



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire sur le projet de loi n° 130
abolissant le ministère des Services gouvernementaux
et la Société québécoise de récupération et de recyclage et
mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement
pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant
et en restructurant certains organismes et certains fonds

Présenté à la Commission des finances publiques

par la Confédération des syndicats nationaux

Québec, le 3 février 2011

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Tables des matières

Introduction	5
Les objectifs budgétaires du gouvernement	7
La nécessité des lieux de consultation	7
Une nécessaire Commission de l'équité salariale.....	8
Une Commission de l'équité salariale pour les employeurs, les syndicats et les travailleuses non syndiquées	9
Droit fondamental et norme minimale : une distinction s'impose	11
Et s'il fallait que l'intégration se réalise.....	12
Conclusion	15

Introduction

Nous tenons d'abord à remercier le gouvernement qui, aujourd'hui, nous donne l'occasion de livrer nos commentaires sur le projet de loi concernant l'abolition du ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010–2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds. Cependant, nos remerciements s'arrêteront ici.

En effet, nous ne pouvons que déplorer et dénoncer la façon de faire du gouvernement. Sans consultation préalable au dépôt du dernier budget, et à l'évidence, sans une analyse sérieuse des impacts de ses propositions, le gouvernement abolit, fusionne, intègre des organismes et des fonds pour répondre aux impératifs de son plan de compression des dépenses.

La Confédération des syndicats nationaux regroupe plus de 2000 syndicats qui représentent plus de 300 000 travailleuses et travailleurs qui travaillent dans tous les secteurs de l'économie. Ils sont jeunes ou plus âgés, tantôt des parents, des grands-parents, des étudiants ou des malades. Plus de la moitié d'entre eux sont des femmes. Ils ont des préoccupations qu'ils souhaitent faire entendre et, à ce titre, nous considérons que les lieux de consultation sont importants. Bien que le projet de loi à l'étude ne traite que de certains changements apportés à la reconfiguration de l'appareil étatique, nous croyons essentiel de réaffirmer ici la nécessité de préserver les lieux d'échanges et de discussions qui nous permettent d'avancer vers une société plus juste et plus démocratique.

Attention, la CSN ne défend pas l'immobilisme. Certains changements sont non seulement possibles, mais souhaitables et nécessaires. Ce que nous condamnons ici, c'est la façon de faire et ce que nous considérons être un prétexte pour mettre à mal l'organisation de notre société.

À cet effet, nous ne commenterons pas chacun des éléments du projet de loi à l'étude. Nous avons plutôt choisi de discuter du plan d'action du gouvernement. Néanmoins, nous ne pouvons passer sous silence les effets possibles de ce projet de loi sur les différentes missions de l'État. Par exemple, comment croire que la fusion des différents fonds de recherche pourra se faire tout en offrant des garanties suffisantes d'impartialité et qu'elle sera guidée par des objectifs scientifiques plutôt que par des préoccupations économiques ?

De la même manière, il nous faut souligner les impacts sur les hommes et les femmes qui travaillent dans les établissements visés par les réformes. Les fusions, les abolitions et la transformation d'organismes gouvernementaux ne sont pas sans effets sur le quotidien des gens qui y travaillent. Dévouées à la dispensation des services publics, ces personnes méritent d'être respectées. Ainsi, tous les changements devraient se faire eu égard aux droits de chacun .

Nous examinerons d'abord les choix budgétaires sur lesquels s'appuie le gouvernement pour justifier ses interventions. Par la suite, nous tenterons d'expliquer pourquoi les actions ciblées ne sont pas justifiées, mais semblent plutôt répondre à des impératifs idéologiques.

Ensuite, nous aborderons la question plus spécifique de la Commission de l'équité salariale. Vous le savez, la CSN a été de toutes les tribunes pour assurer la reconnaissance de la valeur du travail des femmes. Pour nous, cette reconnaissance ne peut être assurée que si le gouvernement maintient une structure administrative efficace visant à assurer le respect de la Loi sur l'équité salariale.

