

**Mémoire sur le Rapport du ministre du
Travail de 2006 « *La Loi sur l'équité
salariale : un acquis à maintenir* »**

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

**à la
Commission de l'économie et du travail**



Montréal, le 11 février 2008

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boul. Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-8001
Courriel : ftq@ftq.qc.ca

Dépôt légal — 1^{er} trimestre 2008
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-89639-044-1

Table des matières

Introduction	1
L'objet de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	3
La <i>Loi sur l'équité salariale</i> : toujours indispensable	6
Les voies de développement proposées	
1. Sur l'assujettissement à la Loi des entreprises atteignant dix personnes salariées	8
2. L'utilisation des données pertinentes à l'application de la Loi	8
3. Des précisions sur l'affichage des résultats des exercices d'équité salariale	9
4. Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale	11
5. L'encadrement législatif de la conciliation	15
6. Le rôle de la Commission devant la Commission des relations du travail	15
Autres considérations importantes	
1. La Commission de l'équité salariale	17
2. Les programmes distincts sans catégories d'emplois à prédominance féminine	19
Conclusion	21

INTRODUCTION

La FTQ se réjouit de l'occasion qui lui est offerte de présenter ses observations et ses recommandations à la Commission de l'économie et du travail portant sur le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*¹ (LES).

La présente consultation est déterminante à nos yeux en raison des multiples enjeux qu'elle soulève concernant la Loi elle-même, son application, l'avenir de la Commission de l'équité salariale (CÉS) et surtout le droit des travailleuses à un salaire juste et équitable.

Nous tenons à rappeler que la FTQ regroupe plus de 500 000 membres, répartis dans tous les secteurs d'activité, public, parapublic et privé, et plus du tiers d'entre eux sont des femmes.

Nous sommes à l'œuvre depuis longtemps pour assurer l'équité salariale aux travailleuses. Déjà en 1973, la FTQ incitait ses affiliés à négocier des clauses sur le sujet. Avec les années, tant à la FTQ que dans nos syndicats affiliés, une part de plus en plus importante de notre travail quotidien a été dévolue au dossier de l'équité salariale : sensibilisation, information, formation, développement d'outils de mesure, application de la Loi, élimination de la discrimination salariale fondée sur le sexe, contestations juridiques², maintien, etc. Nous continuons d'assumer nos responsabilités à cet égard.

Nous avons également été de toutes les luttes pour obtenir la *Loi sur l'équité salariale* (LES), participant à toutes les coalitions et consultations, formelles et informelles. Toujours, nous avons offert notre collaboration et proposé des solutions concrètes et réalistes aux embûches qui se dressaient. Et parce qu'on a obtenu cette loi, un nombre fort appréciable de travailleuses – et aussi de travailleurs – au Québec reçoivent maintenant une juste rémunération pour leur travail.

Aujourd'hui, si le Québec fait l'envie de nombreux pays au chapitre de l'équité salariale, nous pouvons dire avec fierté que c'est beaucoup grâce à nous, les organisations syndicales, de concert avec les groupes autonomes de femmes.

Malgré tout, comme l'attestent le Rapport du ministre et nos propres résultats, il serait faux de prétendre que le travail est terminé. La réalisation de l'équité salariale demeure encore un objectif à atteindre pour de trop nombreuses travailleuses de la grande comme de la petite entreprise. Enfin, une fois réalisée

¹ *La Loi sur l'équité salariale – Un acquis à maintenir. Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, novembre 2006, 119p.

² Les contestations juridiques menées par les syndicats concernant le chapitre IX ont d'ailleurs été déterminantes. Sans elles et le jugement Julien qui en a résulté, les travailleuses du secteur public notamment auraient été exclues de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

l'équité doit par la suite être maintenue pour éviter de recréer des écarts salariaux dans l'entreprise.

Nous en sommes à présent au bilan. La Loi elle-même nous convie à son évaluation et à des décisions importantes. En effet, *le ministre doit faire rapport au gouvernement sur la mise en œuvre de la loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier* (article 130).

La FTQ est absolument persuadée de **l'importance de maintenir la Loi proactive, et même de la bonifier**. Nous sommes également convaincus du **maintien de son caractère obligatoire** car même si la Loi a été adoptée à l'unanimité, et même si tous adhèrent volontiers au principe de l'équité salariale, «82 % des entreprises ayant commencé un exercice d'équité salariale ont justifié cette action par le fait que la Loi l'exige»³.

Il ne fait aucun doute dans notre esprit que **la Commission de l'équité salariale doit, elle aussi, demeurer et même être consolidée** afin de continuer de jouer pleinement son rôle pour l'application optimale de la Loi et le respect du droit des femmes à une juste rémunération.

Outre le bilan de cette Loi et de son application, **le présent mémoire appuie enfin les six «voies de développement» proposées** dans le Rapport du ministre responsable, et soumet quelques autres considérations, toujours dans le souci d'améliorer le fonctionnement en équité salariale et l'application de la Loi.

³ Rapport du ministre du Travail, *op. cit.*, p. 69.

L'OBJET DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

S'il était largement reconnu depuis longtemps⁴, le droit fondamental des travailleuses à l'équité salariale continuait, jusqu'à tout récemment, d'être très peu appliqué dans les entreprises, les employeurs n'y étant pas contraints. Malgré qu'il s'agisse d'une composante du droit à l'égalité des femmes, il nous a fallu plus de vingt ans après l'adoption de la *Charte* au Québec pour obtenir un outil plus apte à faire respecter ce droit, soit une loi proactive sur l'équité salariale. Adoptée à l'unanimité en 1996, cette Loi...

a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance féminine.

*Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine.*⁵

Rappelons que la LÉS accordait aux employeurs quatre ans, à partir de son entrée en vigueur en 1997, pour réaliser l'équité salariale dans leur entreprise (donc jusqu'en 2001), et quatre années supplémentaires pour conclure le versement des rajustements salariaux (jusqu'en 2005), le cas échéant.

Où en est-on?

