

**LA FUSION DES COMMISSIONS,
POURQUOI, POUR QUI?**

**Réactions et commentaires de la CSD sur le projet de loi 42,
la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission
des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité
du travail et instituant le Tribunal administratif du travail***

**Mémoire présenté par la CSD à la
Commission de l'économie et du travail**
le 12 mai 2015



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

Mai 2015

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION	3
INTRODUCTION.....	5
UN FAUX PRÉTEXTE POUR METTRE FIN AU PARITARISME EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	7
LA CSD ET L'ÉQUITÉ SALARIALE	9
L'ATTEINTE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, UN EXERCICE COMPLEXE	15
LA FUSION PROPOSÉE NE PERMETTRA PAS D'ASSURER LE DROIT À L'ÉQUITÉ SALARIALE	21
CONCLUSION	25

PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente plus de 70 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans presque tous les secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et québécoise.

La CSD compte quelque 300 syndicats affiliés, la plupart provenant du secteur privé puisque environ 95 % de nos membres en sont issus. Environ la moitié des syndicats affiliés à la CSD sont implantés dans des entreprises comptant moins de 100 salariéEs.

INTRODUCTION

Encore un projet de fusion qui est censé régler des problèmes qui n'existent pas, serait-on tenté de dire face au projet de loi 42, la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail*. Qui a réclamé la fusion des organismes responsables de l'encadrement du travail au Québec? Quels problèmes cette fusion va-t-elle régler? Qu'est-ce qui presse au point qu'on ne donne pas de temps aux organisations qui veulent se faire entendre de consulter les gens au fait du travail des diverses commissions pour préparer adéquatement leur argumentaire, sinon en le faisant au pas de course pour respecter l'échéance qui leur est fixée – dans ce cas-ci, moins de deux semaines?

D'un côté, la Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail (CDSST) va regrouper, comme son nom l'indique, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et, comme son nom ne l'indique pas, la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de l'équité salariale (CÉS). De l'autre, le Tribunal administratif du travail (TAT) va regrouper la Commission des lésions professionnelles (CLP) et la Commission des relations du travail (CRT). Le tout va, oh bonus!, générer des économies pour le gouvernement, nous affirme-t-on.

Pour nous, les économies ne seront pas au rendez-vous, et ce, en nous basant sur la recherche scientifique en matière de fusions d'établissements ou d'organismes. En effet, il existe tout un faisceau de recherches dont les conclusions vont dans le même sens : la création de mégastructure est rarement l'occasion de réaliser des économies de fonctionnement parce que, les premiers temps, toutes les énergies

sont consacrées à faire fonctionner la nouvelle structure et non à rendre les services adéquatement à la population.

« La mise en œuvre de fusions administratives à grande échelle est un exercice ambitieux et de longue haleine. Cet exercice va exercer une pression intense sur l'appareil administratif de toutes les organisations concernées durant plusieurs années. Au cours de cette période, les gestionnaires vont être accaparés par l'opérationnalisation de la réforme et ne seront pas en mesure d'assurer de manière optimale le suivi des autres dossiers ou de soutenir le développement d'interventions désirables »¹.

La pression intense sur l'appareil administratif engendrée par la création d'une mégastucture nous permet de douter fortement des économies de 8 M\$ par année qu'est censée entraîner la création de la Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail². Le doute est encore plus grand en ce qui concerne les économies annoncées grâce à la création du Tribunal administratif du travail (TAT).

¹ Voir *Analyse logique des effets prévisibles du projet de loi n° 10 et des avenues d'intervention souhaitables*, mémoire de Damien Contandriopoulos, Mélanie Perroux, Astrid Broussette et Mylaine Breton, présenté à la Commission de la santé et des services sociaux en octobre 2014, page 13. Si le mémoire porte sur le projet de loi 10, il a étudié en détails les résultats de recherche sur les fusions d'organismes de toutes sortes et il cite de nombreuses recherches à l'appui de l'affirmation que les fusions génèrent rarement des économies.

² « *La création de la nouvelle Commission [des droits, de la santé et de la sécurité du travail] générera des économies de gestion récurrente de l'ordre de 8 M\$ à partir de la troisième année. Ces économies seront réalisées grâce à la réduction des dépenses de nature administrative et de la masse salariale des organismes* » peut-on lire dans la publication du Conseil du trésor accompagnant le budget de mars dernier, *Stratégie de gestion des dépenses*, mars 2015, page 24.

