

L'équité salariale: une question de justice

La CEQ présente ici la conclusion et les recommandations du mémoire. Vous pouvez vous procurer le texte intégral au Centre de documentation de la Centrale.

Conclusion

Les objectifs poursuivis par une loi proactive sont fondés sur le droit à l'égalité salariale des hommes et des femmes et ne visent en aucune façon à augmenter la rémunération des femmes sans motif. Il s'agit de payer ces dernières pour ce qu'elles font et non pour ce qu'elles sont. Aussi, la patience des femmes a des limites! Les délais de réalisation des programmes d'équité de quatre ans, les quatre années supplémentaires pour le versement des correctifs, la possibilité pour une entreprise d'allonger ces délais de trois ans lorsqu'elle vit des difficultés budgétaires majeures sont autant d'acceptation qui prouve notre patience et notre bonne foi. On ne saurait faire davantage.

Aujourd'hui, le gouvernement doit reconnaître que, quel que soit le contenu d'un projet de loi, aucun ne réussira à satisfaire le patronat. C'est l'objet même de la loi qui est remis en cause, et ce, bien que les objectifs soient acceptés par tous et par toutes. Les entreprises maintiennent qu'elles auraient préféré réaliser l'équité salariale volontairement et qu'une législation en la matière n'était pas nécessaire. Pourtant, il faut le rappeler, l'article 19 de la Charte des droits et des libertés de la personne existe au Québec depuis plus de 20 ans.

Malheureusement, il n'a pas contraint suffisamment les entreprises pour que ces dernières corrigent la discrimination salariale faite aux femmes.

Faire un tel constat et prendre les décisions qui s'imposent demande du courage politique. Mais nous demeurons convaincues que le gouvernement saura faire preuve d'un tel courage et respecter ainsi ses engagements à l'égard des femmes.

Pour la CEQ, tout a été mis en oeuvre lors de la rédaction du projet de loi pour répondre aux objections manifestées par le patronat. C'est pourquoi, le gouvernement ne doit pas se laisser atteindre par les messages médiatiques du patronat qui s'acharne encore une fois à faire retirer le projet de loi.

L'annonce des porte-parole du regroupement des employeurs est contradictoire et contribue à semer un vent de panique. D'une part, ces derniers prétendent vouloir corriger la discrimination systémique sur une base volontaire, d'autre part, ils proposent, comme solutions pour éliminer la disparité salariale, une meilleure formation professionnelle des femmes et des filles, de meilleurs services de garderie en milieu de travail. Pour la Centrale de l'enseignement du Québec cette proposition exprime clairement le refus de corriger la discrimination systémique présente dans la rémunération.

Aussi, le temps n'est plus à l'hésitation. C'est le moment de faire un choix clair pour rendre justice aux femmes. On ne saurait trop insister pour que les intentions et les orientations du gouvernement soient rendues publiques avant la tenue du Sommet socio-économique. La

Centrale de l'enseignement du Québec insiste pour que le projet de loi soit adopté et accepté à l'unanimité à l'Assemblée nationale avant décembre prochain.