Sur le bilan de la Loi et de son application

Rétrécissement de l'écart salarial

D'abord, les bonnes nouvelles. L'un des objectifs de la Loi était d'enrayer la part de l'écart salarial dû à la discrimination fondée sur le sexe. Or, l'écart salarial entre hommes et femmes *a connu une diminution au cours des dernières années, passant de 16,1 % en 1997 à 13,9 % en 2004*⁶. Comme la Loi est entrée en vigueur justement en 1997, on peut penser qu'elle a pu jouer un rôle positif à cet égard.

Bon taux de conformité pour les assujettis

Autre bonne nouvelle : un nombre important d'employeurs se sont conformés à la Loi selon l'échéancier donné. Ainsi, selon le Rapport, près de la moitié (47 %) des entreprises assujetties auraient terminé leurs travaux. Ce serait le cas de 44 % des

⁴ Notamment par la *Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, Convention 100, adoptée en 1951 par l'Organisation internationale du travail – organisme tripartite des Nations Unies – et ratifiée par le Canada en 1972; par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* en 1975; et par le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, adopté en 1966 par les Nations Unies et ratifié par le Canada en 1976.

⁵ *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., chapitre E – 12.001, Québec, article 1.

⁶ Rapport ministériel, p. 74.

entreprises comptant entre 10 et 49 personnes salariées, 59 % des 50-99 et 56 % des 100+.

À la FTQ aussi, les résultats sont positifs et parfois même, quelque peu supérieurs à ceux présentés au Rapport. Selon un mini-sondage⁷ effectué auprès de nos syndicats affiliés sur l'état d'avancement des travaux en équité salariale, 67 % des 10-49 auraient terminé leurs travaux, contre 79 % chez les 50-99 et 65 % chez les 100+.

Il semble y avoir une corrélation positive entre la présence d'un syndicat et l'état d'avancement des travaux. Nos affiliés nous rapportent que très majoritairement, ce sont eux qui ont pris les devants, demandé aux employeurs de procéder aux travaux et d'y participer. Même dans certaines entreprises de 10-49, en dépit d'absence d'obligation spécifique à cet effet, il y a eu accord entre l'employeur et le syndicat pour mettre sur pied un comité d'équité.

Impact sur les travailleuses

Beaucoup de travailleuses occupant un emploi dit féminin dans ces entreprises ont pu bénéficier de rajustements de salaire notables en raison de l'équité salariale. Selon le Rapport, on estime que près d'un demi-million de travailleuses ont vu leur salaire rajusté... En incluant les employés gouvernementaux, plus de 800 000 travailleuses ont bénéficié d'un exercice d'équité salariale. De plus, «la Commission de l'équité salariale estime que les entreprises qui ne se sont toujours pas conformées à la loi devraient faire l'exercice pour 400 000 personnes, dont 115 000 pourraient faire l'objet d'un ajustement... Quatre-vingt pour cent de ces petites entreprises assujetties à la loi emploient moins de 50 employés⁸».

Pour notre part, nous ne sommes pas en mesure d'avancer de chiffres précis, mais selon notre évaluation-maison, environ 13 % des entreprises de 10-49 ayant terminé leurs travaux ont dû corriger des salaires. La proportion grimpe à plus de 38 % chez les 50-99 et à plus de 45 % chez les 100+.

Ces correctifs salariaux peuvent varier de quelques sous à quelques dollars l'heure pour certaines catégories d'emplois à prédominance féminine. Tout comme les résultats figurant au Rapport, notre sondage indique que c'est le personnel de bureau (réceptionniste, secrétaire, commis de soutien administratif, etc.) qui a été le plus favorisé par les rajustements. Toutefois, plusieurs autres catégories d'emplois à prédominance féminine ont aussi été rectifiées : caissier/caissière, cuisine, buanderie, restauration, bibliothèque, hôtellerie, entretien ménager, vêtements et textiles, préposéE au service à la clientèle, opérateur/opératrice de machines, brigadières, etc.

⁷ Beaucoup moins élaboré que ceux de la CÉS, mais réalisé avec l'aide du Groupe de travail FTQ en équité salariale à partir d'un bref questionnaire, suivi d'entrevues et de validation.

⁸ *L'équité salariale fête ses dix ans*, Média Matin Québec, 26 novembre 2007, p. 8.

Pour les travailleuses concernées, outre la reconnaissance de la valeur véritable du travail qu'elles effectuent, ces rectifications salariales peuvent faire une différence appréciable dans leur quotidien, sur les diverses prestations qu'elles peuvent recevoir (assurance parentale, assurance-emploi, CSST, etc.), sur leurs revenus actuels et futurs.

Impact sur l'économie

Contrairement à ce qu'ont pu nous laisser entendre les médias et bien des employeurs avant l'adoption de la Loi et tout au long de son application, la *Loi sur l'équité salariale* n'est pas qu'«une loi à valeur négative pour l'économie du Québec» : l'État et les entreprises aussi y trouvent leur compte.

Ainsi, dans un article reprenant les données de Statistique Canada, on apprend⁹ que «le règlement rétroactif [*aux salariéEs du secteur public québécois*] a provoqué un bond de 4,9 % des ventes au détail. (...) L'impact a été fort important, a dit le président du Conseil québécois du commerce de détail». Et plus loin, «une fois les impôts et les cotisations sociales prélevées, c'est plutôt la moitié du montant, soit environ un milliard de dollars, que recevront véritablement les bénéficiaires en 2007. Environ 650 millions seront à leur tour dépensés, tandis que les 350 millions restants devraient se retrouver sous forme d'épargne». Et comme ceci ne constitue que la portion rétroactive du règlement, l'impact de l'équité salariale continuera de se faire sentir sur l'économie québécoise au cours des prochaines années.

Quant au secteur privé, les règlements au titre de l'équité salariale ne se produisent pas tous en même temps et ne paraissent peut-être pas tous aussi spectaculaires que le règlement du secteur public, mais on peut penser qu'ils ont eu ou auront un impact similaire.