UN FAUX PRÉTEXTE POUR METTRE FIN AU PARITARISME EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Officiellement, le gouvernement dit vouloir abolir la présence des membres paritaires à la CLP pour faire des économies de l'ordre de 6,9 M\$ à partir de la troisième année. Et il nomme entre autres comme source d'économies, dans sa « Stratégie de gestion des dépenses » accompagnant le 2^e budget Leitaou, « *l'harmonisation des processus décisionnels des deux tribunaux par l'abolition de la présence des membres paritaires* »³ à la CLP. Or, comme le gouvernement n'a jamais défrayé les « coûts » de cette présence depuis leur implantation en 1985, on se demande bien ce qu'il va économiser. Il y a donc une partie des économies annoncées qui sont du vent.

Et quand bien même le chiffre de 6,9 M\$ par année serait vrai, cela vaudrait-il la peine de sacrifier trente ans de paritarisme pour si peu d'économies à l'échelle des dépenses du fonds général du gouvernement du Québec, qui seront de plus de 74 milliards de dollars en 2015-2016 ou, présentées autrement, de 74 000 millions de dollars. Des économies de moins d'un centième de 1 %.

Il faut bien que le gouvernement se rende compte qu'en abolissant la présence des membres paritaires, ce sont les travailleuses et travailleurs non représentés qu'il pénalise surtout, donc, plus souvent qu'autrement, des gens non syndiqués. Se retrouver devant un tribunal administratif seul est intimidant au départ pour la plupart des gens. Cette situation est aggravée par le fait que les personnes qui s'y retrouvent souffrent d'une lésion professionnelle et qu'ils sont potentiellement sans

³ *Stratégie de gestion des dépenses*, mars 2015, page 25.

revenus depuis un certain temps déjà puisque la lésion est contestée soit par l'employeur soit par la CSST. Et une fois devant le juge, il n'y aura plus personne pour les rassurer de leur présence et pour les aider au besoin si l'avocat de l'employeur ou celui de la CSST se mettait en frais de leur en mettre plein la vue avec sa connaissance de la loi.

Les membres paritaires existent, sous une forme ou sous une autre, depuis 1985. À l'adoption de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP), ils étaient présents au Bureau de révision paritaire, qui était le premier niveau d'appel des décisions de la CSST et qui faisait tout de même partie de la commission. Et quand la décision a été prise de remplacer, d'une part, le Bureau de révision paritaire par la révision administrative et, d'autre part, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) par la Commission des lésions professionnelles (CLP) en 1997, les membres paritaires ont été transférés à la nouvelle instance parce que leur rôle était considéré essentiel pour déjudiciariser et humaniser le processus de règlement des litiges en matière de santé et de sécurité du travail, tout en évitant qu'une partie bénéficie indûment du fait qu'elle pouvait se payer un avocat ou un représentant.

Selon nous, cette situation est encore vraie aujourd'hui parce que l'équilibre des moyens n'existe pas. Nous plaidons donc pour le maintien des membres paritaires en matière de lésions professionnelles.

LA CSD ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Centrale des syndicats démocratiques a, depuis sa fondation en 1972, fait de l'équité salariale un de ses chevaux de bataille.

En conséquence, la CSD a salué, dès 1975, l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui, en vertu de son article 19, reconnaissait le principe du « salaire égal » pour « un travail équivalent ». Ce mécanisme allait se révéler bien imparfait puisqu'il ne permettra pas de corriger le problème de la discrimination salariale systémique, notamment à cause de ses difficultés d'application. Oui, l'article 19 protégeait des droits, mais il s'est avéré à peu près impossible de les faire appliquer un cas à la fois car qui dit discrimination systémique dit aussi discrimination qui touche un groupe entier plutôt que des individus.

Fort de ce constat, la CSD a donc accueilli favorablement le projet de loi sur l'équité salariale quand il a été déposé et débattu en commission parlementaire en 1996, notamment parce que la Loi allait accorder plus de moyens pour que les salariées puissent faire appliquer leurs droits à une rémunération exempte de discrimination entre les hommes et les femmes. La CSD avait aussi fait valoir que le projet de loi était perfectible si on voulait que l'équité salariale s'applique vraiment dans tous les milieux de travail au Québec, peu importe leur taille.

