



## **Un nouveau pas à franchir pour l'avenir**

**Mémoire présenté à la Commission  
de l'équité salariale dans le cadre  
des travaux préparatoires au  
Rapport de la mise en œuvre de la  
Loi sur l'équité salariale de 2006**

**Par la Centrale des syndicats du Québec**

**Septembre 2006**



*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente environ 172 000 membres, dont plus de 92 000 font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 12 fédérations qui regroupent environ 250 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (A.R.E.Q.).*

*Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs 69 % de femmes et 25 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

## Introduction

En novembre 2006, la Loi sur l'équité salariale aura 10 ans. Fruit d'années de luttes du mouvement des femmes, du mouvement syndical et des groupes de défense des non-syndiqués, cette Loi constitue une avancée exceptionnelle dans la lutte contre la discrimination salariale sur le marché du travail.

Certes, les débuts de l'application de la Loi furent chaotiques. Tout était à construire malgré certaines expériences développées ailleurs au pays. La formation du personnel de la Commission de l'équité salariale, le développement d'outils d'analyse des structures salariales, la recherche juridique furent autant de défis à surmonter, et ce, malgré l'insuffisance des ressources financières et humaines. Les difficultés n'étaient pas qu'internes à la Commission ou liées à l'application de la Loi. Elles étaient aussi intimement liées aux résistances dans les milieux de travail : celles d'employeurs qui ont utilisé plusieurs subterfuges pour se soustraire à la Loi ou encore pour en diluer l'esprit et la mise en œuvre ainsi que celles des personnels salariés eux-mêmes qui, faute de formation et d'information adéquates, résistaient parfois à ce changement majeur dans les milieux de travail.

Malgré tous ces aléas, la Loi s'est implantée, d'une manière inégale selon les milieux certes, mais aujourd'hui rares sont les personnes qui en dénie le bien-fondé et qui songent à la remettre en question ou encore à l'abolir... Mais nous ne nous faisons pas d'illusions, les principaux progrès en matière d'équité salariale ont eu lieu dans les grandes entreprises et dans les milieux de travail syndiqués. Et ces progrès sont dus à la ténacité des femmes et des hommes qui ont cru à la Loi et qui se sont battus pour son application. À preuve, le long combat dans les secteurs public et parapublic qui aura duré 10 ans et dont le règlement est encore tout frais.

Aussi, pour que cette loi demeure pérenne, l'heure est venue d'en faire le bilan et d'explorer les avenues pour renforcer son efficacité, et ce, dans la seule perspective d'éliminer la discrimination systémique qui marque les structures salariales de plusieurs entreprises québécoises.

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) salue l'initiative de la Commission de l'équité salariale d'inviter les groupes concernés à réagir au rapport d'application de la Loi qu'elle doit remettre au ministère du Travail au cours des prochains mois. Les commentaires que nous émettons sur le document de consultation de la Commission s'appuient sur notre expérience quant à la mise en œuvre de la Loi dans les milieux que nous représentons. Nous n'avons pas pris le parti de commenter d'une manière exhaustive les six premiers chapitres du document puisque ces derniers représentent la mise au jeu sur laquelle s'appuie la Commission pour avancer des voies de développement. Par contre, nous avons voulu rappeler que cette loi, majeure pour les femmes québécoises, fut très longue à appliquer aux femmes des secteurs public et parapublic.

La Commission nous met en garde : le bilan de l'application de la Loi ne doit pas être l'occasion détournée d'une réécriture de la Loi de manière à en affaiblir le champ d'application ou les obligations qui en découlent. La CSQ souscrit à cette approche ainsi qu'à plusieurs des voies de développement proposées par la Commission. Toutefois, nous nous permettons d'indiquer certaines propositions qui permettraient à la Commission d'avoir les outils pour mieux effectuer son travail, notamment au chapitre de son pouvoir d'enquête dans les milieux, mais aussi eu égard à ses responsabilités d'information et de formation, particulièrement auprès des personnes non syndiquées et celles qui vivent des problématiques particulières comme l'analphabétisme ou l'apprentissage de la langue française.

En ce qui concerne la taille des entreprises, la CSQ soumet à la Commission que les firmes qui, après une année, maintiennent à leur emploi une moyenne de 10 personnes salariées et plus devraient être assujetties à la Loi. Dans le cas où un employeur ne peut faire la démonstration qu'il a moins de 10 personnes salariées, il devrait être considéré comme assujetti à la Loi. Quant aux données devant être utilisées aux fins de l'exercice d'équité salariale, nous souscrivons à la proposition de la Commission de modifier la Loi de manière à ce que les employeurs soient obligés de garder les registres jusqu'à ce que l'exercice d'équité salariale soit réalisé. À cela, nous ajoutons la nécessité que ces registres soient conservés jusqu'à ce que tous les recours aient été épuisés.

La Commission ne croit pas que des correctifs législatifs soient nécessaires pour faciliter l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance. Nous souscrivons à cette évaluation. Toutefois, afin de permettre à la Commission de bien évaluer le travail effectué dans les entreprises, la CSQ propose d'introduire dans la Loi l'obligation pour les employeurs de déposer un rapport sur leur démarche de manière à ce que la Commission puisse en valider la conformité ou non.

L'expérience des dix dernières années nous confirme le bien-fondé des recommandations soumises par la CSQ à l'époque : la participation des personnes salariées est un élément majeur dans toute démarche d'équité salariale. À cause de la Loi, nous avons pu constater que cette participation est à géométrie variable selon les milieux et que trop souvent les personnes salariées sont exclues de l'exercice d'équité, leur seul droit étant l'accès à l'affichage. Pour la suite des choses, la CSQ estime que cette participation passe par la mise en place obligatoire de comités d'équité salariale dans toutes les entreprises de 10 personnes salariées et plus. De plus, la CSQ appuie la Commission dans ses recommandations afin de donner un contenu plus précis et plus compréhensible de l'affichage dans les entreprises.

Le maintien de l'équité salariale constitue une avenue incontournable pour l'avenir. Nous ne pouvons, comme société qui a pris fait et cause pour l'équité salariale entre les femmes et les hommes, laisser les mécanismes qui fondent la

discrimination salariale réapparaître dans une entreprise. La Commission en est consciente et propose un ensemble de recommandations auxquelles souscrit la CSQ. Toutefois, nous ajoutons une recommandation à l'intention des entreprises de 50 à 99 personnes salariées de manière à rendre obligatoire la mise en place d'un comité d'équité salariale et, conséquemment, sa permanence sous forme d'un comité de maintien de l'équité salariale.

Finalement, la Commission de l'équité salariale souhaite une modification à la Loi afin de confirmer son rôle devant la Commission des relations du travail (CRT) dans les recours logés à l'encontre de ses décisions. Ces dernières nous apparaissent comme un moyen de contourner les conclusions de la Cour supérieure quant au rôle de la Commission de l'équité salariale. Aussi, la CSQ rejette les voies de développement proposées et souhaite plutôt que des efforts soient mis afin de rechercher des solutions permettant à toutes les personnes salariées d'être représentées adéquatement.

Comme vous le constaterez à la lecture détaillée de notre mémoire, la CSQ s'est inscrite de bonne foi dans la recherche de voies de développement susceptibles de donner plus de force à la Loi et un rôle soutenu à la Commission. Nous souhaitons que nos commentaires soient retenus lors de la rédaction du rapport de la Commission à l'intention du ministre du Travail.

### **Une loi majeure pour les femmes québécoises...**

En 1996, le 21 novembre, nous avons toutes et tous raison d'applaudir à l'adoption de la Loi sur l'équité salariale du Québec. Cette loi progressiste, nous l'avions exigée depuis 20 ans pour corriger la discrimination salariale faite à l'égard des emplois féminins jugés équivalents à des emplois masculins mieux rémunérés. Que de chemin parcouru depuis 1972, alors que le Canada ratifie la *Convention 100* de l'Organisation internationale du travail (OIT) entérinant le concept de salaire égal pour un travail d'égal valeur !