Autres retombées positives

Ce qu'on néglige aussi trop souvent de mettre en évidence, ce sont les autres retombées positives que les entreprises tirent des exercices d'équité salariale : clarification des définitions de tâches, amélioration de la logique salariale, revalorisation des emplois de service aux personnes et à la clientèle, amélioration des rapports entre la direction et son personnel, amélioration du climat, des relations de travail et de la productivité, plus grande équité dans l'entreprise, mise à jour ou mise en place d'une politique salariale, etc. En fait, le Rapport nous apprend que seulement 6 % des personnes ayant répondu au sondage de la Commission auprès des entreprises privées ont dit percevoir des effets négatifs!

Il semble donc que les travailleuses et les travailleurs partagent les vertus de l'équité salariale avec l'État et même avec les employeurs!

Taux de non-conformité toujours important

Les moins bonnes nouvelles maintenant.

⁹ F. Desjardins, *L'équité salariale dope l'économie*, LeDevoir.com, 25 juillet 2007.

Le Rapport nous apprend que seulement 49 370 des 228 360 entreprises québécoises étaient assujetties à la LÉS en 1997, soit environ une entreprise sur cinq. De ce nombre, environ 47 % ont terminé leurs travaux, soit environ 23 200 entreprises, ou une entreprise sur dix. Et de ce nombre, le tiers seulement ont constaté des écarts salariaux.

Il est vrai que depuis la publication du Rapport il y a un peu plus d'un an, ces données doivent être révisées à la hausse ne serait-ce qu'en raison du «règlement» dans le secteur public – quoique dans ce cas, il est intervenu après un gel imposé des salaires pour deux ans! Néanmoins, encore trop d'entreprises n'ont pas terminé ou un certain nombre n'ont même pas débuté. On pense ici entre autres aux universités, aux municipalités, aux entreprises dépourvues de comparateurs masculins, à celles visées par les contestations du chapitre IX – dont le Mouvement Desjardins qui regroupe quelque 150 «entreprises différentes» selon la Loi -, et à bien d'autres. Ça laisse encore bien – trop - des travailleuses en plan.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier qu'une fois l'étape d'implantation de l'équité salariale terminée, il faut s'assurer de maintenir cette équité. À notre connaissance, encore bien peu d'entreprises assujetties à la Loi se conforment actuellement à cette obligation. C'est un tout nouveau champ de travail et la Loi n'offre que très peu d'orientations pratiques à cet égard. Il faut y remédier. La Commission de l'équité salariale a un énorme défi à relever : elle doit rapidement plancher pour soutenir adéquatement toutes les parties concernées dans cette nouvelle responsabilité. Nous y reviendrons ultérieurement.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : TOUJOURS INDISPENSABLE

D'aucuns¹⁰ réclament la fin des obligations en équité salariale pour les employeurs, préférant des mesures incitatives aux actuelles mesures coercitives. Il n'est pas superflu de rappeler que pendant plus de vingt ans, les employeurs ont bénéficié de «mesures incitatives» et, de toute évidence, n'ont pas réussi à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe, d'où l'adoption de la Loi en 1996. L'approche volontaire avait lamentablement failli dans le cas des programmes d'accès à l'égalité à l'époque en dépit de mesures incitatives comme des crédits d'impôt ou des subventions pour PAÉ dans l'entreprise.

Rappelons également que la Loi fait déjà preuve d'une très grande souplesse pour les entreprises, tant au niveau des obligations modulées selon leur taille que des délais prévus pour réaliser l'équité salariale et pour régler les correctifs salariaux. Pour nous, les mesures incitatives ne peuvent être sérieusement considérées comme une alternative valable.

¹⁰ CPQ, *Cap sur la Prospérité du Québec*, Plateforme 2007-2009, p. 6; *InfoCPQ*, décembre 2006, p. 2.

Le bilan actuel – le nôtre comme celui du Ministre - est éloquent : on est encore très loin de la coupe aux lèvres. Malgré l'échéance fixée par la Loi, il reste encore beaucoup de travail à faire partout pour implanter l'équité salariale et pour la maintenir. La Loi proactive continue d'être aussi nécessaire pour assurer le respect du droit à l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties.

La FTQ recommande donc de maintenir en vigueur la *Loi sur l'équité salariale*.

LES VOIES DE DÉVELOPPEMENT PROPOSÉES

1. Sur l'assujettissement à la Loi des entreprises atteignant dix personnes salariées

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.

Le Rapport démontre que les effectifs d'un nombre important d'entreprises (6 370) ont évolué à la hausse depuis leur période de référence, passant de la catégorie comptant 0 à 9 salariéEs à celle de 10 à 49 salariéEs. Il importe de rappeler ici que les entreprises comptant entre 0 et 9 salariéEs ne sont pas assujetties à la LÉS, mais continuent de l'être à la *Charte*, selon un mécanisme de plaintes individuelles. Un nombre non négligeable de femmes y travaillent.

Rappelons également que la seule période de référence prévue par la LÉS aux fins du calcul des personnes salariées est du 21 novembre 1996 au 21 novembre 1997¹¹. C'est ce qui détermine l'assujettissement et les obligations.

Nous croyons que les travailleuses des entreprises dont les effectifs ont grossi n'ont pas à continuer de subir de préjudice du fait que celle pour laquelle elles travaillent est définitivement exclue de l'application de la Loi. La FTQ appuie donc la proposition du Rapport ministériel et

recommande de modifier la LÉS de façon à ce que les entreprises comptant moins de dix personnes salariées au cours de leur période de référence qui atteindraient et maintiendraient par la suite une moyenne de 10 personnes salariées ou plus, sur la base d'une période de 12 mois consécutifs, soient assujetties à la LÉS.

2. L'utilisation des données pertinentes à l'application de la Loi

Une obligation de conserver les données nécessaires au calcul de la taille de l'entreprise est nécessaire à la réalisation et au maintien de l'équité salariale, pour une durée de cinq ans pourrait être prévue. (...)

