



Canadian Labour Congress

Congrès du travail du Canada

## Note d'information du CTC

# Normes de l'OIT relatives à la Convention 100 sur l'égalité de rémunération

## INTRODUCTION

La présente note d'information traite de la façon dont le Canada et ses provinces se sont conformés aux normes de l'OIT relatives à la Convention 100 sur l'égalité de rémunération. Cette note a été produite par le CTC avec le soutien du *Comité consultatif sur les affaires internationales du travail (CCAIT)* de *Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)*.

Le CCAIT est composé de 14 membres, représentant les employeurs et les travailleurs, chargés de conseiller le ministre du Travail au sujet d'initiatives et de politiques du gouvernement fédéral touchant les affaires internationales du travail. Les membres du CCAIT donnent leur point de vue sur des accords de coopération dans le domaine du travail liés au commerce, sur la participation du Canada à des organisations et des forums internationaux portant sur les affaires du travail et, de façon générale, sur la dimension sociale de la mondialisation.

Cette note d'information résume l'examen par l'OIT de la performance du Canada en ce qui a trait à l'application de la Convention 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Elle analyse également les conclusions de la *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)* de l'OIT.

La version intégrale de la Convention 100 ratifiée par le Canada est accessible à l'adresse <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C100>

# NOTE D'INFORMATION DU CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA SUR LA CONVENTION 100 DE L'OIT SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

## APERÇU DE LA QUESTION

La *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)* de l'Organisation internationale du travail (OIT) a critiqué le Canada pour ses violations de la convention 100 dans *CEACR : Observation individuelle concernant la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, Canada (ratification : 1972), publication : 2009* (Observation individuelle, Convention 100, Canada).

La Commission a surtout critiqué la différence entre les lois sur l'équité en matière salariale et les normes existant dans l'ensemble du Canada. La question est la suivante : pourquoi le Canada devrait-il donner suite aux recommandations de la CEACR pour les questions de travail de valeur égale qui sont du ressort des provinces?

## CONTEXTE

Le Canada a ratifié la Convention 100 le 16 novembre 1972. Depuis 1990, le Canada a invariablement omis de se conformer aux demandes directes faites par la CEACR pour qu'il respecte les obligations en matière d'équité salariale, conformément à la Convention 100. Le Canada occupe actuellement le 17<sup>e</sup> rang sur 22 pays de l'OCDE, en termes d'écart de salaires entre les hommes et les femmes. Les travailleuses à temps plein reçoivent 71 cents par dollar gagné par leurs homologues de sexe masculin à temps plein; aux États-Unis, le chiffre est de 77 cents et, en Suède, de 90 cents (voir la page 1 du rapport intégral).

Ce qui contribue beaucoup à cet écart de salaire d'après le sexe est le manque de législation fédérale sur l'équité salariale. L'équité dans l'emploi et dans le salaire est un domaine de législation provinciale, d'où l'incertitude en matière de législation sur l'équité salariale dans l'ensemble du Canada. Certaines provinces – l'Alberta, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut, la Saskatchewan et le Yukon – n'ont pas de lois sur l'équité salariale. D'autres provinces, comme la Nouvelle-Écosse, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard ont des lois insuffisantes en la matière. L'Ontario et le Québec sont les provinces dotées de la législation la plus forte sur l'équité salariale. Les deux provinces veillent à la conformité avec la législation sur l'équité salariale. Au palier fédéral, l'équité salariale est aussi mise en application par le biais de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (voir les pages 1 et 2 du rapport intégral). Les plaintes en matière d'équité salariale sont entendues par la Commission canadienne des droits de la personne, mais c'est un processus long et difficile d'application.

En 2001, le gouvernement fédéral a nommé un Groupe de travail sur l'équité salariale. Le rapport du groupe de travail, publié en mai 2004, « *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* », recommandait l'adoption de nouvelles lois autonomes, sur l'égalité de rémunération, qui couvrent les femmes, les travailleurs de couleur, les travailleurs autochtones et les travailleurs handicapés.

Cinq ans plus tard, le Canada n'a toujours pas mis en œuvre cette recommandation clé.

