



Pour l'équité salariale : contre le projet de loi C-10
Les droits des femmes ne sont pas négociables!

février 2009

La fin de l'équité salariale pour les femmes dans la fonction publique fédérale

Commentaires de l'AFPC sur la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*

Introduction

Le gouvernement fédéral a annoncé dans son Énoncé économique du 27 novembre 2008 ses plans d'abolir l'accès à la Commission canadienne des droits de la personne pour les travailleuses de la fonction publique qui soulèvent des questions d'équité salariale. Le gouvernement fédéral a inclus dans la *Loi d'exécution du Budget* qu'il a déposée le 6 février 2009 un projet de loi qui transformera radicalement la loi sur l'équité salariale pour la fonction publique fédérale.

La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* limitera la teneur et l'application de l'équité salariale dans le secteur public. Ce projet de loi retirerait le droit des travailleuses et travailleurs du secteur public de présenter des plaintes en matière d'équité salariale à la Commission canadienne des droits de la personne. Le projet de loi, en redéfinissant la notion de « groupes ou catégories d'emplois à prédominance féminine » à des groupes composés d'au moins 70 p. 100 de femmes, fera en sorte qu'il sera plus difficile dorénavant de réclamer l'équité salariale. Il redéfinit aussi les critères utilisés pour évaluer si le travail est de « valeur égale ».

Pour nous, le plus inquiétant encore, c'est que ce projet de loi transforme l'équité salariale en « question de rémunération équitable » qui doit être discutée à la table de négociation. Si l'équité salariale n'est pas réalisée par l'entremise du processus de négociation, les employées peuvent présenter une plainte à titre individuel à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, mais sans le soutien de leur syndicat : en fait, ce projet de loi imposerait une amende de 50 000 \$ aux syndicats qui encourageraient ou aideraient leurs propres membres à présenter une plainte en matière d'équité salariale!

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis 1977. La Cour suprême du Canada a reconnu que si un gouvernement viole le droit des femmes à l'équité salariale, il enfreint aussi leurs droits constitutionnels à l'égalité. L'équité salariale est reconnue par la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* des Nations Unies et elle est protégée dans la *Convention 100 de l'Organisation internationale du travail*.



www.psac-afpc.com

En 2004, après avoir mené des consultations exhaustives, étudié et analysé le sujet en profondeur, le Groupe de travail sur l'équité salariale a conclu que nos règles courantes d'équité salariale fonctionnent mal. Il a recommandé l'adoption d'une loi fédérale sur l'équité salariale qui obligerait les employeurs assujettis à la réglementation fédérale à examiner leurs pratiques salariales, à déterminer les écarts salariaux et à élaborer un plan d'équité salariale pour corriger les écarts salariaux discriminatoires. Il a recommandé la création d'une commission de l'équité salariale et d'un tribunal de l'équité salariale, basés sur les modèles de lois proactives qui existent en Ontario et au Québec. Même si ces recommandations ont recueilli un large consensus, le gouvernement Harper a refusé avec obstination de les mettre en oeuvre.

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne qui ne doit pas servir de monnaie d'échange à une table de négociation. C'est encore plus vrai quand l'employeur impose unilatéralement des taux de salaire obligatoires comme le gouvernement fédéral le fait dans la *Loi sur le contrôle des dépenses*, qui fait aussi partie du même projet de loi omnibus que les mesures sur l'équité salariale.

Ce projet de loi démontre encore une fois comment le gouvernement Harper s'en prend aux droits des femmes. Voilà donc une autre raison pour les membres de l'AFPC de s'informer, de se mobiliser et de s'organiser contre ces politiques sexistes et discriminatoires.

Voici **4** raisons de s'opposer à la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* :

1. Elle limite la portée de l'équité salariale dans la fonction publique

L'article 394 de la *Loi d'exécution du Budget (2009)* prévoit la promulgation de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.¹

➤ **Seulement certains employeurs sont visés par ce projet de loi**

Ce projet de loi s'applique aux employeurs suivants : le Conseil du Trésor, les organismes séparés et la GRC (article 2, définissant ce qu'est un « employeur »). Il ne s'applique pas au secteur privé assujetti à la réglementation fédérale.

➤ **La notion de « rémunération équitable » remplace l'équité salariale**

Ce projet de loi ne mentionne pas une seule fois les mots « équité salariale ». Il introduit la nouvelle notion de « rémunération équitable », sans jamais la définir. Cette

¹ Les numéros d'article mentionnés dans le présent document correspondent aux articles de cette *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* proposée.

expression suscitera beaucoup d'incertitudes, parce qu'elle est nouvelle et inconnue dans les lois canadiennes et internationales sur les droits de la personne.