Les objectifs budgétaires du gouvernement

Le budget 2010-2011 présenté par le ministre Bachand ne marque rien de moins qu'une rupture avec le pacte social liant les Québécoises et les Québécois et leur gouvernement. Dans le but de retrouver l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et de réduire le fardeau de la dette à long terme, le gouvernement s'éloigne considérablement des valeurs et des principes qui sont au centre de l'action de l'État québécois depuis des décennies. Plutôt que d'avoir privilégié une plus grande progressivité de notre régime fiscal, ce budget recourt davantage à des taxes et tarifs régressifs et diminue fortement la croissance des dépenses de programmes sans égard aux besoins de la population.

Tout en se réclamant des artisans de la Révolution tranquille, le gouvernement actuel se fait plutôt le fossoyeur des valeurs fondamentales qui sont à la base du Québec moderne, telles que l'égalité des chances, l'égalité devant la maladie, la progressivité du régime fiscal et une gouvernance basée sur la consultation et la concertation, pour ne nommer que celles-ci. Il marque aussi la victoire du manifeste des autoproclamés « lucides » sur les choix de société de la population québécoise.

La stratégie qui vise à convaincre la population que 60 % des efforts de redressement budgétaire viendront du gouvernement est viciée à la base. Ce sont plus de 5 milliards \$ de services qui seront amputés d'ici 2013-2014, à peu près l'équivalent des baisses d'impôt consenties depuis l'arrivée au pouvoir du présent gouvernement. Que ce soit l'abolition des cours de francisation aux immigrants, le non-remplacement du personnel administratif, la disparition des comités consultatifs, la récupération de 1,2 milliard \$ dans les budgets de la santé et des services sociaux, de l'éducation, de la famille, des transports et le gel des budgets de dix-huit autres ministères; tous les éléments sont là pour démontrer l'existence d'un virage à droite dont nous ne voulons pas.

Du point de vue de la CSN, le gouvernement profite de ses choix politiques antérieurs et de la situation déficitaire provoquée par la récession pour forcer une redéfinition de l'État québécois. Le projet de loi à l'étude aujourd'hui s'inscrit dans le plan d'action gouvernemental avec lequel nous ne pouvons que marquer notre désaccord.

La nécessité des lieux de consultation

En abolissant plusieurs structures de consultation de la société civile, le plan d'action du gouvernement procède à un affaiblissement de la démocratie participative. En sabrant dans plusieurs organismes consultatifs autonomes ou paritaires dédiés aux aîné-es, à la famille, aux relations interculturelles, à la jeunesse, au travail et à la main-d'œuvre, le gouvernement met au rancart la participation associative et citoyenne. Pourtant, ce sont ces processus qui ont permis, en partie, de façonner le Québec d'aujourd'hui. Pourquoi donc agir ainsi?

Ces différents organismes permettent d'assurer des consultations de façon pérenne. Ils ont bien souvent le mérite d'asseoir à une même table des gens aux opinions différentes et aux intérêts parfois éloignés, mais qui sont tous concernés par les mêmes questions. Cette recherche commune de réponse ne peut faire autrement que rendre le Québec plus fort.

Ce dialogue qui permet souvent de parvenir à des propositions acceptées de tous est mis à mal par le projet de loi à l'étude. Pourtant, rien ne démontre qu'une plus grande efficacité pourrait ainsi être atteinte. Si le gouvernement détient des études qui le suggèrent, nous l'invitons à les déposer. Nous l'avons dit, nous sommes capables d'envisager que les choses soient faites autrement, mais nous pensons qu'il y a des bénéfices réels aux processus de consultations et que ceux-ci doivent être considérés.

