



Mémoire
présenté à la Commission de l'économie et du travail
concernant le projet de loi 25 modifiant la
Loi sur l'équité salariale

26 mars 2009

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) représente au Québec plus de 105 000 personnes salariées à l'emploi d'organismes parapublics et d'entreprises privées notamment dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation, des universités, des municipalités, de l'hydro-électricité, du transport aérien et du transport terrestre, des communications ainsi que dans les sociétés d'état.

Le SCFP est affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et souscrit à ses observations.

Convaincu de l'importance d'enrayer la discrimination systémique qui s'est infiltrée dans les pratiques de rémunération au fil des décennies, le SCFP consacre des ressources importantes au dossier de l'équité salariale. Notre équipe, qui compte sur les conseils de six personnes spécialisées en évaluation des emplois et en équité salariale, a su développer une solide expertise, par la réalisation de programmes d'équité salariale dans une variété de milieux de travail. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, au-delà de 250 programmes d'équité salariale ont été réalisés (ou sont en cours) dans les entreprises où le SCFP est présent, autant chez de petits employeurs que dans de grandes entreprises. Le SCFP a également participé au programme d'équité salariale visant les personnes salariées des secteurs de la santé et de l'éducation dont l'employeur est le Conseil du trésor.

Nous avons eu l'occasion de travailler avec des représentants d'employeurs consciencieux. Nous avons également rencontré des résistances. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que notre souci d'éduquer et de sensibiliser le plus grand nombre de personnes aux biais sexistes, à la discrimination systémique et aux pratiques d'évaluation des emplois ait porté fruit. Nous sommes fiers des résultats obtenus, mais il reste encore beaucoup à faire pour terminer les exercices qui ont été retardés par divers événements, et pour assurer le maintien de l'équité salariale.

Nous avons, au SCFP, un important bassin d'entreprises touchées par des événements qui ont entraîné des retards dans les travaux d'équité salariale: la contestation du chapitre IX d'une part, et d'autre part, l'adoption d'amendements législatifs concernant les fusions et défusions municipales, le « détachement » de sociétés d'état et de divers organismes de l'entreprise gouvernementale, ainsi que le chambardement des accréditations syndicales dans le secteur de la santé.

Ainsi, chez un bon nombre d'employeurs, nous en sommes encore au cœur de la mise en œuvre de la Loi, soit la réalisation du programme d'équité salariale. Toutefois, là où les travaux sont terminés, nous pouvons affirmer sans hésiter que tous les programmes

d'équité salariale réalisés en comité ou conjointement avec le syndicat ont donné lieu à des correctifs salariaux. Ce constat permet d'affirmer que la discrimination systémique était bien présente dans les structures de rémunération chez les employeurs visés.

Avant d'aborder les modifications proposées à la *Loi sur l'équité salariale (LÉS)* dans le cadre du projet de loi 25, nous désirons rappeler que l'adoption de la LÉS par l'Assemblée nationale, à l'unanimité, correspondait ni plus ni moins à une promesse à l'endroit des femmes du Québec : la Loi devait faire en sorte que soient enrayés les écarts salariaux entre emplois féminins et emplois masculins dus à la discrimination systémique dont les femmes sont victimes.

En effet, avec l'adoption de la Loi, on supprimait le recours pour discrimination salariale fondée sur le sexe autrefois énoncé à la *Charte des droits et libertés de la personne* pour le remplacer par le régime proactif qui devait assurer le respect de cette composante du droit à l'égalité qu'est le droit à une rémunération exempte de discrimination.

Dans ce contexte, la Loi devait également faire en sorte que l'équité salariale soit maintenue dans l'avenir. En effet, en l'absence d'autres recours disponibles pour contrer de nouvelles disparités ou la réapparition d'écarts salariaux discriminatoires, la LÉS doit faire en sorte que le droit à l'égalité demeure garanti par la LÉS, et ce, en tout temps.

