

RAPPORT DE RECHERCHE #47

---

RESEARCH PAPER #47

# **Iniquité salariale :**

***Analyse de la Loi sur l'équité de  
la rémunération du secteur  
public par le Congrès du travail  
du Canada***

Teresa Healy

et

Sue Genge

Le 27 février 2009



**Congrès du travail du Canada**

**Canadian Labour Congress**

# Iniquité salariale :

Analyse de la *Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public*  
par le Congrès du travail du Canada

## I. Principaux messages

- La nouvelle loi prévoit que la valeur du travail des femmes qui travaillent dans le secteur public devrait être jugée aux conditions du marché dans le secteur privé.
- Elle indique à tort qu'il y a une équivalence entre la direction et le syndicat pour faire porter au syndicat une part égale de la responsabilité à l'égard des résultats de la négociation d'une « rémunération équitable » sans restreindre les droits de la direction d'engager des gens, de contrôler l'information, de déterminer les classes d'emplois et d'émettre des chèques de paie.
- Si un employeur congédie un travailleur ou une travailleuse qui porte plainte, il est assujéti à une amende de 10 000 \$ alors que le syndicat qui tente d'aider le travailleur ou la travailleuse à porter plainte devra payer une amende de 50 000 \$.
- Il est alarmant de constater que les travailleurs et les travailleuses perdront le droit de contester les écarts salariaux entre les personnes des deux sexes en vertu de la législation sur les droits de la personne. Il est peu probable que la disposition ayant cet effet survivrait à une contestation en vertu de la Charte.
- La Loi fait fi des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale, lequel a demandé que soit adoptée une loi proactive et inclusive qui permettrait une réparation en temps opportun, assurerait une participation des syndicats et serait mise en oeuvre par un nouvel organisme d'équité salariale.
- Nous craignons d'assister à une tentative de l'actuel gouvernement de ramener peu à peu à zéro l'avantage de la syndicalisation pour tous les travailleurs et les travailleuses, en commençant par les femmes qui travaillent dans le secteur public fédéral.

## **II. Précis**

*La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* a été adoptée par le gouvernement minoritaire conservateur le 6 février 2009 à titre de partie de la loi C-10 d'exécution du budget.

### **Valeur fondée sur le marché**

La Loi redéfinit les conditions de détermination de la « valeur » du travail accompli. La Loi maintient les critères traditionnels qui comprennent « le dosage des qualifications, de l'effort et des responsabilités nécessaires pour l'exécution du travail, compte tenu des conditions dans lesquelles il est effectué ». Toutefois, la Loi ajoute la notion selon laquelle la valeur du travail des femmes qui travaillent dans le secteur public devrait être jugée aux conditions du marché dans le secteur privé non syndiqué.

Les lois valables sur l'équité salariale visent à éliminer la discrimination salariale systémique qui découle des forces du marché non contrôlées. Le fait de faire des forces du marché un facteur de comparaison ne permettra jamais de procéder à une réparation.

Nous préconisons l'adoption d'une politique publique favorisant l'harmonisation de la rémunération et des conditions de travail en fonction des meilleures. Or, la Loi semble plutôt destinée à faire baisser les taux de rémunération du secteur public en fonction des taux plus bas du secteur privé.

## **Responsabilité conjointe**

La Loi rend la direction et le syndicat responsables conjointement de la détermination et de l'élimination de toute inégalité salariale dans le secteur public fédéral sous peine d'amende. Cela ne va pas parce que cela fait assumer à tort à la direction et au syndicat des parts égales de responsabilité à l'égard des résultats de la négociation d'une « rémunération équitable » sans restreindre les droits de la direction d'engager des gens, de contrôler l'information, de déterminer les classes d'emplois et d'émettre des chèques de paie.

Les syndicats n'ont pas le droit d'avoir accès à l'information sur l'équité salariale que possède la direction. De plus, quel serait le « délai raisonnable » dans lequel les problèmes doivent être réglés? Et comment, au juste, les syndicats seraient-ils censés négocier une « rémunération équitable » à la table de négociation en période de gel des taux de rémunération imposé par le gouvernement fédéral?

