

Mémoire présenté au Programme du travail, d'Emploi et Développement social Canada

Une politique moderne sur les justes salaires

Décembre 2018

Introduction

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) représente 72 000 membres du personnel académique en poste dans les universités et collèges établis d'un océan à l'autre. Nous militons pour des conditions de travail, une rémunération et des avantages sociaux justes afin de favoriser un enseignement de qualité et une recherche innovatrice, tout en faisant progresser l'équité et le respect des droits de la personne au sein de notre profession.

Bon nombre des établissements qui emploient nos membres passent avec le gouvernement fédéral des contrats de services d'éducation, notamment pour la recherche et la formation. Entre 2010 et 2017, 61 établissements d'enseignement postsecondaire ont été assujettis au Programme de contrats fédéraux (PCF)¹ et un survol de la base de données « Contrats octroyés » gérée par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada révèle que plus de 40 établissements d'enseignement postsecondaire ont obtenu des contrats publics cette année.

Le secteur de l'enseignement postsecondaire est largement servi par les syndicats et nous savons très bien que l'existence d'une convention collective ne protège pas automatiquement les employés contre les employeurs qui cherchent à abaisser les normes du travail.

Nous saluons l'engagement du gouvernement fédéral à mettre en œuvre une politique moderne sur les justes salaires. Ce faisant, il se donne un outil pour atteindre ses objectifs plus généraux de promotion du travail décent et pour assurer des salaires et des conditions de travail justes aux travailleurs qui font affaire avec lui.

Notre mémoire répond aux questions suivantes :

- À qui devrait s'appliquer la politique?
- Quelles devraient être les exigences de la politique?
- Comment la politique devrait-elle être appliquée?

À qui devrait s'appliquer la politique?

Nature des contrats visés

La nouvelle politique devrait s'appliquer à tous les contrats du secteur public, autant pour la fourniture de biens et de services que pour des travaux. Le secteur de la construction n'a pas le monopole des pressions à la baisse sur les salaires et de la précarité croissante des emplois. Dans notre secteur, il est estimé que plus du tiers du personnel académique occupe des emplois non permanents et beaucoup moins bien rémunérés que les emplois identiques, mais permanents. Les données du recensement nous indiquent aussi que les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées et les personnes handicapées sont surreprésentés dans les rangs du personnel académique à statut précaire dans les universités et les collèges.

En tant que lieux d'ancrage, les universités et les collèges devraient jouer un rôle essentiel dans l'établissement de normes sur l'emploi équitable et le travail décent. Une politique sur les justes salaires inciterait les employeurs à mettre fin à la discrimination à l'égard des travailleurs.

La nouvelle politique devrait viser tous les projets financés par le gouvernement fédéral ainsi que les contrats entièrement ou partiellement financés par celui-ci. Elle devrait s'appliquer sans égard au modèle de financement.

Sous-traitants et entrepreneurs indépendants

Il devrait être indiqué explicitement dans la nouvelle politique que ses exigences touchent aussi les sous-traitants et les entrepreneurs indépendants. L'article 12 du précédent règlement énonçait que ses dispositions s'appliquaient aussi aux contrats de sous-traitance, mais il devrait être modifié pour inclure formellement les entrepreneurs indépendants.

1. Liste transmise à l'ACPPU par Emploi et Développement social Canada en vertu d'une demande d'accès à l'information, juillet 2018.

Quelles devraient être les exigences de la politique?

Salaires et avantages sociaux

En vertu de la politique précédente, l'organisme gouvernemental adjudicateur était tenu de communiquer au ministère du Travail la nature du contrat proposé et les catégories de main-d'œuvre requises pour son exécution. Le Ministère devait ensuite établir et fournir les échelles des taux de salaires généralement acceptés comme étant courants pour les travailleurs de ces catégories et applicables aux districts en cause. L'article 4, Détermination des justes salaires, du précédent règlement présentait en détail la méthode de calcul des justes salaires. Tout comme le Congrès du travail du Canada (CTC), nous sommes préoccupés par le fait que, même si elles avaient été établies avec les meilleures intentions, les échelles des taux de salaires antérieures étaient en deçà d'un salaire considéré juste dans la catégorie ou le secteur et n'avaient pas été révisées assez régulièrement.