Nos observations sur le projet de loi 25 sont présentées en trois rubriques : la première porte sur les modifications législatives visant l'atteinte de l'équité salariale, la seconde porte sur les propositions touchant le maintien de l'équité salariale et la troisième porte sur les recours et le traitement des plaintes et différends.

1. L'atteinte de l'équité salariale

Nous tenons à souligner que nous accueillons favorablement, dans l'ensemble, les propositions contenues dans le projet de loi qui visent à promouvoir et faciliter l'application de la Loi pour l'atteinte de l'équité salariale. Il nous semble que l'esprit du projet de loi 25 est de voir la *LÉS* appliquée avec pragmatisme, et rigueur, de façon à assurer au plus grand nombre de québécoises le respect d'un droit fondamental.

Le SCFP a toujours été soucieux du respect des droits des non syndiquées et a tenu à travailler de concert avec les groupes de défense des droits des femmes non syndiquées. Nous appuyons donc les modifications apportées à la Loi qui, selon nous,

permettrons à ces femmes d'espérer voir leur droit à l'équité salariale enfin respecté. C'est pourquoi nous sommes favorables à la modification reportant l'échéance au 31 décembre 2010 pour les entreprises assujetties qui n'ont toujours pas entrepris une démarche d'équité salariale malgré la date limite du 21 novembre 2001, dans la mesure où le projet de loi garantit de façon claire la rétroactivité des ajustements à 2001. Nous comprenons que cette mesure permettra de mener une vaste campagne d'information et de promotion pour donner un second souffle à l'application de la Loi à travers le Québec, ce qui sera bénéfique pour les femmes non syndiquées.

Nous sommes très favorables à la proposition faisant en sorte que l'employeur retardataire ne puisse bénéficier de l'étalement des ajustements salariaux prévu à l'article 70. Cependant nous considérons que cette mesure devrait s'appliquer dans tous les cas où le premier affichage n'a pas encore eu lieu, chez un employeur assujetti depuis 2001, au moment de l'entrée en vigueur des changements législatifs. Dans le projet de loi, cette mesure est limitée aux employeurs qui n'ont pas procédé à l'identification des catégories d'emplois. Cette limite risque d'entraîner des problèmes de preuve et donc, de longs litiges compte tenu de l'enjeu. Il serait préférable de référer au premier affichage en vertu des articles 35 ou 75, lequel est nécessairement arrêté dans le temps et facilement prouvable. De plus, dans les entreprises de moins de 50 salariés, puisque l'identification des catégories d'emploi n'est pas une étape obligatoire à proprement parler, il sera difficile d'appliquer à ces entreprises l'article 45 du projet de loi tel que rédigé. Il serait préférable d'interdire l'étalement des ajustements à toutes les entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont pas encore déterminé les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale et ce, plus de onze ans après l'entrée en vigueur de la Loi.

Nous approuvons par ailleurs l'assouplissement proposé aux entreprises d'utiliser les plus anciennes données en leur possession pour faire leur exercice et l'obligation de conserver durant cinq ans les données concernant les salaires nécessaires pour établir et maintenir l'équité salariale.

Enfin, nous sommes heureux de voir enfin assujetties les entreprises qui, après le 21 novembre 1997, emploient pendant un an une moyenne d'au moins 10 personnes.

Affichage et reddition de compte

La proposition d'allonger la durée minimale de l'affichage de 30 à 60 jours, peu importe la taille de l'entreprise, est très intéressante, de même que le fait d'exiger que toute

entreprise soit obligée d'informer l'ensemble des personnes salariées de l'existence d'un affichage. Cependant, nous considérons que le contenu de l'affichage n'est pas encore suffisant. Le résultat de l'évaluation des catégories d'emplois et la rémunération ayant servi de comparaison devraient être accessibles aux personnes salariées, à tout le moins, sur demande. De plus, toutes les données ayant servi à la démarche de l'employeur devraient être accessibles à l'association accréditée, sur demande.

