

Le 23 février 2009

ATTENTION URGENTE DEMANDÉE

Monsieur le premier ministre Harper,

Nous vous écrivons dans le but d'exprimer notre consternation en ce qui concerne l'introduction de la nouvelle *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. L'introduction de cette loi dans le cadre du Budget 2009 et le fait que le Parlement n'aura donc plus la possibilité de décider s'il la soutient ou non à titre de loi indépendante du budget soulèvent notre inquiétude. De notre point de vue, cette législation a été introduite de façon furtive, n'est pas digne de tout gouvernement canadien et est injuste pour les femmes.

Cette législation retire aux femmes dans la fonction publique le droit d'obtenir un salaire égal pour un travail égal. Vous avez annoncé que votre gouvernement reconnaît le droit des femmes à l'équité salariale et que cette nouvelle législation procure efficacité et rapidité au processus d'obtention de l'équité salariale dans la fonction publique. Nous avons étudié en profondeur la législation et avons découvert que cette déclaration est fausse. La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* élimine le droit à l'équité salariale quant à sa signification.

Les nouveaux critères d'évaluation de la « rémunération équitable » imposés par la loi engendreront la réintroduction de la discrimination de genre dans les pratiques plutôt que son élimination. En vertu 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 travailleuses et travailleurs d'un même établissement qui exécutent du travail de valeur égale. Dans l'évaluation de la valeur du travail accompli par les employées, le critère à appliquer est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour son exécution, compte tenu des conditions de travail (article 11). La nouvelle législation adopte ces critères, mais en ajoute des nouveaux qui viennent saper complètement l'engagement à un salaire égal pour un travail égal envers les femmes. L'article 4(2)(b) de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* ajoute que la valeur du travail exécuté doit aussi faire l'objet d'une évaluation des « 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 ». Cela permet de tenir compte, dans le cas de toute évaluation, que les emplois à prédominance masculine représentent une valeur plus élevée sur le marché et incitent donc l'employeur à offrir un salaire plus élevé pour attirer de nouveaux employés ou retenir ceux qui sont en place, même si la valeur du travail, lorsque ce dernier est évalué en fonction des qualifications, des efforts et des responsabilités, n'est pas supérieure aux emplois à prédominance féminine.

Le droit à un salaire égal pour un travail égal a été introduit avec la législation fédérale sur les droits de la personne de 1977, précisément pour révoquer la discrimination de

genre inhérente aux pratiques de rémunération et associée à l'évaluation du travail du point de vue de la valeur. Historiquement, le marché a dévalué le travail exécuté par des femmes. Chercher aujourd'hui à évaluer les pratiques de rémunération de la fonction publique en ce qui concerne les groupes d'emplois à prédominance féminine par une comparaison avec la rémunération de ces emplois sur le marché renforce la discrimination de genre au lieu de la corriger.

De plus, selon la nouvelle législation, un groupe à prédominance féminine est un groupe formé à 70 % de personnel féminin; seuls ces groupes peuvent espérer une « rémunération équitable ». Cette définition est trop rigide, puisqu'elle place à l'extérieur des limites de la législation tous les groupes d'emplois composés de femmes à 51 à 69 %, peu importe le contexte. La législation restreint la comparaison des groupes d'emplois à prédominance masculine et féminine de sorte qu'elle ne peut être faite que dans des portions précises de la fonction publique ou des organismes fédéraux plutôt qu'à l'échelle de la fonction publique de façon globale. De plus, la législation fait référence à plusieurs reprises à la « rémunération équitable » dans « un délai raisonnable ». Cela semble impliquer que les femmes dans la fonction publique peuvent ne pas recevoir de rétribution pour la période complète au cours de laquelle elles ont reçu un salaire inférieur pour un travail égal et ne pas recevoir ce qu'on leur doit immédiatement.