Tout en s'assurant que les syndicats affiliés à la CSD étaient outillés afin de mettre en échec la discrimination salariale fondée sur le sexe, la CSD a continué à participer au débat public de deux manières : d'abord, en participant activement aux rencontres annuelles dites du « 21 novembre » (date anniversaire de la sanction de la *Loi sur l'équité salariale*) et aux comités créés par la Commission de

l'équité salariale auxquels nous avons été conviés; ensuite, d'une manière plus formelle, en réagissant aux deux Rapports du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*.

Le premier Rapport ministériel, déposé en novembre 2002, s'intitulait « L'équité salariale : un poids, une mesure »⁴ et, conformément à l'article 130 de la LÉS de l'époque, il ne s'intéressait à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* que dans les entreprises de moins de 50 personnes salariées. Ce Rapport ministériel de 2002 sur l'équité salariale dans les petites entreprises suivait de quelques mois une consultation entreprise sur la même question par la Commission de l'équité salariale⁵.

En 2006, même scénario. La CSD réagissait au document de consultation, déposé en juin 2006, découlant des travaux préparatoires au Rapport sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* de 2006 par un mémoire intitulé « L'équité salariale sans les salariées? Des lacunes à corriger! »⁶.

En novembre 2006, le ministre du Travail déposait son deuxième rapport sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, à l'occasion du dixième anniversaire

⁴ « Position de la CSD sur le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées », mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, le 17 janvier 2003, 15 pages. Pour alléger le texte, nous appellerons à l'avenir *Rapport ministériel de 2002*, le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, intitulé « L'équité salariale, un poids, une mesure », novembre 2002, 54 pages.

⁵ « Position de la CSD sur le document de consultation de la Commission de l'équité salariale », mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, le 2 octobre 2002, 15 pages.

⁶ Mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, le 20 septembre 2006, 23 pages. À l'avenir, encore une fois pour alléger le texte, nous appellerons *Rapport ministériel de 2006*, le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, intitulé « Un acquis à maintenir », novembre 2006, 119 pages.

de l'adoption de la Loi⁷, intitulé cette fois « Un acquis à maintenir ». La commission parlementaire devant étudier ce rapport a été repoussée de quelques mois à cause du déclenchement des élections et elle s'est finalement tenue en février 2008. La CSD a présenté son mémoire, intitulé « Les dix ans de la Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir, une mise en œuvre à accélérer », le 26 février 2008 devant la Commission de l'économie et du travail. Nous concluons ce mémoire sur ces mots, toujours d'actualité :

Nous proposons que la participation des salariéEs à la démarche d'équité salariale et à son maintien soit expressément prévue à la loi, et ce, peu importe la taille de l'entreprise. Pour nous, il demeure inadmissible que l'employeur puisse déterminer seul les ajustements salariaux et que le seul recours des salariées soit de déposer une plainte une fois la démarche terminée, sous prétexte qu'une entreprise est de petite taille. Un comité paritaire d'équité salariale doit être formé dans tous les milieux de travail parce que l'évaluation des emplois, les outils pour ce faire, la comparaison des écarts salariaux, l'établissement des catégories d'emploi sont autant d'étapes de la démarche auxquelles les premières concernées doivent être associées : les salariées.

De plus, en mars 2009, au moment du débat sur le projet de loi 25, la CSD avait déposé un mémoire intitulé « Un coup de barre pour l'équité », encore une fois devant la Commission de l'économie et du travail. Elle saluait l'initiative du ministre du Travail d'alors, M. David Whissell, de donner une impulsion nouvelle envers l'atteinte de l'équité salariale en donnant une nouvelle échéance pour réaliser les exercices d'équité salariale, de même qu'en donnant de nouveaux moyens – budgétaires et législatifs – à la Commission de l'équité salariale pour réaliser sa

⁷ Encore une fois en conformité avec l'article 130 de la Loi de l'époque. Cet article a été amendé en 2009 et le prochain rendez-vous a été fixé à 2019.

mission, tout en critiquant le fait que le maintien de l'équité salariale demeurerait le parent pauvre de cette réforme de la *Loi sur l'équité salariale*.