C'est avec fierté que le Québec devient, en 1976, la première juridiction au Canada à reconnaître ce principe dans sa Charte des droits et libertés de la personne. Cette disposition est contenue dans l'article 19 qui se lit comme suit :

Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Pourtant, ce concept tarde à se traduire dans les faits. Tous comptent sur la patience des femmes. Aussi, en mars 1989, à la suite du colloque *Les femmes et l'équité salariale : un pouvoir à gagner*, organisé par le Y des femmes de Montréal, la Coalition en faveur de l'équité salariale voit le jour. Elle regroupe plus de 40 organismes. Les années suivantes seront marquées par le dépôt de plaintes qui

resteront sans effet, par d'intenses mobilisations et par la participation aux nombreuses consultations, notamment celle d'avril 1991 de la Commission des droits de la personne sur la pertinence d'une loi proactive en matière d'équité salariale. Les jalons de ce que devrait être une vraie loi sont proposés, notamment par la CEQ<sup>1</sup> : la création d'une Commission de l'équité salariale indépendante, avec des mandats clairs de recherche et d'étude, d'élaboration d'avis et de directives, de règlement des litiges techniques dans un sens exécutoire et de référence au tribunal de tous les cas de contravention à la loi et, finalement, un échéancier de réalisation.

Si le mouvement des femmes et le mouvement syndical parlent d'une même voix, force est de constater que les milieux patronaux et d'affaires ne partagent pas les vues de la Coalition sur le contenu d'une possible loi proactive sur l'équité salariale. Comme nous l'écrivions alors : « Plusieurs soutiennent que l'équité salariale ruinerait les entreprises. D'une seule voix, les ténors néolibéraux du patronat, de la classe politique et de la presse éditoriale récusent la Loi sur l'équité. Ils déversent des trombes de chiffres affolants, agitent des images d'apocalypse. Et, plus ils parlent, plus ils démontrent que la discrimination salariale finance les entreprises<sup>2</sup>. »

Aussi, faut-il reprendre le bâton du pèlerin et soumettre, en janvier 1996, un nouveau mémoire *L'équité salariale : une dette envers les femmes* devant la Commission parlementaire sur l'avant-projet de loi sur la Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives. Le mémoire émet des commentaires sur le libellé de certains articles et s'inquiète de la menace que fait peser sur l'équité salariale l'objectif gouvernemental de l'équilibre budgétaire.

En août 1996, le projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale, fait l'objet de consultations publiques. La CEQ exprime sa satisfaction quant à la création d'une Commission de l'équité salariale indépendante et émet ses dernières propositions quant au libellé de certains articles, particulièrement en ce qui concerne les travaux de relativité salariale entrepris par les employeurs, y inclus le gouvernement (référence au chapitre IX de la Loi).

Victoire historique, le 21 novembre 1996, la Loi sur l'équité salariale est sanctionnée et adoptée. Elle entre en vigueur le 21 novembre 1997 et fixe au 21 novembre 2001 la fin des travaux pour compléter les programmes d'équité salariale, dont évidemment celui du gouvernement. En résumé, la Loi sur l'équité salariale est importante parce que :

- elle assure l'application des principes de la Charte québécoise, notamment la reconnaissance du caractère systémique de la discrimination salariale ;

---

<sup>1</sup> CEQ, *Mémoire présenté à la Commission des droits de la personne sur une loi proactive en matière d'équité salariale au Québec*, avril 1991 (D9648).

<sup>2</sup> CEQ-CSN-FTQ, « L'équité salariale, c'est une question de justice », 6 octobre 1996.

- elle permet à l'ensemble des personnes de comprendre le contenu de leur emploi (la description des emplois) ainsi que de saisir comment s'élabore une structure salariale, de mieux décrire leur travail, de se situer par rapport aux autres emplois ;
- elle oblige les employeurs du secteur privé à se doter d'une structure salariale.

Aujourd'hui, les retombées sociales de la Loi se vérifient dans le discours public qui remet moins en cause le concept de discrimination salariale. Par contre, bien que le chemin parcouru soit majeur, il serait faux de prétendre que le travail est achevé, que la discrimination salariale est enrayée et que les caractéristiques féminines au travail sont considérées à leur juste mesure.

Le fait d'avoir adopté une loi n'est pas à lui seul garant de ces changements, car l'implantation de celle-ci exige beaucoup d'investissement dans l'information et la formation dans les milieux de travail. Et souvent, les femmes se sentent démunies devant l'ampleur de la tâche. On constate aussi que bien des firmes de consultants se sont enrichies surtout au début des travaux prévus par la Loi et que le législateur a sous-estimé le fait que les femmes se retrouvent en majorité dans les petites et moyennes entreprises (PME). Aussi, l'objectif de l'équité salariale a servi les intérêts des femmes, mais les défis demeurent encore nombreux en matière d'équité salariale au Québec et de recul de la discrimination.

Selon la Commission de l'équité salariale, au Québec, environ 45 000 entreprises sont visées par la Loi sur l'équité salariale, dont 35 000 de petite taille (10 à 49 personnes salariées). En 2004, 62 % des entreprises visées déclaraient avoir terminé leurs travaux. Le retard le plus important s'observe dans les petites entreprises et que dire du plus gros employeur qu'est l'État québécois ?

Il y a aussi des statistiques toujours troublantes sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Selon l'enquête sur la population active pour l'année 2004, réalisée et publiée par Statistique Canada, les femmes reçoivent en moyenne 75 % du salaire hebdomadaire des hommes (l'écart s'explique en partie par la durée de la semaine de travail)<sup>3</sup>. En ce qui concerne le salaire horaire, les femmes gagneraient en moyenne 86 % de celui des hommes (écart qui s'explique en partie par la discrimination systémique fondée sur le sexe)<sup>4</sup>.

### **... mais une si longue route pour les femmes du secteur public**

Le développement de l'expertise en matière d'équité salariale fut à géométrie variable. Malgré les expériences menées à l'extérieur du Québec, tout était à construire, notamment dans les petites et moyennes entreprises québécoises. Plus

---

<sup>3</sup> Salaire hebdomadaire moyen des femmes, 548,66 \$ ; des hommes, 730,24 \$.

<sup>4</sup> Salaire horaire moyen des femmes, 16,63 \$ ; des hommes, 19,32 \$.

encore, pendant une trop longue période, la Commission de l'équité salariale n'a pas eu accès aux outils et aux moyens lui permettant de connaître avec précision le degré de mise en œuvre de la loi qu'elle administre, alors que celle-ci contient des dispositions très claires à cet égard à l'article 95. On doit toutefois reconnaître que sous l'impulsion de la nouvelle présidente, arrivée en poste en 2002, des mesures ont été mises en place pour corriger la situation.

Dans le secteur public, la situation était différente. Depuis 1987, la CEQ, devenue depuis la CSQ, était inscrite dans une démarche de relativité salariale conjointe avec le Conseil du trésor qui avait permis de corriger, et ce, depuis 1990, un nombre important de cas. Ces correctifs ont touché en très grande majorité des catégories d'emplois à prédominance féminine. Tout au long de cette opération, nous étions parfaitement conscients que les démarches de relativité salariale et d'équité salariale ne sont pas les mêmes et ne poursuivent pas les mêmes priorités. Ce que nous souhaitions, c'était un véritable programme d'équité salariale.

Aussi, quelle ne fut pas notre déception lors du dépôt du rapport portant sur le Programme gouvernemental de relativité salariale présenté par le Conseil du trésor, le 20 novembre 1998, en vertu du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale, de constater que le gouvernement considérait que son programme était complété pour la grande majorité des catégories d'emplois à prédominance féminine, particulièrement celles du personnel de soutien et du personnel professionnel de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

En conséquence, la CSQ a dû démontrer que le rapport du Conseil du trésor ne répondait pas aux conditions prévues à l'article 119 de la Loi de manière à ce que la Commission puisse exiger du Conseil du trésor qu'il procède aux correctifs nécessaires.