Si la concertation peut se définir comme un dialogue dont l'objectif est la construction de visions, d'objectifs et de projets communs, en vue d'agir ou de décider ensemble, nous en sommes! Si au contraire, tel que semble le laisser croire le gouvernement, les lieux de consultation et de concertation se résument maintenant à quelques instances sous l'égide des ministères dont le seul objectif est de faire croire à l'existence d'une réelle consultation, nous ne pourrions y souscrire.

Une nécessaire Commission de l'équité salariale

Si la CSN a souvent exprimé son insatisfaction quant à la manière dont la Commission de l'équité salariale s'est acquittée de son rôle au fil du temps, nous ne croyons pas moins à la nécessité de maintenir une telle commission spécialisée en matière d'équité salariale et de surcroît, indépendante.

En dépit du fait que la Loi sur l'équité salariale exige des employeurs un exercice en vue d'éliminer à la source la discrimination systémique fondée sur le sexe, le Québec est encore aujourd'hui loin d'avoir atteint son but. En effet, à la suite d'une enquête réalisée auprès des entreprises québécoises, la Commission de l'équité salariale constatait en 2009 que 50 % des employeurs n'avaient toujours pas réalisé l'équité au sein de leur entreprise. Parmi ceux qui s'étaient conformés à leur obligation, plusieurs ne connaissaient pas les étapes à réaliser pour y arriver...

Au printemps de cette même année, le gouvernement québécois adoptait une série de modifications à la Loi sur l'équité salariale pour s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations à l'égard de la réalisation de l'équité salariale et de l'évaluation de son maintien. Parmi ces mesures, notons la nouvelle obligation imposant une évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale et l'introduction d'une date butoir, le 31 décembre 2010, obligeant les employeurs déjà assujettis à réaliser l'équité salariale et à procéder à l'évaluation de son maintien.

Malgré l'introduction d'une telle date butoir, nombreux sont les employeurs qui n'ont pas respecté cet échéancier tant dans le cas de la réalisation du programme initial

d'équité salariale que dans celui de l'évaluation du maintien. Si un constat s'impose, c'est qu'il reste beaucoup de travail à faire pour que l'équité salariale soit chose faite chez les employeurs québécois, et ce, malgré les obligations plus contraignantes imposées depuis 2009. De l'aveu même de la Commission, l'automne 2010 aurait dû être plus que chargé en raison des obligations posées aux employeurs, mais cela n'a pas été le cas, au contraire! Notre expérience à la CSN montre que ce branle-bas de combat n'a pas eu lieu et ce n'est pas faute d'avoir sensibilisé nos syndicats. Nous avons été obligés de constater que les employeurs n'ont pas été au rendez-vous, même dans le cas de la réalisation du programme initial d'équité salariale! Nous n'osons même pas imaginer ce qu'il est advenu du maintien... On pourrait presque croire que les employeurs se sont sentis dédouanés de leurs obligations notamment en raison de l'annonce de l'abolition de la Commission de l'équité salariale.

Alors que les employeurs auraient pu saisir l'occasion de travailler en comité, conjointement avec les associations accréditées, peu d'entre eux se sont prévalus de cette possibilité à l'occasion de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Cela ouvre donc la porte au dépôt de plaintes auprès de la Commission pour non-maintien de l'équité, affichages non conformes, dépassement des délais, etc. Si nous avons assisté à un rendez-vous manqué au cours de l'automne 2010, il nous semble évident que la Commission sera fort occupée à la gestion des plaintes, minimalement au cours des prochaines années, d'où l'impérative nécessité de maintenir dans son intégralité cet organe administratif à la mission toute particulière.

Une Commission de l'équité salariale pour les employeurs, les syndicats et les travailleuses non syndiquées

Depuis ses débuts, la Commission de l'équité salariale a répondu à bon nombre de besoins exprimés tant par les employeurs et les syndicats que par les salariés non syndiqués. Timidement au départ et par la suite avec plus d'assurance, la Commission a fourni différents outils de formation et d'information ainsi que de nombreuses orientations et interprétations de la loi afin de faciliter le travail de l'ensemble des intervenants concernés par la réalisation de l'équité salariale. La Commission a également développé un Progiciel dont certaines petites et moyennes entreprises, syndiquées ou non, se sont servi afin de réaliser l'équité salariale.