Et l'incertitude sera encore plus grande parce que le projet de loi change les critères pour évaluer si le travail d'une femme est de valeur égale à celui d'un homme.

➤ ***La sous-évaluation du travail des femmes***

En vertu du régime actuel, constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les travailleuses et travailleurs d'un même établissement qui exécutent du travail de valeur égale. Dans l'évaluation de la valeur du travail accompli par les employées, le critère à appliquer est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour son exécution, compte tenu des conditions de travail (article 11, *Loi canadienne sur les droits de la personne*).

Le projet de loi ajouterait à ces critères bien connus les facteurs suivants :

... les besoins de l'employeur en matière de recrutement et de maintien de l'effectif pour ce groupe ou cette catégorie, compte tenu des *compétences* requises pour l'exécution du travail et *de la demande, sur le marché*, d'employés les possédant. (alinéa 4(2)b) – c'est nous qui avons mis les italiques)

➤ ***Un assujettissement aux lois du marché***

La référence au « marché » n'est pas propice à l'instauration de l'équité salariale, parce que c'est justement ce marché qui a toujours sous-évalué le travail des femmes. Les défenseurs de l'équité salariale ont souvent expliqué au gouvernement fédéral que le marché libre ne produira jamais des résultats équitables pour les femmes et les autres travailleurs désavantagés. Il faut précisément une loi proactive sur l'équité salariale pour corriger les effets des partis pris sexistes et racistes sur le marché du travail.

Au moment où l'économie mondiale est en crise à cause des excès du « libre marché », c'est ironique de voir le gouvernement Harper insister pour inclure une référence au marché non seulement dans ce passage, mais également dans le préambule du projet de loi².

➤ ***La restriction du bassin des emplois comparables***

En plus des nouveaux critères d'évaluation, le projet de loi semble aussi limiter à la même unité de négociation les groupes d'emplois ou les catégories d'emplois qui peuvent être comparés au cours d'une « évaluation en matière de rémunération équitable » :

² « Attendu ... que les employeurs du secteur public fédéral opèrent dans une économie de marché, »

« Sous réserve des règlements, dans le cadre de l'évaluation en matière de rémunération équitable à l'égard d'un groupe d'emplois ou d'une catégorie d'emplois, il ne peut être tenu compte :

a) dans le cas des groupes d'emplois ou des catégories d'emplois au sein des ministères ou des secteurs de l'administration publique... que des groupes d'emplois ou catégories d'emplois, selon le cas, au sein de ces ministères et secteurs... »
(paragraphe 4(3))

Dans le même ordre d'idées, les groupes d'emplois³ ou les catégories d'emplois au sein d'un organisme distinct, des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada peuvent être comparés seulement à des groupes d'emplois ou à des catégories d'emplois au sein de l'organisme distinct, ou des Forces canadiennes ou de la GRC (paragraphe 4(3)). Cela signifie qu'au lieu de pouvoir comparer la valeur des emplois occupés habituellement par des femmes dans l'ensemble de la fonction publique à des emplois de valeur comparable qui sont occupés habituellement par des hommes dans la fonction publique, la comparaison devra être faite à une échelle beaucoup plus petite.

➤ ***Céder sous la pression des employeurs***

Est-ce une coïncidence que FETCO, l'organisation des employeurs assujettis à la réglementation fédérale, fait du lobbying depuis des années pour obtenir précisément l'adoption de cette approche? Attendons-nous à voir FEDCO exercer énormément de pression pour obtenir un cadre législatif semblable dans le secteur privé au cours des prochains mois.

➤ ***Les femmes perdent de l'importance***

Le projet de loi redéfinit ce qu'est un groupe « à prédominance féminine », en établissant qu'il s'agit d'un groupe d'emplois ou d'une catégorie d'emplois dont l'effectif comporte soixante-dix pour cent ou plus d'employés de sexe féminin. Il sera ainsi plus difficile de soulever des questions d'équité salariale dans la plupart des lieux de travail de la fonction publique. Il existe actuellement au moins 10 groupes « à prédominance féminine » parmi les membres de l'AFPC dans la fonction publique. Si ce projet de loi devait être adopté, il n'en resterait plus que cinq. Par exemple, parmi les 2 963 travailleurs et travailleuses des « Services d'information », 2 039 sont des femmes, constituant 68,8 p. du groupe. Les nouvelles règles feraient en sorte que ces femmes n'auraient pas le droit de réclamer l'équité salariale.

