



**Commentaires et recommandations sur le rapport du ministre du Travail
sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale
dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées
et sur les propositions de modifications législatives**

**Mémoire conjoint présenté par
le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
et la Fédération des femmes du Québec (FFQ)**

**Montréal
Janvier 2003**

Table des matières

Présentation du CIAFT et de la FFQ	3
Introduction	4
1 . Nos commentaires et recommandations sur le rapport <i>Équité salariale, un poids, une mesure</i>	7
1.1 Le nombre de PME qui n'ont toujours pas commencé leurs démarches	8
1.2 La validité des démarches entreprises	9
1.3 La faible proportion des travailleuses qui ont reçu des ajustements et le niveau très bas des ajustements	11
1.4 Le soutien déficient offert aux travailleuses dans leur rôle de vérification de la démarche	12
2. Nos commentaires et recommandations sur les modifications proposées	14
2.1 Processus de conciliation	14
2.2 Pouvoir d'accommodement raisonnable	14
2.3 Démarche applicable aux entreprises n'ayant pas de comparateur masculin	15
2.4 Assujettissement de l'ensemble des entreprises de 10 personnes salariées ou plus	16
2.5 Précisions du contenu de l'affichage dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées	16
2.6 Encadrement du programme d'équité salariale distinct	17
2.7 Modalités en vue de faciliter le maintien de l'équité salariale	18
2.8 Plainte de mauvaise foi dans le cadre du maintien de l'équité salariale	19
2.9 Assouplissement du processus réglementaire de la Commission	20
2.10 et 2.11 Authenticité des documents de la Commission et date du dépôt du rapport annuel de la Commission	20
Conclusion	21
Liste des recommandations	22

Présentation du CIAFT et de la FFQ

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation nationale constituée de plus d'une centaine de groupes et de femmes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Depuis son congrès de fondation en 1984, le CIAFT est identifié comme principal défenseur des droits des femmes au travail. Il a été également durant plusieurs années porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui s'est battue de longues années pour l'adoption de la loi en 1996.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe à l'effet que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail. L'action qui en découle est orientée selon deux pôles d'intervention :

- améliorer les conditions socio-économiques des femmes;
- assurer la prise en compte des réalités et des besoins des femmes en matière d'emploi.

Les activités du CIAFT se déploient principalement dans quatre grands secteurs d'intervention : l'équité salariale et l'équité en emploi, le développement de la main-d'œuvre féminine, le développement régional et les programmes sociaux. Le CIAFT est également mandataire du Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec depuis sa création en 1998 qui a mené les travaux de mise en place de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine adoptée en 2000. Il porte aussi à bout de bras le Réseau des représentantes en condition féminine sur les instances de développement régional au Québec.

La Fédération des femmes du Québec (FFQ) travaille solidairement, et dans une perspective féministe, à l'accès des femmes à l'égalité, à l'équité, à la dignité et à la justice sociale dans tous les domaines. Ses objectifs généraux consistent à promouvoir et à défendre les intérêts et les droits des femmes, en assumant un rôle de critique, de concertation et de pression.

Avec ses membres, et en concertation avec d'autres organismes sociaux, la FFQ participe à des actions collectives qui s'inscrivent dans une perspective de changements sociaux. Elle intervient en outre régulièrement dans les médias et auprès des différents paliers de gouvernement afin de faire connaître ses positions auprès du grand public et auprès des décideurs.

La Fédération des femmes du Québec fut membre comme le CIAFT de la Coalition en faveur de l'équité salariale depuis sa fondation et cosigne ce mémoire.

Introduction

En novembre 2002, le ministre du Travail a déposé, conformément à la Loi sur l'équité salariale (ci-après la LÉS), son rapport sur la mise en oeuvre de la loi dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Le rapport, *L'Équité salariale, un poids une mesure*, comprend également des propositions de modifications à la Loi. L'article 130 de la LÉS stipule, en effet, que le ministre doit « faire au gouvernement un rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi pour les entreprises qui comptent moins de 50 salariés et sur l'opportunité de la modifier à cet égard.

Nous remercions la Commission de l'économie et du travail de son invitation. Comme vous le savez déjà, nos deux organisations ont lutté très fort pour l'adoption de cette loi proactive si importante pour les travailleuses dans leur lutte pour faire respecter leur droit à l'équité salariale.

Nous avons, cependant, de grandes réserves quant à la réouverture de la Loi sur l'équité salariale dans le contexte d'incertitude politique actuel où la possibilité de mener à terme un projet de modification de loi est extrêmement réduite. De plus, les modifications proposées dans le rapport dépassent de loin le cadre strict des entreprises 10 à 49. La plupart des modifications proposées portent, par ailleurs, sur des questions non essentielles et pour lesquelles la Commission de l'équité salariale possède déjà tous les pouvoirs nécessaires d'apporter les correctifs appropriés. Pour ces raisons, nous recommandons fortement à la Commission de ne pas rouvrir la Loi et d'attendre la révision complète de la Loi sur l'équité salariale prévue pour 2006 pour apporter les changements nécessaires.

Cependant, le moment est propice pour rappeler au gouvernement l'importance de cette loi, une des plus progressistes en matière d'équité salariale dans le monde. Toutefois, la Loi seule n'est pas suffisante pour assurer la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises de 10 personnes salariées et plus. Il faut que la Commission de l'équité salariale utilise son plein pouvoir pour assurer sa bonne application ainsi que son maintien.

Le CIAFT et la FFQ sont particulièrement préoccupés par la situation des travailleuses non syndiquées en général et dans les PME en particulier. Les travailleuses non syndiquées sont en effet sur-représentées dans les petites et moyennes entreprises, qui constituent elles-mêmes le contingent le plus nombreux des entreprises visées par la LÉS. La Commission de l'équité salariale estime à 35 000 le nombre d'entreprises visées par la LÉS, dont 81% seraient des PME qui n'ont pas de syndicats dans 85% des cas.

