

Loi fédérale sur l'équité

salariale – fiche d'info

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À DISCUTER AVEC VOTRE DÉPUTÉE OU DÉPUTÉ

L'équité salariale est un droit fondamental qui doit être respecté.

LA NOUVELLE LOI DOIT :

- 1/ Être proactive** (plutôt que fondée sur des plaintes), avec un préambule et une clause d'objet clairs et détaillés. Le préambule doit énoncer clairement les raisons pour lesquelles il existe une obligation légale de garantir l'atteinte de l'équité salariale. Une clause d'objet précisera l'engagement à éradiquer la discrimination systémique basée sur le sexe dans la rémunération.
- 2/ Inclure toutes les employées** (syndiquées, non syndiquées, à temps plein, à temps partiel, saisonnières, occasionnelles, temporaires, entrepreneures dépendantes et employées d'entrepreneurs fédéraux).
- 3/ Veiller à ce que les syndicats jouent un rôle actif.** Les employeurs et les syndicats doivent travailler ensemble dans les milieux de travail, pour atteindre et maintenir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela devrait inclure la création d'un **comité mixte patronal-syndical sur l'équité salariale** dont la tâche sera d'élaborer un plan d'équité salariale pour corriger la discrimination salariale systémique en comparant les emplois selon un système d'évaluation sans égard au genre, en identifiant les inégalités salariales nécessaires, en garantissant des ajustements salariaux en corrigeant les inégalités selon un échancier précis.
- 4/ Créer une Commission de l'équité salariale** et un **Tribunal de l'équité salariale** canadiens, tous les deux dotés des ressources nécessaires pour assurer efficacement l'application de la loi, notamment par des programmes d'éducation, des vérifications, des ordonnances de conformité et d'exécution, ayant l'autorité nécessaire pour imposer des amendes de non-conformité.
- 5/ Promouvoir la transparence salariale** par la divulgation obligatoire de la rémunération et l'affichage des plans d'équité salariale et des plans de maintien pour faciliter l'exécution des droits et la surveillance.

CONTEXTE

Les femmes ont le droit d'être payées sans discrimination fondée sur le sexe. Ce principe va plus loin qu'un salaire égal pour un travail égal : *il exige que les femmes soient payées également pour un travail d'égale valeur*, un principe d'abord reconnu dès 1919 par l'Organisation internationale du travail, un organe de l'ONU.

Une loi solide sur l'équité salariale est le seul moyen de remédier à l'importante discrimination salariale fondée sur le genre qui existe toujours aujourd'hui. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* étaient censées mettre fin à cette discrimination, mais les méthodes fondées sur le dépôt de plaintes n'ont pas réussi à régler le problème.

Le rapport d'un groupe de travail sur l'équité salariale de 2004, publié par la Chambre des communes et reconnu internationalement comme l'étude la plus complète du genre, proposait 113 recommandations. Parmi celles-ci, l'importance d'une loi proactive distincte, une plus grande participation des syndicats et la nécessité d'*atteindre* et de *maintenir* l'équité salariale.

En 2016, le Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes déposait son rapport et proposait 23 recommandations, tout en réaffirmant les recommandations de 2004. Cela incluait encore une fois une recommandation pour une loi proactive distincte et la participation des syndicats tout au long du processus de création et de maintien de l'équité salariale. Une décision de la Cour suprême rendue en 2018 vient renforcer l'appel au maintien continu de l'équité salariale. Il est temps d'adopter une solide loi fédérale sur l'équité salariale, une loi systémique qui corrigera une discrimination systémique.