



CANADIAN  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION

COMMISSION  
CANADIENNE DES  
DROITS DE LA PERSONNE

# L'égalité des femmes : les hauts et les bas ACCCDP

Le 18 juin 2007

Canada 



# Plan

- Jalons vers l'égalité
- Cadre d'application des droits de la personne
- Faits
- Genre et autres motifs de discrimination
- Conclusions du Comité des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
- Équité en matière d'emploi
- Parité salariale
- Défis futurs



# Jalons vers l'égalité

Depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il y a 30 ans :

- en 1981, le Canada a signé la CEDEF.
- en 1985, les dispositions de la *Charte* en matière d'égalité sont entrées en vigueur.
- en 1987, il y a l'arrêt *Action Travail des Femmes*.
- en 1995, il y a la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.
- en 1995, le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes met en place l'analyse comparative entre les sexes.
- en 2004, le Comité parlementaire permanent de la condition féminine est formé.



# Cadre d'application des droits de la personne

- International – Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)
- National – *Charte*
- Gouvernement fédéral – *Loi canadienne sur les droits de la personne* et *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- Gouvernements provinciaux – législation en matière de droits de la personne
- Au fédéral et au provincial – législation en matière d'emploi et de conditions de travail – *Code canadien du travail, Ordonnance sur la parité salariale.*



# Faits

- Quel que soit le niveau d'instruction, au Canada, les femmes ont, en moyenne, un salaire moindre que ceux des hommes.
- Les femmes qui occupent un emploi à temps plein gagnent 71 cents là où les hommes gagnent un dollar.
- L'écart salarial – le Canada occupe le 38<sup>e</sup> rang dans le monde.
- La représentation dans les professions libérales et les domaines techniques : le Canada occupe le 25<sup>e</sup> rang dans le monde.
- Les femmes exécutent encore les 2/3 du travail non rémunéré et assurent la majorité des soins.
- Les femmes composent 50,4 % de la population, mais occupent seulement 20,8 % des sièges à la Chambre des communes.



# Le genre et autres motifs de discrimination

- Le genre se combine à d'autres facteurs, tels la race, la situation de famille, l'âge et la déficience, pour nuire à l'accès à l'égalité économique.
- Ce sont les femmes chefs de famille, les femmes handicapées, les femmes Autochtones, les immigrantes récemment arrivées et les femmes âgées vivant seules qui affichent le taux le plus élevé de faible revenu.
- L'écart salarial est de 71 % pour l'ensemble des femmes, de 64 % pour les femmes de couleur et de 46 % pour les femmes Autochtones.
- L'écart des pensions : 58 %, pour les femmes à la retraite, selon le régime de pension du Canada ou du Québec.



# Comité CEDEF des Nations Unies

Le Canada s'est engagé à prendre des mesures pour favoriser l'égalité des femmes, en particulier dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la santé génésique, du droit de la famille, de la garde des enfants et de la sécurité sociale.

En janvier 2004, le Comité des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes demande au gouvernement fédéral :

- d'intervenir de manière à corriger la mauvaise situation socioéconomique des femmes, et en particulier des femmes Autochtones et des immigrantes;
- d'axer ses efforts sur la réduction de la pauvreté chez les femmes.



