



**Un pas de plus vers l'égalité
économique des femmes**

**Avis présenté à la Commission de
l'économie et du travail sur le projet de
loi n° 25 : Loi modifiant la Loi sur
l'équité salariale**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mars 2009



La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente quelque 170 000 membres, dont près 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'AREQ (CSQ), Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

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 72 % de femmes et 23 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Introduction

En 2007, le ministre du Travail déposait son rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. Celui-ci témoignait du fait qu'après 10 ans, les objectifs de la Loi n'étaient pas atteints puisque bon nombre d'entreprises n'avaient pas fait la démonstration de l'absence de discrimination salariale fondée sur le sexe chez elles. De plus, plusieurs autres entreprises, après avoir réalisé l'équité et versé les ajustements salariaux au besoin, s'étaient assises sur leurs lauriers et n'avaient pas assuré le maintien de l'équité salariale.

À l'époque, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) avait émis un ensemble de recommandations visant à faire de la Loi sur l'équité salariale un véritable instrument de lutte contre la discrimination salariale. Aujourd'hui, le ministre du Travail propose un nouveau projet de loi intitulé Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. La CSQ reçoit favorablement ce projet de loi et considère qu'il constitue un pas de plus vers l'égalité des femmes. Il se veut un message clair que l'équité salariale doit être réalisée dans un plus grand nombre d'entreprises et confirme le rôle majeur de la Commission de l'équité salariale dans l'atteinte et le maintien de l'équité.

Lors des consultations qui ont précédé le dépôt du projet de loi n^o 25, la CSQ a été à même de faire état des correctifs qu'elle souhaitait voir apparaître à la Loi sur l'équité salariale. Le présent avis portera spécifiquement sur les améliorations souhaitées puisque plusieurs de nos recommandations sont intégrées au projet de loi.

Les recommandations proposées par la CSQ porteront sur la rétroactivité, la suspension des plaintes et la modulation des amendes.

Rétroactivité

La Loi sur l'équité salariale a été adoptée unanimement en 1996. À cette époque, c'était une loi innovatrice qui tentait de prévoir l'avenir et les aléas qui s'y rattachent. Il a donc été prévu que la Loi sur l'équité salariale entrerait en vigueur le 21 novembre 1997 et que les employeurs auraient alors quatre ans pour réaliser l'équité salariale dans leur entreprise.

Pour ne pas compromettre la santé financière des employeurs, la Loi prévoit la possibilité d'un étalement des ajustements salariaux lorsqu'il y a constat d'une discrimination salariale envers une ou plusieurs catégories à prédominance féminine. Il en va tout autrement pour le maintien de l'équité salariale. En effet, dans ce cas, les ajustements salariaux sont dus en totalité à la date où l'écart s'est créé et ils portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés¹.

Toutefois, la Loi est très évasive sur le maintien de l'équité salariale, se contentant de préciser que c'est une obligation pour l'employeur et, lors de la négociation, celle du syndicat. En conséquence, on observe que la grande majorité des employeurs se sont traînés les pieds pour réaliser l'équité salariale et qu'ensuite, bien peu ont effectué des travaux de maintien.

Le projet de loi n^o 25 veut corriger la situation en introduisant une périodicité de cinq ans dans la démarche d'évaluation du maintien. En contrepartie, celui-ci enlève l'élément de rétroactivité dans la mesure où l'entreprise respecte l'échéancier. C'est donc dire que la discrimination salariale serait possible et permise pour une durée maximale de cinq ans, et ce, pendant que la Loi sur l'équité salariale la proscrit depuis le 21 novembre 2001.

En effet, qu'advient-il de la situation de ces femmes occupant des emplois qui ont évolué après le 21 novembre 2001 ? Par exemple, si un emploi a été transformé de façon importante le 1^{er} janvier 2002, c'est au plus tard le 31 décembre 2010 que le fait sera constaté et les ajustements salariaux seront versés à compter du 1^{er} janvier 2011. Ces femmes auront donc subi une discrimination salariale de plus de neuf ans.

Autre exemple, le projet de loi n^o 25 prévoit que les entreprises qui ont déjà commencé leur exercice doivent le terminer au plus tard le 31 décembre 2010 avec les mêmes données. Si celui-ci trace le portrait du 21 novembre 2001 et si, lors du processus de maintien à faire au maximum cinq ans plus tard, on constate que des ajustements salariaux sont nécessaires, il se peut que ces derniers soient dus depuis plus de 14 ans.

¹ Commission de l'équité salariale (2006). *Info-Équité : Le maintien de l'équité salariale*, Québec, p. 4.

Afin de circonscrire le préjudice possible et de le ramener à une durée comparable au cycle du maintien, la CSQ recommande qu'une certaine rétroactivité soit autorisée pour les entreprises n'ayant pas assuré le maintien de l'équité salariale depuis cinq ans et plus.

Recommandation 1

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale de manière à ce que les ajustements salariaux déterminés lors du processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale soient rétroactifs au 31 décembre 2006 lorsqu'il n'y a pas eu maintien de l'équité salariale depuis le 21 novembre 2001.