D'où l'importance de tenir compte du caractère particulier des PME où les femmes sont dans l'immense majorité non syndiquées et du caractère tout aussi particulier des mesures d'information et de soutien qui doivent impérativement être adaptés à la situation de ces travailleuses.

C'est d'autant plus vrai que ce sont dans ce secteur que les écarts salariaux sont les plus grands entre les hommes et les femmes :

« Dans les secteurs où la présence syndicale est forte, l'écart entre les revenus tend à s'amenuiser. Par contre, dans les secteurs peu syndiqués, par exemple dans le secteur du commerce de détail, où le taux de syndicalisation est faible (18,1 %), les revenus des femmes sont très bas de même que le ratio des revenus des femmes sur ceux des hommes (56,9 %). On pourrait dire la même chose des postes de préposés au service des aliments et boissons ou du secteur de l'habillement. »¹

De plus, certains secteurs très fortement féminisés échappent presque complètement à la syndicalisation, et continuent de présenter, même si la présence des femmes y est grandement majoritaire, une iniquité salariale souvent très marquée par rapport aux rares hommes occupant ces emplois.²

Une des grandes justifications de la LÉS a constitué en une aide, par des mesures proactives, à ces travailleuses isolées dans des ghettos d'emplois féminins dont le travail demeure dans une forte proportion toujours sous-évalué et conséquemment sous-rémunéré. Ces femmes ne bénéficient pas du soutien technique et financier dont disposent les travailleuses syndiquées.

Autre facteur aggravant et corollaire de l'absence de syndicats, les études sur la mise en oeuvre de l'équité salariale démontrent que, lorsqu'on stratifie les entreprises par ordre de grandeur, les PME ont tendance de se montrer les plus réfractaires aux démarches d'équité salariale, malgré le fait qu'elles constituent le secteur où les iniquités salariales sont les plus importantes.³

À cela s'ajoute une dimension intrinsèque à la Loi actuelle qui désavantage les travailleuses non syndiquées : la Loi sur l'équité salariale est construite selon une logique de rapports collectifs de travail. Selon les dispositions de la Loi, les travailleuses non syndiquées ne peuvent demander l'instauration d'un programme distinct, lorsqu'elles voient que cette situation pourrait leur être avantageuse, elles ne sont assurées d'aucune participation dans les démarches d'équité salariale sauf celle de vérification à partir seulement des affichages des résultats pour laquelle elles ne sont pas préparées ou soutenues. Les travailleuses ne savent pas comment lire les affichages, ne savent pas qu'elles peuvent et doivent demander des renseignements supplémentaires si elles ont des questions, et qu'elles peuvent porter plainte auprès de la Commission de l'équité salariale si elles pensent que leurs droits n'ont pas été respectés.⁴

L'étude du ministre du Travail confirme en effet toutes ces tendances. Un examen attentif des données des sondages et des réponses des travailleuses montre que de grands défis se présentent toujours quant à la mise en oeuvre et la bonne application de la Loi sur l'équité salariale dans des petites et moyennes entreprises.

¹ David-McNeil, Jeannine (1998), « Justifications et enjeux de l'équité salariale », *Équité en emploi/Équité salariale*, RIN 1025, Recueil de textes sous la direction de Marie-Josée Legault, Télé-université, Sainte-Foy, pp. 343-344.

² Statistique Canada, Catalogue 93-332. Tableau 1. Recensement 1991.

³ Gunderson, Morley, (1995) « Gender Discrimination and Pay Equity Legislation, » dans Louis Christofides, Kenneth Grant et Robert Swindiski, *Aspects of Labour Market Behaviour*. Toronto: University of Toronto Press, pp.225-240.

⁴ Bienvenu, Claudyne (2001). *L'équité salariale pour les travailleuses québécoises non syndiquées : examen du régime proactif québécois*. Montréal, CIAFT.

Nous proposons donc dans le cadre de ce mémoire d'identifier les problèmes les plus urgents en ce qui concerne l'application de la LÉS dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées et de proposer des pistes de solutions pour la Commission de l'équité salariale. Nous apportons finalement nos commentaires sur les propositions de modifications législatives présentées par la Commission dans son rapport.

1 . Nos commentaires et recommandations sur le rapport *Équité salariale, un poids, une mesure*

Pour évaluer l'avancement des travaux dans des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, le ministre du Travail a commandé deux sondages, le premier auprès de 3 899 représentantes et représentants d'entreprise et le deuxième sondage auprès de 389 travailleuses issues de ces mêmes entreprises. La firme engagée a également organisé des groupes de discussion pour lesquels ni rapport ni données n'ont été rendus publics.

Le problème fondamental du sondage auprès des représentantes et représentants d'entreprises repose sur des informations communiquées par téléphone lors d'un sondage et qui ne sont validées par aucune documentation écrite. Nous ne mettons pas en doute la bonne foi des répondants et des répondantes. Nous soulevons simplement le fait qu'il est impossible de savoir si les répondants ont basé leurs réponses sur des données comparables et documentées, ou si leurs réponses représentaient plutôt leurs impressions de ce qui avait été fait ou non en matière d'équité salariale dans leurs entreprises. Une cueillette d'information par écrit avec des documents à l'appui aurait donné au ministre des données plus fiables et intéressantes que celles produites par un sondage téléphonique.

Nous nous posons des questions également sur la décision de ne sonder que 400 travailleuses de ces entreprises, qui réduit l'échantillon pour certaines questions à des proportions qui n'ont aucune fiabilité statistique. Pourtant, il est essentiel de bien comprendre la perspective de ces travailleuses étant donné leur rôle de premier ordre dans la vérification de la démarche.

Malgré nos réserves concernant les sondages, leur fiabilité, leur validité ainsi que leur représentativité, si nous regardons les chiffres de plus près, nous remarquons que les résultats sont, pour le moins, troublants.

