



CANADIAN FEDERATION
OF NURSES UNIONS
LA FÉDÉRATION CANADIENNE
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS

ÉNONCÉ DE POSITION

Équité salariale

CONTEXTE ET APERÇU¹

Équité salariale signifie que le travail d'un homme ou d'une femme est respecté, apprécié et rémunéré de la même façon. Toutefois, depuis des générations au Canada, les femmes reçoivent un salaire inférieur à celui des hommes pour un travail de valeur égale. Les emplois traditionnellement occupés par des femmes – par exemple les emplois dans les professions axées sur l'empathie – ont toujours été sous-évalués comparativement aux emplois dominés par les hommes. Qu'importe leur niveau de scolarité ou qu'il s'agisse d'un travail à temps plein ou à temps partiel, les femmes font l'objet de discrimination salariale dans tous les secteurs. Parmi les 43 pays observés par l'OCDE, le Canada se classe au 8^e rang par rapport à l'écart salarial homme-femme selon les données de 2016. En comparant les salaires annuels, selon le sexe, pour les emplois à temps plein et à temps partiel, les femmes au Canada gagnaient en moyenne 69 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en 2016. L'écart salarial est encore plus grand pour les femmes autochtones et racialisées ainsi que pour les femmes ayant un handicap. Si la tendance actuelle se maintient, on estime qu'il faudra plus de 200 ans avant de combler l'écart salarial.² Les femmes qui gagnent significativement moins pendant leur vie au travail sont plus susceptibles de passer leur vie et leur retraite dans la pauvreté.

Grâce au mouvement syndical, cet écart est beaucoup moins prononcé chez les femmes syndiquées. Mais le but du mouvement syndical est de promouvoir l'égalité des salaires pour *toutes* les femmes au travail en raison des nombreux avantages économiques inhérents à une réduction de l'écart salarial. La négociation collective et les mesures pour assurer l'équité salariale ont réduit significativement l'écart salarial pour les femmes.³ Toutefois, dans une économie où la tendance est aux emplois précaires, aux contrats de courte durée ou aux salaires à la pièce, les femmes sont de plus en plus vulnérables.

Le 29 octobre 1999, le gouvernement fédéral a annoncé son plan pour effectuer les plus grands rajustements salariaux dans toute l'histoire du Canada. C'était une victoire pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui avait déposé, en 1984 et au nom de ses membres, sa première plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

En 2001, le gouvernement fédéral crée un Groupe de travail sur l'équité salariale qui dépose un rapport en 2004. Ce rapport contient plus de cent recommandations pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada, et fournit une feuille de route proactive pour mettre fin à la discrimination salariale. Le rapport de 2004 souligne aussi que la discrimination salariale touche aussi les personnes handicapées, les travailleurs et les travailleuses autochtones et racialisés.

Depuis 2004, le mouvement syndical canadien, sous le leadership du Congrès du travail du Canada, continue à faire pression pour obtenir des changements.

En décembre 2018, le Canada adopte finalement la *Loi sur l'équité salariale*. Bien que ce soit un pas dans la bonne direction, la loi n'entrera pas en vigueur avant qu'une nouvelle réglementation soit établie et qu'un nouveau commissaire à l'équité salariale soit en place. Par la suite, les employeurs auront jusqu'à huit ans pour élaborer des plans et faire des rajustements.

À l'échelon provincial, les gouvernements de deux provinces seulement – l'Ontario et le Québec – ont des lois proactives sur l'équité salariale couvrant à la fois les travailleurs et les travailleuses des secteurs public et privé. En vertu de ces lois, les employeurs doivent prendre des mesures pour déceler et éliminer toute discrimination salariale. Plusieurs provinces n'ont aucune législation en matière d'équité salariale. Le mouvement syndical du Canada continue à faire pression pour qu'il y ait des lois sur l'équité salariale dans chaque province et territoire afin que les droits des travailleuses des secteurs public et privé soient respectés.

Entre-temps, dans un effort pour maintenir la pression sur le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux afin qu'ils élaborent et mettent en œuvre l'équité salariale, le Congrès du travail du Canada a lancé une campagne intitulée *Il faut que ça bouge*.⁴ La campagne vise à mettre fin à la discrimination salariale, à régler la crise des services de garde, et à éliminer le harcèlement et la violence sexuels.

POSITION DE LA FCSII

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) recommande que :

- Le gouvernement fédéral collabore avec les syndicats et les employeurs pour élaborer, dans un délai raisonnable, une réglementation sur l'équité salariale.
- Le gouvernement fédéral élimine toute faille dans la réglementation qui permettrait aux employeurs de se soustraire à leurs obligations en vertu de la loi.
- Le gouvernement fédéral adopte des mesures en matière de transparence salariale, y compris l'obligation de soumettre des plans d'équité salariale ainsi que les détails sur la rémunération des travailleurs et des travailleuses de tous les groupes en quête d'équité.
- Le gouvernement fédéral s'assure de financer suffisamment le bureau du commissaire à l'équité salariale pour mettre en œuvre la législation sur l'équité salariale et tenir les employeurs responsables.
- Toutes les provinces et les territoires adoptent des lois proactives en matière d'équité salariale pour les travailleurs et les travailleuses du secteur public et du secteur privé.

¹ Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/remuneration-equitable/fiche-renseignements-evolution-equite-salariale.html>;
Congrès du travail du Canada. <https://congresdutravail.ca/research/enjeux-et-recherche-reduire-lecart-salarial-hommes-femmes/>

² Fondation canadienne des femmes. <https://www.canadianwomen.org/fr/les-faits/lecart-salarial/>

³ Institute for Women's Policy Research. <https://iwpr.org/publications/union-advantage-women-2018/>

⁴ Congrès du travail du Canada. <http://www.fautquecabouge.ca/>