Le nouveau régime est susceptible d'être peu pratique, litigieux, long et coûteux à mettre en oeuvre.

## **Obstacles aux plaintes - absence d'appels relatifs aux droits de la personne**

La Loi exige que les syndicats « s'abstiennent de tout comportement pouvant encourager ou aider les employés à déposer une plainte en vertu de la présente loi ou à la continuer » sinon ils seront passibles d'une amende de 50 000 \$. Les employeurs ont la même responsabilité mais la disposition est nettement destinée à restreindre le droit qu'ont les travailleurs et les travailleuses de se

faire représenter par leur syndicat. Nous considérons cela comme rien de moins qu'une atteinte directe au droit d'association.

Si un employeur congédie un travailleur ou une travailleuse qui porte plainte, il est assujéti à une amende de 10 000 \$ alors que le syndicat qui tente d'aider le travailleur ou la travailleuse à porter plainte devra payer une amende de 50 000 \$.

Les griefs individuels, collectifs et de principe sont interdits.

Il est alarmant de constater que les travailleurs et les travailleuses perdront le droit de contester les écarts salariaux entre les personnes des deux sexes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il est peu probable que la disposition ayant cet effet survivrait à une contestation en vertu de la Charte.

## **Rejet du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale**

La Loi fait fi des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale, lequel a demandé que soit adoptée une loi proactive et inclusive qui permettrait une réparation en temps opportun, assurerait une participation des syndicats et serait mise en oeuvre par un nouvel organisme d'équité salariale.

Il est accepté internationalement que l'équité salariale est un droit fondamental de la personne qui n'est pas négociable.

Nous incitons le Comité à recommander que la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* soit retirée de la législation d'exécution du budget. Nous incitons les députés et les députées de l'opposition, y compris ceux et celles qui ont voté en faveur du classement par la Chambre d'un projet de loi sur l'équité salariale

au printemps de 2006, à s'opposer à la manoeuvre antidémocratique du gouvernement. L'équité salariale est une question de droits de la personne, et la législation à son sujet doit faire l'objet d'un examen exhaustif par le ministère de la Justice et le Comité de la condition féminine avant d'être assujettie à un vote.

Nous craignons d'assister à une tentative de l'actuel gouvernement de ramener peu à peu à zéro l'avantage de la syndicalisation pour tous les travailleurs et les travailleuses, en commençant par les femmes qui travaillent dans le secteur public.

### **III. Rapport de recherche**

Quand le gouvernement conservateur de Stephen Harper a indiqué dans sa très controversée Mise à jour économique et financière de novembre 2008 qu'il entendait « moderniser » la législation sur l'équité salariale, nous avons posé les questions suivantes :

« Dans quelle mesure cette nouvelle législation transférerait-elle des employeurs aux syndicats la responsabilité et l'imputabilité d'assurer une rémunération adéquate? Quelles seraient les conséquences d'un abandon de la procédure d'appel? Est-ce de ce type de législation « proactive » dont les travailleuses ont besoin, ou s'agit-il en fin de compte d'une mesure coercitive? Quel sens faut-il donner à cela dans le contexte d'un gouvernement fédéral qui entend déposséder ses fonctionnaires de leur droit de grève? Les syndicats vont-ils être forcés de négocier un droit fondamental à la baisse? »<sup>1</sup>

Depuis, le gouvernement conservateur a adopté une loi sur la question et le Congrès du travail du Canada est extrêmement inquiet des réponses à ses questions que comprend cette loi.

La *Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public* qui a été déposée par le gouvernement minoritaire conservateur le 6 février 2009 (dans le cadre de la loi C-10 d'exécution du budget) commence par affirmer trois principes :

Le premier est que « que les femmes dans le secteur public fédéral devraient recevoir un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale ». Le second est que cet objectif doit être atteint « de façon proactive » et le troisième est « que les employeurs du secteur public fédéral opèrent dans une économie de marché ». À notre avis, une lecture attentive de la Loi porte à croire que ce troisième principe l'emporte sur les autres et, en fait, en détermine le sens. Nous présenterons ci-dessous nos craintes sur les éléments suivants de la Loi.