1.1 Le nombre de PME qui n'ont toujours pas commencé leurs démarches

Selon les représentantes et représentants des employeurs, seulement 47% des PME disent avoir terminé ou avoir au moins commencé leurs démarches exigées selon la Loi sur l'équité salariale. C'est donc dire que cinq ans après l'entrée en vigueur de la LÉS, et un an après l'échéance où les entreprises auraient dû établir leurs versements d'ajustement, plus de la moitié des entreprises de 10 à 49 personnes salariées n'ont même pas commencé leurs démarches. Le CIAFT et la FFQ sont extrêmement préoccupés par l'ampleur du non-respect de la loi.

De plus, dans son rapport, le ministre a privilégié les réponses des employeurs. Dans le sondage fait auprès des travailleuses de ces mêmes entreprises, seulement 21 % pensent que les travaux dans leur entreprise sont terminés et 17 % pensent que les travaux sont toujours en cours, ce qui veut dire que, selon les travailleuses, seulement 38 % des entreprises ont entrepris des démarche en équité salariale.

Les PME ont un rôle fondamental à jouer dans l'atteinte de l'équité salariale auprès des travailleuses, étant donné leur importance numérique et économique. Leur sensibilisation à cet effet manque visiblement et il est évident qu'il faut amorcer une vaste campagne de sensibilisation à leur égard. Il est primordial que la Commission de l'équité salariale joue un rôle proactif dans l'application de la Loi, surtout vis-à-vis des PME. Il est clair que sans encadrement et vérification active de la part de la Commission, beaucoup d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées n'entreprendront pas de démarche. En Ontario, plusieurs chercheuses avaient déjà émis le constat que l'absence de contrôle de la commission ontarienne était la principale raison du manque d'efficacité et de la pauvreté des résultats obtenus par le Pay Equity Act ontarien. La Loi québécoise est visiblement en train de tomber dans le même piège.⁵

La Commission de l'équité salariale, dans ses initiatives prévues dans le rapport, mentionne l'instauration d'un programme de vérification à partir de visites au hasard et auprès des entreprises ayant fait l'objet d'un signalement. La LÉS met le fardeau de la vérification des démarches sur les épaules des travailleuses, mais la Commission a le pouvoir d'aller de l'avant sur ce problème aussi. Et elle doit aller de l'avant, surtout en ce qui concerne les incitations aux PME d'entreprendre leurs démarches en matière d'équité salariale.

RECOMMANDATION 1

Nous demandons donc :

Que tous les employeurs soient tenus de soumettre à la Commission un rapport sur les résultats du processus et les ajustements établis et que la Commission mette en place des mécanismes obligatoires qui découragent l'évasion des entreprises face à la LÉS.

⁵ Claudyne Bienvenu, Jeannine David-McNeil, Les enjeux de l'équité salariale, Télé-université, octobre 1997, chapitre 11.

1.2 La validité des démarches entreprises

Trente pour cent des entreprises sondées disent avoir terminé leurs démarches en équité salariale. Pourtant, lorsqu'elles ont été interrogées à savoir si elles ont complété des étapes précises par rapport à leur démarche, plusieurs ont affirmé qu'elles n'ont pas entrepris certaines des étapes identifiées. Ainsi, 12 % des répondants et répondantes ont affirmé que leur entreprise n'a pas procédé à l'identification des emplois de femmes et d'hommes et un autre 6 % ont affirmé que cette étape ne s'applique pas à eux.

Il est impossible de faire une démarche en équité salariale sans procéder à l'identification des emplois de femmes et d'hommes, c'est-à-dire ceux à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. Cette étape est à la base de toutes les autres étapes. Nous ne comprenons pas comment près de 20 % des entreprises peuvent prétendre avoir terminé leurs démarches en équité salariale quand elles n'ont même pas entrepris la première étape de base pour une démarche en équité salariale. Cela démontre clairement le caractère incertain de certaines démarches ainsi que la nécessité de vérification de la part de la CÉS.

La définition des emplois constitue la deuxième étape dans une démarche d'équité salariale, et les pourcentages des entreprises qui ne l'ont pas fait sont comparables aux pourcentages concernant la première étape : 16 % des répondantes et répondants disent de ne pas l'avoir fait et 2 % qu'elle ne s'applique pas. Encore une fois il s'agit d'une étape fondamentale dans la démarche d'équité salariale.

Les pourcentages des entreprises qui disent avoir réalisé les étapes ultérieures diminuent avec chaque étape, y compris les autres étapes obligatoires : seulement 76% des entreprises disent avoir évalué les emplois, 73% disent avoir estimé les écarts salariaux et, le pourcentage le plus problématique, seulement 62% des entreprises disent avoir affiché les résultats de la démarche.

L'affichage de la démarche dans une entreprise constitue une étape cruciale et une des seules étapes pour lesquelles les entreprises ont des responsabilités clairement énoncées dans la loi. Pour les autres étapes d'une démarche en équité salariale, quoiqu'elles soient essentielles dans toute démarche, même la plus simple, la loi ne précise aucune démarche spécifique. Seul l'affichage comporte des obligations précises parce que la qualité de la démarche, l'équité des ajustements ainsi que le rôle de vérification dévolu aux travailleuses pour un processus qui est loin d'être transparent en dépendent. De plus, aucune entreprise n'est exempte de cette obligation. On ne peut tout simplement pas prétendre avoir terminé une démarche sans avoir affiché les résultats. Pourtant, c'est précisément cela que 38 % des représentants des entreprises ont répondu.

La situation est encore pire selon les travailleuses elles-mêmes. Selon les travailleuses qui pensent que leur entreprise a commencé ses démarches, 18 % pensent que leur entreprise n'a pas passé à la description des emplois, 33 % pensent que leur entreprise ne s'est pas informée au niveau du contenu de leurs emplois (« échange d'information », ce qui réfère à l'évaluation des emplois), et 52 % pensent que leur entreprise n'a pas affiché les résultats sa démarche.