... prévoir qu'en l'absence de l'ensemble des données nécessaires à la réalisation ou au maintien de l'équité salariale (...) à la date où cet exercice devait être terminé en vertu de la Loi, l'employeur utilise les données dont il dispose se rapprochant le plus de l'échéance prévue par la Loi. (...) les

¹¹ Ou, si l'entreprise a débuté ses activités après le 21 novembre 1997, la période de 12 mois commençant à la date où le premier salarié est au service de l'employeur (art. 6).

ajustements salariaux résultant de ces exercices seraient appliqués à compter de la date où cet exercice devait être terminé en vertu de la Loi. (...)

Pour la FTQ, cette proposition est pertinente et nécessaire, tant pour la réalisation même de l'équité salariale – notamment dans les petites entreprises (10-49 salariés) – que pour la phase tout aussi cruciale de son maintien.

Ainsi, comme l'employeur, les syndicats ont l'obligation de maintenir l'équité salariale lors de la négociation ou du renouvellement de la convention collective. Ils doivent donc pouvoir se référer à l'information initiale ayant servi à évaluer les emplois afin de tenir compte de tout changement qui aurait pu entre-temps modifier ces emplois – et donc leur valeur eu égard à l'équité salariale.

Par ailleurs, bon nombre de conventions collectives sont de longue durée. La période de cinq ans proposée pour la conservation des données ne nous semble pas exagérée, surtout dans le cadre du maintien de l'équité. Mais est-elle suffisante? Par comparaison, la *Loi de l'impôt sur le revenu* prévoit une durée de conservation des données de six ans.

La FTQ recommande donc que la LÉS soit modifiée pour obliger les employeurs à conserver, pendant au moins cinq ans, toutes les données nécessaires à la réalisation et au maintien de l'équité salariale, et à les rendre disponibles aux associations accréditées, sur demande, dans le cadre du maintien de l'équité salariale.

De plus, la FTQ recommande que tant dans le cadre de la réalisation de l'équité salariale que dans celui de son maintien, l'employeur prenne les mesures raisonnables pour rejoindre les personnes qui ne sont plus à l'emploi de l'entreprise et auxquelles il aurait à verser des rajustements salariaux.

3. Des précisions sur l'affichage des résultats des exercices d'équité salariale

...il serait opportun de préciser que l'affichage, dans un lieu facilement accessible, devrait être d'une durée minimale de 30 jours, et ce, peu importe la taille de l'entreprise. (...)

(...) un contenu plus étendu de l'affichage dans les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées pourrait être envisagé (...) notamment le type de démarche suivie et les moyens utilisés pour s'assurer que celle-ci soit exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Dans son mémoire à la Commission de l'équité salariale en septembre 2006, la FTQ soutenait que l'un des défis majeurs de la Loi est d'assurer que toutes les personnes salariées, syndiquées ou non, soient en mesure de réellement défendre leurs intérêts pour éliminer toute discrimination salariale. Pour nous, une

participation active et éclairée à la démarche est gage de succès et d'adhésion aux résultats.

Or, malgré l'intention du législateur à cet effet, cette participation n'a pas toujours été favorisée, loin s'en faut. Ainsi, selon notre bilan-maison, dans au moins le tiers des entreprises de 50 à 99 salariéEs, les employeurs ont préféré agir seuls ou avec un consultant. Dans les entreprises de 100+ salariéEs - lesquelles avaient spécifiquement l'obligation de former un comité pour faire les travaux -, on nous rapporte que dans 15 % des cas, les employeurs ont agi seuls ou avec un consultant.

Enfin, on l'aura deviné, dans les entreprises de 10-49 salariéEs, pour lesquelles la Loi ne prévoit qu'une obligation de résultats et d'affichage (sans programme ni comité), la participation de nos syndicats aux travaux a été beaucoup plus faible, soit dans environ un cas sur trois. Évincées de la démarche, les salariéEs et les associations accréditées ne peuvent compter que sur l'affichage des résultats pour s'assurer que l'équité salariale est faite.

Toutefois, une démarche faite n'est pas nécessairement bien faite partout. Actuellement, l'employeur doit afficher les rajustements salariaux qu'il a déterminés pour atteindre l'équité salariale ou un avis qu'aucun rajustement salarial n'est requis, ainsi que les droits et recours. Ceci suppose que les travailleuses et les associations accréditées connaissent toutes l'existence de la Loi et possèdent toutes les connaissances quant à ses objectifs et aux obligations des employeurs... ce qui est loin d'être le cas. Dans ces circonstances - et en l'absence d'obligation aux employeurs de déposer leurs rapports à la CÉS -, réagir à l'affichage est quasi-impossible pour les salariéEs (souvent non syndiquées), tout comme pour les associations accréditées de petite taille qui, bien souvent, ont peu de ressources.

En effet, dans la pratique, la plupart du temps les employeurs et les comités ne divulguent pas la valeur des emplois ni la rémunération. L'affichage dévoile uniquement l'ajustement pour chaque catégorie d'emploi, en dollars ou en pourcentage¹². Pour permettre aux salariéEs et aux associations accréditées - y compris dans les entreprises de 10-49 salariéEs - de comprendre les résultats, la Loi devrait prévoir un contenu d'affichage beaucoup plus détaillé, ou encore prévoir expressément l'obligation pour l'employeur de fournir, sur demande, tous les renseignements nécessaires à la compréhension des résultats affichés.

Outre le contenu incompréhensible et/ou par trop restreint, d'autres problèmes nous ont été signalés par nos syndicats à propos des affichages : absence d'affichage bien qu'obligatoire, accès difficile ou impossible, manque de visibilité, durée d'affichage insuffisante, etc.