Pour que la nouvelle politique atteigne son objectif d'assurer de justes salaires aux travailleurs, nous joignons notre voix à celle du CTC pour demander que les échelles des taux de salaires soient alignées sur les dispositions des conventions collectives et que les taux soient fixés en fonction du « taux de salaire le plus notable » d'un emploi particulier dans la région et révisés régulièrement. Plus précisément, les échelles pourraient être révisées tous les trois ans, au moment des négociations collectives dans le secteur. Le processus de révision doit être transparent, indépendant de toute volonté politique et reposer sur une formule claire et concise à laquelle travailleurs et employeurs ont facilement accès et qu'ils peuvent comprendre aisément. Pour éviter de pénaliser les employeurs qui accordent des avantages sociaux ou de les décourager de financer ces avantages, les taux de salaires doivent correspondre à la « rémunération globale », qui comprend les avantages sociaux, dont ceux liés à la retraite.

Nous recommandons aussi d'intégrer dans la nouvelle politique une disposition obligeant les employeurs à verser « un salaire égal pour un travail égal » et qui interdirait particulièrement tout écart salarial fondé sur la situation d'emploi des travailleurs (p. ex. temps partiel, temps plein). Une telle disposition irait dans le sens des

changements bienvenus qui sont proposés au *Code canadien du travail*, à savoir le paragraphe 182.1 (1) du projet de loi C-86 :

Il est interdit à l'employeur de payer un employé à un taux de salaire inférieur à celui qu'il paie à un autre employé en raison d'une différence dans leurs situations d'emploi si les conditions ci-après sont réunies: a) les employés travaillent dans le même établissement; b) ils exécutent un travail qui est essentiellement le même; c) les exigences du travail sont essentiellement les mêmes sur le plan des compétences, de l'effort et des responsabilités; d) le travail est exécuté dans des conditions de travail comparables; e) toute autre condition prévue par règlement.

Comme le fait la proposition du projet de loi C-86, la disposition de la nouvelle politique peut préciser que des différences dans les taux de salaires des employés sont acceptables si elles reposent sur l'ancienneté, le mérite, ou la quantité ou la qualité de la production de l'employé.

Non-discrimination

En vertu de la politique précédente, tous les contrats devaient renfermer une clause de non-discrimination dans l'embauche et l'emploi des travailleurs. Nous recommandons d'intégrer dans la nouvelle politique une disposition semblable, qui serait révisée afin de refléter les pratiques et les normes actuelles en la matière. En particulier, il y aurait lieu d'employer les formulations non sexistes (p. ex. le mot « main-d'œuvre » de préférence à « travailleurs ») et d'actualiser les motifs de distinction illicites pour qu'ils correspondent à ceux qui sont énumérés au paragraphe 3 (1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c'est-à-dire ceux qui sont fondés 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 et l'état de personne graciée.

Outre l'intégration d'une disposition de non-discrimination dans la nouvelle politique sur les salaires justes, nous recommandons d'annuler les modifications apportées au PCF par le précédent gouvernement en 2013. Particulièrement, la valeur estimative minimale des contrats pour lesquels les entrepreneurs soumissionnaires doivent attester leur engagement envers l'équité en

matière d'emploi devrait être abaissée à son niveau antérieur de 200 000 \$. De plus, les mesures de conformité proactives qui étaient en place avant les modifications de 2013 devraient être remises en vigueur.

Dorénavant, les entrepreneurs devraient soumettre leurs mesures de conformité dès qu'ils obtiennent un contrat du gouvernement (au lieu d'attendre un an que la première évaluation de conformité soit effectuée), mettre en place des mécanismes de reddition de compte en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, consulter les agents négociateurs ou représentants des employés et collaborer avec eux, prendre des mesures pour supprimer les obstacles, mettre en œuvre des adaptations raisonnables, appliquer des procédures de surveillance et examiner et réviser les plans d'équité en matière d'emploi.

Une approche plus globale de l'élimination de la discrimination sur les lieux de travail parmi les entrepreneurs fédéraux consisterait ainsi à renforcer le PCF en complémentarité avec l'adoption d'une nouvelle politique sur les salaires justes.