Nous avons donc des doutes sérieux par rapport à la qualité des démarches entreprises dans un grand nombre d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Dans ces entreprises les employeurs n'ont aucune obligation de former un comité d'équité salariale et ainsi impliquer des travailleuses dans le processus. Ils exercent un contrôle quasi total sur la démarche ainsi que sur les résultats. Nous savons à partir de l'expérience ontarienne que ce sont les entreprises de moins de 50 personnes salariées qui ont accordé les ajustements les plus maigres aux travailleuses malgré l'iniquité salariale démontrée dans le secteur. Ceci était en partie le résultat de la grande résistance des employeurs à ce type de réglementation et à leur grand contrôle du processus.⁶ Il est essentiel que cette expérience ne se répète pas au Québec.

Il est évident à partir de l'étude du ministre du Travail qu'une démarche faite ne veut pas nécessairement dire qu'elle a été bien faite.

RECOMMANDATION 2

Pour cette raison, nous demandons :

Que la Commission de l'équité salariale exerce un pouvoir de contrôle et de vérification dans les petites et moyennes entreprises qu'il y ait ou non plainte officielle.

⁶ Gunderson, Morley, *op cit.*

1.3 La faible proportion des travailleuses qui ont reçu des ajustements et le niveau très bas des ajustements

Selon l'étude du ministre du Travail, des 38% des entreprises qui disent avoir terminé leurs démarches en équité salariale, 30% ont eu des ajustements à verser, ce qui veut dire 464 entreprises, ou 12 % des 3 899 sondées. Selon les travailleuses sondées, 33 affirment avoir personnellement reçu un ou des ajustements, ce qui fait 8,5 % des 389 travailleuses sondées. Ce qui ressort très clairement de ces chiffres, c'est qu'à ce jour, très peu de travailleuses dans des PME au Québec ont vu leur situation économique s'améliorer grâce à la LÉS.

En ce qui concerne le niveau des ajustements, il n'est pas facile d'esquisser un portrait des ajustements, étant donné que les données des deux sondages sont incomplètes et peu complémentaires. Nous pouvons toutefois faire ressortir des grandes lignes.

Selon les employeurs, l'ajustement moyen était de 8,1% sur le salaire brut des travailleuses touchées. De plus, pour 61% de ces mêmes employeurs l'impact sur la masse salariale se situait entre 0 et 1,5%, la plupart se situant à moins de 1% d'impact.

Selon les 33 travailleuses qui affirment avoir reçu des ajustements, 51% ont reçu des ajustements de 0,01 à 0,49 \$ l'heure, 22% ont obtenu entre 0,50 et 0,99 \$ l'heure et 10% ont obtenu entre 1 et 1,49\$ l'heure.

Le salaire minimum au Québec se situe actuellement (au moment du dépôt du rapport) à 7,30 \$ l'heure. Un ajustement de 8,1% sur salaire minimum serait de 0,59 \$ l'heure. Un ajustement de 8,1% qui se situait à 1 \$ représenterait un salaire de 12,34 \$ l'heure. Ces chiffres nous indiquent à quel point les salaires des travailleuses dans des PME sont très bas. Nous savons que les emplois dans des PME sont marqués par des bas salaires et des conditions de travail précaires. Mais à cela s'ajoute les iniquités salariales vécues par les femmes dans ces emplois, surtout dans le secteur des services fortement féminin.

La question du montant des ajustements est fondamentale dans les démarches d'équité salariale.

RECOMMANDATION 3

En conséquence, nous demandons au gouvernement :

Que la Commission fasse une évaluation des processus entrepris dans les entreprises et de la valeur des ajustements salariaux pour les travailleuses non syndiquées et qu'en soit informé le public.

1.4 Le soutien déficient offert aux travailleuses dans leur rôle de vérification de la démarche

La Loi sur l'équité salariale met le fardeau de la vérification des démarches en équité salariale sur les épaules des travailleuses. En l'absence de l'obligation pour l'employeur de déposer un rapport sur la conformité de l'exercice à la CÉS (ce que nous avons reproché plus haut), ce sont les personnes salariées qui sont appelées à vérifier cette conformité. Dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, c'est uniquement au moment de l'affichage qu'elles prennent connaissance du contenu du programme élaboré par l'employeur ou le consultant. Toutefois, le même rôle est confié aux travailleuses qu'elles soient syndiquées ou non :

Cette universalité de la démarche, bien que neutre en apparence, comporte des risques importants de distorsions, du moins pour les travailleuses non syndiquées qui doivent composer avec un modèle calqué sur celui des rapports collectifs de travail sans toutefois disposer du support, des moyens et de la pratique dont jouissent les travailleuses syndiquées.⁷

C'est d'ailleurs la raison principale de l'obligation d'affichage qui permet aux travailleuses d'analyser les résultats, de poser des questions, de demander plus de renseignements, et généralement d'assurer que la démarche a été faite correctement dans leur entreprise. C'est un fardeau lourd que les travailleuses non syndiquées sont particulièrement mal équipées à assumer.

Selon le rapport ministériel, 36% des travailleuses ont répondu qu'elles ne connaissaient pas la Loi sur l'équité salariale, et parmi les travailleuses qui gagnaient moins de 20 000\$ par année, 49% ont répondu qu'elles ne connaissaient pas la Loi.

Un sondage mené pour le CIAFT en 1999 a montré que 60% des femmes confondaient équité et égalité salariale et seulement 3% des répondantes ont affirmé d'emblée qu'elles s'adresseraient à la Commission de l'équité salariale pour obtenir des renseignements à ce sujet, 22% seraient allées vers d'autres institutions comme la Commission des normes du travail ou le ministère du Travail, et 38% ne savaient où s'adresser.⁸

Les femmes se déclarant peu ou pas informées, la majorité travaillant dans le secteur privé non syndiqué, ont tendance à penser que la LÉS ne s'appliquent pas à elles. Elles manquent de repères clairs pour comprendre ce qu'est un écart de salaire inéquitable, influencées en cela par la culture du secteur privé où la négociation salariale se fait souvent à la pièce et où les salaires ne font pas l'objet d'une information accessible à tous. La sexualisation des postes est un phénomène qui doit être expliqué comme une variable importante dans une démarche d'équité salariale. Si les travailleuses savent qu'une loi proactive existe pour contrer un phénomène aussi répandu, elles risquent alors de l'appliquer à leur condition et de mieux se renseigner par la suite.