Rappelons, pour mémoire, que lors de sa mise sur pied, la Commission de l'équité salariale s'est butée au fait qu'il existait peu d'expertise en la matière. Aujourd'hui, cette expertise s'est consolidée au sein d'une équipe dont les champs d'intervention et les responsabilités sont variés :

- diffuser de l'information et offrir de la formation aux différentes clientèles;
- surveiller la réalisation de l'équité salariale et l'évaluation de son maintien;
- offrir une assistance aux entreprises;
- élaborer et adapter des outils servant à réaliser l'équité salariale ou son maintien;

- produire des recherches et des études en lien avec l'équité salariale;
- faire enquête de sa propre initiative ou à la suite d'une plainte ou d'un différend;
- favoriser le règlement des plaintes et différends par une offre de service de conciliation;
- rendre des décisions conformément aux dispositions de la loi;
- déterminer les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte, etc.

La Commission joue également un rôle consultatif auprès du ministre du Travail. La Commission propose aussi un service de conciliation utilisé tant par les employeurs que par les syndicats pour dénouer les impasses et réaliser l'équité salariale dans les milieux où cela est plus difficile.

Tous ces volets, développés au fil du temps grâce à une expertise spécialisée, sont aujourd'hui mis à mal par le projet de loi n° 130. Cette expertise acquise au sein d'une petite équipe est menacée de dilution par le transfert possible des activités de la Commission au sein de la Commission des normes du travail (CNT). Cette menace est d'autant plus préoccupante dans le contexte actuel où les besoins sont criants. La rigueur et l'efficacité sont plus que nécessaires lorsqu'il s'agit de soutenir les employeurs et les salariés, de faire enquête ou encore de rendre des décisions en toute cohérence avec les orientations mises de l'avant grâce à la connaissance spécifique de l'évaluation des emplois en contexte d'équité salariale. La mission de la Commission, ne l'oublions pas, est de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. Si ces différents volets ne sont pas préservés au sein d'une entité cohérente, les risques d'effriter cette cohésion acquise au fil du temps sont importants. La CSN ne pourra jamais donner son aval à une telle fragmentation.

Est-il nécessaire de rappeler que la Loi sur l'équité salariale vise au-delà de 43 000 entreprises de 10 salariés ou plus sur l'ensemble du territoire québécois? Au cours de l'exercice 2009-2010, la Commission a constaté une augmentation importante de la demande pour les différents services qu'elle offre et conséquemment elle n'a pas été en mesure de mettre en place différents volets jugés prioritaires, dont le programme de vérification du maintien de l'équité salariale. En comparaison avec l'exercice précédent, les demandes de conseils généraux soumises à la Commission sont passées de 1484 à 8859 et les demandes spécialisées de 305 à 820 au cours de la dernière année. Le nombre de sessions de formation est passé de 17 à 159 au cours de la même période pour un total de 4072 participants¹...

Il est à parier que la Commission continuera d'être fort occupée et son expertise spécifique sera plus que jamais sollicitée. Nombreux sont les employeurs qui, malgré les nouvelles obligations relatives à la réalisation de l'équité salariale et à l'évaluation

¹ Commission de l'équité salariale (2010), Rapport annuel de gestion 2009-2010, 55 p.

de son maintien, ne se sont toujours pas conformés à la loi. Nous croyons que la Commission aura à traiter de nombreuses plaintes relatives à la qualité des exercices réalisés et qu'elle sera aussi interpellée par de nombreuses plaintes visant des employeurs récalcitrants qui ont, encore une fois, dépassé les délais pour réaliser l'équité salariale ou pour procéder à l'évaluation de son maintien.