## **Évaluation du travail fondée sur les forces du marché**

La Loi redéfinit les conditions de détermination de la « valeur » du travail. La Loi maintient les critères traditionnels qui comprennent « le dosage des qualifications, de l'effort et des responsabilités nécessaires pour l'exécution du travail, compte tenu des conditions dans lesquelles il est effectué ». Le mouvement syndical a accepté ces critères par le passé. Toutefois, la Loi ajoute un critère à employer pour déterminer la valeur du travail. Il s'agit du suivant :

« *les besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif pour ce groupe ou cette catégorie, compte tenu des compétences requises pour l'exécution du travail et de la demande, sur le marché, d'employés les possédant.* » (Nous avons ajouté le caractère italique) 4(2)b)

Nous trouvons que cet élément de la Loi pose un grave problème. Il fait intervenir la notion selon laquelle la valeur du travail des femmes dans le secteur public devrait être déterminée en fonction des conditions qui existent dans le secteur privé plutôt que par rapport uniquement aux groupes d'hommes qui travaillent dans le secteur public fédéral. La discrimination sexuelle que reproduisent les forces du marché sont la raison même pour laquelle le gouvernement doit intervenir pour empêcher la dynamique du marché de s'exercer.

La Loi ne prévoit des évaluations que dans le « secteur de l'administration publique fédérale » dans lequel se trouve le groupe ou la catégorie d'emplois. Si le contexte des employeurs est celui d'une société fondée sur le marché, le contexte des travailleurs et travailleuses est celui d'une unité de négociation. Nous préconisons nettement que la politique publique favorise l'harmonisation de la rémunération et des conditions de travail en fonction des meilleures. Or, la Loi semble plutôt destinée à faire baisser les taux de rémunération du secteur public en fonction des taux plus bas du secteur privé non syndiqué. Cela permet de conclure que la sous-évaluation du travail des femmes sera justifiée et renforcée par les bas salaires versés aux femmes dans le secteur privé et que des salaires semblables seront implantés dans le secteur public.

## Définitions politiques plutôt qu'administratives

La Loi ne comprend pas de définition de « rémunération équitable » et très peu d'indications sur la façon de procéder à une « évaluation en matière de rémunération équitable ». Réduisant ainsi encore davantage la possibilité de rectifier les inégalités, la *Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public* ne s'applique qu'aux « groupes d'emplois » ou aux « catégories d'emplois » qui sont « à prédominance féminine », c'est-à-dire qui se composent à au moins 70% de femmes. C'est une proportion beaucoup plus élevée que celle qui a été fixée par le passé et cela signifie que de nombreuses travailleuses perdront le droit de contester des écarts salariaux fondés sur le sexe. La Loi ne s'applique pas à des lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral tels que ceux de la Société canadienne des postes. Ces lieux relèvent actuellement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et ils continueront d'en relever.

Si très peu de définitions sont claires, la procédure qui servira à les éclaircir est encore plus vague. Il appartiendra au Cabinet de les éclaircir. Le Cabinet est chargé d'établir, sous la direction du bureau du premier ministre, des règlements sur ce qui suit :

« l'exécution des évaluations en matière de rémunération équitable... ce qui constitue les qualifications, l'effort et les responsabilités nécessaires pour l'exécution d'un travail et les conditions dans lesquelles il est effectué... ce qui constitue les compétences ainsi que la façon de déterminer les besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif [et restreindre] les groupes d'emplois ou les catégories d'emplois dont il doit être

tenu compte dans le cadre de l'évaluation en matière de rémunération équitable. » (5)

En choisissant de ne pas employer le terme « équité salariale » et en adoptant un nouveau terme n'ayant aucun sens juridique pour le moment, le gouvernement semble vouloir se soustraire à toute la jurisprudence sur la question. Cela aura pour effet de donner lieu à des procédures litigieuses et à des affrontements fondés sur des plaintes, ce que le gouvernement dit vouloir éviter.

