



**Relever le défi d'améliorer la Loi
sur l'équité salariale**

**Mémoire présenté à la Commission de
l'économie et du travail concernant le
Rapport du ministre du Travail sur la
mise en œuvre de la Loi sur l'équité
salariale**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Janvier 2008



La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente quelque 155 000 membres, dont plus de 100 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent environ 230 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 a eu 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 et 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.

Au cours de l'automne 2006, la Commission de l'équité salariale nous invitait à faire le bilan de cette loi fondamentale pour la société québécoise et à 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. À l'époque, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) avait salué l'initiative de la Commission de l'équité salariale d'inviter les groupes concernés à réagir au rapport d'application de la Loi. Aujourd'hui, nous sommes conviés à réagir au rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Avant de discuter de ces propositions, qu'il nous soit permis de souligner notre appréciation du fait que la Commission et le ministre n'ont pas profité de l'occasion pour effectuer une réécriture de la Loi de manière à en affaiblir le champ d'application ou les obligations qui en découlent.

Notre mémoire ne porte pas sur l'ensemble du rapport du ministre. Comme ce dernier reprend la quasi-totalité du rapport de la Commission, nous avons fait le

choix de reproduire l'essentiel de notre propos d'alors en y apportant les concordances nécessaires. Ce que nous avons privilégié, c'est de signaler notre accord ou notre désaccord, au besoin, avec les nouveaux éléments apportés par le rapport du ministre qui se retrouvent à la partie C et qui proposent les voies de développement et les pistes d'action.

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'égale 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 CEQ¹ : 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

¹ 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).

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 entreprises². »

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 ;
- 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

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

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)³. 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)⁴.

... 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 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 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 n'étaient pas les mêmes et ne poursuivaient pas les mêmes priorités. Ce que nous souhaitions, c'était un véritable programme d'équité salariale.

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

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

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 inéquitables 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

La situation des travailleuses non syndiquées

Dans son rapport, la Commission soulignait 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 remédier à cela, la Commission souhaitait accentuer la sensibilisation, la publication d'outils permettant aux travailleuses non syndiquées de mieux comprendre la Loi et le renforcement de ses liens avec les groupes de femmes, particulièrement le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). Elle prévoyait aussi intensifier les vérifications auprès des entreprises de petite taille. Le rapport du ministre reprend ces voies de développement. Toutefois, la CSQ réitère qu'il convient d'explorer certains 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 1998⁵. » 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 salarial⁶ ». 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

⁵ 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.

⁶ *Idem*.

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 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 pleinement⁷.

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

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

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.

Ainsi, la CSQ appuie les engagements pris par le ministre à la section 7 de la partie C, soit « un soutien consolidé auprès des entreprises de toutes tailles, des actions pour les travailleuses en situation plus vulnérables, une approche de partenariat renouvelée axée sur la recherche de solutions adaptées et novatrices et le partage de l'expertise scientifique et pratique en équité salariale ».

Toutefois, la CSQ considère qu'il est primordial 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 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.

De plus, la CSQ souhaite être invitée à participer aux groupes de travail thématiques prévus aux voies de développement de la Commission à l'article 7.4.1.

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

Avant d'aborder les pistes de réflexion proposées par le ministre et « qui pourraient mener au remaniement de certaines dispositions législatives », nous aimerions énoncer le commentaire suivant : dans son rapport, la Commission soulignait le fait que l'existence de la Loi est largement connue alors que 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 permet 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 que le rapport du ministre n'explore pas de pistes permettant de corriger le fait que la Commission doit 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 ».

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

La situation des entreprises québécoises est loin d'être statique. À preuve, remarquait 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 situation⁸ ». Parallèlement, nous observons une croissance de l'emploi au Québec. « La bonne performance de l'emploi au Québec en juillet est en partie 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)⁹. »

En conséquence, la Commission proposait 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 durant laquelle une entreprise maintient à son emploi en moyenne 10 personnes salariées et plus, elle devrait être assujettie à la Loi. Le rapport du ministre répond à notre demande en proposant une période de 12 mois.

Le calcul de la taille de l'entreprise

La Commission proposait 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 les renseignements relatifs à la taille de l'entreprise. Le délai de cinq ans nous

⁸ 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.

⁹ 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].

semble raisonnable. Toutefois, 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 assujéti 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 suivent la date d'échéance prévue par la Loi. La Commission proposait 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. Le ministre n'a pas retenu cette proposition. Pour notre part, nous considérons qu'il faut que l'obligation soit assortie d'une pénalité si elle n'est pas respectée.

Plus encore, la CSQ réitère qu'il est essentiel 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 employées par 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

Dans son rapport, la Commission constatait qu'il y a encore une grande confusion entre les catégories d'emplois et les classes, titres ou regroupements d'emplois. 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. Pour corriger cette lacune, la CSQ proposait que les employeurs aient l'obligation de déposer un rapport sur leur démarche de manière à ce que la Commission puisse en valider la conformité ou non. Nous réitérons notre proposition.