Pour toutes ces raisons, la FTQ recommande

¹² SCFP, Commentaires à la Commission de l'équité salariale, septembre 2006, pp. 5-6.

de modifier la LÉS afin de prévoir, pour les entreprises de 10-49 personnes salariées, soit un contenu d'affichage beaucoup plus détaillé afin que celles-ci puissent connaître la teneur et les résultats de l'exercice d'équité salariale, notamment le type de démarche suivie et les moyens utilisés pour s'assurer qu'elle soit exempte de discrimination fondée sur le sexe; soit prévoir expressément l'obligation pour l'employeur d'aviser les personnes salariées de la tenue de l'affichage, de fournir, sur demande, tous les renseignements nécessaires à la compréhension des résultats affichés; et

de modifier la LÉS pour que la durée de l'affichage soit la même que celle prévue ailleurs dans la LÉS¹³, soit 60 jours, peu importe la taille de l'entreprise.

Enfin,

la FTQ recommande à la CÉS de rappeler régulièrement aux employeurs, peu importe la taille de leur entreprise, l'obligation de procéder à des affichages visibles, en des endroits facilement accessibles à toutes les personnes salariées.

4. Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale

(...) Il faudrait permettre aux entreprises de maintenir l'équité salariale selon une périodicité convenable tout en respectant le droit des personnes salariées...

- ♦ *prévoir un examen périodique de l'équité salariale par les entreprises, tout en maintenant l'obligation d'assurer le maintien de l'équité salariale sur une base continue;*
- ♦ *prévoir que cet examen sera effectué à tous les 4 ans, à compter de 2008, et ce, pour toutes les entreprises assujetties;*
- ♦ *prévoir l'affichage du bilan de cet examen périodique et son contenu;*
- ♦ *prévoir la possibilité pour les personnes salariées et les associations accréditées de contester auprès de la Commission les résultats fournis par cet affichage dans les 120 jours suivant ce dernier;*
- ♦ *... à l'expiration de ce délai de 120 jours, il ne serait plus possible de remettre en question les résultats du maintien... pour la période visée par l'examen... et l'affichage qui en découle.*

Le maintien de l'équité salariale se situe en directe continuité avec l'établissement de cette équité et vise les mêmes objectifs. En effet, à quoi rimerait la mise en place de tout un processus et de correctifs salariaux si, par la suite, on pouvait tout

¹³ Notamment à l'article 76.

ignorer et réintroduire de la discrimination salariale? Ça contreviendrait à l'esprit de la Loi.

Le législateur a mis en place un régime proactif parce que la preuve avait été faite que le système de plainte était incapable d'assurer le respect du droit à une rémunération exempte de discrimination. Or, la Loi, telle qu'elle est actuellement, n'est pas proactive en ce qui concerne le maintien, mais repose plutôt sur un système de plainte qui prévalait sous la Charte.

On ne peut présumer qu'une fois l'équité salariale atteinte au 21 novembre 2005, la discrimination systémique fondée sur le sexe cessera de produire des effets. Cette forme de discrimination, quasi invisible, insidieuse et résultant de préjugés tenaces, commande une vigilance de tous les instants. Il faut que la Loi réponde à cette réalité en demeurant proactive.

Actuellement, l'obligation de maintenir l'équité salariale incombe aux employeurs, qui la partagent avec les associations accréditées en cause lors de la négociation ou du renouvellement de la convention collective.

À certains endroits, ce travail a déjà été enclenché, les conventions collectives ayant dû être renouvelées depuis la phase de réalisation de l'équité. Mais contrairement à ce qui est prévu pour cette première phase, rien dans la Loi ne vient encadrer l'opération du maintien sinon qu'il doit être assuré lors de changements dans l'entreprise, lors de la négociation d'une convention collective ou de son renouvellement. Autrement dit, on a une bonne idée du «quand», mais pas du «comment». On doit pouvoir compter sur un cadre législatif avec des modalités d'application réellement efficaces pour assurer le maintien et la Loi doit être actualisée pour faciliter ce travail.

La participation des salariéEs à ces exercices est importante. Il serait illogique que les salariéEs et les associations accréditées soient partie prenante du processus d'implantation de l'équité salariale (le choix et l'élaboration des outils, la démarche, l'évaluation des emplois, l'estimation des écarts, etc.), mais qu'ils soient exclus de celui du maintien. Or, la Loi est pratiquement muette à cet égard. Pour nous, il est important que le maintien soit fait conjointement avec le syndicat et que la Loi prévoit des règles facilitantes en ce sens.

Nous sommes également d'accord avec le principe des examens périodiques conjoints pour vérifier s'il y a bel et bien maintien de l'équité salariale (et non pour se substituer à l'obligation de maintien). Sans cela, il est difficile d'amener l'autre partie à discuter de cette question.

Néanmoins, nous continuons de nous interroger sur certains aspects que le Rapport n'a pas abordés. Comment procéder advenant un contexte où la phase des négociations se rapprocherait rapidement de l'examen périodique? N'y aurait-il pas lieu de prévoir une période au cours de laquelle cet examen est suspendu ou

retardé de façon à permettre aux parties de faire une démarche conjointe - en toute connaissance de cause - contemporaine à la période de négociations?

Nous pensons aussi que les examens périodiques devraient être suivis d'un affichage complet, donnant toute l'information nécessaire pour permettre de juger des conclusions, quelles qu'elles soient, même s'il n'y a pas de changement ou de rajustement. Ainsi, les salariéEs auraient la confirmation que l'employeur s'est acquitté de son obligation de maintien et en connaîtraient les résultats¹⁴. Bien entendu, il faudrait également assortir l'affichage d'un délai raisonnable pour que les salariéEs puissent le comprendre, ainsi que de recours (au sens de l'article 100 de la Loi - possibilité de plainte en cas de non maintien).

Par ailleurs, toujours sur la question du maintien de l'équité salariale, des problèmes particuliers se posent, notamment dans les petites entreprises (10-49).

D'une part, lors de la phase d'implantation de l'équité salariale dans ces entreprises, les associations accréditées ne peuvent exiger ni programme ni comité d'équité salariale. Elles ne sont pas non plus impliquées dans la détermination des correctifs salariaux, le cas échéant. Pourtant, elles ont l'obligation¹⁵, lors de la négociation ou du renouvellement des conventions collectives, de maintenir les résultats d'un exercice...fait unilatéralement par l'employeur! Nous nous interrogeons sur ce que doivent maintenir ces associations accréditées dans pareilles situations.

