

A stylized illustration in the top right corner shows a blue hand holding a pink dove, symbolizing peace and equality.

L'ÉQUITÉ SALARIALE

pour combler l'écart salarial

À travail égal, salaire égal. Ce principe fondamental est reconnu partout dans le monde. Pourtant, l'écart salarial entre les hommes et les femmes demeure. De plus, les salaires des travailleuses ayant un handicap, des travailleuses racisées, des travailleuses LGBTTI et des femmes autochtones sont souvent encore moins avantageux. Par exemple, en 2005, une Canadienne travaillant à temps plein, à l'année longue, gagnait en moyenne 20 pour cent de moins que ses collègues masculins. Si elle appartenait en plus à une minorité visible, elle gagnait 55,6 cents pour chaque dollar gagné par un homme non-racisé.

Les syndicats luttent pour une plus grande équité salariale. Nous contestons aussi la discrimination sous toutes ses formes. Or, l'écart salarial résulte souvent d'une discrimination systémique, c'est-à-dire que les politiques, les pratiques et les normes sociales font en sorte que les employeurs accordent une moins grande valeur aux emplois occupés principalement par des femmes et par des membres de groupes réclamant l'égalité. La discrimination systémique s'exerce souvent de manière inconsciente, involontaire, en plus de passer inaperçue (sauf, bien sûr, pour les personnes lésées).

QUE POUVONS-NOUS FAIRE?

Nous devons déterminer s'il y a de la discrimination salariale dans nos milieux de travail. Le cas échéant, nous devons procéder à une évaluation des emplois et mettre en place des mesures d'équité salariale pour corriger le problème.

Voici quelques questions qui vous aideront à déterminer s'il y a de la discrimination salariale dans votre milieu de travail :

- Les emplois occupés par les femmes ou les autres travailleurs réclamant l'égalité sont-ils différents des emplois des autres travailleurs?
- Les emplois occupés par les femmes ou les autres travailleurs réclamant l'égalité sont-ils moins bien rémunérés que les autres emplois?
- Les femmes ou les autres travailleurs réclamant l'égalité sont-ils principalement confinés aux catégories d'emploi les moins bien rémunérées?

- Le salaire de départ des postes occupés par les femmes ou les autres travailleurs réclamant l'égalité est-il inférieur à celui des autres postes?
- Pour ces postes, y-a-t-il plus d'échelons entre le salaire de départ et le salaire maximum que pour les autres postes?
- À travail égal, les travailleurs à temps partiel ont-ils droit à un taux horaire et à des avantages sociaux inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein?

Il est possible pour un syndicat d'améliorer l'équité salariale à la **table de négociations**. Nous pouvons négocier un salaire de départ égal pour les emplois de premier échelon, ou encore négocier un taux horaire et des avantages sociaux égaux pour les employés occasionnels, à temps partiel et à temps plein. Nous pouvons aussi négocier la parité salariale entre postes équivalents dans des lieux de travail différents. Par exemple, nous pouvons obtenir le même salaire pour les travailleurs en soins de longue durée qui font le même travail que les travailleurs offrant les soins actifs en milieu hospitalier.

L'évaluation des emplois contribue à faire en sorte que les salaires reflètent la valeur objective des emplois. On évalue les emplois selon des critères neutres qui permettent de mesurer l'écart salarial dû à la discrimination systémique. Puis, on conçoit un programme d'équité salariale qui permettra de réaligner les salaires et d'éliminer la discrimination.

Le SCFP propose des ateliers sur l'évaluation des emplois et l'équité salariale. Pour en savoir plus, consultez le scfp.ca/node/282 ou communiquez avec votre conseiller national.