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

À l'instar de la Commission, la CSQ avait souligné dans son mémoire de septembre 2006 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'inventaire 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 reconnaissait 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 suggérerait que les personnes salariées aient un droit de recours devant la Commission advenant le cas où elles estiment que l'expert ne fait pas preuve de professionnalisme ou ne respecte pas l'esprit de la Loi. Nous demandons au ministre d'examiner sérieusement cette recommandation et d'y donner suite.

De plus, nous avons souligné l'importance d'inscrire dans la Loi l'obligation pour les entreprises d'associer le personnel salarié aux exercices d'équité salariale. Nous maintenons notre demande, car 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 constatait 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 estimait qu'il fallait pousser plus loin les travaux pour faire face aux nouveaux modes de rémunération qui se déploient dans les entreprises. Nous avons appuyé 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. À notre grande déception, nous constatons que cette avenue n'a pas été retenue par le ministre.

Plus encore, la CSQ croit que le ministre doit inviter la Commission à 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 reconnaissait dans son rapport, 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. Selon la Commission, « 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 soulevait 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. Aussi, d'une part, nous invitons le ministre à retenir notre proposition qui demande 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, d'autre part, que toutes les entreprises de 50 à 99 personnes salariées aient un comité permanent qu'il y ait ou non une association accréditée.

En ce qui concerne l'affichage, force est de constater que le rapport du ministre réduit considérablement la proposition initiale de la Commission. Nous le déplorons et demandons au ministre d'élargir son point de vue et de proposer une modification de 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.

Finalement, nous sommes déçus de constater que le ministre n'a pas retenu la proposition de la Commission à l'effet d'introduire un affichage minimal de 60 jours et d'autoriser le dépôt d'une plainte par un des membres du comité d'équité salariale. Nous invitons le ministre à souscrire à la proposition d'un affichage de 60 jours.

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 qu'il est prévu à la Loi. Cependant, comme le faisait 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 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 de travaux au sein du programme général, la CSQ propose 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 ?

Dans son rapport, la Commission faisait ressortir chez plusieurs employeurs, la confusion 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 interpellait 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 salariale¹⁰ ». 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 salariale¹¹. »

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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 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. La CSQ constate que le rapport du ministre est muet sur cette question. Qu'à cela ne tienne, la CSQ réitère sa recommandation selon laquelle toutes les entreprises de 50 à 99 personnes salariées devraient avoir 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 proposait 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 soutenait une telle proposition étant 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. Nous constatons, encore une fois, que le ministre n'a pas retenu cette proposition. Comme nous en sommes encore en période de consultation, nous demandons au ministre de souscrire à la recommandation de la Commission.

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 proposait 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 piste de réflexion proposée au point 8.5 en matière de conciliation est pertinente.

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

À la CSQ, nous considérons que compte tenu du processus décisionnel de la Commission de l'équité salariale, une partie insatisfaite doit conserver le droit de saisir la Commission des relations du travail 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.

Par ailleurs, 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 le ministre à la section 8.5.

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.

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. C'est un pas pour l'avenir qu'il nous faut franchir, non un retour en arrière.

C'est cette conviction qui a guidé la rédaction de notre mémoire à l'intention de la Commission d'équité salariale, mais aussi en réaction au rapport du Ministre. 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. Nous avons aussi réitéré des recommandations qui nous semblent essentielles, mais qui n'ont pas été retenues par la Commission et, conséquemment, par le ministre.

Au sortir de ces deux exercices, si nos recommandations étaient retenues 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 de notre devoir 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 mytique plafond de verre joue toujours pour nombre de femmes qui aspirent à des fonctions de responsabilité dans les milieux de travail. La Commission le reconnaissait dans son rapport : « Malgré des gains appréciables en termes 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, 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 que la Commission de l'équité salariale intensifie ses campagnes d'information, et ce, dans toutes les régions du Québec, multiplie l'accès à des services de formation et développe 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 demande au ministre d'inviter la Commission à associer les organisations syndicales, notamment la CSQ, aux groupes de travail thématiques prévus à la voie de développement 7.4.1.

Recommandation 3

La CSQ souscrit à la piste de réflexion 8.1 qui propose qu'« une entreprise comptant moins de dix personnes salariées au cours de sa période de référence qui atteindrait et maintiendrait par la suite une moyenne de 10 personnes salariées ou plus, sur la base d'une période de 12 mois, devrait être assujettie à la Loi ».

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 recommande que les employeurs aient l'obligation de conserver les registres jusqu'à ce que l'exercice d'équité salariale soit réalisé qu'en cas de défaut non justifié, il soit jumelé une infraction pénale.

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 employées par 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 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 12

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 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.

Recommandation 13

La CSQ recommande que l'affichage soit d'une durée minimale de 60 jours et que soit autorisé le dépôt d'une plainte par un des membres du comité d'équité salariale.

Recommandation 14

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

Recommandation 15

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 16

La CSQ recommande de modifier la Loi dans le sens proposé par la Commission de l'équité salariale concernant le cas du maintien de l'équité salariale.

Recommandation 17

La CSQ recommande de ne pas s'engager dans la piste de réflexion proposée au point 8.6 concernant le rôle de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail.