Droit fondamental et norme minimale : une distinction s'impose

D'entrée de jeu, la CSN tient à souligner l'importance de la Loi sur l'équité salariale au sein de la société québécoise. Cette loi proactive fait figure de symbole en cette période où, à la faveur du récent débat sur les accommodements, l'égalité entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'un consensus social indéniable.

L'équité salariale est un droit fondamental. Ce droit fondamental, consacré par l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, vient interdire la discrimination salariale fondée sur le sexe au nom du droit à l'égalité. Il s'agit là de l'introduction du principe du salaire égal pour un travail de valeur équivalente.

Au Québec, cette interdiction de la discrimination salariale enchâssée dans la Charte est venue poser un premier jalon en matière d'équité salariale. Cela n'a cependant pas été suffisant pour que l'équité salariale soit effectivement atteinte. Il a fallu l'adoption, en 1996, d'une loi proactive et la mise sur pied d'une commission spécialement dédiée à l'application de la loi pour que les employeurs se mettent à l'œuvre afin d'éliminer à la source la discrimination salariale fondée sur le sexe dans les divers milieux de travail.

Au plan international, on retrouve ce droit fondamental dans la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération et dans la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux du travail de 1998 de l'Organisation internationale du Travail (OIT). L'équité salariale ne saurait donc être confondue avec une norme minimale du travail, laquelle est tributaire des transformations de la société et du marché du travail. Le gouvernement du Québec ne peut faire fi de cette importante distinction dans l'actuelle réflexion sur l'avenir de l'organisme responsable de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Du point de vue de la CSN, il est impératif de maintenir un organisme cohérent dont la responsabilité couvre l'ensemble des volets d'application de la Loi sur l'équité salariale afin de garantir aux femmes ce droit fondamental. Dénaturer les interventions de la Commission de l'équité salariale constitue une menace pour l'atteinte de l'équité salariale, un recul pour la cause des femmes et un réel danger relativement à l'égalité entre les hommes et les femmes. Le gouvernement s'inscrirait ainsi dans cette mouvance qui vise uniquement à faire perdre aux femmes des droits gagnés de hautes luttes.

Et s'il fallait que l'intégration se réalise

À l'évidence, avec le projet de loi présentement à l'étude, le gouvernement ne s'est pas contenté de dépouiller de ses fonctions l'actuelle Commission de l'équité salariale; il l'a dénaturée. Telle n'était peut-être pas l'intention du gouvernement, mais dans sa forme actuelle, ce projet de loi n'assure pas l'intégralité des fonctions de la Commission de l'équité salariale au sein de la Section de l'équité salariale de la nouvelle Commission des normes du travail et de l'équité salariale (CNTES).

Sous des dehors somme toute assez inoffensifs, le projet de loi n° 130 consacre la dilution des compétences de la Commission de l'équité salariale au sein de la nouvelle CNTES.

Le projet de loi n° 130 confèrerait à la Section de l'équité salariale de la CNTES une exclusivité de fonctions sur les seuls éléments suivants :

- autoriser un employeur à établir un programme distinct en raison de disparités régionales;
- approuver l'utilisation de comparateurs masculins dans une entreprise similaire à celle où l'équité salariale doit être réalisée si cette dernière ne compte pas de comparateurs masculins;
- déterminer les modalités de désignation des membres d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale;
- déterminer la conformité d'un comité d'équité salariale à la demande d'une association accréditée ainsi que le nombre de représentants s'il y a lieu;
- compléter une enquête selon un mode non contradictoire et déterminer des mesures pour s'assurer que la loi est appliquée;
- approuver les éléments d'un programme d'équité salariale ou d'une évaluation du maintien de l'équité salariale développés par un comité sectoriel.

