



Loi sur l'équité salariale

Principales recommandations

Les syndicats canadiens accueillent positivement l'inclusion d'une loi proactive en matière d'équité salariale dans le projet de loi C-86. La Loi sur l'équité salariale a pour objet l'atteinte de l'équité salariale par des moyens proactifs en obligeant les employeurs de compétence fédérale à corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe et à s'assurer que les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale.

Cette loi est présentée après des décennies d'activisme par des syndicats et des organisations féministes. Le rapport final du Groupe de travail sur l'équité salariale publié en 2004, intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (aussi appelé le rapport Bilson), a énoncé les étapes à suivre pour déposer un projet de loi en ce sens, après deux années d'étude approfondie. Les régimes proactifs d'équité salariale de nombreuses provinces, notamment le Québec et l'Ontario, donnent de bons exemples des réalisations possibles et des pratiques à éviter.

Plusieurs articles de la Loi donnent suite aux recommandations du rapport et répondent à certaines attentes formulées par le Congrès du travail du Canada lors des consultations menées par le gouvernement.

En regardant la Loi un peu plus attentivement, nous avons relevé certaines failles, et nous souhaitons obtenir des précisions du gouvernement concernant quelques questions. Parfois, des amendements sont requis pour que la Loi atteigne son objectif d'éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes et de corriger la discrimination fondée sur le sexe dans la rémunération des femmes.

1. Déclaration d'objet (article 2)

Le rapport Bilson recommandait que « la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale comprenne une disposition de déclaration d'objet ou un préambule définissant son objet pour fournir un contexte et un cadre d'interprétation au texte législatif ». La Loi sur l'équité salariale contient une déclaration d'objet, mais nous sommes très préoccupés par le cadre d'interprétation fourni.

L'article 2 contient l'expression limitative « tout en tenant compte des divers besoins de l'employeur ». Dans cet article, les mots compromettent l'objet de la Loi, qui consiste à corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération. Ils minent aussi le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

L'article actuel énonçant l'objet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* contient ce qui suit :

La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée.

Vous pouvez constater qu'on ne mentionne pas les divers besoins des employeurs dans cet article.

Le rapport Bilson recommandait que le Parlement « promulgue une nouvelle législation proactive distincte en matière d'équité salariale pour permettre au Canada de s'acquitter avec plus d'efficacité de ses obligations internationales et de ses engagements nationaux, et qu'une telle législation relève des droits de la personne » (recommandation 5.1) et que « la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale comprenne une disposition de déclaration d'objet ou un préambule définissant son objet pour fournir un contexte et un cadre d'interprétation au texte législatif » (recommandation 5.9).

Actuellement, la formulation de la déclaration d'objet ouvre la porte à une dérogation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, car le droit humain fondamental de recevoir une rémunération égale pour l'exécution d'un travail à valeur égale sera soumis aux besoins des employeurs. La formulation actuelle limite donc considérablement des droits de la personne fondamentaux, puisque toutes les obligations et tous les droits seront d'abord assujettis aux besoins des employeurs.

Si l'intention derrière la formulation est de reconnaître qu'il existe divers types d'employeurs aux réalités et aux structures multiples qui relèvent de la compétence fédérale, nous croyons que cela est déjà énoncé aux articles opérationnels de l'accord. Différentes dispositions s'appliquent selon la taille de l'employeur et le type d'employeur et les milieux de travail syndiqués et non syndiqués. D'autres mesures de souplesse sont contenues dans la réglementation connexe. Il n'est pas nécessaire de le souligner dans l'objet de la loi.

RECOMMANDATION

Enlever le libellé « tout en tenant compte des divers besoins des employeurs » de la phrase.

2. Unanimité des membres représentant les employés aux comités d'équité salariale (article 20)

Le paragraphe 20(1) sur le vote au sein des comités d'équité salariale précise que la décision de l'ensemble des membres représentant les employés doit être unanime, sans quoi il perd son droit de vote et le vote de l'ensemble des membres représentant l'employeur l'emporte. Le

Congrès du travail du Canada a des réserves concernant ce principe compte tenu de la complexité de certaines entreprises et du nombre d'agents négociateurs ou de membres représentant les employés impliqués. Dans la loi québécoise, l'unanimité n'est pas requise; une décision majoritaire suffit.

Il convient de noter que de nombreuses autres dispositions autorisent l'employeur à agir unilatéralement.

