

**Mémoire sur le
Rapport du ministre du Travail
sur la mise en œuvre de l'équité salariale
dans les entreprises de
10 à 49 personnes salariées**

**Présenté
par la
Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec (FTQ)**

à la

Commission de l'économie et du travail



Montréal, février 2003

Rédaction

Carole Gingras
Sylvie Lépine

Collaborations

M^e Jean-Pierre Néron, Serge Perreault, M^e France Saint-Laurent

Traitement de texte

Claire Martin

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boul. Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec)

H2M 2W3

Téléphone : 514-383-8000

Télécopieur : 514-383-8038

Courriel : ftq@ftq.qc.ca

Portail FTQ : www.ftq.qc.ca

Dépôt légal — 1^{er} trimestre 2003

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-89480-128-9

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) se présente devant la Commission de l'économie et du travail pour soumettre ses commentaires sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.

La FTQ a participé à une première consultation publique sur le sujet organisée par la Commission de l'équité salariale (CÉS) en octobre dernier. Nous lui avons alors dressé un bilan général de l'état d'avancement des travaux en équité salariale dans les milieux de travail que nous représentons, étayé par une série de recommandations pour y faciliter l'application de la loi. Nous avons également discuté avec elle de nos inquiétudes – d'ailleurs partagées par plusieurs autres organisations syndicales et groupes de femmes – notamment sur les difficultés d'application de la loi dans ces milieux de travail et sur les propositions d'amendements à la loi qu'elle mettait au jeu durant la rencontre.

C'est donc avec un grand intérêt que nous avons étudié *L'équité salariale un poids une mesure*, rapport paru à la fin de novembre 2002.

Bien que nous partagions plusieurs constats décrits dans la première partie du rapport et que nous soyons d'accord avec certains des principes énoncés dans les propositions de modifications, trop d'inconnues subsistent à notre avis pour justifier des amendements hâtifs.

Nous réitérons donc la position que nous adoptons dans notre bilan : la FTQ et ses syndicats affiliés croient qu'il n'est pas opportun, pour le moment, de procéder à des changements à la *Loi sur l'équité salariale*. D'ailleurs, de nombreux éléments de solution sont déjà dans la loi pour la plupart des problèmes soulevés.

Malgré les louables intentions qui sous-tendent les propositions faites et parce que d'autres remèdes existent, nous croyons que la Commission de l'équité salariale gagnerait davantage à utiliser pleinement les outils déjà à sa disposition pour faire respecter l'application de la loi dans les petites entreprises, de même qu'à miser sur les partenariats pour dénouer les impasses. Les changements apportés à la CÉS, et par elle au cours de la dernière année sont encourageants mais doivent faire leurs preuves. Le défi de la CÉS est déjà énorme, d'autant que l'échéance de la fin des travaux en équité salariale dans les milieux de travail est dépassée depuis plus d'un an.

Consciente que la présente consultation porte sur un rapport et non sur un projet de loi, la FTQ ne reprendra pas toutes les propositions soumises. Nous commenterons plutôt certains pans de la partie « bilan » et les recommandations qui nous touchent de plus près.

Mais d'abord, nous aimerions rappeler que la FTQ et ses syndicats affiliés ont largement contribué et contribuent toujours à la concrétisation de l'équité salariale dans les milieux de travail (publications, activités de sensibilisation et de formation, outils d'évaluation, structure de coordination, groupe de travail, etc.). Nous nous efforçons toujours de maintenir l'esprit de la loi et l'intégrité de la démarche.

La FTQ tient aussi à rappeler que cette loi, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, a été arrachée après des années de luttes par les syndicats, les femmes et les hommes. Cette loi vise à mettre fin à l'injustice que vivent les travailleuses et constitue un gain important pour une meilleure reconnaissance des emplois qu'elles occupent. Les progrès sont lents mais réels. Il faut persévérer et faire preuve de vigilance pour garantir l'équité salariale pour les travailleuses.