La CSQ et ses fédérations des secteurs de l'éducation et de la santé ont dû attaquer, par action directe en nullité, les décisions rendues par la Commission. Globalement, nos arguments étaient fondés sur le fait que l'équité salariale n'avait pas été atteinte, la discrimination salariale subsistant toujours, et que les salariées et salariés et leurs syndicats avaient été complètement écartés et privés de leur droit le plus fondamental de faire valoir leur point de vue de manière efficace dans le cadre du processus. En janvier 2004, la juge Carole Julien nous a donné raison quant aux faits exposés devant la Cour, retenant que le mérite des programmes n'avait pas été évalué et que la Commission n'avait pas répondu aux interrogations sérieuses soulevées par les salariées et salariés. En effet, le processus retenu par les employeurs n'était pas transparent à l'égard des personnes salariées, le pouvoir exercé était unilatéral et la Loi a perpétué ces désavantages en ne leur accordant pas les moyens de régler leurs différends et en donnant un droit d'appel à l'employeur seulement...



Le moins que l'on puisse dire de tout ce processus, c'est que les conditions de mise en œuvre de l'équité salariale dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont été difficiles, et même inévitables pendant de longues années au cours desquelles le droit à l'équité salariale ne semblait pas être à l'ordre du jour gouvernemental.

Et que dire des multiples embûches qu'il a fallu traverser, spécialement au chapitre de la reconnaissance du temps de travail du personnel enseignant et aussi à l'entêtement du gouvernement à inscrire les travaux de l'équité dans le contexte de la négociation traditionnelle. Rien ne nous aura été épargné. C'est donc grâce à la persévérance et à la rigueur syndicales que la porte aux discriminations salariales fondées sur le sexe dans le secteur public au Québec est maintenant fermée.

### **Les principales difficultés liées à l'application de la Loi sur l'équité salariale**

D'entrée de jeu, la CSQ partage l'avis de la Commission selon lequel que l'exercice auquel nous sommes conviés ne doit pas être l'occasion détournée pour une réécriture de la Loi de manière à en affaiblir le champ d'application ou les obligations qui en découlent. Cette mise en garde est d'autant plus essentielle que bien des associations patronales considèrent que le gouvernement pourrait profiter de cette occasion pour mettre en œuvre certaines des recommandations du rapport Lemaire portant sur la déréglementation et qui proposait de « chercher à minimiser les charges administratives auxquelles la Loi sur l'équité salariale pourrait facilement donner lieu ». Comme nous le soulignons à l'époque : « Tout en continuant de contester le principe même de l'équité salariale à cause de ses effets potentiels sur la compétitivité des entreprises et le niveau de l'emploi, le rapport suggérait des approches qui limiteraient effectivement la portée de l'équité salariale. »

### **La situation des travailleuses non syndiquées**

Dans son rapport, la Commission souligne avec justesse le peu d'information sur la Loi et sur la discrimination systémique accessible aux travailleuses non syndiquées. Cela tient notamment au fait de leur concentration dans les entreprises de petite taille. Pour pallier cela, la Commission table sur la sensibilisation, la publication d'outils permettant aux travailleuses non syndiquées de mieux comprendre la Loi et sur le renforcement de ses liens avec les groupes de femmes, particulièrement le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). Elle prévoit aussi intensifier les vérifications auprès des entreprises de petite taille. D'entrée de jeu, la CSQ souscrit à ces voies de développement, mais aimerait ajouter quelques commentaires qui, à notre avis, devraient permettre d'explorer des enjeux spécifiques.

« Chez les non-syndiquées, le salaire horaire moyen des femmes représentait 78,2 % de celui des hommes en 2002, comparativement à 77,9 % en 1998<sup>5</sup>. » Force est de constater que l'équité salariale progresse à pas de tortue. Selon le Comité aviseur femmes, « la branche d'activité ou le secteur professionnel est un facteur déterminant dans l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Cette variable compte pour environ le tiers (33,8 %) de l'écart salarial<sup>6</sup> ». En fait, là où l'écart salarial est le moins grand, c'est dans les emplois professionnels des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique, emplois fortement syndiqués.

Malgré les écarts persistants, la lecture du *Rapport annuel de gestion 2005-2006* nous apprend que la Commission a noté une diminution du nombre de demandes de la clientèle en ce qui a trait aux renseignements, à l'assistance spécialisée et aux activités de formation. De plus, au cours de cette période, il n'y a pas eu de communication directe avec les employeurs ni de tournée de formation. En ce qui concerne les travailleuses non syndiquées, le nombre d'appels a chuté de 26 % et le nombre de plaintes a baissé de 42 %. Ces informations sont surprenantes si l'on considère que la Commission estime que près de 50 % des entreprises assujetties à la Loi n'ont pas encore terminé leur exercice. Dans un tel contexte, la Commission doit accentuer et diversifier ses stratégies de communication avec les travailleuses non syndiquées.

Si la peur peut jouer un rôle important dans la démarche des femmes vers l'équité salariale, nous ne devons pas non plus sous-estimer le fait que ce sont les employeurs qui contrôlent la démarche dans les entreprises non syndiquées. De plus, plusieurs études ont démontré qu'une grande partie des non-syndiqués ont une méconnaissance de leurs droits inscrits dans les lois du travail. À cela, nous ajoutons deux variables qui ont un effet significatif sur la capacité pour les femmes non syndiquées de faire reconnaître leurs droits : l'analphabétisme et la question de la maîtrise de la langue française qui devraient être des facteurs à considérer.

En effet, « les résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes ont démontré que l'analphabétisme influence la situation professionnelle. Il peut s'agir de la difficulté à comprendre des textes suivis, que ce soient des dépliants, des brochures, des manuels ou encore de comprendre des textes schématiques, notamment des tableaux, des diagrammes ». Cette donnée est importante, car ce sont les outils privilégiés par la Commission dans ses brochures et son bulletin *Info équité*. De plus, nous savons que :

Les personnes qui possèdent de faibles capacités de lecture [...] occupent généralement un emploi plus précaire, peu spécialisé et moins bien rémunéré. L'analphabétisme est d'autant plus grave de nos jours que

---

<sup>5</sup> Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des Québécoises*, mars 2005, p. 22.

<sup>6</sup> *Idem*.

l'informatique, les normes de qualité ISO pour les produits et services, l'automatisation des procédés de production, l'autoroute de l'information poussent toujours plus haut la porte d'entrée sur le marché du travail.

Le principe de la citoyenneté, la santé de la démocratie québécoise sont affectés par l'analphabétisme. Près d'une personne adulte sur cinq ne dispose pas des outils de base essentiels pour prendre part aux débats de société et à la recherche de solutions. Les personnes analphabètes sont également victimes d'exclusion et [sic] qui les poussent trop souvent à vivre en marge de la société, sans pouvoir y participer pleinement<sup>7</sup>.

Quant aux femmes immigrantes, elles sont concentrées dans des secteurs qui demandent moins de qualifications et où le revenu médian est très faible. Ainsi, on remarque que 50 % des femmes immigrées se retrouvent dans les quatre branches les moins rémunératrices pour elles : l'hébergement et la restauration, les autres services, le commerce de détail, l'industrie manufacturière. Ce sont aussi dans ces secteurs où l'on retrouve le plus fort pourcentage de personnes payées au salaire minimum. En outre, pour nombre de ces personnes, la barrière linguistique joue comme facteur d'exclusion, car elle rend difficile la compréhension des normes et des lois qui s'appliquent au Québec, ce qui facilite le déploiement de mesures discriminatoires dans les entreprises. Notre expérience dans la mise en œuvre de programmes d'équité salariale dans des écoles ethniques ou confessionnelles nous a permis de constater, d'une part, que les employeurs et les membres du personnel connaissent peu la Loi. D'autre part, les biais culturels qui justifient les comportements différenciés selon les sexes sont intégrés autant par le personnel que par les directions. En conséquence, la démarche est plus longue pour débusquer les biais sexistes et faire accepter le fait que la structure salariale sous-évalue la valeur du travail des femmes.

