



Direction de la recherche parlementaire  
Bibliothèque du Parlement

# EN BREF

Nancy Holmes  
June Dewetering Le 1<sup>er</sup> décembre 1999

## L'équité salariale en milieu de travail fédéral

Le principe « à travail égal, salaire égal » est le concept le plus fondamental et le mieux compris au chapitre de la concrétisation de l'équité salariale entre les femmes et les hommes au sein de la population active du Canada. Les personnes qui remplissent des fonctions identiques dans un milieu de travail particulier doivent recevoir le même salaire, indépendamment de leur sexe. Le principe « à travail égal, salaire égal » vise à combattre les formes ouvertes ou directes de discrimination fondée sur le sexe dans le paiement des salaires. Le concept de parité des salaires pour un travail similaire ou largement similaire vise également les formes directes de discrimination salariale en empêchant les employeurs d'établir une distinction en matière de salaires versés à des femmes et des hommes qui font le même travail, mais sous des titres différents (par ex., préposé aux soins et aide infirmière). La plupart des codes du travail aux niveaux provincial et fédéral renferment des dispositions relatives à la parité des salaires.

Ceux qui font la promotion du concept de l'équité salariale, ou du principe de parité pour un travail de valeur égale, vont plus loin. Ils prétendent que la rémunération inéquitable est une forme de discrimination systémique qui a intégré la sous-évaluation et le traitement à part du travail des femmes aux régimes de rémunération. En vertu de l'équité salariale, c'est la **valeur** intrinsèque des différents emplois qui est comparée et non les emplois entre eux. Des emplois sont jugés être de « valeur égale » si l'ensemble des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail qui s'appliquent est identique, même si les emplois eux-mêmes sont dissemblables. Ainsi, les infirmières ont été comparées aux agents de police.

Ceux qui sont opposés à l'équité salariale prétendent qu'une stricte application de l'évaluation des postes

pour fixer la structure salariale des divers postes bat en brèche les facteurs de réglementation du marché de l'emploi comme les négociations employeurs/employés, ainsi que l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Ils affirment également que le sexe n'est pas la véritable variable des salaires; ce sont plutôt les caractéristiques personnelles et les régimes de travail différents qui expliquent les différences salariales entre les hommes et les femmes.

L'approche fédérale en matière d'équité salariale repose essentiellement sur les plaintes. En vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions de valeur égale. Sur réception d'une plainte de disparité salariale, la Commission canadienne des droits de la personne a le pouvoir d'enquêter, puis de régler l'affaire, de la rejeter ou de la renvoyer devant un tribunal. Plus proactif, le ministère du Développement des ressources humaines a créé un Programme d'équité salariale conformément à l'article 182 du *Code canadien du travail* en vue de promouvoir le respect volontaire des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par les employeurs. Le programme s'applique uniquement aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale. En encourageant ces derniers à respecter la loi, le programme leur fournit de l'aide et des conseils. Lorsqu'un employeur persiste à ne pas mettre en oeuvre un plan d'équité salariale, il est possible d'en saisir la Commission des droits de la personne. La mise en oeuvre et la surveillance de l'équité salariale au sein de la fonction publique fédérale incombent au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Autant les défenseurs de l'équité salariale que ses opposants conviennent que le système fédéral actuel ne fonctionne pas car il est trop litigieux, sème trop la

discorde et suscite la confrontation. Par exemple, alléguant que la Commission canadienne des droits de la personne a un parti pris dans ce dossier en faveur des plaignants, la société Bell Canada a récemment demandé sans succès à la Cour fédérale du Canada d'empêcher un tribunal des droits de la personne d'entendre des plaintes en matière d'équité salariale portées contre elle. Jusqu'ici, les plaintes en question sont les plus importantes à avoir été déposées contre une société privée assujettie à la loi fédérale en matière d'équité salariale : une décision favorable pourrait coûter jusqu'à 400 millions de dollars à Bell. Le coût a également été un facteur dans *AFPC et al. c. Conseil du Trésor*, une affaire de longue date qui touchait près de 30 p. 100 de la fonction publique fédérale et pouvait entraîner le versement de milliards de dollars en compensations.

Le 29 juillet 1998, un tribunal des droits de la personne a admis la plainte de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et ordonné au Conseil du Trésor de rajuster les salaires des employés dans les catégories professionnelles touchées pour que la valeur de leurs tâches reflète celle de tâches surtout exécutées par des hommes. Le Conseil du Trésor en a appelé la décision auprès de la Cour fédérale du Canada (Section de première instance), mais l'appel a été rejeté. Le 29 octobre 1999, la présidente du Conseil du Trésor du Canada, Lucienne Robillard, et la ministre de la Justice, Anne McLellan, ont annoncé qu'une entente avait été conclue avec l'AFPC sur la façon d'appliquer le jugement du tribunal et indiqué que le gouvernement n'interjetterait pas appel. Conformément à l'entente, entérinée par le tribunal, entre 3,3 et 3,6 milliards de dollars seront versés rétroactivement à quelque 230 000 fonctionnaires et ex-fonctionnaires.

La ministre de la Justice a déclaré que le gouvernement avait l'intention de revoir l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour clarifier l'application future de l'équité salariale. Certaines indications laissent également présager des réformes dans ce domaine sous la forme de dispositions législatives rattachant l'équité salariale au domaine de la paie et de la rémunération plutôt qu'à celui des droits de la personne.

## BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Commission canadienne des droits de la personne. *La parité salariale dans la fonction publique*. Novembre 1999. Accessible en ligne à l'adresse : <http://www.chrc-ccdp.ca/pe-ps/default.asp?l=f>.

Coyne, Andrew. « Why We Don't Need Pay Equity ». *Globe and Mail* (Toronto), 14 juin 1995.

Développement des ressources humaines Canada. *Équité salariale*. Novembre 1999. Accessible en ligne à l'adresse : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/guide98/labx.shtml>.

Lewis, Debra et Lisa Price. *Just Give Us The Money*. Vancouver, Women's Research Centre, 1988.