PARTIE I – Sur le bilan

Globalement, on peut qualifier le rapport de positif. Il a plusieurs mérites. Il rappelle que l'équité salariale est un droit pour les travailleuses, qu'elle doit être appliquée et maintenue une fois atteinte. Il tend à dédramatiser l'application de ce droit dans les petits milieux de travail, encourageant du coup ceux qui n'ont pas commencé ou qui débutent à se conformer à leurs obligations. Il présente un portrait statistique ventilé par régions, secteurs d'activité, etc. Enfin, le ton ainsi que toute la section sur les initiatives récentes et prévues de la CÉS se veulent très encourageants.

Nous appuyons plusieurs des constats rapportés :

- ↳ progrès non négligeables dans l'application de la loi - surtout dans les entreprises de 50 personnes salariées et plus - depuis le 21 novembre 2001, date butoir pour la fin des travaux en équité salariale;
- ↳ raisons semblables à celles que nous connaissons quant aux retards dans les travaux;
- ↳ corrélation positive entre la présence d'un syndicat et l'état d'avancement des travaux;
- ↳ correctifs salariaux pouvant être intéressants pour les travailleuses;
- ↳ faibles coûts administratifs dans l'ensemble;
- ↳ bénéfices positifs inattendus pour les entreprises; etc.

Ceci étant, l'étude du rapport a davantage soulevé d'interrogations et de préoccupations. D'abord, nous avons été surpris du degré élevé rapporté sur l'avancement des travaux en équité salariale dans les entreprises visées (10 à 49). Ainsi, selon le rapport, 39 % des entreprises sondées déclaraient avoir terminé leur démarche d'équité salariale et 8 % étaient en cours de travail.¹ En comparaison, le bilan que nous faisons dans nos rangs² est passablement moins important.

Mais notre plus grand étonnement fut de constater l'important décalage entre le bilan présenté et les recommandations de la deuxième partie. En effet, le rapport devait porter sur la mise en œuvre de la présente loi pour les entreprises qui comptent moins de 50 salariés et sur l'opportunité de la

¹ *L'équité salariale un poids une mesure*, 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, nov. 2002, p. 15.

² En septembre 2002, nous pouvions évaluer à moins du tiers la proportion des entreprises disant avoir terminé leurs travaux en équité salariale.

modifier à cet égard³. Or, les recommandations sont beaucoup plus larges et outrepassent les limites de la présente consultation en touchant à l'ensemble des entreprises, et non plus seulement celles de 10 à 49 personnes salariées. Pourtant, le même article prévoit déjà *également* une évaluation de la mise en œuvre de la loi pour toutes les entreprises en novembre 2006.

Nous nous expliquons mal qu'alors que la CÉS a déjà tant de travail sur les bras et qu'elle ne suffit pas à la tâche, il faille ajouter à ses tâches. Outre le risque d'engendrer encore plus de confusion si on touche à la loi maintenant, les recommandations nous semblent trop souvent éloignées des constats et problèmes soulevés dans la première partie et sont, à notre avis, prématurées. Nous avons d'ailleurs fait une mise en garde à ce sujet à la CÉS lors de la consultation d'octobre dernier. Nous n'avons pas changé d'avis.

Une autre raison milite pour le « statu quo législatif ». Outre des résultats un peu nébuleux des correctifs salariaux rapportés, il manque encore trop d'informations sur des points névralgiques. Des exemples? Jamais on ne chiffre le nombre d'entreprises – peu importe leur taille - où les problèmes soulevés existent, que ce soit sur les difficultés de comprendre les affichages, celles liées aux programmes distincts, aux périodes de référence, au manque de comparateurs masculins, etc.