Le SCFP est heureux de voir que le projet de loi permet la mise en place de mesures de reddition de compte aux entreprises par rapport à l'application de la LÉS. Nous sommes favorables à ce que le ministre adopte un règlement pour faire en sorte que les entreprises soient tenues de répondre à des questions sur l'application de la LÉS, par exemple dans le cadre de la production de leur déclaration annuelle obligatoire au Registre des entreprises du Québec du ministère du Revenu. Il est également opportun que la Commission de l'équité salariale ait le pouvoir de conclure des ententes avec d'autres organismes afin d'élargir la surveillance de l'application de la Loi.

Modifications relatives aux programmes d'équité salariale

Nous sommes favorables aux modifications suivantes mises de l'avant par le projet de loi :

- la possibilité d'établir des programmes d'équité salariale couvrant les personnes représentées par plus d'une association accréditée dans les entreprises de 50 à 100 salariés (article 8 du projet de loi);
- la clarification de l'article 55 de la Loi (article 16 du projet de loi);
- la modification l'alinéa 5 de l'article 67 (article 18 du projet de loi) afin d'assurer une meilleure concordance avec la *Loi sur les normes du travail*.

La possibilité pour la Commission d'approuver une autre méthode d'estimation des écarts salariaux, sur demande dans un cas particulier (article 17 du projet de loi) semble pertinente à première vue, mais pourrait, dans sa formulation actuelle, être très problématique. Il est à noter que cette fonction n'a pas été reprise au texte de l'article 93 de la Loi, alors qu'elle devrait y apparaître.

Il va sans dire que la Commission sera tenue d'étudier ces demandes en fonction de l'objet de la Loi et de l'article 51 qui garantit l'absence de biais discriminatoires dans

toute démarche d'équité salariale. Cependant, pour éviter des débordements et des demandes abusives, nous sommes d'avis que la disposition (article 61) devrait se lire de la façon suivante :

« L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou suivant toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux prévue par règlement de la Commission.

La Commission peut autoriser le recours à une autre méthode d'estimation des écarts salariaux, sur demande, lorsqu'elle est d'avis que l'estimation sur une base globale ou individuelle, ou toute autre méthode prévue par règlement, ne sont pas appropriées dans les circonstances de l'affaire qui lui est soumise.»

Nous sommes d'avis que la Commission ne devrait autoriser le recours à une autre méthode uniquement si les méthodes déjà prévues à la Loi conduisent à des aberrations ou sont vraiment inappropriées pour identifier l'écart salarial dû à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Avec le texte proposé dans le projet de loi, il y a un fort risque de voir déferler de multiples demandes d'autorisation de la part des employeurs, dans le but de faire approuver au cas par cas des méthodes qui conduisent à des ajustements moindres pour les emplois féminins tout en permettant l'établissement de politiques de rémunération plus favorables aux emplois masculins.

Enfin, nous avons fait part, lors de consultations antérieures, du problème relatif aux programmes distincts qui peuvent entraîner des effets discriminatoires importants, lorsque le contour des unités de négociation reflète la ségrégation professionnelle, élément qui n'a pas été abordé dans le projet de loi. À cet égard, nous réitérons notre recommandation :

- ✓ Afin de pallier le faible nombre de comparateurs masculins dans un programme, en raison de l'existence de programmes distincts, qu'un amendement soit apporté à l'article 52 de la LÉS à l'effet qu'un comité d'équité salariale ait la prérogative de choisir des comparateurs masculins hors programme, au sein de la même entreprise.

2. Maintien de l'équité salariale

Autant le projet de loi 25 apporte-t-il des changements favorables à l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises retardataires, autant les dispositions concernant le maintien de l'équité salariale sont-elles déficientes.

Périodicité

L'idée derrière le projet de loi visant à mettre en place une périodicité pour l'étude du maintien de l'équité salariale est une excellente chose. Nous avons déjà souligné à la Commission de l'économie et du travail que le maintien de l'équité au jour le jour, tel que prévu actuellement dans la LÉS, est difficile à gérer à moins de réviser les structures de rémunération pour l'ensemble de l'entreprise ou pour l'unité de négociation en cause, ce que le SCFP favorise évidemment. Nous croyons qu'en milieu non syndiqué, l'obligation de maintenir l'équité salariale telle que formulée dans la LÉS n'est tout simplement pas respectée par les employeurs.