En conséquence, la CSQ souhaite que la Commission intensifie ses campagnes d'information, et ce, dans toutes les régions du Québec. Il importe aussi que la Commission multiplie l'accès à des services de formation et développe des liens avec les organismes représentant ou œuvrant auprès des personnes analphabètes et les personnes immigrantes afin d'adapter ses moyens de communication et ses contenus de formation à l'intention des personnes non syndiquées appartenant à l'un ou l'autre de ces groupes.

### **Les difficultés de l'application de la Loi dans les entreprises québécoises de 10 à 49 personnes salariées**

Avant d'aborder les voies de développement souhaitées par la Commission concernant la taille des entreprises, nous aimerions énoncer le commentaire suivant : selon la Commission, l'existence de la Loi est largement connue alors que

---

<sup>7</sup> Espace Alpha, *L'alpha au Québec, Situation de l'alphabetisation au Québec*, [en ligne], 5 février 2003. [<http://www.alpha.cdeacf.ca/situation.html>].

la compréhension du concept d'équité salariale l'est beaucoup moins. Selon la Commission, la baisse du nombre d'appels des travailleuses non syndiquées au cours de l'année 2005-2006 s'expliquerait, particulièrement par la « difficulté constante de susciter l'intérêt des travailleuses pour l'exercice d'un droit encore mal connu et qui peut constituer une menace pour ces dernières ».

L'application de la Loi dans les entreprises est difficile à établir d'une manière qui nous permette de vraiment connaître le tableau réel de l'avancée de l'équité salariale pour les femmes. Le *Rapport annuel de gestion 2005-2006* publié par la Commission de l'équité salariale nous apprend que « près des deux tiers des entreprises visées par la Loi déclarent avoir terminé leur exercice d'équité salariale. Les évaluations de la Commission portent cependant à croire que seulement une entreprise sur deux a réellement terminé ses travaux. Les entreprises de 10 à 49 personnes salariées sont celles qui accusent le retard le plus important ».

La CSQ déplore, encore une fois, le fait que la Commission doive recourir à des sondages téléphoniques auprès d'un échantillonnage d'entreprises de 10 personnes salariées ou plus sélectionnées au hasard en fonction des régions et des secteurs d'activité. D'autant plus que la Commission reconnaît qu'il y a un écart « entre ce que les porte-parole des entreprises affirment lors d'un premier contact et ce qu'elle peut constater en cours de vérification ».

Comme nous l'avons souligné, l'argument des contraintes économiques est régulièrement soulevé par le patronat pour justifier son opposition à telle modalité de la Loi ou encore à tel article. À titre d'exemple, le Conseil du patronat du Québec s'est constamment opposé à l'article 114 sous prétexte que « le problème se résume essentiellement au fait qu'un exercice d'équité salariale, pour être économiquement raisonnable, doit demeurer un exercice interne à l'entreprise, sinon il peut en résulter des aberrations économiques dont les conséquences sont souvent plus nuisibles que les bénéfices poursuivis en matière d'équité<sup>8</sup> ».

### **Le changement de taille et l'assujettissement des entreprises à la Loi**

La situation des entreprises québécoises est loin d'être statique. À preuve, fait remarquer la Commission, on « estime que plus de 6000 entreprises non assujetties au terme de leur période de référence seraient passées, entre 1997 et 2004, à 10 personnes salariées ou plus, un nombre important lorsqu'on le compare aux 43 000 entreprises assujetties à la Loi. À ce rythme, c'est une moyenne de 850 entreprises qui s'ajoutera chaque année aux quelque 6000 entreprises déjà dans cette situation<sup>9</sup> ». Parallèlement, nous observons une croissance de l'emploi au Québec. « La bonne performance de l'emploi au Québec en juillet est en partie

---

<sup>8</sup> Extrait d'une lettre adressée par le président du Conseil du patronat du Québec à l'intention de M. Michel Després, ministre du Travail, le 7 décembre 2004.

<sup>9</sup> Commission de l'équité salariale, *Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006. Document de consultation*, p. 36.

attribuable au dynamisme des secteurs du Commerce (+ 15 300 postes), de l'Hébergement et des services de restauration (+ 9 100), de la Construction (+ 5 900) et de l'Agriculture (+ 5 000)<sup>10</sup>. »

En conséquence, la Commission propose une modification à la Loi « pour introduire que des entreprises non assujetties qui maintiendraient pendant la période déterminée une moyenne de dix personnes salariées ou plus soient assujetties à la Loi à compter de la date où ce calcul serait effectué ».

Pour notre part, nous considérons qu'après une année où une entreprise maintient à son emploi en moyenne 10 personnes salariées et plus, elle devrait être assujettie à la Loi. Le délai pour réaliser l'exercice devrait être le même, soit quatre années.

Quant au calcul de la moyenne des personnes salariées, il devrait être obligatoire et effectué lors de l'opération de fermeture de l'année financière. Si, à la suite de ce calcul, l'entreprise maintient son non-assujettissement à la Loi, l'employeur devrait produire un rapport présentant les chiffres qui fondent son évaluation de la taille de l'entreprise visée et l'acheminer à la Commission.

### **Le calcul de la taille de l'entreprise**

La Commission propose que la Loi soit modifiée de manière à faciliter le calcul de la taille de l'entreprise. Il s'agit en fait de s'assurer que les employeurs conservent l'information pertinente permettant de vérifier si l'entreprise a appliqué la Loi. Deux éléments faciliteraient cette détermination : conserver l'information pour une durée à déterminer mais qui excède cinq ans, d'une part, et un ajout à la Loi d'une présomption fixant les obligations relatives à la taille d'une entreprise lorsque l'employeur est incapable d'en démontrer la taille véritable en fonction de sa période de référence, d'autre part.

La CSQ souscrit à la nécessité de développer un mécanisme permettant de valider l'information relative à la taille de l'entreprise. Le délai de cinq ans nous semble raisonnable. Toutefois, l'introduction d'une présomption telle qu'elle est présentée nous semble vague. Rien n'est précisé dans la recommandation de la Commission. Pour notre part, nous considérons que le fardeau de la preuve doit reposer sur l'employeur. S'il ne peut démontrer qu'il a moins de 10 personnes salariées, il sera considéré comme assujetti à la Loi. Le même fardeau doit s'appliquer aux entreprises qui ont des seuils de 50 et de 100 personnes salariées.

### **Les données devant être utilisées aux fins de l'exercice d'équité salariale**

Lorsque l'exercice d'équité salariale n'est pas réalisé selon l'échéancier prévu, le problème se pose de la conservation des registres de paie pour les périodes qui

---

<sup>10</sup> L'indice Jobboom, *L'indice Jobboom « excellent » pour un troisième mois consécutif*, Montréal, [en ligne], 7 août 2006. [[http://www.jobboom.com/indice/indice\\_jobboom\\_communiqueQCF.html](http://www.jobboom.com/indice/indice_jobboom_communiqueQCF.html)].

suivent la date d'échéance prévue par la Loi. La Commission propose une modification à la Loi de manière à ce que les employeurs soient obligés de conserver les registres jusqu'à ce que cet exercice soit réalisé et d'y jumeler une infraction pénale en cas de défaut non justifié.

Pour la CSQ, il convient que l'employeur conserve ses registres non seulement jusqu'à ce que l'exercice soit réalisé, mais aussi que tous les recours aient été épuisés, s'il y a lieu.