À titre d'exemple, les fonctions de surveillance de l'actuelle Commission ainsi que son rôle consultatif ne seraient dorénavant pas de compétence exclusive. Il appartiendrait à la CNTES d'assumer ces fonctions ce qui, à notre avis, est tout à fait incohérent et surtout incompréhensible. Comment confier à la CNTES des fonctions de surveillance et de vérification de la conformité des exercices d'équité salariale ou de maintien réalisés par les employeurs si l'expertise se retrouve au sein de la Section de l'équité salariale? Comment la CNTES pourrait-elle assumer, auprès du ministre du Travail, son rôle consultatif en matière d'équité salariale si elle ne détient pas d'expertise spécifique en cette matière? De la même façon, les pouvoirs d'enquête, que ce soit à son initiative ou à la suite d'une plainte déposée en vertu de l'article 19 de la Charte (dans le cas des entreprises comptant moins de 10 salariés), ne seraient pas de compétence exclusive à la Section de l'équité salariale. À contrario, les fonctions décisionnelles seraient confiées exclusivement à la Section de

l'équité salariale : l'expertise est nécessaire en aval, mais pas nécessairement en amont...

Les fonctions d'assistance qui, on l'a vu précédemment, constituent une des pierres angulaires de l'intervention de l'actuelle Commission auprès des employeurs, ne seraient pas de compétence exclusive de la Section de l'équité salariale pas plus que le développement des outils spécifiques à la réalisation de l'équité salariale ou à l'évaluation du maintien, ni le soutien à la formation des membres des comités d'équité salariale ni même le fait d'effectuer des recherches ou de produire des études sur toute question relative à l'équité salariale. Comment le gouvernement explique-t-il une telle rebuffade? Comment peut-il prétendre maintenir l'intégralité des fonctions de l'actuelle Commission alors que notre analyse démontre sans aucun doute que ce n'est pas le cas! Présenté ainsi, on pourrait croire que l'équité salariale est chose faite au Québec alors qu'il n'en est rien!

On l'a vu, le dernier rapport annuel de la Commission de l'équité salariale confirme une importante croissance de la demande de renseignements généraux et spécialisés au cours de la dernière année. Très importante pour tous les intervenants en équité salariale, cette assistance ne pourra pas être assumée de la même manière par le service de renseignements de la Commission des normes du travail. Les différents volets relatifs à l'application de la loi relèvent d'un processus complexe qui n'a rien à voir avec une norme minimale. On parle ici d'interprétations de la loi et d'orientations et non d'une jurisprudence classique au sens des relations du travail telles qu'on les connaît au Québec. Ce service d'assistance générale et spécialisée doit être maintenu dans sa forme actuelle à défaut de quoi les employeurs, les syndicats et les personnes non syndiquées ne bénéficieront pas du support nécessaire pour se conformer aux obligations posées par la Loi sur l'équité salariale.

En un trait de crayon, le gouvernement confirme son intention de confier à la nouvelle CNTES la responsabilité de recevoir les plaintes et de déterminer si elles sont ou non recevables. En somme, le premier traitement des plaintes pourrait être confié à des personnes dont l'expertise ne porte aucunement sur l'équité salariale alors qu'on sait que cette étape est cruciale et que cette évaluation demande une compréhension fine de l'équité salariale, de son processus et une connaissance extensive de la loi. Pour la CSN, il est impératif de confier cette délicate responsabilité aux personnes affectées à la Section de l'équité salariale qui détiennent l'expertise pour ce faire et dont c'est le travail.

Pour ajouter à notre incompréhension, les enquêtes, qui ne seraient plus conduites selon un mode non contradictoire à cette étape du processus, ne relèveraient pas de la compétence exclusive de la Section de l'équité salariale. Pourtant, le gouvernement n'est pas sans savoir que l'équité salariale relève d'un processus complexe qui appelle des connaissances spécifiques en matière d'évaluation des emplois. Si la loi n'exige pas des employeurs ni des comités d'équité salariale la réalisation d'un exercice parfait, on doit tout de même s'attendre de l'organisme responsable de

l'application de la loi une rigueur et des compétences spécifiques, ce qui est actuellement le cas. Cela doit être préservé.