Nous sommes donc très favorables à l'établissement d'une obligation périodique. Toutefois, par rapport à ce qui est prévu dans le projet de loi 25, nous avons beaucoup de réserves.

Tout d'abord, la périodicité de cinq ans est trop longue. Une période de trois ans serait beaucoup plus facile à gérer, pour la simple raison que de retracer des changements dans l'entreprise se fait plus facilement lorsque le travail est fait régulièrement. Deuxièmement, dans la mesure où le projet de loi prévoit des ajustements salariaux, le cas échéant, uniquement pour l'avenir, sans rétroactivité, une période de cinq ans présente un grand risque de perte de droits pour les travailleuses. Nous recommandons donc de réduire la périodicité à trois ans.

Il ne faut pas perdre de vue que le projet de loi dégage les employeurs du Québec de maintenir l'équité salariale en tout temps pour y substituer un exercice périodique qui pourra générer des correctifs uniquement pour l'avenir. En effet, tel que rédigé, le projet de loi supprime l'obligation de maintien au jour le jour et la remplace par un premier exercice réalisé au plus tard le 31 décembre 2010 et dont les ajustements salariaux ne seront aucunement rétroactifs.

Il s'agit d'un important compromis par rapport au plein respect du droit à l'égalité et par rapport aux droits présentement garantis par la LÉS. Un tel compromis peut être acceptable dans une société libre et démocratique, comme le prévoit la *Charte*

canadienne des droits et libertés, mais encore faut-il qu'il porte atteinte de façon minimale au droit fondamental à l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous croyons qu'un exercice périodique aux trois ans serait plus que raisonnable dans ce contexte.

Nous réitérons qu'un tel compromis doit se justifier par un objectif social réel et par l'impossibilité de réaliser cet objectif par des mesures moins attentatoires aux droits fondamentaux. À notre avis, dans leur état actuel, les dispositions concernant le maintien ne rencontrent pas ce test.

Absence de définition de l'obligation de maintenir l'équité salariale

Outre la trop longue période entre chaque évaluation du maintien, la principale faille dans le projet de loi est le fait que l'exercice ne soit pas encadré et qu'il soit laissé à la discrétion de l'employeur de le réaliser seul.

Nous sommes d'avis que le projet de loi aurait dû minimalement baliser l'exercice de la façon suivante :

- que l'employeur ou le comité soit tenu d'estimer les écarts salariaux à chaque échéance relative au maintien (2010, 2013, etc.) à l'aide de la méthode utilisée dans le cadre du programme initial (la Commission pourrait autoriser une autre méthode si elle n'a pas d'effet discriminatoire dans une situation donnée).
- que l'employeur soit tenu, au moment de la création d'une catégorie d'emploi féminine, d'évaluer la catégorie d'emploi et de lui verser une rémunération en fonction de sa valeur, conformément au dernier exercice réalisé (initial ou de maintien). La même obligation existerait en cas de changements significatifs dans les tâches ou responsabilités d'une catégorie d'emploi féminine. L'exercice de maintien permettra alors de vérifier le respect de cette obligation.

Actuellement, le projet de loi ne définit nulle part la notion de maintien de l'équité salariale ni la portée des obligations des employeurs. Nous sommes convaincus que lorsque l'employeur aura procédé seul, nous nous retrouverons en processus de plainte devant la Commission, et cela sera coûteux tant pour l'employeur que pour l'association accréditée et la Commission. Par ailleurs, lorsque l'employeur offrira de procéder en

comité conjoint, les parties auront de la difficulté à cerner leurs obligations et risquent encore une fois de se retrouver en litige devant la Commission.