³ Définition de catégorie d'emplois : « Au sein d'un même groupe d'emplois, ensemble de postes qui comportent des fonctions et des responsabilités semblables, exigent des compétences semblables, relèvent du même régime de rémunération et offrent la même gamme de taux de salaire. » (article 2) Les groupes d'emplois seront définis par le règlement. Le gouvernement peut, par règlement, « limiter » les groupes d'emplois ou les catégories d'emplois dont il doit être tenu compte dans le cadre de l'évaluation en matière de rémunération équitable. (alinéa 4(5)d))

2. Le projet de loi fait de l'équité salariale un enjeu de la négociation

➤ **Nouvelle responsabilité syndicale**

Le projet de loi oblige l'employeur, ainsi que le syndicat à partir de maintenant, de prendre des mesures pour fournir une rémunération équitable aux employés :

« L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour offrir, en conformité avec la présente loi, une rémunération équitable à ses employés non syndiqués. À l'égard des employés syndiqués, cette obligation incombe à l'employeur et à l'agent négociateur. » (paragraphe 3(1))

Cependant, il est difficile de voir comment les agents négociateurs peuvent « offrir » la rémunération équitable, étant donné que ce ne sont pas eux qui payent les travailleuses et les travailleurs. De plus, c'est l'employeur, et non le syndicat, qui décide dans quelle catégorie classer des emplois différents, et cela influencera ultimement l'évaluation de l'emploi. Même si les salaires et les conditions de travail sont – dans une certaine mesure – l'objet de la négociation collective, l'employeur conserve en fin de compte ses prérogatives patronales.

➤ **L'équité salariale soumise aux aléas de la négociation**

En vertu de ce projet de loi, le nouveau mécanisme de «rémunération équitable» est directement lié à la négociation collective pour les employés syndiqués⁴. Les paragraphes suivants résument le processus qui serait établi en vertu de ce projet de loi.

➤ **La « déclaration » de l'employeur**

Avant l'expiration de la convention collective, l'employeur doit fournir à l'agent négociateur une déclaration énonçant, à l'égard de chaque groupe d'emplois, le nombre d'employés inclus dans le groupe et leur répartition par sexe. L'agent négociateur doit ensuite mettre ces renseignements à la disposition de tous les employés (paragraphe 12(1)). Des dispositions spéciales s'appliquent s'il n'existe pas encore de convention collective.

➤ **Aucune obligation de fournir l'information pertinente au syndicat**

En vertu de ce projet de loi, les seuls renseignements que l'employeur est tenu de fournir au syndicat sont les renseignements sur la répartition par sexe des différents

⁴ La loi crée deux séries de procédures pour les employés syndiqués et non syndiqués. Les procédures des employés non syndiqués ne sont pas résumées ici.

groupes. Notre expérience révèle que cela est complètement inadéquat aux fins d'une évaluation en matière d'équité salariale. Beaucoup plus de renseignements sur les différents groupes à prédominance masculine et féminine seraient également requis. Cela inclurait les descriptions de travail complètes, ainsi que toutes les informations sur tous les facteurs d'équité ainsi que les organigrammes.

➤ ***Aucune obligation de réviser les pratiques salariales***

Le projet de loi ne semble pas vraiment créer une obligation pour l'employeur de revoir ses pratiques salariales et d'établir les écarts salariaux qui existent.

« L'employeur et l'agent négociateur, avant d'entamer des négociations collectives, effectuent chacun des travaux préparatoires afin d'être en mesure, au cours des négociations collectives, de soulever toute question relative à la rémunération équitable à verser aux employés appartenant à une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou d'en traiter ». (article 13)

Il est donc trompeur de dire que c'est une loi « proactive » concernant l'équité dans la rémunération, comme l'énonce le préambule du projet de loi.

➤ ***Pas d'évaluation conjointe***

Le projet de loi semble envisager que des évaluations distinctes en matière de rémunération équitable soient effectuées par chacune des parties. Ce modèle serait très différent d'autres lois où les parties s'entendent sur la façon de faire l'évaluation et l'effectuent conjointement.

Le fait d'avoir deux évaluations distinctes, en plus de gaspiller beaucoup de ressources (ces types d'évaluation exigent beaucoup de temps et de travail), prêterait également flanc à des différends sur celle des deux évaluations qui devrait être acceptée.