⁷ Claudyne Bienvenu, L'équité salariale pour les travailleuses québécoises non syndiquées : examen du régime proactif québécois, 2001, p.104.

⁸ Sondage Statmédia mené pour le CIAFT auprès de 405 répondantes en février 1999.

Nous croyons qu'une campagne massive de sensibilisation et de promotion de l'équité salariale, au-delà de ses aspects strictement législatifs, est impérative, pour renseigner ces travailleuses sur la Loi sur l'équité salariale, son sens, son importance et sa pertinence ainsi que sur le rôle des travailleuses dans la vérification du respect de la Loi de la part des entreprises. La première initiative prévue de la CÉS porte justement sur des mesures d'appui aux travailleuses non syndiquées.

RECOMMANDATION 4

En conséquence, le CIAFT et la FFQ présentent au ministre du Travail l'ensemble des revendications suivantes :

Que soit mise sur pied par la Commission de l'équité salariale une structure d'intervention et d'appui accessible et adaptée aux travailleuses non syndiquées pour leur permettre d'accéder à l'équité salariale :

⇒ **par l'accès à des services d'information dans les milieux où se trouvent les femmes (milieux de travail, espaces publics et commerciaux) et par une vaste campagne de sensibilisation sur la question. Il faut créer le besoin de s'informer chez les femmes et poser l'équité salariale comme un droit du travail équivalent au droit au salaire minimum, par exemple.**

⇒ **par l'accès à une ressource spécifique et gratuite pour les travailleuses non syndiquées**

⇒ **par des avis et conseils juridiques dispensés par la Commission ou des groupes accrédités**

⇒ **par l'accès à des services de formation des femmes qui siègent sur les comités d'équité salariale au sein des entreprises**

⇒ **par l'accès à la formation pour les groupes de défense des droits des femmes sur le marché du travail dans toutes les régions du Québec.**

2. Nos commentaires et recommandations sur les modifications proposées à la Loi sur l'équité salariale

2.1 Processus de conciliation : plus de pouvoir pour la CÉS en cas de plainte

La commission souhaiterait insérer dans la Loi des dispositions prévoyant expressément un processus de conciliation ainsi que les garanties qui s'y rattachent habituellement (exclusivité de fonctions des conciliateurs et des enquêteurs, confidentialité des renseignements obtenus, non-contraignabilité du conciliateur devant les tribunaux).

Tout en rappelant que nous nous opposons à la réouverture de la Loi, si la Commission veut élaborer des dispositions prévoyant un processus de conciliation, nous serons favorables dans la mesure où les conciliations se fassent pour qu'il y ait un processus d'équité salariale. Mais il ne faudrait pas qu'il y ait des processus de conciliation pour négocier les résultats. L'équité salariale est un droit qui ne se négocie pas. La façon de faire la démarche peut être négociée, mais pas les résultats.

RECOMMANDATION 5

En conséquence, en ce qui concerne les dispositions à apporter au processus de conciliation en cas de plainte, nous recommandons donc au gouvernement de ne pas rouvrir la LÉS maintenant, mais que cette recommandation soit retenue lors de l'étude de la Loi en 2006.

2.2 Pouvoir d'accommodement raisonnable : plus de pouvoir pour la CÉS d'évaluer les cas de non-respect de la Loi pour raison valable

La Commission souhaite l'ajout d'une disposition permettant, selon des balises prévues dans la Loi, de résoudre au cas par cas des difficultés vécues par certaines entreprises les empêchant de satisfaire à une exigence particulière de la Loi, lorsque celles-ci démontrent, à la satisfaction de la Commission, leur volonté de respecter la Loi et de réaliser l'équité salariale.

Nous considérons qu'il s'agit d'un faux problème. La Commission de l'équité salariale possède déjà tout le pouvoir qu'il lui faut pour se prononcer sur des cas problématiques. Par ailleurs, il y a déjà eu des règlements satisfaisants comme pour le cas du Mont Sainte-Anne.

RECOMMANDATION 6

En ce qui concerne le pouvoir d'accommodement raisonnable, nous recommandons donc :

Que la CÉS continue d'intervenir dans des cas exceptionnels comme elle le fait présentement, mais de ne pas changer la Loi maintenant à cet égard.

2.3 Démarche applicable aux entreprises n'ayant pas de comparateur masculin : pour faciliter la démarche de la CÉS en cas de manque de comparateur masculin

La CES propose d'élaborer une approche simple permettant l'attribution de comparateur masculins aux entreprises qui en sont dépourvues. Ainsi, c'est la Commission qui effectuerait les différentes étapes requises. Elle porterait la responsabilité de fournir aux entreprises les données nécessaires à la constitution de comparateurs par procuration. Ces données auraient été recueillies par la Commission dans une entreprise ayant complété l'exercice d'équité salariale conformément à la Loi et possédant un certain nombre de caractéristiques semblables à celles de l'entreprise sans comparateur (taille de l'entreprise, secteur d'activité, secteur géographique, etc.). Cette entreprise, dite de référence, pourrait être proposée par l'entreprise sans comparateur ou déterminée par la Commission.

Certains secteurs ainsi que certaines catégories d'emploi du marché du travail sont si fortement féminisés qu'il n'existe pas de comparateurs masculins pour bon nombre d'emplois féminins. Une des grandes justifications de la LÉS a constitué en une aide, par des mesures proactives, à ces travailleuses isolées dans des ghettos d'emploi féminins dont le travail demeure dans une forte proportion sous-évalué et conséquemment sous-rémunéré. Ainsi, les travailleuses dans les centres de la petite enfance, dans les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale, les petites entreprises de services personnels comme les salons de coiffure se trouvent dans des emplois sous-rémunérés pour la plupart, mais où il n'y pas de comparateur masculin pour pouvoir entreprendre des démarches en équité salariale.