# Représentation sur le marché du travail

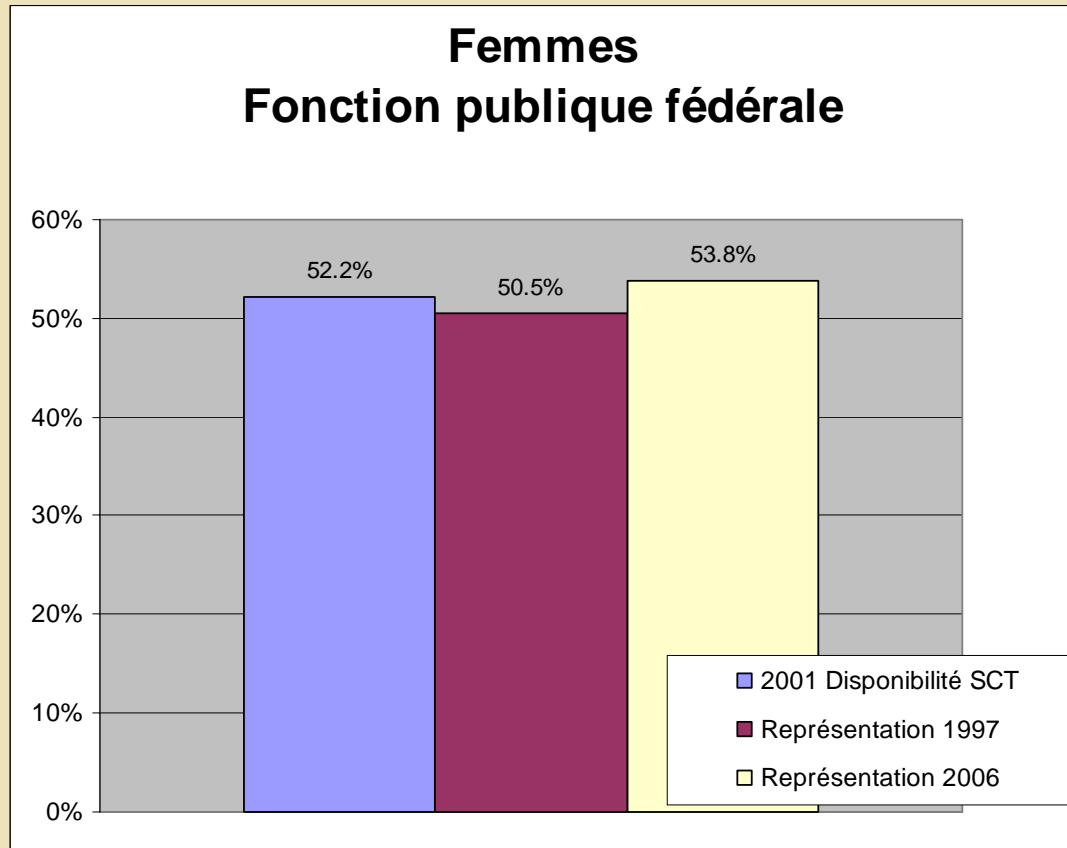
## **Loi sur l'équité en matière d'emploi**

- Éliminer les obstacles et modifier toute pratique ou politique solidement établie qui ont pour conséquences de discriminer contre les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes membres de minorités visibles.
- Article 2 – *...corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.*