De plus, à moins d'inclure une disposition énonçant clairement l'accès du syndicat aux renseignements complets et à tous les employés pendant le temps de travail pour répondre à toutes les questions sur le travail en question, le syndicat aurait beaucoup de difficulté à faire une évaluation de qualité.

➤ ***Les définitions ne sont pas claires***

Malheureusement, le projet de loi définit une « question de rémunération équitable » par une tautologie :

« Il existe une question de rémunération équitable à l'égard d'un groupe d'emplois ou d'une catégorie d'emplois si l'évaluation établit ... que la rémunération versée aux employés qui font partie du groupe ou de la catégorie n'est pas équitable. »
(paragraphe 4(4))

➤ ***Le rapport sur la compensation équitable***

Si une des parties « entend négocier collectivement une question relative à la rémunération équitable à verser aux employés », elle doit fournir à l'autre partie un avis précisant les groupes à prédominance féminine concernés (article 14). Elle doit également « sans délai » (sous réserve d'une amende de 50 000 \$ comme le prévoit l'article 41) fournir à l'autre partie un rapport qui établit les groupes, décrit la méthode utilisée pour évaluer la rémunération inéquitable et propose une solution :

L'employeur ou l'agent négociateur qui soulève une question de rémunération équitable à l'égard d'un groupe d'emplois à prédominance féminine dans le cadre des négociations collectives fournit sans délai à l'autre partie un rapport :

- a) précisant le groupe visé par la question;
- b) énonçant comment l'évaluation en matière de rémunération équitable a été effectuée à l'égard du groupe;
- c) énonçant comment la question devrait être réglée. (article 15)

On peut présumer que la question est négociée ensuite entre les parties, et qu'un accord est conclu – ou non.

➤ ***L'entente portant sur la rémunération équitable***

S'il y a un accord, le projet de loi dit que l'agent négociateur doit présenter un rapport conjointement avec l'employeur indiquant comment l'évaluation en matière de rémunération équitable a été effectuée, avant de présenter la convention collective pour ratification. Si l'employeur et l'agent négociateur ont conclu qu'il existe une question de rémunération équitable, ils doivent préciser « si elle sera réglée pendant la durée de la convention collective proposée ou, sinon, dans quel délai raisonnable elle le sera. » (alinéa 22 b)) Le projet de loi stipule que toute contravention à cet article constitue une infraction et est passible d'une amende de 50 000 \$ (article 41)..

➤ ***Justice différée est justice refusée***

Ce processus permet donc clairement de retarder la mise en oeuvre de l'équité salariale et démontre à quel point le gouvernement s'est éloigné d'une perspective de droits de la personne en matière d'équité salariale! Et un droit de la personne – qu'il s'agisse du droit de ne pas être victime de discrimination raciale, de ne pas se faire harceler ou de ne pas se voir refuser un salaire égal pour du travail de valeur égale – doit normalement être respecté à partir de la date de la promulgation de la loi qui l'a garanti.

Il ne serait pas possible, par exemple, de négocier une convention collective qui stipulerait que l'employeur ne doit pas exercer de discrimination envers les employés de couleur à compter de l'an prochain. C'est dès maintenant que l'employeur doit garantir un milieu de travail exempt de discrimination! Il s'agit là de l'essence même

de la protection des droits de la personne. Pendant combien de temps ce projet de loi permettra-t-il aux employeurs de retarder la mise en oeuvre de l'équité salariale? Et comment pourrait-on tenir les syndicats responsables de ces retards, quand ce ne sont pas eux qui sont responsables du refus d'accorder un salaire égal pour du travail de valeur égale!?

➤ **Le processus de conciliation**

Le projet de loi prévoit que si les parties ne parviennent pas à conclure pas un accord, la question de rémunération équitable peut faire l'objet de la conciliation. Une commission de l'intérêt public déterminerait si un groupe d'emplois est à prédominance féminine, recommanderait comment effectuer l'évaluation en matière de rémunération équitable, et inclurait dans son rapport des recommandations susceptibles de fournir une rémunération équitable aux employés concernés. (article 21)

➤ **L'arbitrage**

La question de rémunération équitable peut également être envoyée en arbitrage conformément aux paragraphes 103(1) et 136(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* :

Le conseil d'arbitrage doit déterminer si tout groupe d'emplois est à prédominance féminine et comment l'évaluation en matière de rémunération équitable sera effectuée à son égard. Il doit rendre une décision arbitrale comportant un plan pour régler cette question « dans un délai raisonnable » (articles 18 et 19).