D'autre part, certaines organisations patronales réclament carrément toute exemption des obligations de la Loi pour les entreprises de 10-49 salariéEs¹⁶. Nous sommes plutôt d'avis qu'étant donné la forte proportion de travailleuses dans ces entreprises, il n'y a aucune raison d'exclure les petits employeurs. Il ne faudrait tout de même pas que la Loi désavantage les personnes qu'elle devait justement s'efforcer de protéger.

De la même façon, d'autres encore, évoquant le caractère fondamental du droit à l'équité salariale, pressent actuellement le gouvernement de transposer la phase du maintien sous la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁷. Il s'agit d'un détournement de sens qui nous ramène à, l'ancien processus de plaintes, celui-là même qui a largement fait la preuve de son inefficacité en matière d'équité salariale et qui nous a conduit à l'adoption de la présente Loi! Nous exhortons le gouvernement à ne pas emprunter cette voie, qui constituerait un véritable recul pour les travailleuses du Québec.

¹⁴ *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, Groupe de travail sur l'équité salariale, Rapport final, Canada, ministère de la Justice, 2004, p. 426.

¹⁵ Cette obligation n'est valable que pour les salariéEs qu'elle représente.

¹⁶ FCEI, *Le rapport du ministre du Travail sur l'équité salariale : un manque total de respect envers les PME créatrices d'emploi*, Communiqué, 21 novembre 2006.

¹⁷ CPQ, *Loi sur l'équité salariale - Le Conseil du patronat estime que les employeurs font leur devoir malgré les difficultés*, Communiqué du 21 novembre 2007.

Compte tenu de tout ce qui précède, la FTQ recommande de modifier la LÉS afin de...

permettre des examens périodiques aux quatre ans, pour toutes les entreprises assujetties, afin de ne pas recréer d'écarts salariaux;

prévoir, dans les cas de quasi-concomitance avec une période de négociations, une période au cours de laquelle l'examen périodique est suspendu ou retardé pour permettre aux parties de faire une démarche conjointe, en toute connaissance de cause, mais tout de même contemporaine à la période des négociations;

permettre la mise en place d'un comité conjoint de maintien dans l'entreprise, et l'accès, par les associations accréditées, à leur demande, à toute l'information nécessaire pour effectuer ces travaux;

prévoir un affichage détaillé de la démarche et des résultats – y compris les rajustements salariaux –, avec délai raisonnable et recours (au sens de l'article 100 de la LÉS);

prévoir le dépôt obligatoire d'un rapport détaillé à la CÉS par les employeurs qui agiraient seuls ou avec un consultant;

clarifier ce que doivent maintenir les associations accréditées lorsqu'elles n'ont pas pris part à la phase d'établissement de l'équité salariale entre autres dans les entreprises de 10-49.

De plus, pour faciliter le travail d'encadrement de la CÉS, la FTQ avait déjà recommandé à quelques reprises dans le passé la création d'un comité de travail spécifique sur la question du maintien. Ce comité serait représentatif de l'ensemble des partenaires, et se réunirait régulièrement pour approfondir la réflexion, débattre des enjeux et proposer des pistes d'action viables.

Cette recommandation est toujours pertinente.

Nous croyons que ces recommandations contribueraient grandement à augmenter le taux de conformité à la LÉS¹⁸, y compris dans les petites entreprises (10-49).

Par ailleurs, nous ne pouvons endosser complètement la dernière piste de réflexion proposée au Rapport, à savoir «prévoir qu'à l'expiration de ce délai de 120 jours, il ne serait plus possible de remettre en question les résultats du maintien...».

¹⁸ D'ailleurs, l'un des objectifs visés par la *Politique gouvernementale en condition féminine*, décembre 2006.

Oui, nous sommes bien sûr d'accord à ce que la Loi prévoit la possibilité pour les personnes salariées et les associations accréditées de contester auprès de la Commission les résultats fournis par l'affichage, surtout si elles n'y ont pas pris part. Mais qu'il ne soit plus possible de remettre en question les résultats du maintien de l'équité salariale est inconcevable.

Est-ce à dire que la Loi ne prévoirait aucune exception? Advenant qu'on découvre des pièces ou des informations qui n'ont pu être découvertes avant l'expiration de ce délai (cas de force majeure ou fait de l'employeur)? Et advenant qu'on découvre une preuve et qu'il appert que, si elle avait été connue à temps, elle aurait pu faire échec à une présomption de maintien de l'équité salariale¹⁹? En pareils cas, devrait-on attendre quatre ans pour corriger la situation? La CÉS a elle-même souvent besoin de délais beaucoup plus longs pour examiner une plainte, un différend. Quand on sait que les parties en présence n'ont pas nécessairement la formation et les connaissances pour comprendre réellement la démarche qui a été suivie et pour vérifier si elle est conforme, il faudrait à tout le moins prévoir un délai beaucoup plus long.

5. L'encadrement législatif de la conciliation

Il serait opportun de confirmer le processus de conciliation volontaire par son intégration et son encadrement législatif, prévoyant les garanties qui se rattachent habituellement à la conciliation quant à la confidentialité du processus.

Le programme de conciliation de la CÉS fonctionne bien depuis sa mise sur pied. La FTQ est d'accord avec la proposition présentée dans le Rapport. Cet encadrement législatif devra toutefois reprendre les principes réguliers liés à la conciliation tels qu'on les retrouve aux articles 429.44 à 429.48 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

La FTQ recommande donc...

de modifier la LÉS pour confirmer le processus de conciliation volontaire par son intégration et son encadrement législatif, prévoyant les garanties qui se rattachent habituellement à la conciliation quant à la confidentialité du processus et reprenant les principes figurant aux articles 429.44 à 429.48 de la LATMP.

6. Le rôle de la Commission devant la Commission des relations du travail

Il serait opportun de prévoir spécifiquement le droit de la Commission de l'équité salariale d'intervenir comme une partie à part entière devant la

¹⁹ Le Code de procédure civile prévoit déjà de telles règles en matière de rétraction d'un simple jugement.