### **Responsabilité conjointe**

La Loi ordonne la modification de la responsabilité d'assurer l'équité salariale. Jusqu'à présent, il était tenu pour acquis que c'est l'employeur qui engageait des femmes dans des « emplois de femmes » et des hommes dans des « emplois d'hommes », fixait les catégories d'emplois en vertu des droits de la direction et avait la responsabilité légale de ne pas sous-estimer les compétences que les femmes doivent posséder pour accomplir leur travail. Toutefois, la nouvelle loi stipule que la direction et le syndicat partagent la responsabilité de relever et d'éliminer les inégalités salariales dans le secteur public fédéral, sous peine d'amende.

Cela ne va pas parce que cela fait assumer à tort à la direction et au syndicat des parts égales de responsabilité à l'égard des résultats sans restreindre les droits de la direction d'engager des gens, de contrôler l'information, de déterminer les classes d'emplois et d'émettre des chèques de paie.

La fausse équivalence entre le syndicat et la direction commence à être établie par le fait de soumettre la question à la procédure de négociation collective. Selon la Loi, l'employeur et l'agent

négociateur sont responsables de l'accomplissement des travaux préparatoires ainsi que du soulèvement et du règlement de questions au sujet de la « rémunération équitable » pendant la négociation collective. Si l'employeur ou le syndicat soulève une question d'iniquité salariale au cours de la négociation collective, il doit présenter un rapport indiquant le groupe à prédominance féminine et décrivant la façon dont l'évaluation a été effectuée et la manière dont la question doit être réglée. Il est prévu qu'elle peut faire l'objet d'un arbitrage ou d'une conciliation. S'il est jugé qu'il « existe une question de rémunération équitable », le syndicat et la direction doivent présenter conjointement aux travailleurs et travailleuses un rapport sur la façon dont l'évaluation a été effectuée et la manière dont la question doit être réglée avant qu'il ne soit demandé aux travailleurs et travailleuses de ratifier la convention collective. Faute de la présentation de ce rapport conjoint aux travailleurs et travailleuses, l'employeur et le syndicat pourront se voir imposer une amende de 50 000 \$.

Cela signifie qu'il faudra que le syndicat cerne le problème, effectue une évaluation et propose des solutions sinon il devra payer une amende de 50 000 \$. La direction aurait la même responsabilité. Toutefois, les syndicats n'ont pas accès à l'information ayant trait à l'équité salariale. Dans le cadre des études sur l'équité salariale, différentes méthodes sont employées pour déterminer la valeur d'un emploi. Par exemple, il arrive que des questionnaires soient utilisés pour recueillir des renseignements sur ce que le travailleur ou la travailleuse fait en une journée puisque les avis d'emplois vacants ne permettent pas de le déterminer exactement. Il semble que, selon le nouveau régime, des évaluations seraient effectuées tant par le syndicat que par la direction. Cependant, la Loi n'indique pas que le syndicat aura accès à l'information que possède l'employeur. Elle n'indique pas non plus si les travailleurs

et les travailleuses pourront participer à l'évaluation pendant les heures de travail. Dans ces conditions, comment le syndicat peut-il se préparer à la négociation collective? De plus, si la question n'est pas réglée avant l'expiration de la convention collective, quel serait le « délai raisonnable » dans lequel elle doit être réglée? Et puisque le gouvernement fédéral vient de geler les taux de rémunération pour les quatre prochaines années, comment, au juste, les syndicats seraient-ils censés négocier une « rémunération équitable » à la table de négociation?

Le nouveau régime promet d'être peu pratique, litigieux et long et coûteux à mettre en oeuvre. Nous devons conclure que le gouvernement ne désire pas combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes et qu'il a d'autres objectifs.

### **Obstacles aux plaintes - absence d'appels relatifs aux droits de la personne**

La Loi comprend la bizarre notion selon laquelle le syndicat n'est pas censé défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses syndiqués en cherchant à combler l'écart salarial. Selon la législation sur le travail, les syndicats ont un devoir de juste représentation, ce qui signifie qu'ils sont tenus légalement de défendre les travailleurs et les travailleuses, notamment contre la discrimination salariale. La nouvelle loi exige que les syndicats « s'abstiennent de tout comportement pouvant encourager ou aider les employés à déposer une plainte en vertu de la présente loi ou à la continuer » sinon ils seront passibles d'une amende de 50 000 \$. Les employeurs ont la même responsabilité mais la disposition est nettement destinée à restreindre le droit qu'ont les travailleurs et les travailleuses de se faire représenter par leur syndicat. Nous

considérons cela comme rien de moins qu'une atteinte directe au droit d'association.