Nous concluons que la substance du droit à un salaire égal pour un travail égal a été perdue, que des restrictions ont été appliquées quant à la portée de la loi et la façon dont les comparaisons sont faites et que les périodes pour lesquelles une rétribution doit être remise sont malléables.

De plus, les processus établis dans le cadre de la loi en ce qui a trait à la volonté d'offrir une « rémunération équitable » sont sans fondement. La législation rend les employeurs et les syndicats conjointement responsables de la « rémunération équitable », même si les syndicats du secteur de la fonction publique n'ont en réalité aucun contrôle sur les fonds fédéraux. Cette législation fait aussi de la « rémunération équitable » pour les femmes une question qui doit faire l'objet de négociations entre les employeurs et les syndicats en même temps que d'autres négociations collectives plutôt que séparément et de façon distincte, comme c'est le cas en vertu de la *Manitoba Pay Equity Act*.

La situation place les femmes de la fonction publique dans une position risquée en ce qui concerne leur droit à ne pas subir de discrimination de genre lors des négociations salariales, puisque d'autres enjeux sont plus importants aux yeux des employeurs et(ou) des syndicats. La Cour suprême du Canada a établi dans l'affaire *Dickason c. la University of Alberta* que les employeurs ne peuvent pas se dégager de leurs obligations en matière de droits de la personne. Rien dans cette législation ne permet de s'assurer que les droits humains des femmes seront respectés et satisfaits dans le processus de négociations plutôt qu'ignorés et mis de côté. L'effet de cette restructuration du processus d'obtention de l'équité salariale est que cette équité ne représente plus un droit humain de la femme, mais plutôt un avantage ou un privilège qui peut faire l'objet de négociations réussies ou non.

Nous constatons que les femmes, syndiquées ou non, ont le droit de déposer des plaintes à la Commission des relations de travail dans la fonction publique si elles croient que leur rétribution n'est pas « équitable ». Toutefois, ces femmes n'obtiendront l'aide de personne. Actuellement, si une femme dépose une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, la Commission fera enquête, procédera à des entrevues auprès des témoins et examinera les éléments de preuve. En vertu de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, les plaignantes ne recevront aucune forme d'aide.

De plus, les femmes syndiquées ne peuvent pas recevoir l'aide de leurs syndicats pour déposer une plainte en matière d'équité salariale. En réalité, un syndicat recevra une amende de 50 000 \$ s'il porte assistance à une femme qui dépose une telle plainte. Nous signalons que cette imposition d'une amende prescrite par la loi viole les normes internationales en matière de droits de la personne, puisqu'elle contrevient à l'article 9(3)(c) de la *Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme* qui stipule que « chacun a le droit, individuellement ou en association avec d'autres, ... [D]'offrir et prêter une assistance juridique professionnelle qualifiée ou tout autre conseil et appui pertinents pour la défense des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ».

Cette procédure individuelle relative aux plaintes a été transformée en un mécanisme d'obligation vide de sens. Les plaintes à propos de l'équité salariale sont, par définition, des plaintes de groupe. Les femmes dans la fonction publique, sans l'aide de la Commission ou de leurs syndicats, n'auront pas accès à l'information sur les taux salariaux et les descriptions d'emploi requises pour déposer une plainte relative à la « rémunération équitable ».

Elles n'auront pas non plus les ressources nécessaires pour plaider. À la lumière de la diminution radicale de l'aide juridique en matière civile dans plusieurs juridictions et de l'élimination du financement du Programme de contestation judiciaire, les femmes du Canada n'ont plus d'accès réel à l'exercice de leurs droits prévus par la loi ou constitutionnels. La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* contribue à cette tendance en retirant aux femmes la possibilité d'accéder à des conseils et une représentation juridiques auxquels elles avaient droit auparavant lorsque l'équité salariale était en jeu, soit auprès de la Commission canadienne des droits de la personne ou de leurs syndicats.