Commission des relations du travail dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la Loi.

La FTQ est d'accord avec cette proposition, le droit de la CÉS d'intervenir comme partie à part entière devant la CRT ayant déjà été reconnu à diverses reprises par la récente jurisprudence.

La FTQ recommande donc que la Loi soit modifiée en ce sens.

AUTRES CONSIDÉRATIONS IMPORTANTES

1. La Commission de l'équité salariale

Compte tenu de tout ce qui précède, la Commission de l'équité salariale a incontestablement un rôle proactif clé à jouer, tant pour l'établissement de l'équité salariale que pour son maintien.

Elle doit aussi continuer de faire connaître la Loi partout. Le concept même de l'équité salariale n'est pas toujours compris non plus. L'un des commentaires récurrents de nos affiliés concernant le bilan de la Loi est que plusieurs employeurs croient qu'ils ne sont pas concernés du fait qu'ils offrent déjà un « salaire égal pour un travail égal ». D'ailleurs, malgré toute l'information et la formation que nous dispensons, nous nous sommes rendu compte que cette conception est aussi partagée par certains représentants syndicaux et beaucoup de travailleuses et de travailleurs.

Que ce soit pour la phase d'implantation et/ou pour celle du maintien de l'équité salariale, la CÉS doit absolument poursuivre ses efforts de sensibilisation, d'information, de formation auprès de toutes ses « clientèles ». Elle doit également développer des outils pour faciliter les travaux de toutes les parties dans le cadre de ces deux étapes, tout en continuant de favoriser le plus possible la concertation dans l'entreprise et la participation soutenue des personnes salariées et des associations accréditées.

À cet égard, nous avons déjà recommandé la « résurrection » de l'actuel comité consultatif tripartite de la CÉS, comité à toutes fins pratiques inactif. Nous recommandons de revoir son mandat et la fréquence de ses rencontres pour lui permettre de véritablement débattre des questions de fond et de faire des recommandations à la Commission.

Les travailleuses non syndiquées étant particulièrement vulnérables, la Commission doit leur apporter une attention spécifique. Nous l'avons vu, si les associations accréditées rencontrent des difficultés à réaliser et à maintenir l'équité salariale, on peut imaginer la situation des travailleuses non syndiquées. Nous avons déjà fait valoir²⁰ que plusieurs syndicats qu'elles côtoient dans l'entreprise leur tendent la main. Dans plusieurs établissements, on nous rapporte que l'association accréditée a exigé de l'employeur qu'il intègre les non syndiqués (emplois de bureau, majoritairement féminins) aux travaux; mais, bien sûr, ce n'est pas le cas partout. Une information insuffisante et/ou inaccessible, couplée à la complexité que peut présenter une démarche d'équité salariale et à la crainte de représailles, rend la tâche de vérification particulièrement difficile pour ces travailleuses. Leur besoin de soutien et d'accompagnement en la matière est criant et la CÉS constitue souvent

²⁰ FTQ, *Mémoire sur le document de consultation sur les travaux préparatoires au Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006*, 20 sept. 2006, p. 9.

l'unique ressource à leur disposition pour leur permettre de comprendre ce qui se passe, de contrôler la rigueur des travaux et de voir son droit à l'équité salariale respecté.

Pour elles, comme pour l'ensemble des milieux de travail syndiqués comme non syndiqués, le programme de vérification de la CÉS demeure crucial, notamment dans les petites entreprises.

D'aucuns dénoncent la façon «dirigiste» dont la Loi est appliquée par la CÉS. Bien que nous ayons nous-mêmes fait de vives récriminations à la CÉS à une certaine époque et que nous croyons qu'il y a toujours place à amélioration dans les façons de faire, nous pouvons certainement affirmer maintenant que la Commission a su donner un sérieux coup de barre et faire preuve de plus d'ouverture.

De plus, à notre connaissance, depuis l'entrée en vigueur de la Loi, la Commission n'a imposé **aucune** amende aux employeurs en vertu des dispositions pénales de la Loi, préférant privilégier l'approche persuasive et le soutien aux entreprises dans leurs démarches d'équité.

Enfin, on le constate, le succès mitigé de l'application de la Loi reflété au Rapport et celui tout aussi mitigé que nous constatons dans nos rangs justifient pleinement le maintien intégral de la CÉS, contrairement à ce que propose le Rapport du groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement (le rapport Geoffrion). La Commission de l'équité salariale doit aussi pouvoir compter sur des ressources suffisantes et adéquates pour assurer l'application optimale de la Loi et soutenir toutes ses clientèles dans le maintien comme dans l'établissement de l'équité salariale dans les entreprises.

Pour toutes ces raisons, la FTQ recommande...

le maintien intégral de la Commission de l'équité salariale, assorti de ressources suffisantes et adéquates pour assurer une application optimale de la Loi, soutenir toutes ses clientèles dans le maintien comme dans l'établissement de l'équité salariale dans les entreprises, et répondre efficacement aux objectifs de la Loi;

le maintien et l'élargissement des différents rôles et fonctions de la CÉS dans l'implantation et le maintien de l'équité salariale : sensibilisation, information, formation, soutien, développement d'outils facilitants, enquêtes et vérifications, concertation, facilitation de la participation des salariéEs et des syndicats aux travaux, etc.;

l'intensification du travail de soutien et d'accompagnement de la CÉS auprès des travailleuses non syndiquées;

l'intensification des vérifications de la CÉS, sur une base aléatoire, par le biais de son programme de vérification dans les entreprises, notamment dans celles comptant de 10 à 49 personnes salariées;

la «résurrection» de l'actuel comité consultatif tripartite de la CÉS avec mandats plus larges et réunions plus fréquentes pour véritablement débattre des questions de fond et lui faire des recommandations.

2. Les programmes distincts sans catégories d'emplois à prédominance féminine

Bien que les programmes distincts ne fassent pas l'objet d'une «voie de développement» du Rapport, nous croyons nécessaire d'aborder la question.