Enfin, en février 2011, la CSD avait insisté pour que non seulement le gouvernement ne mette pas en vigueur les articles 217 à 248 « *concernant la Commission [de l'équité salariale] tant que ses travaux ne seront pas terminés* » (dixit Michèle Courchesne) mais qu'il les retire complètement du projet de loi 130 dans son mémoire intitulé « L'abolition de la Commission de l'équité salariale, un recul inacceptable pour les femmes du Québec », présenté devant la Commission des finances publiques, sur le projet de loi 130 qui contenait notamment un projet d'absorption de la Commission de l'équité salariale par la Commission des normes du travail.

Et nous avons eu gain de cause, la *Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux 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* a été adopté sans les articles concernant la CÉS.

Nous partageons l'analyse de la ministre Courchesne à l'effet qu'il restait encore beaucoup de travail à faire, que le mandat de la Commission était loin d'être complété et que ce n'était pas le moment de priver les femmes du Québec d'un moyen de mettre en œuvre l'équité salariale. Mais nous ne partageons pas le moyen qu'elle mettait de l'avant, qui était de suspendre la mise en vigueur des articles du projet de loi 130 qui touchaient à la Commission de l'équité salariale.

Selon nous, le caractère particulièrement complexe de la loi méritait qu'elle soit mise en application par une commission dont c'est la mission centrale et nous affirmions que ce n'était qu'à la prochaine révision de la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il serait temps de faire un bilan exhaustif de son application afin de décider du

sort qu'on ferait subir à la Commission. Et l'heure de ce prochain bilan avait été fixée au 28 mai 2019 par la loi de 2009 (qui a modifié l'article 130 de la LÉS pour y inscrire l'échéance de 2019), la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, faut-il le rappeler.

L'ATTEINTE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, UN EXERCICE COMPLEXE

Nous ne pensons pas que les circonstances aient changé à ce point en quatre ans pour que l'heure soit venue de remettre à nouveau en cause le rôle de la Commission de l'équité salariale par une fusion mal ciblée. En 2011, nous estimions qu'au rythme où allaient les choses, toutes les entreprises auraient réalisé leur exercice d'équité salariale en 2032 ou en 2033⁸ et, surtout, qu'elles ne l'auraient pas toutes réalisé en conformité avec la loi, loin de là.

Or, pour atteindre l'équité salariale, il faut démasquer la discrimination systémique qui, par essence, passe inaperçue si l'exercice n'est pas mené sérieusement. En quoi consiste alors un exercice d'équité salariale?

À révéler, débusquer, puis à éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques de rémunération. Si une partie de l'écart salarial hommes-femmes peut être expliquée par une ancienneté plus importante ou par un plus grand nombre d'heures rémunérées, ça n'explique pas tout. Le reste des écarts relève de la discrimination systémique fondée sur le sexe, une discrimination qui est très subtile et pas toujours intentionnelle. Elle provient de :

⁸ En 2006, dix ans après l'adoption de la loi, il y avait seulement 47 % des entreprises qui disaient avoir complété leur exercice d'équité salariale. Quatre ans plus tard, ce chiffre avait atteint 55 %, soit une progression de 8 % en quatre ans. À ce rythme, ça prendrait entre 22 et 23 ans pour combler les 45 % restants, d'où l'estimation de 2032 – 2033.

Voir le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Un acquis à maintenir*, novembre 2006, page 55, pour la donnée de 47 %. On trouve ce rapport sur le web, au www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rapp-2006.pdf.

C'est Louise Marchand elle-même, quand elle s'apprêtait à quitter la présidence de la CÉS, qui affirmait qu'à la fin de 2010 « environ 45 % des employeurs concernés manquent toujours à cette responsabilité patronale ». Voir « Équité salariale : Maintenant obligatoire », *Journal de Québec*, 11 janvier 2011, p. 43.

(...) pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.