L'article 25 de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec contient ceci :

25. L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité d'équité salariale.

Si, sur une question donnée, il n'y a pas de décision majoritaire au sein des représentants des salariés, l'employeur décide seul de cette question.

Cet article signifie que si les représentants des salariés ne parviennent pas à une décision majoritaire, l'employeur pourra prendre la décision. La majorité est un principe fondamental de la démocratie, contrairement aux normes rigoureuses d'unanimité.

RECOMMANDATION

Modifier le libellé de la Loi pour qu'il s'harmonise à l'approche préconisée par la loi québécoise.

3. Comités d'équité salariale (paragraphe 14(1), 16(1) et 16(2))

La Loi oblige les employeurs à « faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale ». Cette formulation établit une norme très faible. La constitution d'un comité d'équité salariale doit être obligatoire, et l'employeur doit être tenu de négocier de bonne foi. La notion de bonne foi est présente dans la loi québécoise et dans la loi ontarienne.

RECOMMANDATION

Modifier le libellé de la Loi comme suit : L'employeur doit établir un comité d'équité salariale, négocier de bonne foi et s'efforcer de convenir, avant la date d'affichage obligatoire prévue, d'un plan d'équité salariale.

4. Rétroactivité du maintien de l'équité salariale (paragraphe 88(4))

La section intitulée *Augmentations de la rémunération* de la partie 3, Révision du maintien de l'équité salariale, semble exclure la rétroactivité pour les employés dont les écarts de salaire ont eu lieu entre l'affichage du plan d'équité salarial initial et l'examen effectué cinq ans plus tard. En effet, le paragraphe 88(4) du projet de loi C-86 énonce que les augmentations de rémunération sont exigibles le jour qui suit la date à laquelle l'employeur affiche le plan d'équité salariale actualisé, et non à la date à laquelle l'écart salarial est décelé.

D'ailleurs, de nombreux calculs semblent être relayés aux règlements. Le paragraphe 88(2) est particulièrement nébuleux en ce qui concerne les rajustements de sommes forfaitaires à la

« date – ou après la date – à laquelle la version précédente du plan d'équité salariale a été affichée en application [...] du paragraphe 85(2) ».

Une disposition semblable contenue dans la loi québécoise, qui refusait d'appliquer les paiements rétroactifs au moment de l'écart, a récemment été abrogée par la Cour suprême du Canada.

RECOMMANDATION

Modifier la loi fédérale pour tenir compte de ce jugement récent et éviter de reproduire une formulation anticonstitutionnelle.

5. Valeur du travail déjà établie (paragraphe 41(2))

Le paragraphe 41(2) du projet de loi C-86 autorise un employeur ou un comité d'équité salariale à déterminer que la valeur du travail *a déjà été établie*. Cela donne à l'employeur, particulièrement dans un milieu de travail non syndiqué, le pouvoir unilatéral de ne pas dévoiler les mesures prises jusqu'à maintenant sans avoir à évaluer adéquatement le travail effectué par des femmes.

Ce paragraphe soulève d'importantes préoccupations à la lumière du contrôle unilatéral de l'employeur dans le processus d'équité salariale évoqué précédemment.

RECOMMANDATION

Supprimer ce paragraphe de la Loi.

6. Écarts de rémunération exclus pour les travailleurs qui occupent un emploi précaire (alinéa 46f))

L'alinéa 46f) du projet de loi C-86 autorise l'absence de rémunération sous forme d'avantage social ayant une valeur monétaire en raison du caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un poste. Cet alinéa contrevient à la détermination de la rémunération prévue à l'article 11 de la *Loi canadienne des droits de la personne* et dans l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. Pourquoi les femmes auraient-elles droit à un salaire moindre dans la nouvelle loi fédérale?

Compte tenu des changements apportés à la partie III du *Code canadien du travail* concernant l'équité salariale, la formulation est incohérente. Cette exemption devrait être retirée de la Loi sur l'équité salariale.

Le Groupe de travail de 2004 a recommandé que la nouvelle législation fédérale vise tous les employés qui relèvent de la compétence fédérale, y compris les travailleurs à temps partiel, occasionnels, saisonniers et temporaires (recommandation 6.4). Le Groupe de travail a également recommandé que la nouvelle législation fédérale prévoie que la rémunération aux fins d'équité salariale s'entend de la rémunération globale comprenant le salaire de base, la rémunération flexible ainsi que les avantages à valeur pécuniaire (recommandation 11.1).

RECOMMANDATION

Supprimer l'exemption.