Le rapport présente bien quelques chiffres notamment sur les étapes réalisées pour compléter l'exercice d'équité salariale, mais encore là, les résultats sont assez troublants. Comment expliquer qu'alors que « les répondantes et les répondants (représentant les entreprises) disent avoir complété leur démarche d'équité salariale »⁴ :

- ↳ 12 % n'ont pas déterminé la prédominance des catégories d'emplois?
- ↳ 16 % des entreprises sondées n'ont pas défini les emplois?
- ↳ 21 % n'ont pas évalué les emplois?
- ↳ 14 % n'ont pas estimé les écarts salariaux? et
- ↳ 34 % n'ont pas affiché les résultats de leur démarche comme la Loi l'exige?

Toute la question du maintien de l'équité salariale demeure toujours une zone totalement obscure malgré les besoins pressants. Dans notre bilan d'octobre dernier, nous précisons que les associations accréditées n'ont que rarement été associées au processus d'équité salariale dans les entreprises visées par la présente consultation. Le fait de ne pas participer aux travaux

³ Loi sur l'équité salariale (LÉS), article 130.

⁴ *L'équité salariale un poids une mesure*, op. cit., p. 18 et tableau VIII.

et de se faire imposer des résultats avec lesquels ils ne sont pas forcément en accord a évidemment de lourdes conséquences sur les syndicats qui, rappelons-le, doivent maintenir l'équité salariale... ou ce qui a été fait, avec ou sans eux. Nous sommes très inquiets. L'enjeu est loin d'être anodin puisqu'il touche à la fois les droits de la personne et les relations de travail, l'individuel et le collectif.⁵ Nous y revenons dans la dernière partie du mémoire.

Par ailleurs, notre bilan à nous soulevait bon nombre de problèmes rencontrés dans les entreprises de 10-49, tout en préconisant des pistes de solution. La plupart de celles-ci réfèrent au rôle proactif que doit jouer la CÉS et n'ont sûrement pas toutes été éprouvées depuis octobre dernier.

Bref, les faiblesses du rapport combinées à l'insuffisance de réponses apportées quant à l'ensemble des difficultés d'application de la loi dans les petites entreprises (10-49) nous incitent à la prudence. Nous comprenons que la CÉS veuille avoir les coudées franches pour parer à toutes les éventualités possibles en réclamant des changements législatifs. C'est normal. Toutefois, **nous croyons important qu'elle utilise d'abord pleinement les pouvoirs que lui confère déjà la loi.**

Sur les initiatives de la Commission

À ce chapitre, nous voulons souligner l'impact positif sur les PME qu'a eu le Bureau de conseil et de formation en équité salariale créé en octobre 2001 par le ministre du Travail. Le projet pilote de conciliation mis sur pied il y a deux ans environ donne également d'excellents résultats.

Le changement à la présidence a certes ravivé l'espoir et contribué à accroître la nécessaire visibilité de la Commission au cours de la dernière année. Nous nous réjouissons aussi que le plan d'action détaillé que nous avons soumis à la Commission en octobre dernier ait été largement pris en compte. Déjà, quelques nouvelles initiatives sont prévues, dont l'imminente mise en place d'un programme de vérification ciblée, lequel devrait contribuer à mieux faire appliquer la loi et à maintenir les résultats.

Enfin, le rapprochement avec les milieux de travail (y compris avec les organisations syndicales) pour résoudre les problèmes concrets répond à l'une de nos demandes répétées. À cet égard, un virage encourageant semble s'être amorcé au cours de la dernière année (forum, consultations, décisions récentes de la CÉS dont celle sur la Station Mont Ste-Anne inc.).

⁵ Mémoire sur le bilan de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, présenté par la FTQ à la Commission de l'équité salariale, 2 octobre 2002, p. 12.

Mais on peut intensifier les partenariats. Par exemple, la Commission pourrait bénéficier du soutien d'un comité politique, à la manière de conseil d'administration comme celui de la CSST, ou encore le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, la Commission des partenaires du marché du travail ou l'Office québécois de la langue française. Il pourrait faire valoir les préoccupations des organisations présentes, minimiser les enjeux politiques, déterminer les grandes orientations en équité salariale, etc.