➤ **Un tribunal spécialisé serait nécessaire**

L'évaluation en matière de rémunération équitable est un exercice qui requiert une grande expertise. C'est la raison pour laquelle les lois proactives sur l'équité salariale prévoient habituellement que les différends seront tranchés par des organismes spécialisés. Ni les arbitres, ni les commissions de l'intérêt public qui font de la conciliation, ni la Commission des relations de travail dans la fonction publique n'ont reçu la formation spéciale pour qu'ils puissent le faire.

3. Le projet de loi force les femmes à présenter leurs plaintes seules – sans le soutien de leur syndicat

➤ **C'est aux travailleuses de soumettre une plainte sans représentation de leur syndicat**

Le projet de loi prévoit un mécanisme de plainte devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), mais il est ouvert seulement à un « employé syndiqué » et non à un agent négociateur (article 23).

➤ ***Le syndicat mis à l'amende pour représenter ses membres***

Mais non seulement le syndicat est-il empêché de présenter une plainte contre un employeur qui refuse d'honorer ses obligations en matière d'équité salariale envers une employée, l'agent négociateur (ou l'employeur) se voit strictement interdire tout comportement pouvant « encourager ou aider » ou aider celle-ci à présenter une plainte (article 36). Un syndicat encourt une amende de 50 000 \$ s'il aide quelque membre à présenter une plainte (article 41).

Il est stupéfiant de constater que ce projet de loi imposerait une amende à un syndicat qui s'acquitte de son obligation légale de représenter ses membres! Et il ne fait aucun doute que sans le soutien du syndicat, les travailleuses n'auraient pas les ressources d'affronter les tactiques légales et les stratégies dilatoires qui font partie de l'arsenal déployé par les employeurs.

➤ ***Le fardeau de la preuve repose sur les travailleuses***

Le projet de loi prévoit que l'employée peut présenter une plainte si elle a des « motifs raisonnables » de croire que son employeur ou son agent négociateur a omis de se conformer aux obligations de l'article 12.⁵

Une employée peut également présenter une plainte si elle est liée par une convention collective et si elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle est membre d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qu'une évaluation en matière de rémunération équitable établirait l'existence d'une question de rémunération équitable. Elle a 60 jours après la « conclusion » de l'accord pour présenter sa plainte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

➤ ***Les pouvoirs de la Commission : à définir***

La Commission a des pouvoirs de réglementation larges concernant les aspects procéduraux et autres de ces plaintes. Nous ne savons pas encore de quoi cette réglementation aura l'air.

⁵ Cela a trait à la disposition selon laquelle l'employeur doit fournir aux employés, et l'agent négociateur doit partager avec les employés, la documentation établissant le nombre d'employés composant chaque groupe d'emplois et le nombre d'hommes et de femmes dans chaque groupe. (article 23)

➤ **Un processus difficile si on n'est pas représenté**

La Commission peut demander une copie de la déclaration déterminant la catégorie d'emplois, les renseignements concernant la prédominance féminine et toute évaluation en matière de rémunération équitable. Elle peut obliger l'employeur et l'agent négociateur à présenter un rapport indiquant comment ils prévoient effectuer une évaluation en matière de rémunération équitable. S'ils ont effectué une évaluation en matière de rémunération équitable et que cette évaluation a établi l'existence d'une « question » de rémunération équitable, la Commission devra connaître « le plan qu'ils ont élaboré pour la régler dans le cadre des prochaines négociations collectives » (article 33).

➤ **Les décisions de la Commission**

Si la Commission décide que l'évaluation en matière de rémunération équitable contient une erreur « manifestement déraisonnable » ou que leur plan de rémunération équitable « ne se traduit pas par des progrès raisonnables » dans le règlement de la question de rémunération équitable, la Commission peut obliger l'employeur et l'agent négociateur à prendre des mesures pour corriger l'erreur ou pour modifier le plan et présenter un rapport décrivant les mesures qui ont été prises.

La Commission peut aussi « modifier la date d'expiration de la convention collective les liant s'il reste plus de deux ans à courir avant son expiration et fixer cette dernière à toute date qu'elle précise comprise dans la période commençant deux ans après la date du prononcé de l'ordonnance et se terminant à la date d'expiration initialement prévue. » (alinéa 33(2)b)).