La discrimination systémique fondée sur le sexe peut s'être infiltrée dans les façons de faire, entre autres dans les pratiques de rémunération. Elle résulte de facteurs historiques, économiques et culturels. Ainsi, dans le passé, l'importance des tâches accomplies par les femmes a pu être négligée lors de la détermination de la rémunération. À titre d'exemple, on a pu accorder une importance à la force physique associée aux emplois masculins sans accorder une importance à la dextérité manuelle rattachée aux catégories d'emplois à prédominance féminine.⁹

Il a fallu plusieurs années avant que la Commission ne réussisse à développer les outils qui allaient permettre aux milieux de travail de mieux comprendre les tenants et aboutissants de la *Loi sur l'équité salariale* : outre le concept d'équité salariale, il y a aussi l'établissement des catégories d'emploi à prédominance féminine, la conception d'un plan d'évaluation et d'une pondération permettant de reconnaître tant l'apport des hommes que des femmes au succès d'une entreprise, d'un service, etc. Il y a la volonté de bien définir le travail produit par les femmes, de dépasser la conception globalisante et méprisante du « travail de bureau » et du « service à la clientèle », par exemple, pour y voir les qualités nécessaires à la réalisation de ce type de travail (simultanéité des tâches, capacité d'écoute, empathie...), les difficultés inhérentes, de même que les savoir-faire particuliers qui sont développés au fil de l'expérience, etc.

Une évaluation de tâches dont le résultat est égal à zéro, pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine, en termes de correctif salarial est pour le

⁹ Tiré du « Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien », p. 2. Le guide est disponible sur le site internet de la Commission, au www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/guidedetaille.pdf.

moins suspecte. Une démarche systématique, analytique et non sexiste est nécessaire pour identifier des correctifs financiers à apporter à une discrimination systémique (cachée dans le système). Il faut avoir l'esprit ouvert, vouloir dépasser les préjugés sexistes, réfléchir aux biais discriminatoires, accepter d'avoir des surprises, valider notre démarche afin d'offrir aux personnes œuvrant dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine un salaire égal pour un travail équivalent (même si ce travail est différent), par rapport à une catégorie d'emploi à prédominance masculine servant de comparateur.

Le gouvernement devrait avoir l'honnêteté d'admettre que ce n'est pas parce qu'une entreprise déclare avoir complété son exercice d'équité salariale que celui-ci a été réalisé conformément à la Loi. L'analyse des résultats du *Rapport ministériel de 2006* ne peut mener à une conclusion autre que celle qu'une bonne proportion des exercices d'équité salariale avaient été faits n'importe comment. Rappelons quelques données surprenantes :

- seulement 80 % des grandes entreprises (celles de 100 salariés et plus) déclaraient avoir mis sur pied un comité d'équité salariale alors qu'il s'agissait d'une obligation pour cette catégorie d'entreprise;
- 81 % des grandes entreprises avaient identifié des catégories d'emplois à prédominance féminine. C'est donc dire que 19 % des entreprises de 100 salariés et plus n'en ont identifié **aucune!** (prévu à l'article 50, paragraphe 1);
- le même pourcentage (19 %) d'entreprises n'ont pas déterminé la méthode ou les outils d'évaluation (article 50, paragraphe 2), elles n'ont pas non plus évalué ni comparé les catégories d'emplois (article 50, paragraphe 3)¹⁰.

¹⁰ *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Un acquis à maintenir*, novembre 2006, tableau XXVII, page 59. C'est pour alléger le texte que nous appelons ce rapport le *Rapport ministériel de 2006*.

Faisons ensemble un petit exercice : essayons donc d'imaginer une entreprise de 100 salariéEs et plus qui ne comporterait aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine, une grande entreprise où il n'y aurait ni réceptionniste, ni secrétaire, pas même un commis à la comptabilité! Dans les faits, c'est tout simplement impossible!

Et ce, quand bien même ces postes seraient tous occupés par des hommes au sein de 19 % des grandes entreprises. En effet, cette situation – improbable – ne changerait strictement rien au fait que les professions de réceptionniste, de secrétaire et de commis à la comptabilité correspondent à un stéréotype féminin, le critère le plus déterminant des quatre critères prévus à l'article 55, selon l'esprit de la Loi. Il n'y a qu'une conclusion à en tirer : les exercices d'équité salariale dans ces entreprises ont tout simplement été bâclés, pour rester polis dans nos commentaires!