PARTIE II – Sur les orientations des modifications législatives

Sans minimiser l'importance des faiblesses de la loi elle-même – notamment le fameux chapitre IX auquel nous nous sommes toujours opposés – l'une des failles majeures en équité salariale réside dans l'application de la loi. Or, **la loi actuelle comprend plusieurs mécanismes permettant de favoriser la réalisation de l'équité salariale dans les *petits milieux*** de travail (les seuls devant être visés par le rapport). Ces mécanismes ont trait notamment au rôle de la Commission – qui doit être proactif -, à ses pouvoirs et à ses fonctions. C'est ce que nous avons déjà fait valoir et qui nous fait croire au caractère **prématuré des modifications législatives à ce moment-ci**.

Sur le processus de conciliation

Actuellement, le projet pilote de conciliation mis sur pied par la CÉS il y a environ deux ans fonctionne bien et est très apprécié. Rappelons qu'un processus de conciliation n'est pas obligatoire, mais repose sur la volonté des parties. En fait, une situation semblable s'est présentée en santé et sécurité du travail en 1991. Le président de la CALP a alors utilisé le pouvoir que lui conférait déjà la loi pour mettre sur pied un « service de conciliation ». Ce n'est qu'en 1998, après avoir fait ses preuves, que ce service a été intégré dans la loi.

Nous croyons donc que la **Commission peut continuer d'exercer ses fonctions et pouvoirs en s'appuyant notamment sur les articles 93 et 102 de la loi pour poursuivre sur cette lancée**.

Sur le pouvoir d'accommodement raisonnable

La FTQ convient que le manque d'informations en vue du calcul des salariés, (taille de l'entreprise) lequel est lié à une période de référence prescrite par la loi, peut rendre difficile la réalisation de la démarche d'équité salariale.

Mais on s'interroge. Les problèmes dont il est question sont-ils si fréquents dans les entreprises de 10-49? Combien de ces entreprises veulent se conformer mais ne peuvent le faire? Aussi, quel type de pouvoir est recherché par le changement législatif demandé? Est-il question de changer les délais? D'agir rétroactivement? Quels articles de la loi veut-on changer?

Par ailleurs, l'amendement recherché vise à accorder un « pouvoir d'accommodement raisonnable » à la Commission pour aider les entreprises. Si l'on veut vraiment parler d'« accommodement raisonnable », ne serait-il pas important de penser aux salariées d'abord? Que fait-on du droit des

salariées (et des associations accréditées) d'être entendues et d'exercer un recours, le cas échéant? Les problèmes à cet effet ont été nombreux et méritent qu'on s'y attarde, d'autant qu'un « pouvoir d'accommodement raisonnable » vise généralement des individus, pas des entreprises ou un organisme public. Vous comprendrez donc notre réticence à donner un chèque en blanc.

Le souhait formulé par la CÉS n'est certes pas dénué d'intérêt, mais nous croyons qu'il faut d'abord et **avant tout bien documenter les cas** (nombre d'entreprises ayant de tels problèmes, type de problèmes qu'elles vivent, etc.). Il faut pouvoir faire la démonstration que ces problèmes exigent une réouverture de la loi, qu'il est *impossible* de faire autrement. **Alors seulement nous pourrons nous pencher sur le texte d'un amendement qui, lui aussi, sera déterminant.**

Entre-temps, d'autres problèmes, facilement identifiables et peut-être davantage généralisés, persistent (pensons à ceux liés aux affichages et aux non syndiquées, pour ne mentionner que ceux-là) et réclament une prompt attention.

Par ailleurs, la plupart des **questions soulevées et les commentaires ci-dessus s'appliquent également pour la recommandation 4 du rapport (sur l'assujettissement de l'ensemble des entreprises de 10 personnes salariées ou plus).**

Sur le manque de comparateurs masculins

Une première surprise a été d'apprendre que la CÉS avait fait effectuer des recherches et estime « à environ 2 000 le nombre d'entreprises sans comparateur masculin (...) principalement chez celles qui comptent de 10 à 49 personnes salariées⁶ ».