Absence de participation des salariées

Il est déplorable que le projet de loi envisage de permettre à l'employeur de réaliser l'exercice de maintien seul, sans la participation des salariées. Cette absence de participation a été l'un des principaux éléments retenus par la Cour supérieure pour conclure à l'inconstitutionnalité du chapitre IX. Cette participation est essentielle parce que la discrimination systémique repose sur des préjugés, des stéréotypes et idées préconçues sur le travail des femmes. Le fait que les salariées participent à l'exercice permet d'enrayer certains de ces préjugés qui sont dus à la méconnaissance de leur travail. Mais également, l'existence de comités assure qu'un plus grand nombre de personnes pourront être sensibilisées aux biais sexistes grâce à la formation (gratuite) offerte par la Commission de l'équité salariale et ses partenaires. La discrimination systémique ne peut être enrayerée que par davantage d'éducation, et le travail en comité conjoint est la meilleure occasion de faire cette éducation.

Nous considérons qu'il est inacceptable que le projet de loi ait évacué l'obligation de travailler en comité conjoint dans les entreprises de plus de 100 salariés. Nous recommandons fortement que le projet de loi soit amendé pour prévoir:

- que l'employeur doit être tenu de mettre sur pied un comité de maintien à la demande d'une association accréditée, tel que prévu pour l'établissement du programme dans les entreprises comptant entre 50 et 100 salariés;
- que l'exercice de maintien soit obligatoirement réalisé par un comité conjoint dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Échéancier pour les entreprises retardataires

Nous comprenons du projet de loi¹ que les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice initial d'équité salariale au moment de la présentation du projet de loi ne seraient tenues d'évaluer le maintien de l'équité salariale qu'à compter du 31 décembre 2015. Il en résulte nécessairement un manque à gagner totalement inacceptable pour

¹ Articles 21 (lequel introduit le nouvel article 76.1) et 43 du projet de loi.

les salariées. Il s'agit en quelque sorte d'une prime au laisser-faire et à la déresponsabilisation.

Il faut comprendre que l'exercice initial corrige les écarts salariaux en date du 21 novembre 2001. Tous les événements postérieurs qui auront pu recréer des écarts discriminatoires ne sont pas visés par la démarche initiale, de sorte que l'exercice de maintien de l'équité salariale est la seule possibilité de couvrir des situations de discrimination salariale nées après le 21 novembre 2001. Or, le projet de loi prévoit une correction des écarts pour l'avenir seulement et ce, à compter de la date à laquelle l'entreprise doit se conformer à l'obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale².

Les entreprises qui auront respecté la Loi depuis son adoption; réalisé un programme pour le 21 novembre 2001; puis, assuré le maintien au jour le jour depuis cette date, auront été «victimes» de leur bonne foi et de leur sens des responsabilités tandis que les entreprises retardataires bénéficieront d'une immunité en cas de discrimination salariale pour toute la période 2001-2015. Cela est complètement inacceptable.

Prenons la situation où le programme d'équité salariale, qui devait être réalisé au 21 novembre 2001, porte sur une situation où un groupe de salariés, majoritairement masculin, est en fin de convention collective à cette date, tandis qu'un autre groupe, majoritairement féminin, vient de conclure sa convention et a touché des augmentations de salaire. On estime les écarts salariaux au 21 novembre 2001, et trois mois plus tard, le groupe masculin touche des augmentations de salaire. Des écarts sont évidemment recréés à ce moment, puisque le programme d'équité salariale porte sur des salaires masculins inférieurs à ce qu'ils seront en réalité trois mois plus tard. Selon les dispositions du projet de loi, si le programme n'est pas terminé le 12 mars 2009, les écarts salariaux recréés en février 2002 ne seront corrigés qu'à compter du 31 décembre 2015. Les salariées auront subi une discrimination salariale pendant près de 14 ans.

Prenons une autre situation : l'évaluation des emplois dans le cadre du programme d'équité salariale est réalisée en fonction des tâches et responsabilités assumées au 21 novembre 2001. Si dans une entreprise, par exemple, une catégorie d'emploi à prédominance féminine est fusionnée à une autre en 2004 et qu'il en résulte pour les titulaires des responsabilités augmentées, un rythme de travail augmenté, et peut-être même des exigences augmentées, l'évaluation de la catégorie d'emploi s'en voit augmentée également. Il devrait donc y avoir un ajustement salarial. Les salariées devront-elles attendre jusqu'en 2015 pour voir leur droit respecté?

