

**Présentation de Barbara Byers,
vice-présidente exécutive du
Congrès du travail du Canada**

**à la Chambre des communes
au
Comité permanent de la
condition féminine concernant la
*Loi sur l'équité dans la rémunération
du secteur public***

Le 14 mai 2009



Congrès du travail du Canada
Canadian Labour Congress

Présentation de Barbara Byers, vice-présidente exécutive du
Congrès du travail du Canada à la Chambre des communes
au Comité permanent de la condition féminine concernant la
Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public

Le 14 mai 2009

Introduction

Au nom des 3,2 millions de membres du Congrès du travail du Canada (CTC), nous désirons vous remercier de l'occasion de vous présenter notre point de vue. Le CTC rassemble les syndicats nationaux et internationaux du Canada de même que les fédérations du travail provinciales et territoriales et 137 conseils du travail de district dont les membres travaillent dans presque tous les secteurs de l'économie canadienne, dans tous les genres de postes et dans tous les coins du Canada.

C'est avec plaisir que le Congrès du travail du Canada fait cette présentation au Comité permanent de la condition féminine concernant la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* du gouvernement.

Nous nous inquiétons des répercussions de cette législation pour les travailleuses et les travailleurs du secteur public et en fait, pour l'avenir de l'équité salariale au Canada.

Le CTC est actif dans les dossiers de l'égalité salariale depuis plusieurs années. Nous étions des participants à part entière dans les consultations menées par le Groupe de travail sur l'équité salarial qui ont entraîné les recommandations réfléchies présentées en mai 2004.

Comme le sait le comité, le groupe de travail a présenté une série de mesures qui auraient transformé le régime d'équité salariale fédéral de sorte à ce qu'il soit plus efficace et juste pour les travailleuses dans le secteur fédéral. Ce comité a fait un nombre de recommandations importantes dans votre rapport 2005 « Aller de l'avant avec les recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale ». Il est déplorable que le gouvernement ait choisi d'ignorer les recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale et du Comité permanent de la condition féminine.

Un système qui a trop de défauts

Le gouvernement prétend que « le système actuel d'équité salariale dans la fonction publique fédérale a trop de défauts. » Nous sommes d'accord et nous argumenterons que la loi sur l'équité salariale fédérale devrait être modifiée en adoptant une législation sur l'équité salariale conforme au modèle de l'Ontario ou du Québec. La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public diffère énormément des autres lois sur l'équité salariale au pays.

En fait, si les syndicats se battent pour qu'une loi proactive d'équité salariale soit adoptée, c'est justement parce qu'ils n'ont pas réussi après toutes ces années à négocier l'équité salariale dans leurs conventions collectives.

Il y a deux ans à peine, les bibliothécaires de plusieurs villes de Colombie-Britannique ont débrayé pour des questions d'équité salariale. Cette province est l'un des seuls territoires de compétence qui n'a pas de loi en vigueur pour appliquer l'équité salariale.

Marjorie Griffin-Cohen, professeure à l'Université Simon Fraser, a commenté la situation en Colombie-Britannique en ces termes : « Ce qu'il nous faut en Colombie-Britannique, c'est une loi comme en Ontario, qui couvre le secteur public comme le secteur privé, mais pour l'instant, tout repose sur les épaules des syndicats. Le mouvement féministe et les syndicats ont joué un rôle crucial dans la progression des dossiers des femmes. Ils ont exercé des pressions pour que de bonnes lois soient adoptées, ils ont négocié des salaires qui réduisent les déséquilibres entre les sexes. Malheureusement, en Colombie-Britannique, nous avons un retard énorme dans ce dossier ».

Et pourtant, les Conservateurs fédéraux veulent nous ramener à ce type de régime d'où sont pour ainsi dire absentes les mesures légales proactives d'équité salariale.

Des délais trop longs

Les gouvernement argumentent que les femmes sont obligées d'attendre jusqu'à vingt ans après des procédures juridiques exténuantes qui créent des

dissensions pour mettre la main sur leur rémunération » – une autre indication que le système a trop de défauts.

Les délais ont définitivement été une inquiétude majeure, mais en général les femmes sont obligées d'attendre des années sous le système actuel parce que les employeurs n'arrêtent pas de contester les plans d'équité salariale et obligent les syndicats à aller défendre les intérêts de leurs membres devant les tribunaux.

Au fédéral, l'entente d'équité salariale a été retardée de plusieurs années parce que le gouvernement s'est battu contre l'AFPC devant les tribunaux pour éviter d'avoir à payer l'équité salariale à ses fonctionnaires. Le syndicat a finalement gagné devant les tribunaux.

De plus, un bon nombre des grandes batailles d'équité salariale qui ont dû passer par les tribunaux ont fait intervenir des employés du secteur privé et leurs syndicats, face à des employeurs qui les ont traînés en cours pour éviter de payer.

Par exemple :

- Bell Canada et le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier – 15 ans
- Air Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique – 17 ans
- Postes Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada – 25 ans

Toutefois, la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* s'applique uniquement aux employés du gouvernement fédéral. Les employés du secteur privé sous réglementation fédérale, qui ont vécu toutes ces grandes batailles, vont continuer d'être assujettis à l'ancien régime d'équité salariale. Ça n'a pas de sens.

Une équité salariale proactive

Le gouvernement propose que « sa loi permet une équité salariale proactive ».

Ce n'est pas parce qu'on utilise l'adjectif « proactive » que ça l'est.

