux de travail petits, moyens et grands. Nous avons donné de la formation sur l'équité salariale à des milliers de représentants d'employés siégeant à des comités d'équité salariale ainsi qu'à de nombreux représentants d'employeurs. Le SCFP a aussi participé à de nombreuses consultations publiques ainsi qu'à des consultations ministérielles sur la mise en application des dispositions législatives en matière d'équité salariale où il a proposé des modifications afin d'améliorer le système pour les employés syndiqués et non syndiqués.

En Ontario, le SCFP a mené à bien des centaines de plans d'équité salariale communs dans un vaste éventail de milieux de travail qui ont abouti à des rajustements pour des milliers de membres. Même avec le modèle proactif de l'Ontario qui couvre les secteurs public et privé, nous avons vécu des délais et d'autres problèmes. Comme dans les autres provinces, le SCFP a récemment braqué les projecteurs sur la discrimination salariale fondée sur le sexe dans l'ensemble du secteur public, et plus particulièrement dans les services de garde, les services de développement et les organismes communautaires<sup>21</sup>. Bien que la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario couvre ces secteurs et que des syndicats aient obtenu des rajustements au titre de l'équité salariale au terme de contestations judiciaires, le financement public insuffisant a ralenti sa mise en œuvre. Par exemple, un rapport produit par des employeurs de services de développement disait que près de 60 % des organisations ayant des obligations en matière d'équité salariale ne se conformaient pas aux exigences de la *Loi*<sup>22</sup>.

En plus de réclamer l'octroi de fonds destinés à l'équité salariale pour les organismes bénéficiaires de paiements de transfert, le SCFP a demandé au gouvernement de l'Ontario d'améliorer l'application de la *Loi*, notamment par l'exécution de vérifications de milieux de travail, l'octroi de ressources supplémentaires à la Commission de l'équité salariale et la mise à disposition de services d'aide juridique pour les femmes non syndiquées qui souhaitent déposer des plaintes<sup>23</sup>. Le SCFP fait partie de l'Equal Pay Coalition qui a recommandé plusieurs autres mesures destinées à renforcer la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario et à la faire respecter<sup>24</sup>.

Au Québec, le SCFP a conclu près de 300 plans d'équité salariale avec des employeurs des secteurs public et privé. Tous ces mécanismes d'équité salariale ont abouti à des rajustements de salaire pour des catégories d'emplois à prédominance féminine. Dans la plupart des milieux de travail où le SCFP est présent, les premiers plans d'équité salariale prescrits par la *Loi* ont été mis en œuvre après 2006 avec rétroactivité remontant à 2001.

La mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, entrée en vigueur en 1997, a connu un lent début pour plusieurs raisons, principalement :

- un chapitre prévoyait la possibilité pour les employeurs de demander une exemption dans certaines situations. Plusieurs grands employeurs, dont le gouvernement du Québec, ont demandé d'être ainsi soustraits à l'application de la *Loi*. Ce chapitre a été déclaré inconstitutionnel en 2004 puisqu'il violait les droits à l'égalité garantis par la *Charte canadienne*;
- les municipalités se sont vu accorder une prorogation en raison de la restructuration du secteur;
- en 2006, la *Loi* a été modifiée afin d'en faciliter la mise en application dans l'ensemble du secteur public.

Le système québécois a été affaibli de deux façons en 2009, lorsque le gouvernement a modifié la *Loi sur l'équité salariale*. Les modifications ont amélioré la surveillance du maintien de

l'équité salariale, une mesure à laquelle les syndicats ont souscrit, mais ce faisant, plusieurs erreurs ont été commises.

L'une d'entre elles était de permettre le maintien de l'équité salariale de manière prospective seulement, ce qui accordait aux employeurs des périodes successives d'immunité en cas de discrimination salariale. La Cour supérieure du Québec a invalidé certaines modifications apportées en 2009, mais cette décision est en appel<sup>25</sup>.

Le maintien est un élément essentiel de l'équité salariale. Une fois qu'un plan d'équité salariale est mis en œuvre et que des rajustements sont apportés aux traitements de catégories d'emplois à prédominance féminine, l'employeur entre dans la phase de maintien de l'équité salariale. C'est une occasion pour les employeurs et les syndicats de s'entendre sur de nouvelles grilles salariales non discriminatoires qui s'appliqueront à toutes les catégories d'emplois dans l'unité de négociation, de pair avec un système permanent d'évaluation du travail fondé sur les résultats de l'équité salariale. Ce processus règle d'autres inégalités internes et assure la cohérence du régime de rémunération, en plus de faciliter l'administration des salaires pour les employeurs. Cette phase n'est pas prescrite par la *Loi*, mais c'est la meilleure façon d'assurer le maintien de l'équité salariale. Le SCFP a pu s'entendre avec des employeurs sur de tels systèmes dans plusieurs milieux de travail.