Dans son mémoire de septembre 2006²¹, la FTQ souscrivait à la plupart des constats décrits dans le document de consultation de la CÉS portant sur les programmes distincts : fréquence des programmes distincts demandés par les associations accréditées; raisons qui les ont motivées pour faire une telle demande; avantages de ces programmes; réduction potentielle du bassin d'emplois aux fins de comparaison; etc.

Nous avons également corroboré le fait que des associations accréditées exemptes de catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) ont eu recours à des programmes distincts, pouvant ainsi limiter les correctifs salariaux des personnes dans ces catégories d'emplois.

Toutefois, il importe de mentionner que nous apportions quelques nuances aux affirmations – ou au mutisme - de la CÉS dans son document. Nous indiquions qu'il est aussi vrai que plusieurs employeurs menaçaient de ne pas signer la convention collective si les associations accréditées ne représentant que des catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM) ne signaient pas une entente pour l'établissement d'un programme distinct.

Nous mentionnions également qu'il ne fallait pas passer sous silence la volonté d'unités d'accréditation de favoriser le meilleur exercice possible d'équité salariale en élargissant le bassin de comparateurs masculins. À cet effet, nous soulignions que des cols bleus et des cols blancs avaient conjointement demandé à la CÉS de faire ensemble un programme distinct d'équité salariale, mais que leur demande avait été rejetée par la CÉS²², la Loi n'ayant pas prévu un tel cas à l'origine²³.

Finalement, nous précisons que la Commission elle-même avait entretenu une certaine ambiguïté sur la question des programmes distincts demandés par des associations accréditées ne représentant que des CEPM, notamment par son

²¹ *Idem*, pp. 11 à 13.

²² Décision de la CÉS concernant Ville de Laval, 2002.

²³ La situation a été en partie rectifiée depuis par un amendement à la Loi en décembre 2004.

interprétation initiale de ce qu'est un *programme* d'équité salariale²⁴. Elle a fait volte-face depuis et en conteste la légitimité. Sa récente interprétation fait actuellement l'objet d'une procédure en révision judiciaire devant la Cour supérieure.

Nous continuons de nous questionner. Imaginons un programme distinct où la seule CEPF disparaît ou, à l'inverse, une CEPF a été créée après qu'une association accréditée ait demandé un programme distinct et se l'est fait refuser... Par ailleurs, si le programme distinct d'une association accréditée exempte de CEPF est nuisible à l'ensemble des travailleuses d'une entreprise, en quoi l'existence d'un programme distinct d'une association ayant une ou deux CEPF n'est plus un obstacle à l'équité salariale pour ces mêmes travailleuses de l'entreprise?

Dans un autre ordre d'idées, vu la confusion découlant des positions contradictoires de la CÉS et dans l'attente d'une décision des tribunaux sur la question, qu'arrivera-t-il aux associations accréditées concernées qui, entre-temps, ont poursuivi leurs travaux de bonne foi pour bien représenter leurs membres et ont renouvelé leurs conventions collectives? Devront-elles tout recommencer? À l'opposé, en attendant la décision finale, de nombreuses personnes occupant des emplois dans des CEPF peuvent, avec justesse, prétendre que leur rémunération n'est peut-être pas exempte de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Comme on le voit, les questions, inquiétudes et répercussions sont nombreuses. Et en attendant la décision de la Cour, nous réitérons la recommandation que nous avons faite en 2006, à savoir

que la CÉS continue d'utiliser ses pouvoirs de vérification dans les cas de plaintes ou de doutes sur les travaux d'équité salariale.

²⁴ CÉS, *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*, 2000, p. 13; aussi, CÉS, Aide-mémoire sur la 4^e rencontre du Comité de consultation, tenue à Montréal le 9 février 2000, p. 4.

CONCLUSION

À la question que soulève l'article 130 de la *Loi sur l'équité salariale*, peut-on dire «mission accomplie» en équité salariale actuellement au Québec? Compte tenu de ce qui précède, du Rapport du ministre responsable et de notre propre bilan auprès de nos syndicats affiliés, poser la question, c'est y répondre. Encore trop d'entreprises n'ont pas terminé ou même débuté leurs travaux de la première phase pour établir l'équité salariale. Encore trop de travailleuses ne sont pas rétribuées équitablement malgré les conventions internationales ratifiées par le Canada et le Québec, une Charte et une loi proactive.

Le maintien de cette équité, une fois atteinte, est tout aussi essentiel pour ne pas recréer d'iniquités salariales, mais doit absolument être mieux encadré dans la Loi par des modalités d'application efficaces.

Ces préoccupations sont prises en compte dans les voies de développement présentées dans le Rapport ministériel, et nous les appuyons. Nous sommes persuadés que la *Loi sur l'équité salariale* doit non seulement être maintenue, mais qu'elle doit être renforcée pour atteindre son objectif premier. L'atteinte de cet objectif suppose l'appui actif du gouvernement.

Par ailleurs, la Commission de l'équité salariale a encore un rôle majeur à jouer pour mieux faire connaître la Loi et l'administrer, tant dans l'établissement que lors du maintien de l'équité salariale. Elle doit également pouvoir répondre efficacement aux besoins de (toutes) ses diverses clientèles, développer des outils et des orientations éclairants, et intensifier ses vérifications dans les entreprises. Pour nous, la Commission aussi doit être maintenue et renforcée à ces fins. En conséquence, nous exhortons le gouvernement à ne pas donner suite aux propositions du rapport Geoffrion à l'égard de la CÉS.

Le Québec se veut à l'avant-garde de l'égalité pour les femmes. Il s'est engagé internationalement en adhérant à diverses conventions; il s'est engagé avec une Charte et une loi proactive adoptée à l'unanimité. Cette loi est encore très jeune et son application, inégale. L'équité salariale et la Loi proactive doivent être vues comme une des façons dont le gouvernement a tenté de s'assurer des progrès vers l'égalité pour les femmes en milieu de travail.