L'article 114 de la LÉS prévoit la possibilité de la Commission de l'équité salariale de déterminer par règlement des ajustements salariaux dans une entreprise qui compte moins de 50 personnes salariées où il n'existe pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine, ou d'établir des catégories d'emplois types à partir des catégories identifiées dans des entreprises où des ajustements salariaux ont déjà été déterminés.

Il est urgent que la Commission intervienne à ce sujet par le biais d'un règlement, ce qui est déjà prévu dans la LÉS. La Commission propose une modification à la Loi à cet égard, ce qui ne nous semble pas nécessaire.

RECOMMANDATION 7

En conséquence, nous réclamons :

Que la Commission de l'équité salariale élabore dans les plus brefs délais un règlement sur la détermination des ajustements salariaux dans une entreprise qui compte moins de 50 personnes salariées où il n'existe pas de catégories d'emploi à prédominance masculine, tel que prévu dans l'article 114 de la LÉS.

2.4 Assujettissement de l'ensemble des entreprises de 10 personnes salariées ou plus : l'application de la Loi dès que la taille d'une entreprise atteint 10 personnes salariées

Afin que toutes les entreprises du Québec comptant 10 personnes salariées ou plus soient traitées également, la Loi sur l'équité salariale devrait être modifiée afin d'y assujettir les entreprises qui comptaient moins de 10 personnes salariées lors de la période de référence, et ce dès que leur taille atteint 10 personnes salariées ou plus.

Nous comprenons que l'année de référence pose problème, mais nous considérons que le problème plus fondamental est l'ampleur du non-respect de la Loi dans les entreprises qui y sont déjà assujetties. Nous revenons ainsi au premier problème soulevé dans le rapport du ministre du Travail: le fait que plus que la moitié des entreprises assujetties à la LÉS n'ont même pas commencé leurs démarches cinq ans après la mise en vigueur de la Loi. Au lieu de rouvrir la Loi, nous considérons que la Commission doit travailler pour assurer sa bonne application, sensibiliser les milieux d'affaires dans le but de changer les mentalités, démontrer les effets positifs de la démarche sur les entreprises, ce qui créera à terme un effet d'entraînement dans les entreprises de moins de 10 personnes.

Nous revenons à notre première recommandation et demandons au gouvernement :

Que tous les employeurs soient tenus de soumettre à la Commission un rapport sur les résultats du processus et les ajustements établis et que la Commission mette en place des mécanismes obligatoires qui découragent l'évasion des entreprises face à la LÉS.

2.5 Précisions du contenu de l'affichage dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées : obligation supplémentaire d'afficher des renseignements sur la démarche et l'absence de biais discriminatoires

L'affichage des seuls résultats ne permet pas aux personnes salariées de connaître la nature de la démarche suivie ni de déterminer si celle-ci est exempte de discrimination comme l'exige la Loi, rendant ainsi difficile l'exercice des recours que la Loi prévoit à leur intention.

Nous comprenons l'intérêt pour inclure des renseignements supplémentaires dans les affichages, mais une telle mesure est plus problématique qu'elle en a l'air à première vue. D'abord, elle remet la responsabilité de la vérification encore une fois sur les épaules des travailleuses qui ne sont toujours pas soutenues dans ce rôle important. C'est à la Commission de l'équité salariale de vérifier que les démarches ont été faites correctement. Elle a les pouvoirs requis (de demander des copies des affichages et des renseignements supplémentaires) et les compétences pour comprendre les démarches et les évaluer, ce que les travailleuses ne sont pas habilitées à faire. De plus, les employeurs seront extrêmement réticents d'afficher le contenu de la démarche étant donné la nature délicate de l'information qui s'y retrouve, ce que nous comprenons également.

RECOMMANDATION 8

Pour ces raisons, nous recommandons :

Que la Commission de l'équité salariale procède dans les plus brefs délais à sa deuxième initiative prévue qui est la mise en place d'un programme de vérification.

2.6 Encadrement du programme d'équité salariale distinct :

On a signalé à la Commission que certaines demandes de programmes distincts, formulées par des associations accréditées, ont parfois pour effet d'empêcher que soient comparées au sein d'une même entreprise les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine les mieux rémunérées. Tout en reconnaissant le droit aux associations accréditées de demander des programmes distincts, rien ne devrait empêcher la Commission de vérifier si les résultats de telles demandes contreviennent à l'objet de la Loi. La Commission propose donc que lui soit octroyé un pouvoir d'intervention, à la demande d'une personne salariée, d'une association accréditée ou d'un employeur, dans le but de s'assurer que l'objet de la Loi est respecté. Elle pourrait, dans certains cas refuser un tel programme distinct si la preuve était faite qu'il compromet l'objet de la Loi.

Nous avons des réserves sérieuses par rapport à la reformulation de l'encadrement des programmes distincts étant donné les caractères très différents des entreprises. L'équité salariale n'aurait pas été réalisée dans plusieurs endroits si les programmes n'existaient pas tels que formulés dans la Loi. Pour cette raison, nous considérons que l'encadrement des programmes distincts doit être maintenu tel qu'il est formulé dans la LÉS.

Que penser cependant du principe d'autogestion inclus dans la LÉS lorsqu'on n'y retrouve nullement le droit à un groupe de travailleuses non syndiquées de demander l'établissement d'un programme conjoint ou d'un programme distinct ou encore celui de s'opposer à l'élaboration d'un programme distinct dans une entreprise? Ce droit est pourtant accordé à une association accréditée ou à un employeur dans toutes les entreprises de 50 employéEs et plus au Québec, mais pas aux travailleuses non syndiquées.