² Article 76.5 introduit par l'article 21 du projet de loi.

Que penser du cas des salariées qui, par exemple, auront travaillé entre 2001 et 2012 pour une entreprise, mais auront pris leur retraite avant l'exercice de maintien? Ces femmes ne verront jamais la correction des iniquités recréées dans cette période et en subiront les effets jusqu'à la fin de leur vie, puisque leur rente de retraite aura été calculée sur la base d'une rémunération inéquitable.

Nous considérons que le manque à gagner pour les salariées est si important que cet échéancier pose un réel problème du point de vue du droit à l'égalité.

Obligation faite à l'association accréditée

Le nouvel article 76.9, introduit par l'article 21 du projet de loi, prévoit que l'association accréditée «ne doit pas compromettre le maintien de l'équité salariale» au moment de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective.

Tout d'abord, que signifie «ne doit pas compromettre le maintien de l'équité salariale»? Quel genre de situations veut-on viser ici?

Deuxièmement, il faut rappeler qu'une négociation n'est pas un exercice unilatéral. L'association accréditée négocie avec un employeur. Pourquoi vise-t-on uniquement l'association accréditée à cet article? Si les parties «compromettent» le maintien de l'équité salariale lors d'un renouvellement de convention collective, pourquoi l'association serait-elle seule responsable?

Troisièmement, quelle peut être la responsabilité d'une association accréditée en matière de discrimination salariale? Comment pourra-t-on sanctionner cette responsabilité? Il va sans dire qu'on ne pourrait condamner une association à payer des ajustements salariaux. L'employeur est le payeur et doit le demeurer.

Quatrièmement, comment arrimer l'obligation de maintien périodique faite à l'employeur et l'obligation «de ne pas compromettre le maintien» faite à l'association lorsque les dates de l'évaluation du maintien et des renouvellements de convention ne concordent pas?

Enfin, comment comprendre cette obligation lorsque l'association accréditée ne représente qu'une partie des salariés visés par un programme d'entreprise?

En bref, nous sommes d'avis que la disposition risque de poser des problèmes réels aux tables de négociation alors que la responsabilité pour le maintien de l'équité salariale ne peut être assumée de cette façon par l'association accréditée.

3. Recours et fonctions de la Commission

Une des préoccupations des organisations patronales qui avaient été discutées lors de la Commission parlementaire sur le Bilan d'application de la Loi au printemps 2008 concerne les fonctions décisionnelles de la CÉS. Nous avons entendu à quelques reprises que les employeurs désiraient obtenir l'assistance de la CÉS, mais étaient mal à l'aise avec son rôle décisionnel. Le projet de loi répond bien à ces préoccupations en prévoyant l'étanchéité des fonctions.

De plus, le comité consultatif qui pourra être mis sur pied permettra aux acteurs patronaux, syndicaux et des groupes de femmes de faire valoir leur point de vue sur les orientations de la CÉS dans le cadre d'un processus formalisé, ce qui devrait atténuer les inquiétudes.

Dans tous les cas, il ne faut pas perdre de vue que le but d'une loi proactive est précisément d'enlever le fardeau des épaules des victimes de discrimination pour confier un rôle de surveillance à un organisme qui pourra assurer le respect de la Loi. Ainsi, la CÉS doit conserver des pouvoirs d'enquête et des pouvoirs décisionnels très vastes, autrement le caractère proactif de la Loi ne sera qu'un vœu pieu.

Le droit à l'équité salariale étant un droit fondamental, on peut comparer le rôle de la CÉS à celui des commissions des droits de la personne, tant fédérale que provinciale. Or, ces deux commissions cumulent les fonctions d'enquête sur des plaintes, d'enquête de leur propre initiative, d'éducation et d'assistance aux employeurs notamment pour la réalisation de programmes d'accès à l'égalité ou en matière d'accommodement raisonnable. Le cumul de ces fonctions a d'ailleurs été considéré comme tout à fait compatible avec les règles de justice naturelle par la Cour d'appel du Québec³.