En ce qui concerne la présomption légale, les mêmes commentaires que ceux présentés dans le cas du calcul de la taille de l'entreprise s'appliquent. En ce qui concerne les autres types de données, une absence de données sur les fonctions de travail peut habituellement être compensée par une enquête auprès des personnes salariées. Là où cela peut être plus problématique, c'est lorsqu'il y a absence de données sur les heures travaillées. En ce qui concerne les personnes toujours en poste, ces informations pourraient être présumées par le calcul de la moyenne des heures rémunérées lors des trois dernières années. Cette moyenne pourrait être majorée d'un certain pourcentage pour compenser d'éventuelles heures supplémentaires et à titre de compensation pour les personnes salariées lésées. Quant aux personnes qui ne sont plus à l'emploi de l'entreprise visée par un programme d'équité salariale, la moyenne des heures travaillées dans la catégorie d'emplois ou, à défaut, dans le secteur d'activité pourrait être utilisée. Cette dernière serait aussi majorée de la même façon.

### **L'identification des catégories d'emplois et leur prédominance**

La Commission constate qu'il y a encore une grande confusion entre les catégories d'emplois et les classes, titres ou regroupements d'emploi. De même, l'identification de la prédominance sexuelle est assez souvent restreinte au seul critère du taux de masculinité ou de féminité de 60 %. En conséquence, les autres critères prévus à la Loi sont occultés, particulièrement l'évolution historique de la catégorie ou encore la présence d'un stéréotype occupationnel. Ceci a pour effet de priver les femmes d'une réelle correction de la discrimination systémique.

Selon la Commission, les correctifs à proposer ne se trouvent pas du côté d'une modification législative, mais bien du côté de la formation auprès des entreprises, des comités d'équité salariale et des travailleuses. Toutefois, cela n'est pas suffisant dans le cas des entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Comme l'évaluation des programmes d'équité salariale est aléatoire, la Commission ciblant un échantillonnage d'entreprises, elle n'est pas susceptible de vérifier si la démarche d'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance a été respectée. Selon la CSQ, cette lacune pourrait être comblée si les employeurs avaient l'obligation de déposer un rapport sur leur démarche de manière à ce que la Commission puisse en valider la conformité ou non.

## **L'évaluation des emplois dans une perspective d'élimination de biais sexistes**

À l'instar de la Commission, la CSQ a constaté que la compréhension de la discrimination systémique, son caractère historique et son enracinement socioculturel constituent encore aujourd'hui un exercice difficile chez bien des employeurs. Le refus de considérer ces biais est parfois involontaire, car pour plusieurs les outils d'évaluation devraient suffire à appliquer la Loi.

Sauf que plusieurs exercices d'équité salariale effectués par les entreprises dont la taille varie entre 10 et 49 personnes salariées ne répondent pas à des critères précis. À titre d'exemple, la collecte de données ne permet pas de dresser l'éventail des tâches accomplies dans une entreprise donnée et les facteurs et les sous-facteurs retenus occultent souvent certaines caractéristiques, sous-estiment ou surestiment les efforts requis ou les responsabilités inhérentes à une catégorie d'emplois. Parfois, ce sont les conditions de travail qui ne sont pas évaluées d'après les mêmes barèmes selon qu'il s'agit d'un emploi féminin ou masculin.

La Commission reconnaît qu'encore là, des efforts supplémentaires devront être consentis en matière de formation des employeurs et des membres des comités d'équité salariale. Pour notre part, nous croyons que cette avenue doit s'accompagner d'une autre mesure concernant le recours aux « experts » ou aux firmes de consultants.

Les qualifications des experts et des firmes de consultants sont très variables. Plusieurs méconnaissent la réalité des lieux de travail. Certains ont recours à des techniques qui ont souvent pour effet de faire valoir des principes contraires aux principes de la Loi. À la CSQ, nous avons pu observer que nos membres sortent parfois des comités désabusés à cause du traitement subi par les pseudo-experts, leur absence d'ouverture intentionnelle. L'impression qui se dégage de plusieurs expériences vécues dans nos milieux de travail, c'est que les firmes ou les experts sont trop souvent au service de l'employeur et que leur travail consiste à élaborer un programme au moindre coût possible. En agissant ainsi, ils maintiennent et perpétuent les biais sexistes que la Loi vise justement à abolir.

En conséquence, la CSQ suggère que les personnes salariées aient un droit de recours devant la Commission advenant qu'elles estiment que l'expert ne fait pas preuve de professionnalisme ou ne respecte pas l'esprit de la Loi. De plus, nous réitérons l'importance d'inscrire dans la Loi l'obligation pour les entreprises d'associer le personnel salarié aux exercices d'équité salariale. Cette participation à toutes les étapes de l'évaluation des emplois est d'autant plus importante que, lors de l'affichage, le personnel sera invité à commenter la conformité du programme. Comment poser un jugement de conformité si tout s'est déroulé en catimini, que le personnel n'a pas reçu l'information et la formation pertinentes et que l'affichage est souvent limité au strict minimum, comme nous le verrons à la section suivante ?

## **L'estimation des écarts salariaux**

La Commission constate que « les difficultés au niveau de l'estimation des écarts relèvent plutôt de la détermination du taux horaire des catégories d'emplois, plus particulièrement en présence des éléments de rémunération flexible ou à valeur pécuniaire ». Aussi, la Commission estime qu'il faut pousser plus loin les travaux pour faire face aux nouveaux modes de rémunération qui se déploient dans les entreprises. Nous appuyons cette avenue de travail, car l'évolution des modes de rémunération peut constituer un véritable casse-tête même pour les personnes qui s'occupent d'équité salariale dans les entreprises ou dans les organisations syndicales.

Cela étant, la CSQ croit que la Commission doit faire un effort particulier pour les personnes salariées non syndiquées. En effet, dans plusieurs milieux de travail, il est très difficile, voire presque impossible, dans certains cas de déterminer le niveau de rémunération de ce personnel, l'employeur n'ayant pas de politique salariale. Ce que nous avons observé, c'est que plusieurs personnes occupant la même catégorie d'emplois ont des salaires différents à cause de la prise en compte par l'employeur de caractéristiques individuelles servant à justifier ces différences. Il peut s'agir notamment de l'ancienneté, des qualifications, de la capacité individuelle de négocier un meilleur salaire ou encore de liens personnels ou familiaux avec la direction de l'entreprise. De plus, l'employeur a souvent beaucoup de réticences à divulguer le taux horaire du personnel d'encadrement ou encore d'avouer l'existence d'une rémunération au rendement. Or, il appert que souvent les emplois de cadre sont à prédominance masculine et qu'ils sont les mieux rémunérés.

## **La participation des personnes salariées**

La participation des personnes salariées prévue à la Loi est vraiment à géométrie variable. Selon la taille de l'entreprise, il peut s'agir d'un comité d'équité salariale, de programmes conjoints, de commentaires sur l'affichage ou encore des recours pouvant être entrepris à l'encontre des travaux menés. Ces différences ne favorisent pas l'égalité de traitement entre les entreprises et les personnes salariées. En effet, la Commission le reconnaît, les comités offrent une meilleure assurance que les travaux menés dans le cadre de l'équité salariale le seront en conformité avec la Loi et que les intérêts des femmes seront réellement pris en compte.

Pourtant, ces comités ne sont obligatoires que pour les entreprises de plus de 100 personnes salariées. Dans les autres cas, la Commission ne peut qu'inciter les employeurs à créer un comité d'équité salariale dans l'entreprise et les inviter à s'assurer que les représentantes des travailleuses appartiennent aux catégories d'emplois à prédominance féminine. Elle ne peut non plus éviter que, dans les entreprises de moins de 50 personnes salariées, les personnes effectuant l'exercice d'équité salariale soient issues du personnel d'encadrement.



Mais même lorsque les comités sont obligatoires, on observe l'existence de difficultés liées aux attitudes, aux stéréotypes sexistes, à la persistance de rapports hiérarchiques entre les représentantes et les représentants du personnel en fonction de leur appartenance à des catégories d'emplois différentes. Encore une fois, la formation des membres des comités constitue une donnée essentielle non seulement sur la Loi, mais sur l'esprit de cette Loi, c'est-à-dire l'élimination de la discrimination salariale.

