



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

ÉNONCÉ DE POSITION

Équité salariale

Septembre 2022

CONTEXTE ET APERÇU¹

Une rémunération équitable signifie que le travail des femmes est respecté et apprécié au même titre que celui des hommes. 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 47 pays observés par l'OCDE, le Canada se classe au 7^e rang par rapport au plus grand écart salarial homme-femme selon les données de 2021. 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 89 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en 2021.² L'écart salarial est encore plus grand pour les femmes autochtones et racialisées ainsi que pour les femmes ayant un handicap. Les femmes qui gagnent beaucoup moins au cours de leur vie sont aussi plus susceptibles de vivre dans la pauvreté et de prendre leur retraite alors qu'elles sont encore en situation de 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.

Adopté en octobre 2019, révisé en septembre 2022

En 2001, le gouvernement fédéral a créé un Groupe de travail sur l'équité salariale, qui a déposé 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. Ce rapport souligne que la discrimination salariale touche aussi les personnes handicapées, et les travailleurs et les travailleuses autochtones et racialisés.

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

Aujourd'hui, six provinces ont adopté des lois proactives sur l'équité salariale, couvrant à la fois les travailleurs et les travailleuses des secteurs public et privé. L'Ontario et le Québec avaient déjà des lois officielles avant 2019 et, depuis, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont suivi le pas. En vertu de ces lois, les employeurs doivent prendre des mesures actives pour déceler et éliminer toute discrimination salariale. Plusieurs provinces n'ont toujours pas de 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.

En 2018, dans un effort pour maintenir la pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils agissent par rapport à l'équité salariale, le Congrès du travail du Canada a lancé sa campagne *Faut que ça bouge*,⁴ dans le but de mettre fin à la discrimination salariale, régler la crise des services de garde, et éliminer le harcèlement et la violence sexuels.

En décembre 2018, le Canada adopte finalement la *Loi sur l'équité salariale*. Elle est entrée en vigueur le 31 août 2021, et remplace le système fondé sur les plaintes dans le cadre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par un système d'équité salariale pour les employeurs régis par le gouvernement fédéral et œuvrant au sein des secteurs public et privé.

À la suite de l'adoption de la nouvelle loi sur l'équité salariale, les employeurs devront répondre aux exigences suivantes :

- Affichage d'un avis, au plus tard le 1^{er} novembre 2021, indiquant qu'un plan d'équité salariale sera établi;
- Les employeurs de 100 employés et plus, ou ayant des employés syndiqués, devront créer un comité d'équité salariale pour mener à bien le plan d'équité salariale; et
- Élaboration du plan d'équité salariale en collaboration avec les employés, et diffusion de ce plan à l'ensemble du personnel d'ici le 3 septembre 2024.⁵

En octobre 2019, le gouvernement du Canada a nommé Karen Jensen au poste de Commissaire à l'équité salariale, premier poste de ce genre au pays.

La nouvelle commissionnaire a reçu son mandat peu de temps avant le début de la pandémie de COVID-19 qui a grandement augmenté la précarité des femmes au sein du marché du travail. Selon le rapport de juillet 2022 de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein du secteur de la santé a presque diminué de moitié au cours de la dernière décennie, et est passé de 8,5 pour cent en 2000 à 4,7 pour cent en 2019. Ces données

ne reflètent pas totalement les pertes d’emplois pendant la COVID-19, pertes qui ont disproportionnellement touché les femmes.⁶

En août 2022, la Commissaire à l’équité salariale a soumis son rapport final à Seamus O’Regan Jr., ministre du Travail, et à David Lametti, ministre de la Justice et procureur général du Canada.⁷

POSITION DE LA FCSII

La Fédération canadienne des syndicats d’infirmières et 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 faisant partie de tout groupe en quête d’équité.
- Le gouvernement fédéral s’assure de financer suffisamment le bureau du ou de la 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/sujets/remuneration/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://canadianwomen.org/fr/les-faits/lecart-salarial/>;

OCDE. <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-de-revenus-entre-les-hommes-et-les-femmes.htm>

³ Institute for Women’s Policy Research. <https://iwpr.org/iwpr-publications/fact-sheet/the-union-advantage-for-women-2/> (en anglais seulement)

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

⁵ Commission canadienne des droits de la personne. <https://www.payequitychrc.ca/fr/la-loi-sur-lequite-salariale-comblera-lecart-salarial-entre-les-sexes>

⁶ Organisation mondiale de la santé. <https://www.who.int/fr/publications/i/item/9789240052895>

⁷ Commission canadienne des droits de la personne. <https://www.payequitychrc.ca/fr/rapport-annuel-2021-2022-de-la-commissaire-a-lequite-salariale-du-canada-au-ministre>