Et le portrait était encore pire pour les moyennes entreprises (celle de 50 à 99 personnes salariées) qui ont pourtant les mêmes obligations que les grandes entreprises en ce qui a trait aux quatre étapes à respecter du programme d'équité salariale¹¹ :

- ce ne sont que 56 % des moyennes entreprises qui ont identifié des catégories d'emplois à prédominance féminine. C'est dire que près de la moitié des entreprises

¹¹ En effet, les entreprises, dès qu'elles ont 50 salariéEs ou plus, doivent établir un programme d'équité salariale qui respecte les quatre étapes suivantes (article 50 de la LÉS) :

- 1- l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise;
- 2- la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
- 3- l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
- 4- les modalités de versement des ajustements salariaux.

de 50 à 99 personnes salariées n'ont pas trouvé une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine. Admettons que certaines d'entre elles, celles dont le nombre de salariéEs se rapproche de 50, peuvent fonctionner sans réceptionniste ni secrétaire, il n'est pas plausible que ce soit le cas pour près de la moitié des moyennes entreprises. Encore ici, il y a eu vice flagrant, mais rien n'est proposé pour corriger les erreurs passées;

- dans la même veine, seulement 56 % des moyennes entreprises déclarent avoir déterminé la méthode ou les outils d'évaluation, avoir évalué puis comparé les catégories d'emplois¹².

Il y a donc eu de nombreux problèmes avec les exercices d'équité salariale réalisés jusqu'au *Rapport ministériel de 2006*. Pour éviter que ces problèmes ne se reproduisent, il nous faut une Commission qui soit à la fois capable de continuer de développer des outils qui permettront de clarifier les complexités de la Loi, d'intervenir auprès des entreprises encore récalcitrantes et d'ordonner la correction des erreurs.

Comme le soulignait à juste titre Louise Marchand, au moment de quitter la présidence de la CÉS, le premier réflexe est de se dire : « *Dans notre organisation, les femmes et les hommes qui occupent le même poste (que ce soit réceptionniste, secrétaire, pompier, négociateur ou autres) gagnent le même salaire, nos pratiques de rémunération sont équitables* »¹³.

Or, les problèmes d'équité ne se situent presque jamais là, comme elle le souligne avec justesse. Ils se situent dans le fait que les emplois à prédominance féminine sont systématiquement sous-évalués par rapport aux emplois généralement

¹² Rapport ministériel de 2006, tableau XXVII, page 59.

¹³ « Équité salariale : Maintenant obligatoire », *Journal de Québec*, 11 janvier 2011, p. 43.



occupés par les hommes. Et c'est précisément cette injustice que la *Loi sur l'équité salariale* (article 1) vise à corriger.

LA FUSION PROPOSÉE NE PERMETTRA PAS D'ASSURER LE DROIT À L'ÉQUITÉ SALARIALE

Nous estimons que cette injustice ne sera pas corrigée en fusionnant la Commission de l'équité salariale avec deux commissions très différentes, dont une – la CSST pour ne pas la nommer – dispose de moyens financiers tels qu'ils risquent de lui permettre d'avaler les deux autres commissions sans pouvoir préserver la spécificité de la CÉS.

Or, il aura fallu plusieurs années pour que la Commission de l'équité salariale développe l'expertise et les outils dont les milieux de travail avaient besoin pour faire des exercices d'équité salariale qui soient respectueux de l'esprit de la loi parce que la CÉS est chargée d'appliquer un des droits les plus complexes qui soit. Une fusion mal ciblée ne peut réussir à assurer l'exercice du droit à l'équité salariale.

Démanteler la CÉS pour en faire une composante d'une énorme commission ne doit pas équivaloir à soumettre à nouveau l'atteinte de l'équité salariale au rapport de force entre les parties, alors que le législateur avait clairement voulu mettre l'équité salariale à l'abri des aléas de la négociation en adoptant une loi spécifique et en la faisant appliquer par une structure spécifique. Refaire entrer en jeu le rapport de forces entre les parties est particulièrement inique dans les milieux non syndiqués, même avec l'appui d'une nouvelle commission, parce que l'employeur est en position de domination sans partage.