Le système d'équité salariale fédéral actuel présente plusieurs problèmes. Pour le moment, aucune législation proactive n'exige des employeurs du secteur fédéral, y compris le gouvernement du Canada, qu'ils révisent leurs mécanismes de rémunération et s'assurent que les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail égal. Le système de plaintes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* tel qu'on le connaît s'est avéré, de façon notoire, lent et trop compliqué. Pendant quelques années, il y a eu consensus élargi au sein des employeurs, syndicats et organisations de femmes quant à la nécessité de corriger le système. En 2004, un groupe de travail sur l'équité salariale a été formé; après une révision et une consultation approfondies, celui-ci a fait des recommandations en rapport la nécessité d'un nouveau système de rémunération proactif,

comprenant une commission et un tribunal de l'équité salariale. Ces recommandations ont reçu un soutien généralisé et si elles avaient été mises en application, les femmes dans la fonction publique auraient aujourd'hui accès, pour la première fois, à un mécanisme efficient et efficace d'exécution de leur droit à ne pas être victime de discrimination en matière de rémunération.

La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* est un choix surprenant et consternant par rapport à ce qui a été recommandé par le groupe de travail sur l'équité salariale. Elle va de plus à l'encontre des engagements internationaux et constitutionnels du Canada en ce qui concerne les droits des femmes.

En vertu de l'article 11 de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, ratifiée par le Canada en 1981, les femmes ont « Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ». L'article 2 de la *Convention* exige des États parties qu'ils s'assurent que les femmes aient accès à des recours efficaces lorsque leurs droits sont violés. De plus, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à l'article 7(a)(i) garantit aux femmes « Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ». Le Canada a ratifié ce pacte en 1976.

En outre, la nouvelle législation n'est pas compatible avec l'observation des organes des Nations Unies quant à l'application au Canada d'un salaire égal pour un travail égal. Les organes de suivi des traités et les membres d'un groupe de travail du nouveau Conseil des droits de l'homme reconnaissent l'échec du Canada quant à cet enjeu. En 2003, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a recommandé au Canada « de redoubler d'efforts pour assurer l'égalité de rémunération de tout travail d'égale valeur au niveau fédéral et ...d'avoir recours aux comités fédéraux-provinciaux-territoriaux permanents pour que ce principe soit respecté par toutes les autorités ». Récemment, en 2009, au cours de l'Examen périodique universel du Canada par un groupe de travail du Conseil des droits de l'homme, plusieurs pays ont recommandé que le Canada prenne les mesures requises pour mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes sur les lieux de travail et qu'il mette en œuvre les recommandations de l'OIT et du CESCR pour assurer l'application du principe du salaire égal pour un travail égal dans les secteurs public et privé.

En bref, la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* n'est pas compatible avec les obligations du Canada en vertu du droit international en matière de droits de la personne, puisqu'elle mine l'engagement à éliminer la discrimination de genre des pratiques de rémunération plutôt que de favoriser son exécution et ne donne pas aux femmes dans la fonction publique un accès efficace à des recours lorsque leurs droits sont violés.

De plus, dans l'affaire *Newfoundland and Labrador Association of Public Employees c. le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador*, la Cour suprême du Canada a établi que l'article 15 de la *Charte* donne aux femmes le droit à une rémunération égale pour un travail égal. L'annulation des paiements aux femmes dans la fonction publique qui avaient pour but de corriger les iniquités salariales a enfreint l'article 15. Dans ce cas, la Cour suprême du Canada, à tort de notre point de vue, a décidé que l'annulation des paiements était justifiable en vertu de l'article 1, puisque le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador vivait une « crise budgétaire ».

Selon le raisonnement de la Cour suprême du Canada, la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* ne peut pas échapper à l'article 15. En ajoutant la force du marché aux critères d'évaluation du salaire égal pour un travail égal, la *Loi*, en vigueur, retire aux femmes un droit reconnu par la Cour suprême et le droit international en matière de droits de la personne qu'elles avaient auparavant.