Embauche et formation d'apprentis

En plus d'être une source de bons emplois, les contrats fédéraux devraient être un outil au service des objectifs plus généraux du gouvernement concernant le développement des compétences et la formation. À cet effet, il y aurait lieu d'exiger que les contrats renferment des clauses sur des possibilités de formation et l'embauche d'apprentis, dans lesquelles il est affirmé que la priorité sera accordée aux segments vulnérables de la population, notamment les femmes, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les travailleurs membres des groupes racialisés, les jeunes en difficulté et les travailleurs handicapés. Il serait bon d'inclure dans la nouvelle politique des dispositions relatives à l'embauche et à la formation d'apprentis, notamment la fixation dans les contrats de quotas d'apprentis contraignants.

De surcroît, une clause obligatoire des contrats devrait stipuler le nombre d'apprentis que l'entrepreneur emploiera, les moyens que celui-ci utilisera pour soutenir les apprentis tout au long de leur formation et les méthodes par lesquelles il favorisera l'accès à l'emploi des groupes vulnérables.

Comment la politique devrait-elle être appliquée?

Un mécanisme de présentation de plaintes ne suffit pas. Il est plutôt recommandé d'introduire un ensemble de mesures sur plusieurs fronts : actions proactives, surveillance rigoureuse et mise en application.

La constitution d'un « bureau » ou d'un programme distinct et doté de ressources pour administrer la politique sur les justes salaires est essentielle à toute démarche proactive.

Comme le CTC, l'ACPPU appuie les paramètres suivants :

- Dès le lancement de l'appel d'offres, tous les soumissionnaires éventuels devraient être pourvus d'une documentation sur la politique afin d'être bien informés.
- Les entrepreneurs éventuels devraient être tenus de déposer une attestation de conformité avec les lois sur le travail et les normes d'emploi, dont le *Code canadien du travail* et, si on leur demande, de fournir les documents afférents.
- Les entrepreneurs ayant reçu des constats de non-conformité dans le passé devraient être exclus du processus d'adjudication de contrats publics et figurer sur une liste d'exclusion publiée sur le site web du gouvernement du Canada.
- Un soumissionnaire ayant déjà enfreint les lois du travail devrait avoir la possibilité de communiquer les facteurs atténuants et les mesures correctives prises, notamment des accords, afin d'être admissible de nouveau.
- Les sanctions doivent être suffisamment sévères pour dissuader les entrepreneurs du secteur de déroger aux lois du travail et proportionnelles à l'envergure du projet ou du contrat.
- Le contrat accordé doit renfermer des clauses sur les salaires, l'équité salariale, la non-discrimination ainsi que l'embauche et la formation d'apprentis.

- Le contrat devrait stipuler en toutes lettres que les travailleurs et les tierces parties (y compris les syndicats et les entrepreneurs) sont encouragés à formuler des plaintes de non-conformité et n'ont pas à craindre de représailles s'ils le font.
- Un document simple d'une page sur le mécanisme de présentation de plaintes devrait être affiché sur les lieux de travail et le site web du gouvernement du Canada afin de renseigner les employeurs et les travailleurs sur la politique sur les justes salaires.
- La politique sur les justes salaires et une échelle complète des taux de salaires doivent être affichées en évidence dans les lieux où le contrat est exécuté et où les travailleurs se trouvent ou qu'ils fréquentent, ainsi que sur le site web du gouvernement du Canada.
- La mise en application de la politique sur les justes salaires devrait faire l'objet de vérifications sur place et ponctuelles.

Conclusion

En instaurant une politique sur les justes salaires, le gouvernement fédéral peut prendre les dépenses publiques comme levier pour soutenir d'importants objectifs socioéconomiques, comme l'amélioration des conditions de travail et une plus grande égalité des revenus.

Des pressions à la baisse sont exercées sur la rémunération dans de nombreux secteurs de l'économie. Dans les universités et les collèges, où le taux de syndicalisation est élevé, un fossé de rémunération se creuse entre les travailleurs en raison du recours excessif à des contrats de courte durée pour la prestation de services d'éducation.

La politique sur les justes salaires devrait donc prévoir une rémunération plancher, s'appliquer à tous les contrats fédéraux et assurer la conformité des entrepreneurs fédéraux avec les lois du travail et les normes d'emploi, y compris les dispositions sur l'équité salariale comme celles du projet de loi C-86.

La politique devrait être appliquée au moyen d'un ensemble de mesures constitué d'actions proactives, d'un programme de surveillance de la conformité doté de ressources et de sanctions sévères en cas de non-conformité.