## SITUATION ACTUELLE

En 2008, le gouvernement Harper a rejeté les lois fédérales sur l'équité salariale en faveur d'une nouvelle législation. La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* utilisera les différentes conventions collectives comme mécanisme essentiel pour régler les conflits en matière d'équité salariale. La loi s'appliquera aux travailleurs du secteur public qui sont syndiqués. Le gouvernement Harper a proposé la loi dans le cadre du projet de loi C-10, un projet de loi omnibus sur le budget. Autrement dit, le projet de loi faisait alors l'objet d'un vote de confiance de nature à faire chuter le gouvernement, et les débats sur les mesures législatives ont été écourtés.

## CONSIDÉRATIONS CLÉS

La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* constitue un recul important pour l'équité salariale au Canada. Elle remplacera les mesures législatives provinciales particulières, en matière d'équité salariale, pour l'exécution des dispositions sur l'équité salariale pouvant être présentes ou non dans une convention collective.

La *Loi* fera appliquer des dispositions sur l'équité salariale qui se trouvent dans les conventions collectives du secteur public dans toutes les provinces. Si une clause sur l'équité salariale, dans une convention collective, est violée, les personnes peuvent porter plainte devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Du fait de son approche pancanadienne en matière d'équité salariale, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* répond à la préoccupation exprimée par la CEACR en ce qui concerne le manque d'uniformité dans l'égalité de rémunération au Canada.

Il existe toutefois de multiples problèmes posés par la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, à savoir :

1. Elle fait que l'équité salariale peut devenir vulnérable et faire l'objet de compromis dans les conventions collectives. L'équité salariale vise à corriger des forces du marché libre qui dévaluent traditionnellement le travail des femmes. La *Loi* introduira des forces du marché dans la détermination de l'équité salariale, et ce, parce que l'équité salariale peut faire l'objet d'un marchandage en faveur d'autres prestations salariales.
2. La résolution de l'équité salariale ne sera offerte qu'aux femmes syndiquées qui travaillent dans le secteur public. Un travailleur canadien sur trois est syndiqué (Statistique Canada, 2006), ce qui veut dire que deux tiers des travailleurs sont exclus de la *Loi*, ce qui va donc à l'encontre du paragraphe 2 (1) selon lequel l'équité salariale doit s'appliquer à « tous les travailleurs ».
3. Aucune exécution ou surveillance de l'équité salariale n'est assurée par le gouvernement- La *Loi* s'appuie sur les personnes pour qu'elles fassent exécuter leurs droits à l'égalité de rémunération; ces personnes ne peuvent pas être aidées par leur syndicat sous peine d'amendes. Conformément à la *Loi*, les syndicats se voient interdire d'aider les syndiqués à porter plainte, sous peine d'une amende de 50 000 \$ (information de l'AFPC). Cela constituera un obstacle important à l'exécution des revendications légitimes en matière d'équité salariale.

La *Loi* est seulement partiellement conforme à la Convention 100. La Convention prévoit que le principe de l'égalité de rémunération s'applique, conformément à l'alinéa 2 (2) c, au moyen de « conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs ». Toutefois, l'application étroite de la *Loi* aux travailleurs du secteur public syndiqués viole le paragraphe 2 (1) selon lequel l'égalité de rémunération vise « tous les travailleurs ».

Il est important de signaler que la réaction du gouvernement Harper en matière d'égalité de rémunération ne constitue pas une réponse aux préoccupations essentielles de l'Observation individuelle concernant la Convention 100 pour le Canada.

Les préoccupations exprimées dans le rapport sont les suivantes (voir la page 2 du rapport intégral) :