De plus, nous ne voyons aucun argument de l'article 1 susceptible de justifier cette législation. Même si elle a été introduite dans le cadre du Budget 2009, elle ne représente pas une mesure d'économie de coûts et ne peut pas être défendue à titre de moyen d'épargner de l'argent en période de crise budgétaire. Le Budget 2009 attribue des milliards de dollars en dépenses, dont une somme de 17 milliards \$ pour une infrastructure qui semble destinée à des dépenses dans les emplois du domaine de la construction, traditionnellement occupés par des hommes.

Nous affirmons que la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* n'est pas conforme aux engagements pris par le Canada envers les femmes dans les instruments internationaux sur les droits de la personne de la *Charte*. Nous vous demandons de retirer cette législation immédiatement et de mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale de 2004.

En tant que Canadiens ayant contribué depuis de nombreuses années par notre travail à l'amélioration de la vie des femmes, ce pas en arrière du gouvernement du Canada en matière de droits des femmes soulève notre colère. Il s'agit de la cinquième agression ouverte ciblant les droits des femmes du Canada faite par votre administration; elle vient s'ajouter 1) à l'annulation du financement au Programme de contestation judiciaire, 2) aux modifications des critères de financement du programme Condition féminine Canada qui empêche le soutien en matière de défense des droits ou les pressions politiques en vue d'une réforme de la loi, 3) à l'annulation du *Status of Women Independent Research Fund* et 4) à l'annulation des ententes en matière de soins aux enfants avec les provinces.

Nous aimerions être fiers du Canada, mais nous avons franchement honte. Nous pensons à tous ces autres pays du monde qui disposent de ressources de loin inférieures à celles du Canada et vont de l'avant en matière de droits de la femme alors que nous, nous reculons. Nous vous demandons avec insistance de corriger la situation.

Cordialement,

Shelagh Day, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 2008

Frances Ennis, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 2008

Wendy Robbins, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 2007

Muriel Smith, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 2007, Member of the Order of Canada, Member of the Order of Manitoba

Joyce Hancock, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 2006

Bonnie Diamond, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 2005

Dr. Rosemary Speirs, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 2004

Linda Silver Dranoff, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 2001

Mary Eberts, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 1996

Dorothy Inglis, Recipient of the Governor General's Award in Commemoration of the Person's Case 1989

Constance Backhouse, Distinguished University Professor and University Research Chair at the Faculty of Law, University of Ottawa, Member of the Order of Canada

Dr. Melina Buckley, Lawyer and Legal Policy Consultant

Francine Pelletier, Journalist and Filmmaker

Kimberley Brooks, Heward Stikeman Chair in Tax Law, McGill University

Margaret Denike, Associate Professor of Human Rights, Coordinator of the Human Rights Program, Carleton University

Denise Reaume, Professor of Law, University of Toronto

Linda Kealey, Adjunct Professor, History, Memorial University

Rebecca Johnson, Professor of Law, University of Victoria

Dr. Jula Hughes, Faculty of Law, University of New Brunswick

Elaine Craig, JSD(c), Trudeau Scholar, Dalhousie Law School

Professor Elizabeth Sheehy, Faculty of Law, University of Ottawa

Meg Luxton, Acting Director, Centre for Feminist Research, School of Women's Studies, York University

Fiona Kelly, Assistant Professor of Law, University of British Columbia

Heather McLeod-Kilmurray, Professor, Environmental Law Group, University of Ottawa

Annie Rochette, Professeure, Département des Sciences Juridiques, University of Quebec at Montreal

Margot Young, Associate Professor, Faculty of Law, University of British Columbia

Sheila McIntyre, Professor, Faculty of Law, Common Law Section, University of Ottawa

Claire Young, Senior Associate Dean, Academic Affairs, and Professor, Faculty of Law, University of British Columbia

Rosemary Cairns Way, Professor/Professeure, University of Ottawa/Université d'Ottawa, Faculty of Common Law/Faculté de common law