Pour qu'une législation sur l'équité salariale soit proactive, elle doit obliger l'employeur à examiner son système de rémunération pour s'assurer de verser un salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Quand les employés sont syndiqués, les syndicats participent à la préparation et à l'application des études d'équité salariale – par l'intermédiaire non pas de la négociation collective, mais bien d'un processus entièrement différent.

L'expression « proactive » en matière d'équité salariale s'entend davantage d'une démarche globale que d'un processus basé sur les plaintes, comme c'était le cas au fédéral sous l'égide de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans la législation sur l'équité salariale, le processus d'équité n'est pas mis en branle sur simple dépôt d'une plainte individuelle. Au contraire, la démarche est systémique.

Les lois d'équité salariale proactive sont très différentes de ce que les Conservateurs fédéraux viennent d'introduire :

- elles imputent aux employeurs la responsabilité d'éliminer les salaires discriminatoires;
- elles exigent l'implication du syndicat pour « négocier » l'équité salariale – dans le cadre d'un processus distinct de celui de la négociation de la convention collective;
- elles exigent une comparaison des emplois sur la base des compétences, de l'effort, des responsabilités, ainsi que des conditions dans lesquelles le travail est effectué. Aucune ne parle des « forces du marché » en tant que facteur à prendre en considération – contrairement à la loi des Conservateurs;
- elles obligent les employeurs à constituer des fonds séparés (habituellement à raison de 1 % de leur masse salariale chaque année) pour financer les ententes d'équité salariale;
- elles instituent une agence experte en équité salariale pour aider les parties et régler les différends.

La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* ne contient aucune de ces mesures.

Conformité aux recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale

Les députés conservateurs soutiennent que la nouvelle loi répond aux recommandations clés du rapport de 2004 parce qu'elle crée un système proactif basé sur la collaboration (Ottawa Citizen, 7 mars 2009) ou « Ils se disent d'accord avec la conclusion du Groupe de travail nommé par les Libéraux en 2004, à l'effet qu'une loi proactive sur l'équité salariale est un moyen plus efficace pour protéger les droits des femmes. Le même groupe de travail a recommandé que le Parlement adopte une nouvelle loi spécifique sur l'équité salariale. C'est exactement ce que nous proposons de faire. » (Yellowknifer, 5 mars 2009).

Ce sont là sans doute les plus trompeuses de ses affirmations.

En fait, la loi conservatrice propose exactement le contraire de ce que recommandait le Groupe de travail. D'ailleurs, une section entière du rapport du Groupe de travail était consacrée à ce sujet (« À quelle branche du droit l'équité salariale se rattache-t-elle : les droits de la personne ou le droit du travail? », page 158).

C'était un sujet majeur et le Groupe de travail s'est penché dessus aux nombreuses audiences et tables rondes patronales-syndicales. Après des débats et des analyses approfondies, le Groupe de travail est arrivé à la conclusion reproduite ci-après. Étant donné que, grâce aux bons soins des Conservateurs, ce rapport n'est plus accessible au public, il est important que les gens sachent quelle était la véritable teneur des recommandations :

« Malgré les arguments qui militent en faveur d'un rattachement de la loi sur l'équité salariale au droit du travail, nous avons déterminé que cette loi devrait plutôt être rattachée aux droits de la personne.

« La préoccupation que suscite la discrimination systémique, associée à des pratiques salariales qui dévalorisent et négligent couramment d'importants aspects du travail effectué par les femmes, est à la base du principe de rémunération égale pour un travail d'égale valeur. Nous pensons que l'élimination de la discrimination devrait être le principal but de la loi sur l'équité salariale et que cet objectif impose son rattachement à la législation relative aux droits de la personne. (...) »

« À notre avis, il est indispensable que la législation énonce clairement que l'équité salariale constitue un droit fondamental pour toutes les travailleuses, qu'elles soient représentées ou non par un syndicat, et que la législation s'applique de façon uniforme à toutes les parties du milieu de travail.

Les travailleuses ont certainement bénéficié, comme l'ensemble des travailleurs, de la protection que leur assurent les lois du travail, mais le problème de la discrimination salariale est spécifiquement lié au sexe et c'est pourquoi la loi sur l'équité salariale relève des droits de la personne. » (pages 167-168, rapport final du Groupe de travail sur l'équité salariale, 2004 – nous soulignons).

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public des Conservateurs néglige complètement cette recommandation fondamentale et propose exactement le contraire. *La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* transforme l'équité salariale en loi du travail. L'agence chargée de son administration est la Commission des relations de travail dans la fonction publique, un tribunal du travail sans expertise en équité salariale.

C'est entre autres pour cette raison que les défenseurs de l'équité salariale et de l'égalité ont raison lorsqu'ils disent que la législation conservatrice est une attaque contre l'équité salariale et contre le droit des femmes de travailler sans discrimination salariale.

Nous avons distribué notre analyse de la législation « Iniquité salariale : Analyse de la Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public par le Congrès du travail du Canada ». Cette analyse inclut une critique des exigences de la Loi pour se reporter aux « conditions du marché » lorsque l'on effectue une étude de « rémunération équitable » ainsi qu'une analyse plus profonde de nos préoccupations face au rôle du syndicat et aux pénalités qui peuvent leur être imposées – lorsqu'ils défendent les droits à l'équité de leurs membres.

Nous incitons le Comité à continuer ses pressions auprès du gouvernement pour obtenir une véritable loi sur l'équité salariale proactive, fondée strictement sur les recommandations du rapport du groupe de travail sur l'équité salariale.

th*sepb*225

v:\2\03\20302\05\W01\2009-05-14-StatusWomen-MRD-FR