



UN DROIT HUMAIN FONDAMENTAL

Le Canada a ratifié plusieurs conventions et ententes internationales qui établissent clairement que l'équité salariale - un salaire égal pour un travail de valeur égale - est un droit fondamental de la personne.

- 1951** *Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951*, adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) et ratifiée par le Canada en 1972.
- 1966** Le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* ratifié par le Canada en 1976.
- 1979** La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, adoptée par les Nations Unies et ratifiée par le Canada en 1981.
- 1985** *Les stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme*, de la Troisième Conférence des Nations Unies sur les femmes, document ratifié par le Canada la même année.
- 1995** Le *Programme d'action de Beijing* ainsi que la *Déclaration et Programme d'action de Copenhague pour le développement social*, ratifiés par le Canada la même année.

Le gouvernement canadien a pris certaines mesures. L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, entrée en vigueur en 1977, interdit la discrimination salariale entre les femmes et les hommes qui exécutent des fonctions équivalentes. L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale (Ordonnance)* détaille les modalités d'application de l'article 11.

Cependant, ces mesures sont jugées inadéquates car elles reposent sur le dépôt de plaintes plutôt que sur l'adoption de mesures d'équité salariale proactives de la part des employeurs. Un Groupe de travail fédéral a donc été formé afin de proposer des solutions. En 2004, il recommandait l'adoption d'une loi sur l'équité salariale.

Au lieu de cela, en 2009, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Cette loi soumet l'équité salariale à la négociation collective et au marché et impose des amendes allant jusqu'à 50 000 \$ aux syndicats qui encouragent leurs membres à déposer une plainte en matière d'équité salariale.

Les provinces sont elles aussi liées par les conventions internationales signées par le Canada. Jusqu'ici, seuls l'Ontario et le Québec ont adopté des lois sur l'équité salariale pour les secteurs public et privé. Plusieurs autres provinces ont des lois qui ne couvrent que le secteur public. C'est le cas du Nouveau-Brunswick qui a adopté la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*, entrée en vigueur en 2010.