Liste des recommandations de la Centrale de l'enseignement du Québec

- 1- La CEQ recommande que les policiers et les pompiers soient inclus dans la définition de salariés pour l'application de la loi sur l'équité salariale.
- 2- La CEQ recommande que la loi précise l'obligation aux entreprises de 10 à 49 salariés d'afficher dans les deux ans de la mise en vigueur de la loi sur l'équité salariale, dans un endroit accessible aux employés, l'état des travaux complétés et à compléter.
- 3- La CEQ recommande que la loi précise, dans les fonctions de la Commission de l'équité, un rôle de formation, de sensibilisation et d'assistance pour les personnes salariées, les groupes qui les représentent ou qui leur viennent en aide.
- 4- La CEQ recommande que la loi oblige les entreprises de 10 à 49 salariés, à mettre sur pied un comité d'équité salariale lorsqu'une association accréditée en fait la demande et les entreprises de 50 à 99 salariés à former un comité d'équité salariale.
- 5- La CEQ recommande que la loi prévoie, lors de l'élaboration de plus d'un programme dans une entreprise, l'obligation d'harmoniser ses programmes et de rendre disponible l'information à tous les groupes visés.
- 6- La CEQ recommande que l'entièreté de la loi sur l'équité salariale soit mise en vigueur le jour de son adoption et que les obligations des employeurs débutent au plus tard dans les six mois de cette date.
- 7- La CEQ recommande que le législateur se penche sur une formule d'étalement des versements qui permette des modalités différentes lorsqu'il s'agit de correctifs mineurs.
- 8- La CEQ recommande que le mandat de la Commission de l'équité salariale soit d'une durée ferme de cinq ans, que le siège de la présidence soit occupé par une femme et que les deux autres membres soient nommés par le gouvernement, à la suite des recommandations des représentants et des représentantes des employeurs, des organisations syndicales et des groupes de femmes.
- 9- La CEQ recommande:
 - a) que la loi oblige les entreprises à soumettre à la Commission de l'équité salariale, dans les quatre ans de son entrée en vigueur, un rapport faisant état, selon le cas, du programme d'équité salariale ou de la démarche d'équité salariale entreprise ainsi que des résultats obtenus;
 - b) qu'un deuxième rapport faisant état des ajustements salariaux versés soit acheminé à la Commission de l'équité salariale, quatre ans après la fin des travaux.

10- La CEQ recommande:

- a) qu'une section soit constituée au sein du Tribunal du travail et que cette section exerce la compétence prévue par le projet de loi sur l'équité salariale;
- b) que le banc des juges soit constitué de trois personnes, dont au moins une femme;
- c) que ces personnes soient nommées par le gouvernement après consultation des groupes les plus représentatifs qui luttent pour les droits des femmes et du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre;
- d) que les juges de cette section soient nommés en tenant compte de leur intérêt marqué en matière de discrimination sur la base du sexe.

11- La CEQ recommande d'ajouter, au début de l'article 112, une disposition semblable à celle du premier alinéa de l'article 473 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles:

Une poursuite en vertu du présent chapitre est intentée devant le Tribunal du travail créé par le Code du travail et les articles 118, 121, 124 à 128 et 133 à 136 de ce Code s'appliquent.

12- La CEQ recommande que les dispositions pénales tiennent compte de la taille des entreprises et que le minimum soit établi à 5 000 \$.

13- La CEQ recommande de prévoir dans la loi que les amendes seraient versées dans un fonds spécial d'aide aux travailleuses non syndiquées.

14- La CEQ recommande d'ajouter à l'article 113 dans le contenu du rapport soumis à la Commission les éléments du programme d'équité salariale suivants: l'évaluation des catégories d'emploi, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux.

15- La CEQ recommande la modification de l'article 113 du projet de loi en remplaçant le troisième alinéa par le texte suivant:

L'employeur doit expliquer sa démarche et les résultats obtenus. Chacun des éléments du programme d'équité ou de relativité salariale ainsi que l'application des éléments doivent être exempts de discrimination fondée sur le sexe.

16- Afin de permettre aux salariés la liberté de choix dans l'exercice de recours, la CEQ recommande d'amender l'article 115 en remplaçant la dernière phrase par un texte inspiré de l'article 98 du projet de loi:

Lorsqu'une partie est insatisfaite de la décision de la Commission rendue en vertu des articles 113 et 114 et du présent article, elle peut en saisir le Tribunal du travail dans le délai de 90 jours de la décision de la Commission.

17- La CEQ recommande, à l'article 116, la suppression de la phrase suivante:

Les articles 64, 65, 67, et 68 s'appliquent alors compte tenu des adaptations nécessaires.

et l'ajout d'un 2^e paragraphe à l'article 116 dont le texte serait le suivant:

En rendant sa décision au sujet d'un programme en cours, la Commission peut déterminer les adaptations nécessaires à faire dans l'application de la présente loi à la poursuite de ce programme.

18- La CEQ recommande d'amender la première phrase de l'article 116 en ajoutant au début les mots suivants:

Sous réserve d'une entente prévoyant un délai plus court.

19- La CEQ recommande de préciser, à l'article 120 du projet de loi, qu'il appartient à l'employeur de faire la preuve que le titre d'emploi visé par une plainte n'est pas l'objet de discrimination salariale basée sur le sexe.

Source: D10405, août 1996.