Jusqu'à tout récemment - y compris dans son document de référence de juin en vue de la consultation publique de l'automne dernier - la CÉS nous demandait de l'aider à identifier des entreprises sans comparateur masculin (combien et dans quels secteurs elles se concentraient). Nous n'avons toujours pas discuté avec elle des exemples que nous avons à lui soumettre. Aussi, **sommes-nous très intéressés à avoir plus d'éclairage sur ces données ou recherches** dont dispose la CÉS.

⁶ *L'équité salariale un poids une mesure, op. cit., p. 10.*

Toujours selon le rapport, « diverses approches ont été étudiées par la Commission et ont fait l'objet de consultations auprès des partenaires »⁷. À notre connaissance, la seule fois où nous aurions été exposés à ce dossier est lors de la rencontre du comité consultatif de la CÉS du 30 août dernier, où l'on n'aurait qu'*amorcé* la réflexion à partir d'un document soumis par la CÉS. À la lumière de la douloureuse expérience ontarienne sur le sujet (méthode par procuration ou « *proxy method* »), nous croyons qu'il est **important d'approfondir la question avec l'ensemble des partenaires pour trouver des solutions acceptables et réalistes.**

Par ailleurs, la *Loi sur l'équité salariale* a déjà prévu une réglementation (non encore élaborée) sur cette question. Or selon le rapport, « (...) le degré de précision exigé d'un règlement est tel qu'il imposerait de prévoir *toutes* les particularités des cas qui seront soumis à la Commission »⁸. Permettez-nous de nuancer. Tel ne fut pas le cas lors de l'élaboration, par la Commission, du Règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours. La FTQ avait identifié toute une panoplie de cas possibles à prendre en compte, mais ils sont loin d'avoir tous été retenus.

Nous convenons que la Commission pourrait avoir *plus* de latitude pour pallier au manque de comparateurs masculins, mais nous croyons qu'il ne lui est *pas impossible* d'agir actuellement et qu'elle devrait **commencer par la réglementation déjà prévue**. Nous voulons l'assurer de notre collaboration pour trouver des pistes de solution adéquates.

Sur les précisions du contenu de l'affichage (...)

Étant donné le peu d'exigences sur l'affichage pour les entreprises de 10-49, la FTQ convient aisément qu'il serait beaucoup plus facile pour les travailleuses et les associations accréditées de ces entreprises de pouvoir compter sur des détails décrivant la démarche suivie et les moyens utilisés pour éviter les biais discriminatoires. D'ailleurs, nous l'avions expressément demandé lors des consultations précédant l'adoption de la loi en 1996. Malheureusement, le législateur en a décidé autrement. C'est pourquoi nous avons par la suite exhorté la Commission à se faire proactive en développant des **outils et de la formation simples et vulgarisés pour mieux éclairer ses diverses clientèles**, entre autres sur le cœur de la loi : les biais discriminatoires.

⁷ Idem, p. 10.

⁸ Idem, p. 46.

Par ailleurs, la loi prévoit déjà la possibilité de porter plainte à la Commission si l'employeur n'a pas déterminé les rajustements salariaux requis. La CÉS peut alors déterminer les mesures qui doivent être prises par l'employeur et fixer leur délai de réalisation (article 99). Ici encore, nous en revenons encore au rôle proactif que doit jouer la CÉS.

Dans le but d'améliorer l'accès à l'information pour les salariées et les associations accréditées suite aux affichages, mais aussi pour faciliter la tâche aux entreprises, la **CÉS devrait encourager tous les employeurs à afficher la démarche suivie, les moyens d'éliminer la discrimination et les résultats, recours et délais**. Pour ce faire, elle pourrait avantageusement **émettre des lignes directrices** et élaborer un **formulaire simple** sur le contenu souhaité de l'affichage. La **sensibilisation à l'équité salariale et aux obligations** y reliées doit, bien sûr, être intensifiée pour maximiser les résultats.