RECOMMANDATION 9

En conséquence de ce qui précède, nous demandons :

Que la Loi sur l'équité salariale ne soit pas rouverte, mais que lors de l'étude de la Loi, prévue pour 2006, la modification suivante soit retenue : Que l'article 11 de la LÉS se lise comme suit : « Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariéEs de l'entreprise ou d'un groupe de salariéEs, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à ces salariéEs dans l'ensemble de l'entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces

salariéEs en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariéEs de l'entreprise ou encore l'employeur et un groupe de salariéEs peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariéEs dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.»

Que l'article 32 se lise comme suit : « Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariéEs de l'entreprise ou d'un groupe de salariéEs, l'employeur et cette association ou l'employeur et le groupe de salariéEs établissent conjointement un programme d'équité salariale applicable à ces salariéEs dans l'ensemble de l'entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariéEs en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 31.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariéEs de l'entreprise ou encore l'employeur et un groupe de salariéEs peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariéEs dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 31.»

2.7 Modalités en vue de faciliter le maintien de l'équité salariale : réexamen de l'exercice aux trois ans pour vérification

La Commission propose de prévoir dans la Loi une périodicité selon laquelle les entreprises devraient examiner l'exercice d'équité salariale réalisé au sein de leur organisation. Ainsi, les résultats de cet examen périodique seraient affichés dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées afin de les en informer tout comme ils l'ont été des résultats de l'exercice d'équité salariale réalisé.

Enfin au terme de l'exercice d'équité salariale, les employeurs québécois doivent maintenir l'équité salariale. Le maintien de l'équité salariale porte avec lui de nouveaux défis.

Beaucoup d'éléments conjoncturels viendront compliquer la donne : comment maintenir l'équité dans les entreprises qui perdront certains comparateurs masculins d'ici quelques années, comment maintenir l'équité quand des catégories artificielles d'emplois ont été créées à la première étape?

Dans les entreprises syndiquées, le maintien de l'équité salariale se posera avec d'autant plus d'acuité lorsque les augmentations demandées devront se répercuter sur le salaire des salariées non syndiquées qui occupent une catégorie d'emplois de valeur équivalente. Là encore l'information et la formation seront capitales, car le maintien de l'équité salariale dans le cadre des négociations collectives passe inévitablement par l'éducation de l'ensemble des acteurs.

Le maintien pourra aussi être perçu comme une étape nécessaire de défaire ce qui a été mal fait lors de la première démarche. Les travailleuses non syndiquées auront alors besoin d'outils et de services conseils adaptés pour ne pas que les bénéfices ponctuels qu'elles auront gagnés des premiers ajustements salariaux ne soient qu'éphémères.

Nous partageons donc le souci de préciser des modalités concernant le maintien de l'équité salariale, et nous sommes favorables à une mesure de périodicité selon laquelle les entreprises devraient réexaminer l'exercice d'équité salariale. Nous croyons toutefois qu'il n'est pas nécessaire de rouvrir la Loi pour le moment. La Commission de l'équité salariale a le pouvoir d'élaborer des lignes directrices concernant le maintien et de les inscrire dans un règlement qui pourrait être intégré lors de la réouverture de la Loi en 2006. On pourrait également perfectionner les lignes directrices à ce moment-là.

RECOMMANDATION 10

Nous recommandons donc :

Que la Commission élabore des lignes directrices à l'égard du maintien qui pourraient être incorporées à la Loi lors de sa réouverture en 2006.

2.8 Plainte de mauvaise foi dans le cadre du maintien de l'équité salariale : interdiction d'agir de mauvaise foi tant pour le maintien de l'équité salariale que pour la démarche initiale

Un recours auprès de la Commission est spécifiquement prévu à l'article 101 de la Loi pour le défaut de respecter les prescriptions de l'article 15. L'application des articles 15 et 101 de la Loi se limite cependant à la phase de l'établissement du programme d'équité salariale et non pas au maintien. Il serait donc impossible pour une personne salariée de déposer une plainte à la commission pour mauvaise foi dans le cadre du maintien. La Commission estime que l'interdiction notamment d'agir de mauvaise foi, comme le prévoit l'article 15 de la Loi, devrait s'appliquer autant durant le maintien que lors de l'établissement du programme ou des démarches.

Il est évident que l'interdiction d'agir de mauvaise foi doit couvrir le maintien de l'équité salariale tout comme elle s'applique à son établissement. Avant de parler de mauvaise foi dans le maintien, il faut encore retourner au problème de soutien aux travailleuses dans leur rôle de vérification de la démarche et de l'importance d'exiger un rapport de la part des entreprises pour que la Commission vérifie que la première démarche ait été faite correctement. Selon l'article 93 de la Loi, la Commission possède, par ailleurs, le pouvoir de faire enquête de sa propre initiative lorsqu'elle soupçonne que le maintien de l'équité salariale n'est pas respecté.

RECOMMANDATION 11

Nous recommandons donc :

Que la Commission aille de l'avant avec sa deuxième initiative prévue, la mise en place d'un programme de vérification, et que ce programme vérifie autant les démarches initiales en équité salariale que leur maintien.

2.9 Assouplissement du processus réglementaire de la Commission :

Il est vrai que le processus réglementaire de la Commission de l'équité salariale est encadré différemment que d'autres commissions. Mais nous considérons que cet encadrement n'empêche pas la Commission de réaliser son travail, comme elle a fait avec le règlement sur l'article 119 concernant les démarches en équité salariale qui étaient en cours au moment de l'adoption de la Loi.

De plus, nous croyons que le processus de consultation publique est nécessaire, surtout après l'examen des difficultés et des retards rencontrés sur le terrain dans l'application de la Loi. Les divers partenaires doivent se faire entendre publiquement pour que des études soient menées et des correctifs apportées aux situations violant la Loi.

2.10 et 2.11 Authenticité des documents de la Commission et date du dépôt du rapport annuel de la Commission :

Tout en reconnaissant que ces obligations peuvent constituer des embêtements pour la Commission, nous considérons qu'elles n'empêchent en rien la réalisation du travail de la Commission. Il nous semble que ces propositions passent à côté du travail réel et urgent que le rapport ministériel a mis à jour.