Suspension des plaintes

Présentement, la Loi ne donne aucune limite quant à la possibilité de déposer une plainte relativement au non-respect du maintien de l'équité salariale. Il est bien qu'il en soit ainsi, car la discrimination systémique est difficile à identifier et encore plus à endiguer. Le projet de loi n° 25 avec l'obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale aux cinq ans, permettra possiblement de développer les réflexes nécessaires pour y arriver.

Cependant, beaucoup d'eau est passée sous les ponts depuis le 21 novembre 2001. Ainsi, de nouveaux titres d'emploi ont vu le jour, d'autres ont disparu ou ont été transformés. La rémunération des catégories à prédominance féminine et masculine a évolué avec les années. Certaines entreprises, trop peu nombreuses hélas, ont pris les mesures nécessaires pour assurer le maintien de l'équité salariale en versant, au besoin, les ajustements salariaux correspondants. D'autres, en trop grand nombre cette fois, n'ont rien fait.

Il est intéressant que le projet de loi n° 25 les ramène à l'ordre et qu'il encadre la démarche d'évaluation du maintien de l'équité salariale dans le temps. À vitesse de croisière, on peut espérer que le processus limitera la discrimination salariale envers les femmes. Cependant, l'article 51 vient suspendre les droits des travailleuses de se plaindre contre le non-respect du maintien. Ainsi, une personne qui aurait effectué sa plainte la veille de la présentation du projet de loi aurait droit à une rétroaction depuis le moment où les événements sont survenus, alors qu'une autre personne qui aurait déposé une plainte le lendemain du dépôt du projet de loi pourrait recevoir un traitement différent puisque le projet de loi établit des limites à la Commission de l'équité salariale en matière de rétroaction.

Recommandation 2

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale à l'article 51 qui vise à suspendre le traitement des plaintes alléguant que l'équité salariale n'est pas maintenue, si elles ont été déposées après la date de présentation du projet de loi 25. La modification devra permettre que cette suspension s'applique à la date d'entrée en vigueur de la Loi.

Modulation des amendes

Le projet de loi vise à moduler les amendes imposables en cas d'infraction, selon la taille de l'entreprise.

Alors que l'article 115 de la Loi sur l'équité salariale prévoit une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 25 000 \$, le projet de loi n° 25 prévoit, pour l'employeur, une amende en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, l'employeur d'une entreprise comptant moins de 50 personnes salariées recevrait une amende variant de 1 000 \$ à 15 000 \$, tandis qu'une personne salariée de cette même entreprise pourrait se voir imposer une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 25 000 \$.

Pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus, les minima et maxima sont toujours supérieurs.

Il serait équitable qu'une personne salariée ne soit pas soumise à une amende maximale supérieure à celle de son employeur.

Recommandation 3

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale à l'article 41 qui vise à modifier l'article 115 de la Loi sur l'équité salariale, en remplaçant le point 4 de la deuxième modification par celui-ci :

« 4° pour toute autre personne, d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$. »

Conclusion

La discrimination salariale basée sur le sexe est contraire aux valeurs de la société québécoise. Afin de l'éradiquer, la Loi sur l'équité salariale a été adoptée unanimement en 1996. Plus de 12 ans plus tard, il est nécessaire de l'améliorer pour qu'elle puisse garantir aux femmes une rémunération équitable.

C'est cette conviction qui a guidé la rédaction de notre avis sur le projet de loi n^o 25. Ainsi, nos recommandations ont l'objectif que toutes les personnes salariées soient traitées équitablement, qu'elles travaillent dans une entreprise ayant réalisé ou non les obligations prévues à la Loi sur l'équité salariale. Nous espérons recevoir une écoute favorable.

Avant de terminer, la CSQ souhaite souligner sa satisfaction à l'égard de certains éléments du projet de loi n^o 25.

Premièrement, les mesures visant à forcer les entreprises en retard à s'exécuter avant le 31 décembre 2010 nous semblent intéressantes, car il faut l'admettre, neuf ans de retard dans la lutte contre la discrimination c'est long, trop long.

Deuxièmement, des modifications permettront certainement une plus grande transparence au bénéfice de toutes et de tous. Il s'agit des améliorations :

- à l'affichage ;
- à la déclaration obligatoire des entreprises ;
- au maintien de l'équité salariale ;
- à l'obligation faite à l'employeur de transmettre les renseignements utiles au syndicat lors de la négociation.

Troisièmement, l'assujettissement des entreprises lorsqu'elles atteignent une moyenne de 10 personnes salariées ou plus garantira une plus grande équité entre les entreprises.

Quatrièmement, la mise en place d'un comité consultatif paritaire est fortement appréciée par la CSQ qui souhaite évidemment en être membre.

Quant au renforcement de la Commission de l'équité salariale, c'est un pas de plus dans cette lutte pour l'atteinte des objectifs de la Loi.

En terminant, la CSQ tient à réaffirmer sa conviction que les améliorations apportées feront en sorte que progresse le droit fondamental à l'égalité économique des femmes, car ce projet de loi envoie un message sans équivoque : la discrimination salariale ne peut être tolérée. En conséquence, la CSQ encourage le ministre du Travail à résister à toute tentative visant à affaiblir l'intention ministérielle et souhaite que le projet de loi n^o 25 soit adopté dans les plus brefs délais afin d'accélérer le processus d'équité salariale pour un plus grand nombre de femmes au Québec.