Sur l'encadrement du programme d'équité salariale distinct

Le rapport ne devant porter que sur les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, nous étions étonnés de la demande d'amendement qui, elle, vise les entreprises de 50 ou plus. Comme nous l'avions précisé à la CÉS en octobre dernier, vu que les exigences sont moins grandes pour les entreprises de 10-49 (aucune obligation de programme ni de comité), très rares ont été les syndicats ayant participé à la démarche. Nous postulons donc qu'encore plus rares ont pu être ceux qui ont demandé un programme d'équité salariale distinct dans ces entreprises.

Selon le rapport, « certaines » demandes de programmes d'équité salariale distincts, formulées par des associations accréditées (...) ont pu compromettre le principe de l'équité salariale. Nous nous interrogeons. D'une part, ces demandes de programme distinct chez les entreprises de 10-49 ont-elles été si fréquentes? D'autre part, on ne fait référence qu'aux seules associations accréditées (les pages correspondantes dans la première partie font même allusion à la mauvaise foi). Or, les entreprises ont également le droit - largement exercé d'ailleurs - de demander des programmes distincts pour disparités régionales. La Commission elle-même a majoritairement approuvé ces demandes. Le rapport reste pourtant muet sur ce point!

On peut aussi lire à la recommandation 6 que « quelques *enquêtes* ont démontré à la Commission cet état de fait » (c'est-à-dire la possibilité qu'un programme distinct compromette le principe de l'équité salariale), et que « *rien ne devrait empêcher* la Commission de vérifier si les résultats (...) contreviennent à l'objet de la loi ». Questions : peut-on savoir si la

Commission est intervenue? Qu'a-t-elle fait suite à ces quelques enquêtes? En quoi la CÉS est-elle empêchée de faire les vérifications souhaitées? À notre avis, rien ne l'en empêche. La loi lui donne non seulement un pouvoir d'enquêter de sa propre initiative, mais aussi de déterminer les mesures appropriées pour faire respecter la loi.

Et si, comme le suggère le texte des pages 30 et 31 du rapport, on soupçonne de la mauvaise foi de la part d'une association accréditée dans sa demande de programme distinct, encore là, la CÉS peut intervenir. Ce pouvoir d'intervention, elle l'a d'ailleurs récemment exercé dans le dossier de la Station Mont Ste-Anne inc., et c'est tout à son honneur. Dans sa décision, elle donne une interprétation fort détaillée de l'article 15 de la *Loi sur l'équité salariale* (interdiction d'agir de mauvaise foi) et détermine les mesures correctrices qu'elle juge appropriées.

Un programme distinct qui viserait à compromettre l'équité salariale peut donc être regardé à travers cette lunette, l'article 15 s'appliquant tant aux associations accréditées qu'aux employeurs. Les salariées disposent d'un recours pour se plaindre à la CÉS - et certaines l'ont exercé et attendent une réponse - et cette dernière a le pouvoir d'intervenir pour faire respecter la loi. **Des outils sont donc déjà à la disposition de la CÉS.** Ceux-ci peuvent avantageusement être renforcés par de la sensibilisation et de l'information sur l'exercice d'équité salariale dans un contexte de programme distinct, y compris les étapes et les enjeux de tels programmes, etc. Ce faisant, les problèmes futurs risquent de diminuer.

Sur les modalités en vue de faciliter le maintien

Nous ne comprenons tout simplement pas l'urgence de se pencher sur la « périodicité » relative à l'exercice du maintien de l'équité salariale. Le sujet est certes intéressant, mais la question du maintien va bien au-delà de la périodicité, et l'urgence est très certainement ailleurs.

Depuis des années, la FTQ réclame des orientations claires, réalistes et viables sur toute la question du maintien de l'équité salariale, tant pour les entreprises que pour les associations accréditées qui, elles aussi, auront à maintenir cette équité. Que signifie au juste le maintien de l'équité salariale, notamment dans un contexte de relations de travail? À titre d'exemples, voici quelques questions soulevées par les membres de notre groupe de travail en équité salariale :

- ↳ comment se fait le maintien? par programme ou autrement? que faire dans un contexte où l'entreprise compte des personnes syndiquées et d'autres non syndiquées?