Mais là où le bât blesse le plus, c'est dans le cas de l'affichage. La Commission reconnaît que « les dispositions de la Loi relatives à l'affichage demeurent minimales et le contenu réel des affichages n'apparaît pas toujours comme une véritable source d'information sur l'exercice d'équité salariale. Cela est encore plus vrai dans le cas des entreprises de 10 à 49 personnes salariées où la seule obligation consiste à indiquer les ajustements salariaux requis ou leur absence, le cas échéant ».

Dans un tel contexte, comment les travailleuses peuvent-elles se faire une idée exacte de la justesse des résultats si l'employeur n'a pas révélé l'ensemble des pratiques de rémunération dans l'entreprise, si les détails techniques relatifs à l'exercice d'équité salariale ne sont pas connus et si surtout ces femmes n'ont bénéficié d'aucune formation leur permettant de s'interroger sur la validité des travaux ? Peut-on penser qu'elles seront en mesure de déposer une plainte si elles se sentent lésées ? Sur quelles bases ? Cette pratique d'affichage, telle qu'elle est libellée dans la Loi, ne permet pas aux travailleuses d'être vraiment partie prenante au processus, ne leur donne aucune garantie que l'employeur a réalisé de véritables travaux et qu'il a réglé le problème de discrimination salariale dans l'entreprise.

Finalement, la Commission soulève le danger que « l'employeur ou l'association accréditée inscrive l'équité salariale dans un processus de négociation ». Ce danger est bien réel, nous l'avons vécu dans le cadre de la dernière négociation de nos conventions collectives. Il faut se rappeler que les travaux d'évaluation des emplois avaient été arrêtés en août 2005 lorsque les représentants du Conseil du trésor nous ont informés qu'ils n'avaient plus de mandat pour les poursuivre. Lors de diverses sorties publiques, la présidente du Conseil du trésor, Mme Monique Jérôme-Forget, donnait toujours le même message : l'équité salariale devait être incluse dans l'enveloppe budgétaire déterminée par le gouvernement dans le cadre des négociations du secteur public. La Centrale, pour sa part, devait constamment rappeler que les travaux relatifs à l'équité salariale devaient se poursuivre dans le cadre des paramètres de la Loi sur l'équité salariale.

La Commission de l'équité salariale a donné raison à notre position syndicale. Elle a dû intervenir auprès du gouvernement employeur pour lui rappeler que les travaux en équité salariale ne se réalisent pas dans un contexte de négociation traditionnelle. Les règles régissant ces travaux sont distinctes de celles en relations

du travail et aucune des parties « ne pourrait faire transiger les résultats des travaux par le processus de la négociation traditionnelle en relations du travail ». Plus encore, la Commission précisait que : « Il serait périlleux pour une partie de s'avancer publiquement et avec précision sur le montant des ajustements avant que l'exercice d'évaluation des emplois soit terminé et que les déboursés soient calculés. » Malgré tout, il aura fallu presque une autre année avant que les travaux soient parachevés et qu'un règlement soit enfin trouvé.

La CSQ constate qu'il reste encore beaucoup à faire pour permettre la participation réelle des personnes salariées à la démarche d'équité salariale. Au premier chef, nous croyons que toutes les entreprises de 10 à 49 personnes salariées devraient avoir l'obligation de se doter d'un comité d'équité salariale lorsqu'une association accréditée en fait la demande et que toutes les entreprises de 50 à 99 personnes salariées devraient avoir un comité qu'il y ait ou non une association accréditée. De plus, ces comités devraient avoir un caractère permanent.

En ce qui concerne l'affichage, nous souscrivons aux recommandations de la Commission de modifier la Loi afin de donner un contenu plus étendu à l'affichage pour les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées qui comporterait les éléments suivants : le type de démarches retenu, les outils utilisés pour l'évaluation (questionnaire, plan, etc.), le processus d'évaluation, la liste des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux. Nous appuyons aussi la demande d'un affichage minimalement de 60 jours et d'autorisation du dépôt d'une plainte par un des membres du comité d'équité salariale.

### **Les programmes distincts**

La CSQ reconnaît qu'idéalement, le programme d'équité salariale devrait couvrir l'ensemble des salariées et salariés de l'entreprise, tel que le prévoit la Loi. Cependant, comme le fait remarquer la Commission, la demande d'un programme distinct est souvent la seule possibilité pour un syndicat de s'impliquer activement dans le processus d'équité. Pour les programmes distincts, la CSQ ne peut pas non plus mesurer leur impact réel, sauf dans le cas où le programme distinct ne comporte aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine. Dans ce dernier cas, la CSQ est d'avis, elle aussi, que ces programmes ne permettent pas de réaliser la comparaison des emplois et d'atteindre les finalités de la Loi. Toutefois, afin d'éviter des délais supplémentaires ou des reprises des travaux au sein du programme général, la CSQ est d'avis que la Loi devrait être immédiatement modifiée de manière à confirmer explicitement l'interdiction des programmes distincts sans catégorie d'emplois féminine.

## **Le maintien de l'équité salariale**

Les articles 40 à 43 de la Loi prévoient le maintien de l'équité salariale afin d'en assurer la pérennité, d'éviter que des écarts salariaux ne se recréent et que la discrimination ne recommence, même si des modifications surviennent dans l'entreprise, notamment « lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective » (article 40). Par ailleurs, l'article 43 stipule que si « à la suite de changements survenus dans l'entreprise, les ajustements salariaux ou le programme d'équité salariale ne permettent plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires pour maintenir l'équité salariale ». Toutefois, la Loi est muette sur les manières d'assurer le maintien de l'équité salariale et cela constitue un problème majeur. Car, comment faire respecter ces articles ? Quels sont les recours possibles ? Quel mécanisme les salariées et les salariés d'une entreprise peuvent-ils utiliser pour s'assurer du respect de l'équité salariale ?

La Commission fait ressortir la confusion chez plusieurs employeurs entre l'équité salariale et le maintien de l'équité interne, la lourdeur du processus associée aux changements fréquents susceptibles de se produire dans les grandes entreprises, notamment pour la négociation successive de plusieurs conventions collectives et l'absence dans la Loi d'une formule d'information ou de participation des personnes salariées pour assurer le maintien. La Commission interpelle aussi directement la « pratique de plus en plus répandue [qui] vit certaines modalités de maintien de l'équité salariale incorporées dans les conventions collectives, ce qui pourrait ouvrir la porte aux griefs et déplacer l'interprétation de dispositions essentielles de la Loi devant l'arbitre de grief, une instance dont ce n'est pas le champ habituel d'intervention, et ce, au détriment de la reconnaissance de l'expertise de la Commission en matière de discrimination ».

Yves Hallée, de la Direction de la recherche et de l'évaluation des relations au ministère du Travail, a recensé les travaux pertinents quant à la question du maintien de l'équité salariale. Il appert qu'en « l'absence de pratiques de rémunération clairement définies et appliquées de façon uniforme, il y a un risque de voir réapparaître une discrimination salariale<sup>11</sup> ». Comme le signalait déjà la Commission en 2003 : « le maintien de l'équité salariale nécessite l'adoption de modalités qui permettraient aux entreprises de respecter leur obligation, de leur faciliter l'exercice et de tenir les personnes salariées informées du maintien de l'équité salariale<sup>12</sup> ».

---

<sup>11</sup> Yves Hallée, « Un comité mixte comme mécanisme de maintien de l'équité salariale : une voie envisageable ? », *Regards sur le travail*, vol. 1, n° 2, 2005, p. 2.

<sup>12</sup> Commission de l'équité salariale, *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*, Québec, 2003, p. 48.