³ Dion c. Gaz métropolitain inc., 1994 CanLII 6121 (QC C.A.)

La CÉS devant la CRT

Le projet de loi limite les pouvoirs d'intervention de la CÉS devant la Commission des relations du travail (CRT) aux questions visant sa compétence, son interprétation de la Loi ou présentant un intérêt général.

Cela est nettement insuffisant à nos yeux et trahit l'esprit proactif de la LÉS. Nous appuyons la position du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) sur cette question : une incapacité juridique de la CÉS à se faire entendre par la Commission des relations de travail dans les recours déposés à l'encontre de ses décisions en vertu de l'article 104 de la Loi pourrait signifier qu'une plaignante non syndiquée dont les droits auraient été reconnus par la Commission devrait alors se défendre seule devant la Commission des relations du travail, sans moyens financiers, sans connaissances juridiques et sans l'expertise requise en équité salariale.

Dans tous les cas, il faut que la Commission puisse présenter sa position quant aux éléments qu'elle considère être des violations de la Loi, que ce soit sur des questions de droit ou de faits.

Nous sommes d'avis que la rédaction actuelle du projet de loi (article 38 modifiant l'article 104 de la LÉS) risque de provoquer des débats interminables sur la portée des interventions de la CÉS ou même son droit d'intervention; ce qui est inutile et ne sert l'intérêt de personne. L'état actuel du droit sur cette question confirme le droit de la CÉS d'intervenir comme une partie à part entière et nous ne comprenons pas ce qui motive la modification législative, d'autant plus qu'elle soulève des problèmes de concordance avec les articles 105 et 106 de la Loi.

Prenons l'exemple du nouveau pouvoir que le projet de loi entend accorder à la Commission, d'autoriser l'utilisation d'une autre méthode d'estimation des écarts salariaux sur demande. Dans le cas où la CÉS refuse la demande et que l'employeur conteste cette décision en vertu de l'article 104, comment la question sera-t-elle débattue devant la CRT si la CÉS ne peut intervenir sur les questions de faits?

Délais pour porter plainte

Le délai pour porter plainte suite à une évaluation du maintien est beaucoup trop court. En effet, il est utopique de penser qu'on puisse évaluer la conformité d'un affichage de maintien en si peu de temps, d'autant plus qu'il porte sur une période de cinq ans! Nous ne comprenons pas pourquoi on viendrait limiter à ce point la capacité des salariées

d'exercer leurs droits alors qu'on vient donner un immense répit aux employeurs en leur permettant d'évaluer le maintien de l'équité salariale uniquement aux cinq ans. Comment justifier que les salariées doivent attendre cinq ans l'évaluation du maintien, mais qu'on les presse à prendre des recours à l'intérieur d'un délai de trente jours, à défaut de quoi elles devront attendre encore cinq ans pour voir au respect de leurs droits. C'est inacceptable.

Par ailleurs, ce délai anormalement court conduira au dépôt massif de plaintes, en janvier 2011, dans le but de préserver les droits des salariées pendant que les services spécialisés de leurs associations examineront les affichages de maintien. Cette façon de procéder n'est pas de nature à favoriser une saine gestion des recours.

Conciliation et traitement des plaintes

Le SCFP est favorable au recours à la conciliation et se réjouit de voir cette fonction de la CÉS confirmée. Par ailleurs, le nouvel article 102.1 prévoit que la Commission doit informer l'employeur de la teneur des plaintes déposées. Nous recommandons d'ajouter l'obligation d'informer l'association accréditée ou les membres du comité d'équité salariale, le cas échéant.

Dispositions transitoires

Nous avons de sérieuses réserves au sujet des articles 49 et 51. Ces dispositions entraînent une perte de droits injustifiée du fait qu'elles empêchent le dépôt de plaintes pour des manquements au maintien de l'équité salariale entre 2001 et 2011. Seules les plaintes pendantes au moment du dépôt du projet de loi seront traitées en fonction des dispositions en vigueur au moment du dépôt de la plainte, ce qui est inacceptable.