À l'heure actuelle, il est bon de préciser que, si le rôle de la CÉS, est double (rôle de conseil et de soutien, d'une part, et rôle décisionnel et d'orientation, d'autre part)

cette dualité n'empêche pas qu'il y ait unité en termes de vision, de façon de faire et de compétence en équité salariale. Dans son rôle de conseil et de soutien, la CÉS est neutre à l'égard des parties – patronales et syndicales. Dans son rôle décisionnel et d'orientation, la CÉS procède à des enquêtes selon le mode non contradictoire, ce qui contribue à éviter la judiciarisation des exercices d'équité et de maintien de l'équité salariale. De plus, les deux rôles sont liés l'un à l'autre : le rôle de conseil et de soutien est orienté vers l'objectif établi par la Loi en fonction des décisions et orientations adoptées par la CÉS; et le rôle décisionnel et d'orientation bénéficie en retour des « apprentissages » tirés du rôle de conseil et de soutien. Ce qui produit un niveau de cohérence et d'expertise très élevé en matière d'équité salariale de la part des agents de la CÉS.

De plus, nous devons souligner l'importance du pouvoir d'intervention de la CÉS, soit de sa propre initiative, soit à la suite d'une plainte ou pour régler un différend. La CÉS offre également un service de conciliation permettant d'aider les parties à corriger la discrimination salariale en évitant la judiciarisation. Trop de femmes se retrouvent sans rapport de force devant leur employeur. La Commission doit jouer un rôle éducatif et facilitant pour corriger la discrimination salariale à l'égard des emplois de catégories féminines.

Pourquoi ne pas se donner le temps de faire un bilan qualitatif et quantitatif exhaustif de l'équité salariale et de son maintien en vue du rapport prévu en 2019? Les travailleuses du Québec n'ont surtout pas besoin de l'instabilité que va créer le changement organisationnel proposé en pleine période d'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les entreprises qui ont réalisé l'exercice initial.

Si le gouvernement tient à tout prix à ce qu'il y ait modification de structure, doit-il y avoir nécessairement fusion d'organismes? Pour nous, il serait beaucoup plus logique de rapprocher le fonctionnement de la CÉS de celui de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) parce que :

Le droit à l'équité salariale est une composante du droit à l'égalité et, par conséquent, un droit fondamental et quasi constitutionnel. Voici comment s'exprime la juge Julien à ce sujet :

[...] Le droit à un salaire égal pour un travail équivalent apparaît à l'article 19 de la *Charte québécoise*. Ce droit constitue une composante de celui, plus étendu, du droit à l'égalité protégé par l'article 10 de cette *Charte*. La **Loi** veut remédier aux carences constatées dans la mise en œuvre du droit à l'égalité dans le contexte de la discrimination salariale. **Même si cette mise en œuvre apparaît dans une loi distincte de la *Charte québécoise*, le droit protégé ne perd pas son caractère fondamental. Une loi proactive constitue une modalité simplement différente de mise en œuvre d'un droit fondamental.**

L'intention du législateur est clairement de corriger les écarts salariaux, dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe, par les mesures prévues à la LÉS, lesquelles s'appliquent à tous les employeurs et salariés inclus dans son champ d'application.¹⁴

En pratique, ça signifierait reproduire ce qui se fait pour la CDPDJ en matière de nomination de la présidente et des membres de la CÉS, c'est-à-dire que la présidente et les membres de la commission doivent être nommés par l'Assemblée nationale et non par le gouvernement. Et ce, dans le but d'accorder à la présidente et aux membres une plus grande indépendance par rapport au gouvernement parce que les décisions de la commission, peu importe sa forme, peuvent viser l'État en tant qu'employeur. Une situation qui risque d'entraîner des conséquences financières importantes pour un gouvernement et ce dernier ne doit pas pouvoir influencer, ni avoir l'apparence de pouvoir influencer les décideurs en vue de réduire la note. C'est un droit que l'on protège et non une capacité de payer. Les nominations devraient donc être approuvées par au moins les deux tiers des

¹⁴ Josefowich et Boisvert-Berthold c. Université de Sherbrooke, 2014 QCCRT 0726, 104LÉS. Sur le web, au http://www.crt.gouv.qc.ca/uploads/tx_crtdecisions/2014_QCCRT_0726.pdf

députés de l'Assemblée nationale et le mandat de la présidente et des membres ne doit pas pouvoir être écourté par le gouvernement.