Si la Commission décide que l'employeur et l'agent négociateur « ont commis une erreur manifestement déraisonnable en s'acquittant de leur obligation », elle peut choisir d'effectuer sa propre évaluation en matière d'évaluation équitable et peut obliger l'employeur et l'agent négociateur à verser un montant forfaitaire à la plaignante. Elle peut aussi « modifier la convention collective » liant l'employeur et l'agent négociateur pour que les employés reçoivent une rémunération équitable. (paragraphe 33(3))

Finalement, la Commission peut ordonner à l'employeur et à l'agent négociateur de payer tout ou partie des dépenses à la plaignante (article 34).

➤ **Des peines légères en cas de représailles**

Les articles 37 et 38 prévoient des sanctions si un employeur ou un agent négociateur a exercé des représailles à l'endroit d'une employée qui présente une plainte concernant une question de rémunération équitable. La sanction prévue dans un tel cas est toutefois très faible, soit la somme de 10 000 \$. (article 40)

➤ **Prouver son innocence**

Étonnamment, l'article 39 stipule que si une plainte en matière de représailles est présentée par écrit, « la présentation par écrit de la plainte constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire. » La constitutionnalité de la disposition d'inversion du fardeau de la preuve serait probablement contestée.

Ce mécanisme signifie aussi que la Commission devra trancher une plainte en matière d'équité salariale présentée par une employée à titre individuel, sans le bénéfice de la participation ou de la représentation du syndicat. Pire encore, le syndicat sera placé en position conflictuelle par rapport à son membre qui a présenté la plainte.

Il est tout simplement aberrant d'imaginer qu'une employée non représentée peut se battre et arriver à passer au travers de ce processus sans le soutien de son syndicat.

4. Le projet de loi interdit l'accès à la Commission canadienne des droits de la personne

L'article 399 de la *Loi d'exécution du Budget* modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en déclarant que la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas compétence pour entendre des plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique. Il ajouterait un nouvel article à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

- 40.2 La Commission n'a pas compétence pour connaître des plaintes faites contre un employeur, au sens de ce terme dans la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, et dénonçant :
- a) soit la perpétration d'actes discriminatoires visés aux articles 7 et 10 dans le cas où la plainte porte sur la disparité salariale entre les hommes et les femmes instaurée ou pratiquée par l'employeur;
 - b) soit la perpétration d'actes discriminatoires visés à l'article 11.

Les plaintes existantes qui sont devant la Commission canadienne des droits de la personne seraient transférées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique lorsque ce projet de loi aura été adopté et aura reçu la sanction royale. Le projet de loi confère à la Commission le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les articles 7, 10 et 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission aurait les mêmes pouvoirs que le Tribunal canadien des droits de la personne, mais elle ne pourrait accorder de réparation pécuniaire que sous la forme d'une somme forfaitaire (paragraphe 396(9)).

Conclusion

Le projet de loi est une violation des droits des femmes à l'égalité

En plus des lacunes dont nous avons fait état dans le présent document, ce projet de loi ne règle pas les nombreux problèmes qui existent à l'heure actuelle en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour les secteurs autres que la fonction publique qui sont assujettis à la réglementation fédérale, comme les sociétés d'État.

Ce projet de loi ne fera rien pour régler les retards et atténuer la frustration des membres de l'AFPC envers la Société canadienne des postes, dans le cas des commis aux écritures et aux règlements qui ont présenté une plainte en matière d'équité salariale il y a plus de 25 ans et qui sont encore devant le tribunal. Il n'aidera pas non plus les travailleuses et travailleurs de Radio-Canada qui sont devant les tribunaux depuis presque 10 ans, réclamant un salaire égal pour du travail de valeur égale. Si le gouvernement fédéral voulait vraiment améliorer la législation fédérale sur l'équité salariale, pourquoi a-t-il laissé tomber ces travailleuses et travailleurs?

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est considérée comme une loi « quasi constitutionnelle ». L'obligation pour l'État de respecter le droit fondamental des travailleuses à l'équité salariale relève du droit constitutionnel à l'égalité, tel que reconnu par la Cour suprême du Canada dans la décision *NAPE*.

L'AFPC est convaincue que l'affaiblissement de l'équité salariale proposée dans ce projet de loi est une violation des droits constitutionnels à l'égalité des travailleuses qui sont prévus par la *Charte*.

Le gouvernement fédéral devrait abandonner ce mauvais projet de loi et mettre en oeuvre les recommandations émises en 2004 par le Groupe de travail sur l'équité salariale. Ce serait un premier pas vers une loi proactive sur l'équité salariale qui ferait une vraie différence dans la vie des travailleuses.