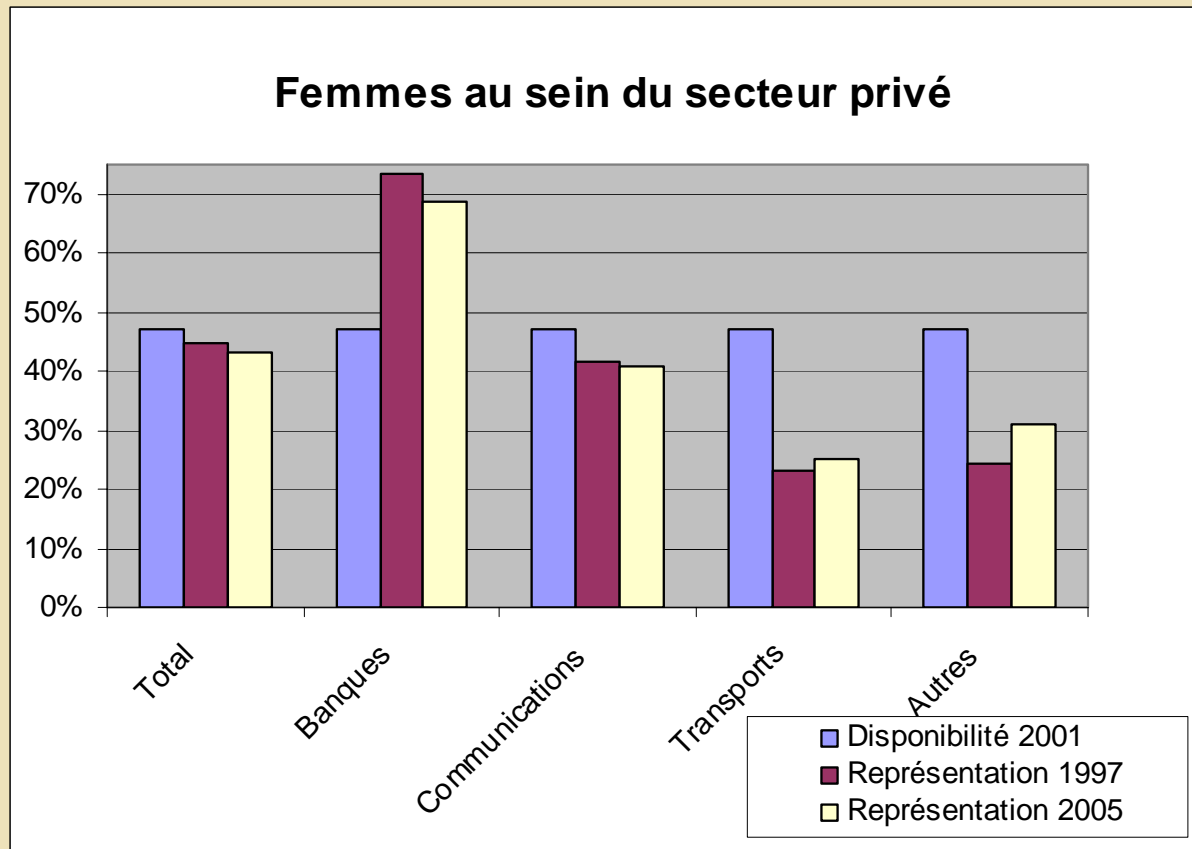


# Représentation au sein du secteur public



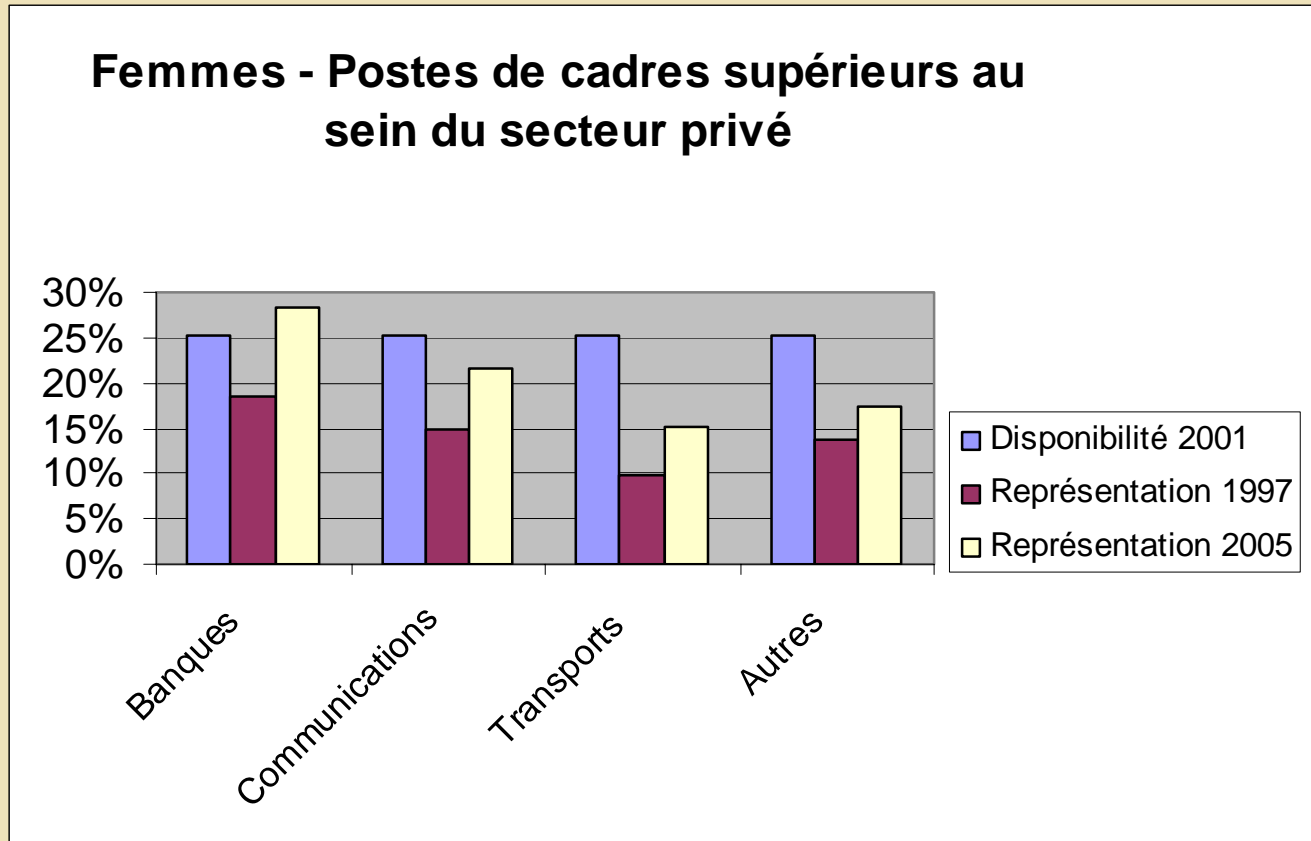


# Représentation au sein du secteur privé





# Représentation au sein du secteur privé





# Défis futurs

## Équité en matière d'emploi

### Court terme

- Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- Mise en place de nouveaux processus de vérification

### Long terme

- Recherche et analyse
  - efficacité de la *Loi* et du processus de vérification;
  - effets positifs de la *Loi* sur la représentation des groupes désignés;
  - nécessité d'un examen en profondeur de la *Loi*



# Égalité économique

## Parité salariale

- Selon l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, « [c]onstitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. »
- L'article 11 place au rang des droits de la personne le droit à l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes; on vise ainsi à combler l'écart salarial qui existe entre les hommes et les femmes.
- La valeur du travail est établie en tenant compte du dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour l'exécution des fonctions, compte tenu des conditions de travail.
- *Salaire* désigne toute forme de rémunération.



# Égalité économique

## Expérience vécue dans le domaine de la parité salariale

- Très conflictuelle
- Manque de preuve, en particulier quant à la valeur des emplois
- Enquêtes extrêmement longues (à concurrence de 20 ans)
- Contestations longues et coûteuses, avec une incertitude quant aux résultats
- Plusieurs contestations de la législation



# Égalité économique

## Groupe de travail sur l'équité salariale

- Dans son mémoire, la CCDP demandait qu'une approche globale et proactive soit adoptée en matière de parité salariale, la charge de la preuve incombant à l'employeur.
- En mai 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale a publié un rapport exhaustif sur les critiques dont fait l'objet la législation en matière d'équité salariale.