Il faut aussi abroger l'article 232 du projet de loi 42 qui permet à un des vice-présidents en charge des questions relatives à la *Loi sur l'équité salariale* de rendre des décisions seul pour une période de deux ans alors que, par son rôle de tribunal actuel, les décisions sont rendues par la présidence de la CÉS et les deux membres nommés par le gouvernement, donc par un banc de trois personnes. La complexité de la *Loi sur l'équité salariale* et de la discrimination systémique justifie que soient maintenues ces décisions à trois personnes dans toute nouvelle structure d'application de la loi.

La révision de la loi aurait aussi du être l'occasion de donner aux milieux de travail la possibilité de corriger les erreurs du passé tant il est évident pour nous qu'une bonne partie des exercices ont été bâclés, souvent avec un but décidé d'avance : que les exercices ne coûtent pas un sou aux entreprises en correctifs salariaux.

Enfin, nous nous inscrivons en faux contre l'argument à l'effet que la fusion des trois commissions permettra d'offrir davantage de services dans un nombre plus élevé de bureaux puisque, par exemple, l'actuelle CÉS aurait des antennes régionales grâce au partage des bureaux avec l'actuelle CSST. Pour nous, des bureaux où il n'y aurait pas le personnel compétent ni l'expertise nécessaire en chacune des matières couvertes par la CDSST n'est pas un argument valable. Nous doutons fortement que la fusion proposée par le gouvernement produise des synergies susceptibles d'accroître l'efficacité de la nouvelle structure par rapport à la situation actuelle parce que les missions, les champs d'expertise, les méthodes d'enquête sont trop différentes les unes des autres.

CONCLUSION

Le gouvernement propose la fusion des organismes responsables de l'encadrement du travail sans qu'il y ait eu de demandes manifestes exprimées en ce sens. On s'interroge donc sur cet activisme « structural » du gouvernement. Surtout que l'argument de réaliser des économies en procédant à ces fusions ne tient pas, tant les missions, les façons de faire, les expertises sont différentes d'une commission visée à l'autre. Il n'y aura pas ou peu d'économies à faire aussi en ce qui concerne le Tribunal administratif du travail parce que la « facture » reliée à la présence des membres paritaires (aux Bureaux de révision paritaire, puis à la CLP) a toujours été payée par les employeurs puisqu'ils sont responsables, en dernière instance, d'avoir fait défaut à leur obligation d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

La présence des membres paritaires est bien loin de n'être qu'un coût à assumer, elle représente surtout un moyen sûr et peu coûteux d'améliorer l'accès à la justice, tout en déjudiciarisant le processus et en l'humanisant, une chose particulièrement importante pour les travailleuses et les travailleurs non représentés, le plus souvent des non syndiqués. Nous revendiquons donc le maintien des membres paritaires en matière de lésions professionnelles.

En ce qui concerne l'équité salariale, nous pensons qu'il serait nettement plus sage d'attendre 2019 avant de toucher à la structure d'application de la Loi, soit l'échéance fixée par la loi de 2009 adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, afin que tous les intervenantEs concernéEs puissent avoir en mains les résultats du processus voté de révision de la *Loi sur l'équité salariale*. D'ici là, nous contestons tout bonnement le besoin de fusionner la CÉS avec un autre organisme. Nous

pensons plutôt que la CÉS doit être préservée, mais que son fonctionnement doit être rapproché de celui de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) à cause de la parenté entre les deux commissions chargées de faire appliquer des droits fondamentaux complexes.

Forte de ce constat, la CSD suggère au gouvernement, si celui-ci tient mordicus à procéder à une fusion, de le faire avec la CDPDJ parce qu'il s'agit de l'application de l'équité salariale, un droit fondamental et quasi constitutionnel. La CDPDJ possède l'expertise dans ce domaine, alors que la CSST et la CNT, outre le fait qu'elles encadrent aussi le travail, n'ont pas ce genre de complexité à gérer. De plus, la fusion que nous proposons risque moins d'ébranler le rôle de la CÉS à un moment où l'équité salariale est encore loin d'être atteinte, même près de vingt ans après l'adoption de la loi.

Et la réforme proposée aurait dû être l'occasion de mettre l'emphase sur les responsabilités de la CÉS qui vont dans le sens de mieux outiller les milieux de travail pour qu'ils réalisent en réelle concertation leurs exercices d'équité salariale et de maintien de cette équité en conformité avec la Loi, c'est-à-dire en débusquant réellement la discrimination systémique présente dans leur politique de rémunération.