Isabel Grant, Professor, Faculty of Law, University of British Columbia

Freya Kodar, Assistant Professor, Faculty of Law, University of Victoria

Marjorie Simington, Assistant Professor, College of Law, University of Saskatchewan

Jillian Boyd, PhD Candidate, Law, University of Toronto, Trudeau Foundation Scholar

Karen Busby, Professor of Law, University of Manitoba

Lucinda Vandervort, Professor, College of Law, University of Saskatchewan

Sanda Rodgers, Professor of Law, University of Ottawa

Dr. Jennifer L. Schulz, Faculty of Law, University of Manitoba

Marcia Oliver, PhD. Candidate, Sociology, York University

Kate Bezanson, Associate Professor, Department of Sociology, Brock University

Leah Levac, PhD Candidate, Interdisciplinary Studies, University of New Brunswick

Miriam Smith, Professor, Law & Society, York University.

Mary Jane Mossman, Professor of Law, Osgoode Hall

Dianne Pothier, Professor, Dalhousie Law School

Tim Quigley, Professor of Law, University of Saskatchewan.

Dr. Gwen Brodsky, Director, The Poverty and Human Rights Centre

Dr. Wendy McKeen, School of Social Work, York University

Rachel Cox, Professor, Faculty of Law and Political Science, University of Quebec at Montreal

Margrit Eichler, FRSC, Professor, Sociology and Equity Studies in Education, Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto

Norma Sim, Lawyer, Q.C., Saskatchewan

Brenda Freriks, Lawyer, Saskatchewan

Jennifer Llewellyn, Associate Professor, Dalhousie Law School

Susan Braedley, Ph.D, Postdoctoral Research Fellow,
CHSRF/CIHR Chair in Health Services and Nursing Research, York University

Judy Fudge, Professor of Law, University of Victoria

Professor Norman Zlotkin, Professor, College of Law, University of Saskatchewan

Dr. Lorna A. Turnbull, Associate Dean and Associate Professor, Faculty of Law,
University of Manitoba

Colleen Covert, Lawyer, Saskatchewan

Amanda Dodge, Lawyer, Saskatchewan

Debra Parkes, Professor, Faculty of Law, University of Manitoba, Manitoba

Hester Lessard, Professor of Law, Faculty of Law, University of Victoria

Evelyn Anderson, Lawyer, Saskatchewan

Mary Childs, Visiting Professor, Faculty of Law, University of British Columbia

Louise Langevin, Professeure /Professor, Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes/Claire-Bonenfant Research Chair in Women Studies, Faculté de droit/Faculty of Law Université Laval/Laval University

Doris Buss, Associate Professor, Law Department, Carleton University

Susan Boyd, Professor, Faculty of Law, University of British Columbia

Dr. Louise H. Forsyth, Professor Emerita, Women's and Gender Studies, University of Saskatchewan

Leah F. Vosko, Canada Research Chair in Feminist Political Economy, Professor of Political Science, York University

Margaret Conrad, Canada Research Chair in Atlantic Canada Studies, Department of History, University of New Brunswick

Dr. Barbara Cameron, Associate Professor, Political Science, York University

Gillian Calder, Assistant Professor, Faculty of Law, University of Victoria

Jacinthe Michaud, Ph.D, School of Women's Studies, York University

Diana Majury, Associate Professor, Department of Law, Carleton University

Melissa Haussman, Associate Professor, Political Science, Carleton University

Martha O'Brien, Associate Professor, Faculty of Law, University of Victoria

Elisabeth Rondinelli, PhD Candidate, Department of Sociology, York University

Vanessa Gruben, Assistant Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Daphne Gilbert, Associate Professor and Vice Dean, Faculty of Law, University of Ottawa

Professor Joanne St. Lewis, Director/Directrice, Human Rights Research & Education Centre/ Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne
Université d'Ottawa / University of Ottawa

Marie-Eve Sylvestre, Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Jacqueline Mary Huston, Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Dominique Bourque, Professeur agrégé, Institut d'études des femmes et Département de français, Université d'Ottawa