L'analyse plus fine du projet de loi n° 130 nous mène à la conclusion que la Section de l'équité salariale de la nouvelle CNTES garderait uniquement un rôle juridictionnel : la Section de l'équité salariale aurait compétence exclusive pour rendre des décisions, mais tout le reste, c'est-à-dire l'expertise pointue et spécialisée, serait confié à la nouvelle CNTES en général. Les assurances que le gouvernement nous a données ne s'y retrouvent pas : l'expertise en matière d'équité salariale serait inévitablement réduite comme peau de chagrin. À terme, le risque que cette expertise disparaisse est grand.

De la même manière, les fonctions de recherche, d'enquête et de conciliation qui sont actuellement au cœur des interventions de la Commission de l'équité salariale seraient dorénavant assumées par le personnel de la CNTES donc diluées au travers des autres attributions spécifiques à l'application de la Loi sur les normes du travail. Il s'agit là d'un recul inenvisageable et d'un compromis que la CSN n'est pas prête à accepter.

Si le gouvernement procède au transfert des activités de l'actuelle Commission de l'équité salariale vers la Commission des normes du travail, il doit garder à l'esprit la nécessaire cohérence de l'ensemble du processus. Il doit considérer que l'équité salariale n'a rien à voir avec une norme minimale. Chaque exercice d'équité salariale est différent, que ce soit en raison de la taille de l'entreprise, de la participation ou non des salariés, de la présence d'un programme distinct ou d'un programme d'entreprise, de la méthode choisie pour réaliser l'équité salariale, de la mission et des valeurs de l'entreprise, etc. Faire fi de ces éléments et tenter de réduire l'équité salariale à sa plus simple expression constitue un net recul pour la société québécoise.

Conclusion

Nous l'avons dit, la CSN ne peut souscrire au plan de réduction des dépenses du gouvernement. S'il est vrai que la situation des finances publiques mérite que l'on s'y attarde, celle-ci ne doit pas servir de prétexte pour mettre à mal les services publics et notre organisation sociale.

Le projet de société que nous propose le gouvernement constitue un net recul pour la population québécoise et le projet de loi à l'étude devant cette commission en est une illustration. Par cette mise au rancart des processus de consultation qui nous caractérise et qui est garante d'une plus grande cohésion au sein de notre société, le gouvernement s'engage-t-il dans une approche fermée et plus autoritaire? Maintes fois, les différents lieux de consultations ont permis d'établir le dialogue, voire des convergences entre les acteurs sociaux. Pourquoi aujourd'hui escamoter et démolir ce qui nous a si souvent permis d'avancer vers une société plus juste? Pour des retombées financières qui n'ont même pas été démontrées?

En ce qui a trait à la question plus spécifique de la Commission de l'équité salariale, jamais la CSN ne pourra souscrire à une formule qui menace l'intégralité des fonctions dévolues à l'actuelle Commission. L'expérience passée démontre que l'équité salariale ne va pas de soi, que jamais une loi n'aura été si peu respectée – au point de nécessiter l'adoption d'une loi additionnelle pour sonner la fin de la désobéissance –. Dans ce contexte le démantèlement de la Commission de l'équité salariale est une honte!

Si le gouvernement décide malgré tout d'intégrer la Commission de l'équité salariale à la Commission des normes du travail, il doit consolider l'ensemble des fonctions inhérentes à la réalisation de l'équité salariale au sein de la Section de l'équité salariale de manière à maintenir, voire renforcer, cette expertise spécialisée.

En terminant, la CSN souhaite réitérer ici son engagement à faire du Québec une société plus juste et plus équitable. En ce sens, nous serons toujours disponibles pour travailler avec vous à des propositions qui permettront la mise en place de lieux de consultation efficaces, de services publics de qualité et d'organismes publics qui assureront aux individus le respect de leurs droits comme celui des femmes à la pleine reconnaissance de la valeur de leur travail.