Le deuxième revers depuis 2009 tient au fait que la participation des syndicats et des employés au maintien de l'équité salariale n'est plus obligatoire. La participation des employés et des syndicats à des comités mixtes est un élément essentiel de tout régime d'équité salariale. Des études ont révélé que sans participation éclairée des employés, les processus d'évaluation du travail ont tendance à reproduire un sexisme systémique<sup>26</sup>. Notre expérience va dans ce sens. Il a aussi été établi que sans représentation syndicale, les employés ne sont pas à même de faire progresser leurs revendications en matière d'équité syndicale et de faire respecter intégralement leurs droits à des salaires non discriminatoires<sup>27</sup>. C'est un problème qui perdure, même avec une législation proactive, un problème qu'il faut régler en affectant des ressources suffisantes aux fonctions d'enquête de l'organe public chargé de superviser l'application de la loi.

### **Recommandations du SCFP**

Nous réclamons une loi fédérale en matière d'équité salariale modelée sur les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 et la loi québécoise avec laquelle ces recommandations cadrent le mieux. Le SCFP unit sa voix à celle d'autres syndicats et défenseurs de l'équité salariale pour réclamer l'abrogation de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Cette loi est fondamentalement déficiente et ne peut être améliorée par des modifications. Elle doit être abrogée.

La bonne façon de réaliser l'équité salariale passe par l'adoption de dispositions législatives en la matière et non par la négociation collective<sup>28</sup>. Un salaire égal pour un travail d'égale valeur est un droit de la personne reconnu internationalement. Il ne doit pas être sujet à compromis à

la table de négociation<sup>29</sup>. À terme, il incombe aux gouvernements et aux employeurs de garantir ce droit; les syndicats ont un rôle essentiel qui doit être pris en compte dans la législation relative à l'équité salariale.

La protection contre la discrimination est un droit fondamental et la protection contre la discrimination salariale est un élément essentiel de ce droit<sup>30</sup>. Une législation proactive en matière d'équité salariale est nécessaire pour lutter contre la discrimination salariale systémique, dans le cadre d'un train global de mesures stratégiques. En plus des systèmes de classification des emplois et de détermination des salaires discriminatoires, il faut s'attaquer à des facteurs des écarts salariaux comme la ségrégation professionnelle, l'emploi précaire et la distribution inégale du travail non rémunéré. L'équité en matière d'emploi, les services de garde universels, des services publics solides, un travail décent, un salaire minimum vital et la négociation collective libre figurent parmi les mesures nécessaires pour réaliser l'équité salariale complète.

Dans l'immédiat, vous avez la possibilité de proposer une loi proactive sur l'équité en matière d'emploi telle que le Groupe de travail l'avait envisagée en 2004. Le gouvernement fédéral devrait saisir cette occasion pour corriger la discrimination salariale fondée sur le sexe pour les travailleurs relevant de sa compétence et exercer son leadership au Canada et sur la scène internationale.

## Notes de fin

<sup>1</sup> Syndicat canadien de la fonction publique. 2015. *La chronologie numérique du SCFP sur l'égalité*. <http://scfp.ca/la-chronologie-numerique-du-scfp-sur-legalite>.

<sup>2</sup> Marie-Thérèse Chicha. 2006. *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit d'égalité de rémunération : modèles et impacts*. Genève : Organisation internationale du travail. Cette étude fournit l'une des analyses comparatives les plus complètes des modèles d'équité salariale et de leur rapport coûts-bénéfices. L'auteure décrit le Canada comme un « laboratoire de l'équité salariale » où différentes approches juridiques ont été élaborées et mises à l'essai, et une « abondante » documentation en évaluant les effets.

<sup>3</sup> CAN-SIM Tableau 202-0102 : Gains moyens des femmes et des hommes, et ratio des gains des femmes par rapport à ceux des hommes, selon le régime du travail, dollars constants de 2011, annuel. Ottawa : Statistique Canada.

<sup>4</sup> CAN-SIM Tableau 282-0002 : Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel. Ottawa : Statistique Canada.

<sup>5</sup> Enquête sur la population active. <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387/tbl/tbl002-fra.htm>.

<sup>6</sup> *Enquête nationale sur les ménages 2011*. Ottawa : Statistique Canada.

<sup>7</sup> Kate McInturff. 2016. « Gender Equality ». *Alternative Federal Budget*. Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.

<sup>8</sup> Brittany Lambert et Kate McInturff. 2016. *Make Women Count: The Unequal Economics of Women's Work*. Oxfam et le Centre canadien de politiques alternatives, p. 6.

<sup>9</sup> Yuriko Cowper-Smith et Leah Levac. 2016. *Women and Public Sector Precarity: Causes, Conditions and Consequences*. Institut canadien de recherches sur les femmes.

<sup>10</sup> OECD. Gender Wage Gap. <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>.