- Il a constaté que l'écart salarial est bien enraciné.
- Il formule 113 recommandations, dont celle de rendre la législation plus proactive.
- Réponse du gouvernement : Il n'en est pas question; on va plutôt améliorer la sensibilisation, offrir un service de médiation spécialisée, assurer un suivi de la conformité, augmenter le nombre d'inspecteurs et consulter la CCDP.



# Défis futurs

## Parité salariale

- Élaborer une nouvelle stratégie visant le traitement des plaintes de disparité salariale par la Commission.
- Mettre en œuvre la nouvelle stratégie sans faire appel à des ressources additionnelles.
- En collaboration avec RHDSC, définir les rôles de chacun et appliquer son nouveau modèle visant le secteur privé.





# Défis futurs

## **Abrogation de l'article 67**

- Les regroupements de femmes Autochtones demandent depuis le début que l'article 67 soit abrogé.
- L'article 67 restreint la capacité de déposer une plainte de discrimination pour tout ce qui concerne le statut, l'appartenance à une bande et la fourniture de biens et de services par la bande.

## **Rapport sur les délinquantes sous responsabilité fédérale**

- Suivi des recommandations qui visaient à obtenir que les services correctionnels soient attentifs aux besoins des femmes dans des domaines tels que la réadaptation et la réinsertion, la garde et la supervision, l'examen et la classification des besoins et des risques.



# Conclusion

Tout en relevant les défis actuels et en se préparant pour l'avenir, la Commission canadienne des droits de la personne a la ferme intention de défendre les droits fondamentaux de la femme et de favoriser l'équité en s'assurant que la culture et les règles en milieu de travail s'adaptent aux réalités diverses de la femme et en valorisant la pleine participation de la femme à tous les aspects de la vie économique, sociale, culturelle et politique.