Dans le cas des entreprises comptant plus de 100 personnes salariées, la Loi prévoit l'obligation pour l'employeur d'instituer un comité d'équité salariale au sein duquel les deux tiers des membres du comité représentent les salariés, d'une part, mais aussi dont la moitié d'entre eux doit être des femmes. L'existence de ce comité constitue pour nous le levier indispensable pour assurer le maintien de l'équité. Il suffirait pour cela de le transformer en comité de maintien de l'équité salariale même si la Loi ne le prévoit pas actuellement. Surtout, cela aurait pour effet de renforcer le caractère d'ordre public de la Loi qui interdit de renoncer à l'équité salariale, de s'assurer qu'un comité demeure à la fine pointe de l'évolution de la rémunération dans l'entreprise, de veiller à ce que, lors des modifications dans la rémunération des emplois masculins, la réciprocité s'applique aux emplois féminins, de favoriser une plus grande implication des femmes dans les décisions quant au maintien de l'équité. Cela nécessite un ajout aux articles concernant le maintien, ajout qui préciserait que le comité de maintien serait décisionnel aux mêmes étapes que celles du comité d'équité salariale, étant donné qu'à l'exception du choix de la méthode d'évaluation toutes les autres étapes sont susceptibles de se produire lorsque se pose la question du maintien.

Dans le cas des entreprises de 50 personnes salariées ou plus mais de moins de 100 salariés, c'est l'employeur qui choisit d'instaurer ou non un comité d'équité salariale. L'expérience nous a démontré que là où des comités ont existé ou existent encore, la mise en œuvre du programme s'est effectuée en plus grande transparence et a donné des résultats qui ont été bien reçus par les femmes de l'entreprise. En conséquence, la CSQ recommande que toutes les entreprises de 50 à 99 personnes salariées aient l'obligation de créer un comité d'équité salariale, d'une part, et que les comités d'équité salariale existants deviennent permanents et soient transformés en comités de maintien de l'équité salariale, d'autre part.

En dernière instance, ce qui est recherché par cette proposition de comités de maintien de l'équité salariale c'est l'assurance que l'équité salariale devienne une composante incontournable du système de rémunération des entreprises. Pour corriger le tout, la Commission propose de modifier la Loi afin :

- de dissocier les opérations de maintien de l'équité salariale de la négociation des conventions collectives ;
- de permettre de réaliser les activités de maintien à un rythme précis en prévoyant une périodicité (à déterminer) ;
- d'améliorer l'information aux personnes salariées en prévoyant l'affichage des modifications apportées en vue du maintien de l'équité salariale ;
- de prévoir une formule de participation des personnes salariées et des associations accréditées, modulée selon la taille des entreprises, aux opérations de maintien ;

- de privilégier l'expertise de la Commission et de prévoir sa compétence exclusive sur les questions relatives au maintien.

En nous appuyant sur notre expérience, nous constatons que plusieurs syndicats affiliés à la CSQ ont effectivement négocié des comités de maintien afin de s'assurer d'une participation aux travaux et d'encadrer le fonctionnement des comités. Cependant, cela s'est fait pour remédier à la faiblesse de la Loi. Aussi, la CSQ est d'avis qu'une modification législative dans le sens de celle proposée par la Commission rendrait inutile l'introduction de telles stipulations dans les conventions collectives.

### **L'encadrement législatif de la conciliation**

Au centre de la mission générale de la Commission, la conciliation offerte sur une base volontaire lui permet de travailler à dégager un règlement entre les parties lorsqu'une plainte ou un différend est soulevé. Le problème, c'est que le processus de conciliation n'est pas encadré dans la Loi. Pour pallier cette lacune, la Commission propose de modifier la Loi « pour y confirmer le processus de conciliation par son intégration et son encadrement au moyen de dispositions législatives urgentes, réitérant notamment les garanties qui se rattachent habituellement à la conciliation quant à la confidentialité du processus ».

La CSQ est d'avis que la modification législative proposée par la Commission en matière de conciliation est pertinente puisqu'elle vient entériner et officialiser une situation qui répond tant aux besoins des employeurs que des personnes salariées.

### **Le rôle de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail dans les recours logés à l'encontre de ses décisions**

Jusqu'à récemment, la Commission de l'équité salariale soutenait qu'elle avait, en vertu de la Loi, pleine capacité juridique pour agir devant la Commission des relations du travail (CRT) comme une partie à part entière dans les recours logés à l'encontre de ses décisions en vertu de l'article 104 de la Loi. Cette prétention fut écartée par la CRT dans une décision rendue le 21 avril 2005 dans l'affaire *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Charcuterie La Tour Eiffel inc. et Commission de l'équité salariale*, 2005 QCCRT 0215. À la suite de cette décision de la CRT, la Commission s'est adressée à la Cour supérieure par requête en jugement déclaratoire.

Dans un jugement rendu le 22 novembre 2005 rejetant la requête, la juge Michèle Lacroix écrit aux paragraphes 35 et 36 :

[35] La C.É.S., en vertu des articles 96 à 103 de la loi, porte le chapeau de médiateur ou de conciliateur. Son rôle est empreint de neutralité.

[36] En permettant à la C.É.S. d'intervenir sous l'article 104, elle devient adversaire ou défendeur d'une des parties, ou l'adversaire des deux parties si les deux ne sont pas d'accord avec les mesures suggérées par elle<sup>13</sup>.

Pour la Cour supérieure, lorsqu'un recours est intenté en vertu de l'article 104, la Commission devrait se limiter à intervenir uniquement lorsqu'il est question de sa compétence ou de l'interprétation à donner à la Loi dont elle est chargée de l'application. Dans ce contexte, les voies de développement proposées par la Commission visent essentiellement à contourner la conclusion de la Cour supérieure.

Pour la CSQ, compte tenu du processus décisionnel de la Commission de l'équité salariale, une partie insatisfaite doit conserver le droit de saisir la CRT d'une demande en vertu de l'article 104 de la Loi. Par ailleurs, la Commission, comme tout tribunal administratif, doit faire montre de réserve et de retenue lorsque ses décisions sont attaquées. Pour préserver la confiance des personnes salariées dans le système de justice administrative, la Commission ne doit pas être admise à devenir un adversaire de la partie insatisfaite.

En terminant, le déséquilibre des forces en présence lorsque la main-d'œuvre est non syndiquée est une réalité qui se retrouve également devant d'autres forums. La CSQ est ouverte à rechercher des solutions permettant à toutes les personnes salariées d'être représentées adéquatement, mais ces solutions passent nécessairement par des chemins différents de ceux préconisés par la Commission.

## **Conclusion**

Au terme du bilan sur l'implantation de la Loi sur l'équité salariale depuis 10 ans, la CSQ estime que tous les espoirs sont permis pour mener à bien la lutte à la discrimination salariale dans la société québécoise. Certes, notre marché du travail est composé majoritairement de petites et de moyennes entreprises qui n'ont pas nécessairement l'expertise, les moyens techniques et financiers ou encore les ressources humaines pour réussir l'exercice d'équité salariale. Ce sont ces entreprises, majoritairement non syndiquées, qui sont en retard sur les échéanciers fixés par la Loi. Ce sont aussi dans ces entreprises où les femmes représentent environ 50 % des employés que les écarts salariaux varient entre 67 % et 7 %.

Cette situation constitue un défi qu'il nous faut relever. Et pour cela, des améliorations au travail de la Commission d'équité salariale et à la Loi sont indispensables. La CSQ considère toutefois que ces modifications ne doivent en aucun cas servir à diluer la Loi, voire à l'abolir. C'est un pas pour l'avenir qu'il nous faut franchir, non un retour en arrière.

---

<sup>13</sup> *Commission de l'équité salariale c. Commission des relations du travail et al.*, C.S. n° 200-17-005758-057.