- ↳ quelles sont les obligations réelles des associations accréditées et des employeurs dans le cadre d'un programme unique dans l'entreprise vs celles liées à des programmes distincts?
- ↳ comment maintenir l'équité salariale quand il y a co-existence de différentes conventions collectives dans l'entreprise et que les contenus négociés sont différents?
- ↳ qu'arrive-t-il quand un programme ne comprend que des emplois à prédominance masculine ou féminine?
- ↳ qu'arrive-t-il quand il y a eu, dans une entreprise, changement d'allégeance syndicale? etc.

Par ailleurs, la proposition de modification législative soulève d'autres questionnements et inquiétudes.

D'abord, elle vise l'ensemble des entreprises, et non pas uniquement les 10-49. Nous mentionnions précédemment que très rares ont été les syndicats ayant participé à l'exercice d'équité salariale dans ces entreprises. De même, les associations accréditées ne peuvent exiger de l'employeur qu'il mette sur pied un programme et/ou un comité d'équité salariale. Elles ne sont donc pas non plus impliquées dans la détermination des rajustements salariaux. Malgré tout, elles ont l'obligation de maintenir l'équité. N'ayant pas participé au processus, que doivent-elles maintenir au juste? Quelles responsabilités ont-elles alors? Et que dire de la situation des associations accréditées dont l'employeur s'est prévalu des dispositions du chapitre IX de la loi? Tout comme à l'égard des associations accréditées dans les entreprises de moins de 50 salariés, elles n'ont, pour la plupart, aucunement participé à la démarche d'équité ou de relativité salariale.

On comprendra aisément que la problématique du maintien, entre autres dans les entreprises de 10-49, est complexe, tout à fait particulière et exige une réflexion très approfondie *avec les partenaires*. La **FTQ avait d'ailleurs demandé la création d'un comité de travail spécifique sur la question du maintien** - un peu à l'image du comité consultatif actuel - lequel pourrait également se pencher sur la situation dans les 10-49. Bien sûr, le document de réflexion de la CÉS intitulé « Propositions d'orientations relatives à l'obligation de maintenir l'équité salariale en vertu de la Loi sur l'équité salariale » est un premier pas, mais la question nécessitera certainement une **réflexion beaucoup plus poussée avant que l'on puisse se prononcer**.

Plusieurs de nos syndicats vivent actuellement des renouvellements de conventions collectives. Ils veulent se conformer à la loi mais n'ont toujours pas les outils nécessaires. L'urgence est donc à dégager des **orientations claires sur cette problématique**.

Ces considérations établies, revenons à la proposition de modification. Telle que formulée, elle ne résoudrait pas le problème. Elle établit que le maintien « nécessite l'adoption de modalités (...) objectif de permettre aux entreprises de respecter leurs obligations, de leur en faciliter l'exercice et de tenir les personnes salariées *informées* du maintien (...) ». D'une part, nous croyons que ce n'est pas en transmettant une information ponctuelle aux personnes salariées que le maintien sera réellement assuré. L'affichage des *résultats* ne le garantit pas non plus. D'autre part, la loi confère déjà certains pouvoirs à la Commission pour veiller au maintien de l'équité salariale, faire enquête, exiger un « rapport » faisant état des mesures prises par l'employeur pour atteindre l'équité salariale ou le maintien de celle-ci. Ce sont là des **outils intéressants pour une Commission proactive**. Le « rapport exigé » dont il est question ici **doit préalablement faire l'objet d'un règlement de la Commission; nous entendons participer aux consultations** en vue de son élaboration.

