

# Qu'est-ce que l'équité salariale ?

COMBLEZ L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES =

NE LAISSEZ PAS \$ SUR LA TABLE



## Fiche d'information

**L'équité salariale signifie une rémunération égale pour un travail de valeur égale**

- L'équité salariale fait référence à l'obligation légale de l'employeur de rémunérer les emplois à prédominance féminine au même niveau que les emplois à prédominance masculine de valeur égale.
- L'équité salariale exige que l'on compare des emplois différents.
- Par exemple, un emploi de représentante dans un centre d'appels à prédominance féminine est comparé à un emploi de préparateur de commandes dans un entrepôt à prédominance masculine s'ils sont de valeur égale. Si l'emploi à prédominance féminine est moins bien rémunéré, l'employeur doit remédier à cette discrimination et augmenter le salaire de l'emploi à prédominance féminine.

## Lois sur l'équité salariale au Canada

- En 2021, le gouvernement fédéral canadien a mis en vigueur, pour la main-d'œuvre du secteur fédéral, une nouvelle loi proactive sur l'équité salariale qui oblige les employeurs et les syndicats des secteurs privé et public à négocier un plan d'équité salariale.
- La date limite pour afficher les plans d'équité salariale est le **3 septembre 2024**.
- Depuis les années 1990, l'Ontario et le Québec ont des lois proactives sur l'équité salariale qui s'appliquent aux secteurs privé et public. Cinq provinces ont appliqué l'équité salariale dans le secteur public seulement. La Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan n'ont pas encore de lois proactives sur l'équité salariale.

## Pourquoi le Syndicat des Métallos s'engage-t-il à l'application des lois sur l'équité salariale ?

- Les femmes ont le droit d'être rémunérées sans discrimination fondée sur le genre.
- Depuis longtemps, les femmes occupent des emplois différents et sont moins payées que les hommes.
- Le travail des femmes se concentre dans «l'économie des soins», y compris les soins de santé, les services sociaux et les emplois de bureau et administratifs. Cinquante-six pour cent des femmes occupent des emplois dans les cinq secteurs suivants : soins, nettoyage, secrétariat, restauration et caissière. Les femmes racisées et immigrantes sont surreprésentées dans ces postes.
- Quelle que soit la façon dont on aborde la question, il existe un écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada et aux États-Unis. En moyenne, les femmes au Canada font face à un écart salarial de 32 % par rapport aux hommes. Cet écart est encore plus important, soit de 55 %, chez les femmes racisées et immigrantes.
- Les lois sur l'équité salariale remédient au travail sous-évalué et sous-payé des femmes.
- Les lois sur l'équité salariale aident à combler l'écart salarial entre les genres.

**L'équité salariale est un droit fondamental de la personne qui vise à lutter contre la discrimination systémique.**



## Équité salariale c. parité salariale

Les lois sur l'équité salariale vont plus loin dans la lutte contre la discrimination systémique que les lois sur la parité salariale.

La parité salariale signifie que si un homme et une femme effectuent le même travail ou un travail similaire, ils doivent recevoir le même salaire.

Les lois sur la parité salariale n'ont pas remédié à la discrimination systémique qui est alimentée par la ségrégation professionnelle des femmes, leur travail sous-évalué et leurs bas salaires.

L'équité salariale est une obligation légale supplémentaire qui vient s'ajouter aux dispositions sur la parité salariale du Code canadien du travail ou des lois provinciales sur les normes d'emploi.

Les lois proactives sur l'équité salariale imposent aux employeurs des obligations légales de mesurer la disparité salariale et d'y remédier.

«En maintenant les iniquités salariales, on se sert des femmes pour "amortir les avatars de l'économie".»

– La Cour suprême du Canada

### Agissez. Chaque action contribue à valoriser davantage les femmes !

- Mettez sur pied un comité des Femmes d'acier dans votre lieu de travail. Cartographiez les domaines de disparités salariales où vous pensez que les femmes sont lésées.
- Informez-vous auprès de la personne représentant le Syndicat des Métallos au sujet de l'application de l'équité salariale dans votre lieu de travail.
- Négociez en faveur de l'égalité lors de vos prochaines négociations contractuelles.
- Encouragez les femmes à se syndiquer.
- Faites pression pour obtenir des augmentations du salaire minimum et des lois sur l'équité salariale qui combleront l'écart salarial entre les genres.

### Impliquez-vous dans votre communauté :

- **8 mars** Journée internationale des femmes
- **avril à juillet** Journée de l'équité salariale (les dates varient)
- **4 octobre** Journée nationale d'action pour les femmes, les filles et les personnes de genre différent autochtones disparues et assassinées
- **6 décembre** Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes

### Bureau national du Syndicat des Métallos

800-234, av. Eglinton Est  
Toronto (Ont.) M4P 1K7  
416 487-1571  
[info@usw.ca](mailto:info@usw.ca)

#### District 3 des Métallos

(Ouest canadien et Territoires)  
300-3920, av. Norland  
Burnaby (C.-B.) V5G 2K7  
604 683-1117

#### District 5 des Métallos

(Québec)  
5100-565, boul. Crémazie Est  
Montréal (Québec) H2M 2V8  
514 382-9596

#### District 6 des Métallos

(Ontario et Canada atlantique)  
300-200 Ronson Dr.  
Etobicoke (Ont.) M9W 5Z9  
416 243-8792

 [metallos.ca/equitesalariale](https://metallos.ca/equitesalariale)  [uswmetallos](https://www.instagram.com/uswmetallos)   [MetallosCA](https://www.facebook.com/MetallosCA)