C'est cette conviction qui a guidé la rédaction de notre mémoire à l'intention de la Commission d'équité salariale. Nous avons exprimé nos convergences, notamment en ce qui concerne l'information, la formation particulièrement à l'intention des personnes non syndiquées, l'introduction d'un mécanisme permettant de valider l'information relative à la taille de l'entreprise, les données à utiliser aux fins de l'exercice d'équité salariale, l'évaluation des emplois dans une perspective d'élimination de biais sexistes. Nous avons aussi clairement précisé là où nous souhaitons un renforcement de la Loi, notamment pour favoriser la pleine participation des personnes salariées à l'exercice d'équité salariale au sein de comités d'équité salariale qui doivent devenir permanents de manière à assurer le maintien de l'équité dans l'entreprise. Et nous avons souligné nos divergences, la plus importante étant notre refus des voies de développement pour définir le rôle de la Commission devant la CRT dans les recours logés à l'encontre de ses décisions.

Si ces recommandations étaient retenues par la Commission et, par la suite, par le ministre du Travail, la CSQ a la conviction que nous aurions franchi ce pas de plus que nous souhaitons vers l'équité salariale dans la société québécoise. Toutefois, nous croyons qu'il est aussi du devoir de la Commission de souligner au ministre l'autre aspect de la question pour éliminer la discrimination systémique en emploi, à savoir l'accès à l'égalité en emploi pour toutes les femmes québécoises.

Aujourd'hui, nous constatons que les femmes sont encore majoritairement concentrées dans un ensemble d'emplois fortement féminisés et qui sont souvent des emplois non qualifiés. De plus, le mythique plafond de verre joue toujours pour nombre de femmes qui aspirent à des fonctions de responsabilité dans les milieux de travail. La Commission le reconnaît : « malgré des gains appréciables en terme de nombres [sic] d'emplois enregistrés par les travailleuses au cours de la dernière décennie [...] le champ d'exercice de leurs compétences professionnelles demeure limité et l'évolution à cet égard reste faiblement perceptible ». En d'autres mots, la persistance de la ségrégation professionnelle au Québec illustre l'échec relatif des programmes d'accès à l'égalité en emploi, pourtant prévus à la Charte.

En terminant, nous réitérons notre demande selon laquelle si le ministre donne suite aux voies de développement proposées par la Commission, particulièrement celles qui supposent des modifications à la Loi, ces dernières seront soumises à des consultations publiques avant d'y être intégrées. Pour notre part, nous nous engageons à participer à ces consultations dans une perspective d'ouverture et d'équité.

## **Recommandations :**

### **Recommandation 1**

La CSQ recommande à la Commission de l'équité salariale d'intensifier ses campagnes d'information, et ce, dans toutes les régions du Québec, de multiplier l'accès à des services de formation et de développer des liens avec les organismes représentant ou œuvrant auprès des personnes analphabètes et des personnes immigrantes afin d'adapter ses moyens de communication et ses contenus de formation à l'intention des personnes non syndiquées appartenant à l'un ou l'autre de ces groupes.

### **Recommandation 2**

La CSQ souscrit à la proposition de modification à la Loi sur l'équité salariale formulée par la Commission « pour introduire que des entreprises non assujetties qui maintiendraient pendant la période déterminée une moyenne de dix personnes salariées ou plus soient assujetties à la Loi à compter de la date où ce calcul serait effectué ».

### **Recommandation 3**

La CSQ recommande qu'après une année où une entreprise maintient à son emploi en moyenne 10 personnes salariées et plus, celle-ci devrait être assujettie à la Loi. Le délai pour réaliser l'exercice devrait être de quatre années.

### **Recommandation 4**

La CSQ recommande que le calcul de la moyenne des personnes salariées soit obligatoire et effectué lors de l'opération de fermeture de l'année financière. Si, à la suite de ce calcul, l'entreprise maintient son non-assujettissement à la Loi, l'employeur devrait produire un rapport présentant les chiffres qui fondent son évaluation de la taille de l'entreprise visée et l'acheminer à la Commission.

### **Recommandation 5**

La CSQ souscrit à la nécessité de développer un mécanisme permettant de valider l'information relative à la taille de l'entreprise. Le délai de cinq ans nous semble raisonnable. Quant au fardeau de la preuve, il doit reposer sur l'employeur. S'il ne peut démontrer qu'il a moins de 10 personnes salariées à son emploi, il sera considéré comme assujetti à la Loi. Le même fardeau doit s'appliquer aux entreprises qui ont des seuils de 50 et de 100 personnes salariées.



### **Recommandation 6**

La CSQ souscrit à la proposition de la Commission d'obliger les employeurs à conserver les registres jusqu'à ce que l'exercice d'équité salariale soit réalisé et d'y jumeler une infraction pénale en cas de défaut non justifié.

### **Recommandation 7**

La CSQ recommande d'étendre l'obligation de conserver les registres jusqu'à ce que tous les recours aient été épuisés, s'il y a lieu.

### **Recommandation 8**

La CSQ recommande que dans le cas du calcul des heures travaillées les scénarios suivants s'appliquent :

- en ce qui concerne les personnes toujours en poste, ces informations pourraient être présumées par le calcul de la moyenne des heures rémunérées lors des trois dernières années majorée d'un certain pourcentage pour compenser d'éventuelles heures supplémentaires ;
- en ce qui concerne les personnes qui ne sont plus à l'emploi de l'entreprise visée par un programme d'équité salariale, les heures présumées pourraient être déterminées par la moyenne des heures travaillées dans la catégorie d'emplois ou, à défaut, dans le secteur d'activité, incluant la majoration.

### **Recommandation 9**

La CSQ recommande que les employeurs aient l'obligation de déposer un rapport sur leur démarche d'équité salariale de manière à ce que la Commission puisse en valider la conformité ou non.

### **Recommandation 10**

La CSQ recommande que les personnes salariées aient un droit de recours devant la Commission advenant qu'elles estiment que l'expert ne fait pas preuve de professionnalisme ou ne respecte pas l'esprit de la Loi.

### **Recommandation 11**

La CSQ souscrit à l'idée que la Commission poursuive ses travaux pour faire face aux nouveaux modes de rémunération.

### **Recommandation 12**

La CSQ recommande que toutes les entreprises de 10 à 49 personnes salariées aient l'obligation de se doter d'un comité permanent d'équité salariale lorsqu'une association accréditée en fait la demande et que toutes les entreprises de 50 à 99 personnes salariées aient un comité, qu'il y ait ou non une association accréditée.

### **Recommandation 13**

La CSQ souscrit aux recommandations de la Commission de modifier la Loi afin de donner un contenu plus étendu à l'affichage pour les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées qui comporterait les éléments suivants : le type de démarche retenu, les outils utilisés pour l'évaluation (questionnaire, plan, etc.), le processus d'évaluation, la liste des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux.

### **Recommandation 14**

La CSQ appuie la demande de la Commission afin que l'affichage soit minimalement de 60 jours et appuie également l'autorisation du dépôt d'une plainte par un des membres du comité d'équité salariale.

### **Recommandation 15**

La CSQ recommande que la Loi soit modifiée de manière à confirmer explicitement l'interdiction des programmes distincts sans catégorie d'emplois féminine.

### **Recommandation 16**

La CSQ recommande que toutes les entreprises de 50 à 99 personnes salariées aient l'obligation de créer un comité d'équité salariale permanent, d'une part, et que les comités d'équité salariale existants soient transformés en comités de maintien de l'équité salariale, d'autre part.

### **Recommandation 17**

La CSQ souscrit aux propositions de modification de la Loi dans le cas du maintien de l'équité salariale.

### **Recommandation 18**

La CSQ demande à la Commission de l'équité salariale de ne pas s'engager dans les voies de développement annoncées pour mieux définir son rôle devant la Commission des relations du travail (CRT) dans les recours logés à l'encontre de ses décisions et de plutôt mener des discussions avec les organisations syndicales

afin de rechercher des solutions permettant à toutes les personnes salariées d'être représentées adéquatement.