<sup>11</sup> La *Déclaration universelle des droits de l'homme* de 1948, la Convention sur l'égalité de rémunération de 1951 (n° 100) de l'Organisation internationale du travail et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 (CEDAW) figurent parmi les conventions et accords internationaux qui engagent leurs signataires à respecter l'équité salariale à titre de droit fondamental du travail et de la personne. Voir Marie-Thérèse Chicha. 2009. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre*. Organisation internationale du travail.

<sup>12</sup> J. Beeman. 2005. *L'équité salariale au Québec : Un droit inconnu chez les travailleuses non syndiquées*. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, [http://www.ciaft.qc.ca/docs/CIAFT\\_EqSal\\_mai2005.pdf](http://www.ciaft.qc.ca/docs/CIAFT_EqSal_mai2005.pdf).

<sup>13</sup> *Cour suprême du Canada dans Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*, [2011] 3 RCS 572, 2011 CSC 57 (CanLII).

<sup>14</sup> *Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*, 2010 CAF 56 (CanLII), CAF, juge Evans, motifs dissidents.

---

<sup>15</sup> La *Loi* du Nouveau-Brunswick s'applique aux employés des ministères provinciaux, des hôpitaux, des districts scolaires et des sociétés d'État. Elle exclut les municipalités, les universités et les services imposés par le gouvernement, financés par des fonds publics et sous gestion privée (offices, agences, propriétaires-exploitants; p. ex. le soutien à domicile, les services de garde, les foyers de groupe, les maisons de transition, foyers de soins et foyers de soins spéciaux).

<sup>16</sup> Syndicat canadien de la fonction publique – Section du Nouveau-Brunswick. 2014. *Pay Equity in New Brunswick*.

<sup>17</sup> Ruth Rose. 2014. *Pay Equity in Caregiving Services in New Brunswick*. Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick. [http://www.equite-equity.com/userfiles/file/2015-10-18\\_REPORT\\_Ruth%20Rose.pdf](http://www.equite-equity.com/userfiles/file/2015-10-18_REPORT_Ruth%20Rose.pdf).

<sup>18</sup> Les rajustements au titre de l'équité salariale pour les travailleurs des conseils scolaires s'inscrivaient dans une mesure volontaire puisque la *Loi sur l'équité salariale* ne s'appliquait pas aux conseils scolaires.

<sup>19</sup> Syndicat canadien de la fonction publique. 2012. Mémoire sur l'équité salariale soumis au gouvernement du Manitoba.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>21</sup> Syndicat canadien de la fonction publique – Section de l'Ontario. 2015. *CUPE's Recommendations to the Minister of Labour for Closing the Gender Wage Gap*.

<sup>22</sup> Ontario Agencies Supporting Individuals with Special Needs. 2014. *OASIS Operating Pressures Survey Report*.

<sup>23</sup> Syndicat canadien de la fonction publique – Section de l'Ontario. 2015. *CUPE's Recommendations to the Minister of Labour for Closing the Gender Wage Gap*.

<sup>24</sup> Coalition pour l'équité salariale. Janvier 2016. *Securing Human Rights Justice for Women's Work: The Path to a 0% Gender Pay Gap by 2025*.

<sup>25</sup> *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Québec (Procureur général)*, 2014 QCCS 149 (C.A.Q. 200-09-008264-142).

<sup>26</sup> Groupe de travail sur l'équité salariale. 2004. *Équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, chapitre 8; N. Weiner et M. Gunderson. 1990. *Pay Equity : Issues, Options and Experiences*, Butterworth, p. 35-52; E. Dèom, D. Drouin et J. Mercier. 1998. « La formation et l'élimination des préjugés envers le travail des femmes : des leçons pour l'évaluation des emplois en contexte d'équité salariale », *Recherches féministes*, vol. 11, n<sup>o</sup> 1, p. 211-222; M. T. Chicha. *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, p. 99-100, 242.

<sup>27</sup> Conseil du statut de la femme, *Poursuivre la démarche d'équité salariale*, Mémoire sur le bilan de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, Assemblée nationale du Québec, janvier 2008; Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et coll., *10 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale du Québec : les travailleuses non syndiquées à la croisée des chemins*, Mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, septembre 2008.

<sup>28</sup> E. Dèom et J. Mercier. « Équité salariale et relations du travail : des logiques qui s'affrontent », *Recherches féministes*, vol. 14, n<sup>o</sup> 1, p. 49-61.

<sup>29</sup> *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Itée*, [2006] 1 R.C.S. 3, 2006 CSC 1, par. 40.

<sup>30</sup> *Terre-Neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E.*, [2004] 3 R.C.S. 381, 2004 CSC 66 (CanLII), par. 38 à 50.

---

cope 491  
(CUPE 2016 mémoire au Comité fédéral sur l'équité salariale-IJ)