Si le travailleur ou la travailleuse « a des motifs raisonnables de croire... qu'il ne recevra pas de rémunération équitable pendant la durée de la convention collective ou dans un délai raisonnable après l'expiration de celle-ci », il ou elle ne dispose que de 60 jours après la conclusion de la convention collective pour porter plainte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Or, les obstacles que doit surmonter le travailleur ou la travailleuse désirant porter plainte sont énormes.

Si la Commission estime que la plainte le justifie, elle peut « exiger que l'employeur et l'agent négociateur » présentent un rapport sur la méthode employée pour effectuer leur évaluation et la manière dont ils prévoient régler la question dans la *convention collective suivante*. Comme le soutient l'Alliance de la fonction publique du Canada :

« Il ne serait pas possible, par exemple, de négocier une convention collective qui stipulerait que l'employeur ne doit pas exercer de discrimination envers les employés de couleur à compter de l'an prochain. C'est dès maintenant que l'employeur doit garantir un milieu de travail exempt de discrimination! Il s'agit là de l'essence même de la protection des droits de la personne. Pendant combien de temps ce projet de loi permettra-t-il aux employeurs de retarder la mise en oeuvre de l'équité salariale? Et comment pourrait-on tenir les syndicats responsables de ces retards, quand ce ne sont pas eux qui sont

responsables du refus d'accorder un salaire égal pour du travail de valeur égale!? »<sup>2</sup>

Si la Commission est d'avis que l'évaluation réalisée par l'employeur et l'agent négociateur « est entachée d'une erreur manifestement déraisonnable », elle peut exiger que l'employeur et l'agent négociateur rectifient cette erreur, présentent un rapport, versent un montant forfaitaire en dédommagement et, *si nécessaire*, modifient la convention collective «de façon que les employés faisant partie de la catégorie d'emplois reçoivent une rémunération équitable pendant la période qui reste à courir jusqu'à l'expiration de la convention collective. »

La Commission peut exiger que l'employeur, l'agent négociateur ou les deux versent à la partie plaignante la totalité ou une partie des dépenses qu'elle a engagées pour porter la plainte. (34)

Si un travailleur ou une travailleuse exerce son droit en vertu de la Loi et se plaint de s'être vu imposer des mesures disciplinaires par le syndicat ou l'employeur pour l'avoir exercé, une norme de preuve douteuse est appliquée :

« Il demeure entendu que la présentation par écrit de la plainte constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire » (39(4))

Si l'employeur ou le syndicat impose des mesures disciplinaires à un travailleur ou à une travailleuse, le suspend, le renvoie ou lui impose une sanction quelconque pour avoir exercé son droit, il sera passible d'une amende de 10 000 \$. Sous prétexte d'agir équitablement, le gouvernement porte atteinte aux droits des

travailleurs et travailleuses de se faire représenter par leur syndicat. Si un employeur congédie un travailleur ou une travailleuse qui porte plainte, il est assujettie à une amende de 10 000 \$ alors que le syndicat qui tente d'aider le travailleur ou la travailleuse à porter plainte devra payer une amende de 50 000 \$.

Un des éléments les plus importants et les plus dommageables de la Loi est la décision du gouvernement de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de manière à retirer de la compétence de la Commission des droits de la personne l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes dans la fonction publique fédérale :

« La Commission n'a pas compétence pour connaître des plaintes faites contre un employeur, au sens de ce terme dans la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. »

En outre, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* sera amendée de manière à interdire à tout employé ou employée de déposer un grief « relativement à toute question liée à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes ou à toute autre question mentionnée dans la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. » Aucun syndicat ne peut déposer un « grief collectif relativement à toute question liée à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes » et « l'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement à toute question liée à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes » (de 401 à 403)