1. **Travail de valeur égale** (voir aussi la page 9 du rapport intégral) – L'Alberta, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, la Saskatchewan et les Territoires n'appliquent pas tout à fait le principe de l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale. Aucun changement législatif n'est prévu pour corriger la situation. Les comparaisons entre les emplois dans le secteur privé du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard se limitent à des emplois qui sont les mêmes ou pratiquement les mêmes. Il n'y a pas de législation en matière d'équité salariale dans ces provinces pour le secteur public. En Saskatchewan, la Cour du Banc de la Reine a jugé que le fait d'interdire la discrimination sexuelle conformément au code des droits de la personne de la Saskatchewan ne garantissait pas l'égalité de la rémunération. La Cour a jugé qu'il fallait une législation précise en matière d'équité salariale. Le gouvernement n'a pas réagi à cette recommandation.
2. **Législation incohérente en matière d'équité salariale dans les provinces** (voir aussi la page 2 du rapport intégral) – La législation provinciale en matière d'équité salariale applique de façon incohérente le principe de l'égalité de la rémunération, non seulement pour le travail semblable ou similaire, mais aussi pour un travail différent mais de valeur égale. La Commission a invité le gouvernement à adopter une loi qui appliquerait de façon cohérente les principes d'équité salariale dans les secteurs public et privé. La réaction du gouvernement Harper, la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, comme il a été dit précédemment, est nettement inadéquate.
3. **Application de l'équité salariale** (voir aussi les pages 9 à 11 du rapport intégral) – De nombreuses initiatives ont été prises pour appliquer les principes de la Convention, notamment le cadre stratégique À travail égal, salaire égal et d'équité salariale, introduit par la Saskatchewan, et le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick. La Commission a aussi noté les programmes du Bureau de l'équité salariale de l'Ontario (voir la page 12 du rapport intégral) et la Commission de l'équité salariale du Québec (voir la page 13 du rapport intégral).

Bien que ces initiatives soient louables, le financement et la mise en œuvre de ces programmes ont été insuffisants. Le Bureau de l'équité salariale de l'Ontario était doté de 32 membres du personnel en 2006 et il y avait 16 agents d'examen pour toute la province. Le Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick recommande que le gouvernement adopte des mesures « volontaires » pour corriger les facteurs qui contribuent à l'écart salarial. C'est insuffisant. L'équité salariale est mieux mise en œuvre au moyen d'une loi provinciale sur l'équité salariale.

## OPTIONS

Pour que le Canada remplisse ses obligations en vertu de la Convention 100, il faut qu'il adopte la recommandation clé du groupe de travail sur l'équité salariale, faite en mai 2004 (voir la page 3 du rapport intégral). Le groupe de travail a invité le gouvernement à adopter des lois fédérales, précises et autonomes sur l'équité salariale, qui couvrent les femmes, les travailleurs de couleur, les travailleurs autochtones et les travailleurs handicapés. La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, non seulement viole la Convention [conformément au paragraphe 2(1)], mais elle soumet l'équité salariale aux compensations imposées par les forces du marché (dans la négociation collective), elle n'est pas applicable, elle exclut les syndicats du processus d'équité salariale et elle ne vise qu'un nombre limité de travailleurs. La *Loi* représente un recul important pour l'équité salariale au Canada.

## CONCLUSION OU RECOMMANDATIONS

Les obligations du Canada en matière d'équité salariale conformément à la Convention 100 ne peuvent être respectées que par des lois fédérales, exécutoires et spécifiques, en matière d'équité salariale. Les recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale doivent être mises en vigueur immédiatement. La situation actuelle du régime de l'équité salariale au Canada est un désastre. Quelques provinces ne sont pas dotées de législation sur l'équité salariale du tout et elles s'appuient sur des dispositions inadéquates dans la législation provinciale sur les droits de la personne (voir les pages 3 et 4 du rapport intégral). D'autres provinces ont une législation sur l'équité salariale qui n'inclut pas une définition complète de l'équité salariale. Les lois en la matière au Québec ne s'appliquent vraiment qu'aux entreprises de 500 employés ou plus. Dans toutes les provinces, les entreprises de 10 employés ou moins ne sont pas visées par toute disposition sur l'équité salariale. Les recours en matière d'équité salariale qui sont offerts par la Commission canadienne des droits de la personne (qui doivent bientôt être remplacés par ceux de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*) sont aussi insuffisants. Les travailleurs de bureau de Postes Canada qui sont syndiqués ont attendu 21 ans pour que leur plainte soit réglée devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Les longues attentes font partie du processus. Il faut qu'il y ait une législation fédérale sur l'équité salariale, qui traite de tous les grands aspects de la Convention. Les principales obligations du Canada conformément à la Convention 100 sont, entre autres, l'équité salariale pour tous les travailleurs, des mécanismes uniformes et exécutoires en matière d'équité salariale et une réduction de l'écart salarial selon le sexe.