En effet, nous avons, dans certains endroits, déjà identifié des manquements à l'obligation de maintien et nous nous sommes fiés, de bonne foi, au fait qu'une plainte pourrait être déposée à l'issue de pourparlers infructueux avec l'employeur concerné. Le projet de loi prive les salariées concernées de leurs droits et ce, sans aucun préavis.

L'effet de cette étrange disposition transitoire est d'empêcher les justiciables de se fier sur l'état du droit (l'absence de délai pour déposer plainte) et de les prendre complètement par surprise. En privant les salariées de la période normale d'adoption

d'une législation modificative pour prendre des mesures pour préserver leurs droits, le projet de loi est déraisonnable et injuste.

Cette perte de droits soulève de sérieuses questions relatives à la garantie du droit à l'égalité.

Par ailleurs, il est à noter que les dispositions transitoires sont muettes en regard de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* (L.R.Q., chapitre O-9), alors que les délais de réalisation de l'équité salariale pour les municipalités assujetties y sont définis.

Chapitre IX

Le ministre a raté une belle occasion de proposer d'abroger le chapitre IX de la Loi, chapitre qui a été déclaré inconstitutionnel le 9 janvier 2004, par la Cour supérieure du Québec, parce que discriminatoire à l'endroit des femmes.

Ce chapitre n'a pas sa raison d'être et devrait être abrogé. Nous demandons un amendement à cet effet.

Conclusion

Après 12 ans d'application, il est normal que le Québec modernise sa *Loi sur l'équité salariale* dans un esprit pragmatique. Le SCFP salue l'effort en ce sens contenu dans le projet de loi.

Cependant, modernisation ne doit pas être synonyme de perte de droits pour les femmes québécoises.

Dans un article publié dans *La Presse* le 8 mars dernier, on pouvait lire, selon un sondage Segma-La Presse réalisé auprès de 505 Québécoises, que 92 % des Québécoises estimaient que les femmes ont encore des luttes importantes à mener pour obtenir la pleine reconnaissance de leurs droits. **«Les grands combats à mener? Loin devant, l'équité salariale, à 39 %.** *«Ce n'est pas surprenant dans la mesure où les femmes, en 2009, gagnent encore beaucoup moins que les hommes», souligne Françoise David, porte-parole de Québec solidaire. De fait, en janvier, l'Institut de la statistique du Québec a révélé que, selon les plus récentes données, le revenu des*

femmes ne correspond toujours qu'à 76 % de celui des hommes.» pouvait-on lire dans cet article de Louise Leduc.

Il est évident que ces millions de femmes n'aimeraient pas entendre que la réforme de la *Loi sur l'équité salariale* constitue un recul à certains égards. Peu importe le contexte économique, la rentabilité ou la compétitivité des entreprises ne saurait reposer sur le maintien de la discrimination faite aux femmes.

Nous devons nous poser collectivement la question suivante : si les salaires des hommes et des femmes étaient exempts de discrimination et véritablement équitables, serait-il acceptable, pour faire face à des conditions économiques difficiles, de réduire uniquement la rémunération des femmes? Poser la question, c'est y répondre. Par conséquent, le maintien d'une iniquité salariale ne peut jamais être justifié par le contexte économique. Maintenir la discrimination salariale est une chose aussi inacceptable que de créer cette discrimination.

Le SCFP demeurera engagé envers les travailleuses du Québec afin qu'elles voient leur droit à l'égalité protégé et respecté. Nous sommes d'avis que les recommandations contenues dans le présent mémoire sont respectueuses de ce qu'il est possible d'exiger des entreprises du Québec en regard de l'égalité entre les hommes et les femmes. Nous espérons que l'Assemblée nationale et la Commission de l'économie et du travail prendront en considération ces observations pour moderniser la Loi de façon équilibrée.