## **Rejet du rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale**

Après de nombreuses années pendant lesquelles les syndicats, les groupes de femmes et les spécialistes de l'équité salariale ont incité les gouvernements à faire face à la réalité de l'écart salarial, le gouvernement libéral de Jean Chrétien a créé un groupe de travail pour qu'il étudie la question dans le contexte du gouvernement fédéral. Le Groupe de travail sur l'équité salariale a tenu des audiences dans tout le Canada et a reçu plus de 60 mémoires de groupes de femmes, de syndicats ainsi que de théoriciens et praticiens du domaine de l'équité salariale. Il a commandé plus de 20 rapports de recherche indépendants sur tous les aspects de l'équité salariale. Le Groupe de travail a terminé son étude en tenant un symposium de praticiens et de chercheurs et il a présenté ses recommandations en 2004 pendant que Paul Martin dirigeait le gouvernement libéral. Ces recommandations ont été bien reçues par ceux qui militaient en faveur de l'équité salariale. Le ministre de la Justice et le ministre du Travail du gouvernement libéral s'étaient engagés officiellement – devant le Comité permanent de la condition féminine, en novembre 2005 – à déposer un projet de loi sur l'équité salariale devant la Chambre des communes au plus tard au printemps de 2006. Puisque Stephen Harper avait déclaré que « le gouvernement fédéral devrait éliminer ce ridicule projet de loi sur l'équité salariale », nous savions que tout gouvernement conservateur qu'il dirigerait ne cesserait de porter atteinte aux droits humains des femmes. Malheureusement, nos craintes se sont matérialisées, et il vaut la peine de signaler que le rapport du Groupe de travail ne se trouve plus sur le site Web du ministère de la Justice.

Il est accepté internationalement que l'équité salariale est un droit fondamental de la personne qui n'est pas négociable. Nous

soutenons, comme le soutenait le Groupe de travail, que toute législation « proactive » sur l'équité salariale doit attribuer aux employeurs la responsabilité d'examiner leurs systèmes de rémunération afin de voir à ce qu'ils versent une rémunération égale à travail d'égale valeur à tous les membres de leur personnel, qu'ils travaillent à plein temps ou non. Le Groupe de travail a indiqué très clairement que les travailleurs et les travailleuses de couleur, autochtones et handicapés devaient être assujettis à la loi sur l'équité salariale. Nous avons également approuvé la recommandation du Groupe de travail selon laquelle des délais devaient être fixés pour le règlement des différends au sujet de l'équité salariale. De plus, les syndicats devraient participer à l'établissement, à la mise en oeuvre et à la tenue à jour des plans d'équité salariale. En dernier lieu, les syndicats et les employeurs ont besoin de l'aide d'un nouvel organisme dûment financé et chargé de mettre fin à la discrimination salariale entre les personnes des deux sexes.

La *Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public* enfouie profondément dans la loi d'exécution du budget de 2009 ne répond nullement aux recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale. Il serait faux de dire que ces recommandations ont été négligées. L'actuel gouvernement s'y est plutôt opposé directement et a refusé de tenir des consultations représentatives et de s'inspirer de l'expérience des syndicats ou des sciences sociales pour établir son programme en matière d'accès des femmes à l'égalité.

## **Conclusion**

Le budget de 2009 du gouvernement conservateur mentionne à peine la décision de celui-ci de procéder à la très controversée

« modernisation » du projet de loi sur l'équité salariale annoncée dans l'énoncé économique de novembre 2008 qui a provoqué une crise politique nationale. Dans le budget, le gouvernement a tout simplement glissé une phrase sous la rubrique « Changements structurels » du chapitre sur les perspectives financières afin d'indiquer qu'il entendait surveiller l'établissement d'un nouveau régime dans le secteur public fédéral qui aurait l'effet suivant :

« Il attribuera conjointement à l'employeur et aux agents négociateurs la responsabilité de négocier des salaires qui soient justes et équitables pour l'ensemble des employés. »<sup>4</sup>

Toutefois, la loi d'exécution du budget comprend le texte intégral de cette importante nouvelle loi. Nous avons l'impression que le gouvernement croit que cette loi ne survivrait pas à un examen par le Parlement. Les Conservateurs s'opposent tellement, sur le plan idéologique, à l'accès des femmes à l'égalité que le gouvernement conservateur mène sans relâche une campagne destinée à supprimer la définition de l'inégalité que subissent les femmes.