Sur la plainte de mauvaise foi dans le cadre du maintien

Outre l'importance de savoir ce qu'on entend par maintien, nous avons déjà émis plusieurs commentaires et pistes de solution au sujet de l'interdiction de mauvaise foi (article 15 de la LÉS) sous la rubrique des programmes distincts. **Le même raisonnement s'applique** ici.

Il est vrai qu'on ne peut porter plainte en vertu de l'article 15 de la LÉS dans le cadre du **maintien** de l'équité salariale. Par contre, l'article 100 de la loi prévoit un recours pour les salariés ou les associations accréditées dans ce cadre, de même que des pouvoirs d'intervention pour la Commission. Celle-ci peut, en effet,

(...) faire enquête et, le cas échéant, déterminer toute mesure qui doit être prise, y compris l'établissement d'un programme d'équité salariale, pour remédier au défaut (...).

Nous croyons que les **pouvoirs de la Commission** en vertu de cet article (100) ne sont pas moins grands que ceux en vertu de l'article 15 et **peuvent actuellement remédier** aux problèmes soulevés.

Sur l'assouplissement du processus réglementaire de la Commission

Nous ne comprenons pas cette demande. Il est vrai que la Commission a procédé à des consultations, entre autres pour son projet de Règlement sur la forme et le contenu des rapports des employeurs en vertu du chapitre IX. Mais le processus a été des plus simples : on nous demandait de réagir à un

document de consultation préparé par la Commission qui, par la suite, l'a publié dans la Gazette officielle du Québec.

Que la Commission veuille alléger les processus consultatifs est compréhensible, mais l'importance de la question de l'équité salariale et de tous les enjeux qu'elle pose pour nos organisations nous empêche de souscrire à la proposition de modification actuelle. L'équité salariale touche aux droits de la personne, mais également aux relations de travail.

Pour nous, les consultations – y compris sur les projets de règlement - ne peuvent qu'être éclairantes, vu la complexité du dossier et les problèmes vécus dans l'application de l'équité salariale dans les milieux de travail. Consulter l'ensemble des intervenantes et intervenants concernés demeure un gage de transparence et de succès. C'est pourquoi nous ne pouvons appuyer la modification demandée.

CONCLUSION

Le rapport ministériel *L'équité salariale un poids une mesure* est l'aboutissement d'un travail important. Ce n'est pas évident de procéder à un bilan alors qu'il y a tant de travail à faire et qu'une multitude de problèmes se posent simultanément. Malgré tout, la tendance concernant l'avancement des travaux en équité salariale dans les entreprises de 10-49 salariés s'annonce relativement encourageante. Bien qu'un rythme se soit installé dans plusieurs entreprises, surtout au cours de la dernière année, il reste encore beaucoup à faire.

Au risque de nous répéter, nous ne saurions trop insister sur l'importance d'une Commission proactive, qui prenne les devants, des initiatives, qui soit à l'affût des besoins, présente, ouverte, à l'écoute et agissante. Son travail pour et avec *toutes* les parties concernées est déterminant et il nous semble que l'intensification des partenariats avec elles est une avenue à privilégier. La création de lieux d'échanges comme des comités techniques spécifiques - par exemple sur le maintien de l'équité salariale - et d'un comité politique sont des exemples à retenir. Et parce que les enjeux en équité salariale sont si importants pour l'ensemble des travailleuses et pour nos organisations, les consultations publiques sont cruciales et doivent demeurer. Ce sont là à notre avis des « conditions gagnantes » pour une meilleure application de la loi.

La Commission a certes d'énormes défis à relever. Elle a déjà d'importantes clés en main pour agir, mais elle doit aussi pouvoir compter sur des ressources adéquates et des appuis. Nous tenons à l'assurer de notre collaboration soutenue. Le soutien doit également se faire sentir du côté gouvernemental; il faut une ferme volonté politique de régler les iniquités salariales à l'endroit des femmes. La *Loi sur l'équité salariale* est fondamentale pour l'ensemble des travailleuses et doit demeurer, tout comme la Commission.

Préparé par le Service de la condition féminine de la FTQ
Le 28 janvier 2003