Conclusion

Nous espérons grandement que ces commentaires et recommandations de la part de nos organisations sauront faire avancer le respect et l'application de la Loi sur l'équité salariale pour les travailleuses québécoises.

À part la qualité des démarches faites dans bon nombre d'entreprises et que nous avons questionnée dans notre mémoire, nous sommes très inquiètes que plus de la moitié d'entre elles sont aujourd'hui délinquantes face à la Loi. C'est une question ici d'application et de contrôle.

Par ailleurs, beaucoup reste à faire pour s'assurer que la Loi ait un effet d'entraînement dans les très petites entreprises qui n'y sont pas assujetties. Nous reprenons ici notre revendication à l'effet qu'une vaste et urgente campagne de sensibilisation des femmes à leur droit à l'équité salariale ainsi qu'une campagne parallèle de promotion de la Loi auprès des employeurs sont absolument nécessaires afin que changent les mentalités dans le monde du travail.

Enfin, nous croyons, à l'instar de d'autres partenaires, que la Commission devrait instaurer une veille sur l'équité salariale à laquelle collaboreraient les principales organisations intéressées par la question. Comme la Loi instaure l'obligation de recherche d'équité dans toute entreprise de plus de 10 salariéEs au Québec, nous touchons à un changement de culture qui doit constamment et pour de nombreuses années encore demeurer d'actualité.

Nous tenons à réitérer notre désir de collaboration avec la Commission de l'équité salariale dans ce dossier qui est non seulement un acquis pour les femmes, mais surtout un droit inscrit dans la Charte québécoise et dans la Loi proactive sur l'équité salariale. Finalement, nous tenons à réaffirmer au gouvernement l'importance de l'existence et du rôle de la Commission de l'équité salariale dans la promotion et l'application de la Loi et croyons qu'elle doit utiliser pleinement, avec suffisamment de moyens et avec créativité, les pouvoirs que lui confère actuellement la Loi et que le mouvement des femmes s'attend lui voir prendre.

Liste des recommandations

RECOMMANDATION 1

Que tous les employeurs soient tenus de soumettre à la Commission un rapport sur les résultats du processus et les ajustements établis et que la Commission mette en place des mécanismes obligatoires qui découragent l'évasion des entreprises face à la LÉS.

RECOMMANDATION 2

Que la Commission de l'équité salariale exerce un pouvoir de contrôle et de vérification dans les petites et moyennes entreprises qu'il y ait ou non plainte officielle.

RECOMMANDATION 3

Que la Commission fasse une évaluation des processus entrepris dans les entreprises et de la valeur des ajustements salariaux pour les travailleuses non syndiquées et qu'en soit informé le public.

RECOMMANDATION 4

Que soit mise sur pied par la Commission de l'équité salariale une structure d'intervention et d'appui accessible et adaptée aux travailleuses non syndiquées pour leur permettre d'accéder à l'équité salariale :

⇒ par l'accès à des services d'information dans les milieux où se trouvent les femmes (milieux de travail, espaces publics et commerciaux) et par une vaste campagne de sensibilisation sur la question. Il faut créer le besoin de s'informer chez les femmes et poser l'équité salariale comme un droit du travail équivalent au droit au salaire minimum, par exemple.

⇒ par l'accès à une ressource spécifique et gratuite pour les travailleuses non syndiquées

⇒ par des avis et conseils juridiques dispensés par la Commission ou des groupes accrédités

⇒ par l'accès à des services de formation des femmes qui siègent sur les comités d'équité salariale au sein des entreprises

⇒ par l'accès à la formation pour les groupes de défense des droits des femmes sur le marché du travail dans toutes les régions du Québec.

RECOMMANDATION 5

En conséquence, en ce qui concerne les dispositions à apporter au processus de conciliation en cas de plainte, nous recommandons au gouvernement de ne pas rouvrir la LÉS maintenant, mais que cette recommandation soit retenue lors de l'étude de la Loi en 2006.

RECOMMANDATION 6

En ce qui concerne le pouvoir d'accommodement raisonnable, nous recommandons que la CÉS continue d'intervenir dans des cas exceptionnels comme elle le fait présentement, mais de ne pas changer la Loi maintenant à cet égard.

RECOMMANDATION 7

Que la Commission de l'équité salariale élabore dans les plus brefs délais un règlement sur la détermination des ajustements salariaux dans une entreprise qui compte moins de 50 personnes salariées où il n'existe pas de catégories d'emploi à prédominance masculine, tel que prévu dans l'article 114 de la LÉS.

RECOMMANDATION 8

Que la Commission de l'équité salariale procède dans les plus brefs délais à sa deuxième initiative prévue qui est la mise en place d'un programme de vérification.

RECOMMANDATION 9

Que la Loi sur l'équité salariale ne soit pas rouverte, mais que lors de l'étude de la Loi, prévue pour 2006, la modification suivante soit retenue : Que l'article 11 de la LÉS se lise comme suit : « Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariéEs de l'entreprise ou d'un groupe de salariéEs, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à ces salariéEs dans l'ensemble de l'entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariéEs en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariéEs de l'entreprise ou encore l'employeur et un groupe de salariéEs peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariéEs dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.»

Que l'article 32 se lise comme suit : « Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariéEs de l'entreprise ou d'un groupe de salariéEs, l'employeur et cette association ou l'employeur et le groupe de salariéEs établissent conjointement un programme d'équité salariale applicable à ces salariéEs dans l'ensemble de l'entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariéEs en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 31.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariéEs de l'entreprise ou encore l'employeur et un groupe de salariéEs peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariéEs dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 31.»

RECOMMANDATION 10

Que la Commission élabore des lignes directrices à l'égard du maintien qui pourraient être incorporées à la Loi lors de sa réouverture en 2006.

RECOMMANDATION 11

Que la Commission aille de l'avant avec sa deuxième initiative prévue, la mise en place d'un programme de vérification, et que ce programme vérifie autant les démarches initiales en équité salariale que leur maintien.