Qui plus est, la Loi est prévue pour avoir des effets de plus vaste portée sur les politiques publiques. Il se peut qu'elle ait trait beaucoup moins à l'élimination de l'inégalité entre les sexes qu'à la réduction de l'avantage de la syndicalisation qu'ont les lieux de travail du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, en raison de l'emploi du terme « rémunération équitable » et de l'évaluation des taux de rémunération fondée sur les forces du marché. Nous croyons que la Loi est destinée à mettre l'accent non pas sur les inégalités entre les personnes des deux sexes mais bien sur l'établissement de mécanismes visant à éliminer les soi-disant

disparités salariales entre les lieux de travail des secteurs public et privé.

Cet accent doit être examiné dans le contexte des revendications de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) telles qu'elles ont été présentées dans ses propositions annuelles de ces dernières années en vue de la préparation du budget. La FCEI s'oppose à ce qu'elle appelle les « avantages de rémunération dans le secteur public », en vertu desquels, à son avis, les employés et les employées du secteur public gagnent de 8 % à 17 % de plus que les employés et les employées du secteur privé. La FCEI soutient que le personnel du secteur public fédéral gagne 17 % de plus que le personnel du secteur privé<sup>5</sup>. S'il est tenu compte des semaines de travail plus courtes et des avantages sociaux, les avantages de rémunération dépasseraient 30 %. La FCEI prétend que la rémunération devrait être équitable et ne devrait pas dépasser ce qui est offert dans le secteur privé parce que : i) « les disparités salariales nuisent aux marchés du travail locaux et à la compétitivité des entreprises privées » et ii) l'augmentation des dépenses publiques est payée par les contribuables. La FCEI préconise des gels de rémunération, la compression des effectifs, l'augmentation des dépenses publiques uniquement en fonction de l'inflation et de l'accroissement de la population, l'adoption d'une loi interdisant la grève, le renversement des lois sur l'arbitrage, une réforme des régimes de retraite et le rapprochement des taux de rémunération des secteurs public et privé pour qu'ils soient comparables. Elle soutient plus précisément ce qui suit :

« chaque gouvernement ou organisme public doit mesurer et publier des statistiques générales sur les salaires de son effectif par rapport au secteur privé

comparable. Ces mesures devraient tendre le plus possible vers l'équivalence. »<sup>6</sup>

Le mouvement syndical canadien constate comme depuis longtemps que ce qui fait du tort à une personne en fait à toutes. Il se peut fort bien que la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* ne soit que la pointe de l'iceberg. Rappelons que l'atteinte aux droits de tous les travailleurs et les travailleuses commence par une atteinte à ceux des femmes. Nous craignons d'assister à une tentative de l'actuel gouvernement de ramener peu à peu à zéro l'avantage de la syndicalisation pour tous les travailleurs et les travailleuses, en commençant par les femmes qui travaillent dans le secteur public fédéral.

lc:sepb225• 26/02/09  
V:\02-03-20302-03...odt

Iniquité salariale : Analyse de la *Loi sur l'équité de la rémunération  
du secteur public* par le Congrès du travail du Canada

---

1. L'Énoncé économique et financier de 2008 et le plan de « modernisation » de l'équité salariale des Conservateurs Une analyse du Congrès du travail du Canada <http://congresdutravail.ca/fr/1-nonc-conomique-et-financier-de-2008-et-le-plan-de-modernisation-de-l-quit-salariale-des-conservate>.
2. Alliance de la fonction publique du Canada, *La fin de l'équité salariale pour les femmes dans la fonction publique fédérale : Commentaires de l'AFPC sur la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, le 11 février 2009.
3. Stephen Harper, National Citizen's Coalition, *Overview*, 1998.
4. Gouvernement du Canada, ministère des Finances. *Le plan d'action économique du Canada : le budget de 2009*, le 27 janvier 2009, p. 226.
5. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Regard sur les salaires* (décembre 2008), pp. 20 à 27. <http://www.fcei.ca/researchf/reports/rr3077f.pdf> (consulté le 11 février 2009).
6. FCEI, *Regard sur les salaires*, p. 18.