



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire de la
Confédération des syndicats nationaux

présenté à la
Commission de l'économie et du travail

*Loi sur l'équité salariale :
un outil indispensable à parfaire*

31 janvier 2008

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Tables des matières

Introduction.....	5
L'évidence.....	7
Quelques observations	7
Les pistes de réflexion	8
Quand les entreprises changent	8
L'utilisation des données pertinentes.....	9
L'affichage, plus qu'une simple question d'information.....	10
Le maintien de l'équité salariale	10
L'encadrement législatif de la conciliation.....	12
Le rôle de la Commission devant la Commission des relations du travail.....	12
La nécessaire participation	13
Savoir apprendre du passé.....	14
Les milieux de travail exclusivement féminins.....	15
Quand la plainte est le seul recours.....	16
Quand une loi ne suffit pas	16
Conclusion.....	18

Introduction

C'est à un exercice important que nous sommes conviés, celui de dresser le bilan de l'application de la Loi sur l'équité salariale. Nous désirons tout d'abord vous remercier de cette invitation. Rares sont les occasions d'examiner ensemble les effets concrets des législations, mais, encore plus rarement, nous donnons-nous l'opportunité de modifier une loi à la lumière de nos différentes expériences et des résultats concrets qu'elle a permis d'atteindre.

Reconnaissant l'inefficacité du système de plainte dans la lutte à la discrimination salariale, l'Assemblée nationale du Québec adoptait à l'unanimité la Loi sur l'équité salariale le 21 novembre 1996. Le Québec devenait ainsi un précurseur en matière de législations proactives sur la reconnaissance de la valeur du travail des femmes, et ce, non seulement pour les travailleuses du secteur public, mais aussi pour celles du secteur privé. Par cette législation, le Québec reconnaissait que la discrimination salariale à l'égard des femmes n'était pas un fait isolé, mais qu'elle teintait nos structures de rémunération et qu'un examen généralisé de celles-ci s'imposait.

Avec l'adoption de la loi, nous pensions avoir en main un outil important pour contrer la discrimination salariale à l'égard des femmes. Bien sûr, lors des différentes consultations, les représentants des employeurs se sont dits opposés à une telle législation, préférant un encadrement légal plus « souple » laissant aux entreprises le choix des moyens. Tous reconnaissaient le problème de la discrimination et tous disaient vouloir des systèmes de rémunération qui en sont exempts. Nous n'aurions jamais pu imaginer, cependant, qu'un tel laxisme dans l'application d'une loi d'ordre public puisse se produire.

Alors que les entreprises qui comptaient dix salarié-es ou plus devaient avoir rempli les exigences de la loi au plus tard le 21 novembre 2001, la Commission de l'équité salariale (CÉS) affirme « qu'une entreprise privée sur deux s'est conformée à ses obligations ». Il faut donc comprendre que cinquante pour cent des entreprises, six ans après l'échéance du 21 novembre 2001, ne se sont toujours pas conformés à la loi. Bien triste constat, d'autant plus que pour celles qui ont complété les démarches, un tiers seulement a constaté des écarts salariaux selon la CÉS. Il n'y aurait donc eu des correctifs que dans un peu plus de 16 % des entreprises. Fait tout aussi significatif, on considère que l'augmentation de la masse salariale attribuable à ces démarches est inférieure à 1,5 % d'augmentation pour 70 % des entreprises. Si nous pouvons considérer que dans certaines situations, comme lorsqu'il y a la présence d'une organisation syndicale dans l'entreprise et celle d'un comité d'équité salariale les résultats peuvent être beaucoup plus probants, ces chiffres montrent que, dans l'ensemble, nous avons atteint des résultats mitigés.

Il n'y a rien aujourd'hui pour pavoiser.

La Confédération des syndicats nationaux, représentant plus de 300 000 membres, est une organisation syndicale œuvrant dans l'ensemble des secteurs de l'économie qui a toujours lutté contre toutes les formes de discrimination. Dans la lutte des femmes pour l'équité salariale, notre engagement a pris plusieurs aspects et nous avons occupé bien des tribunes pour réclamer justice : les tables de négociation, les tribunaux, la rue et les différents lieux de consultation sont autant d'espaces que nous avons investis parce que nous croyons profondément en cette valeur qu'est la justice.

D'ailleurs, c'est dans cet esprit que nous avons participé à la consultation de la CÉS dans le cadre des travaux préparatoires qui ont conduit au dépôt du rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. Cette consultation, tout comme le rapport, déborde largement les seules dispositions législatives. On y traite notamment de la mise en œuvre de la loi, du marché du travail au Québec, des résultats de l'application de la loi et des contributions de la Commission de l'équité salariale. À cette occasion, nous avons soumis des commentaires dont certains seront repris dans ce mémoire, mais très brièvement, car nous pensons que cette commission parlementaire doit d'abord définir les modifications législatives nécessaires à une réelle reconnaissance du travail des femmes.

L'évidence

La Loi sur l'équité salariale et la Commission de l'équité salariale doivent être maintenues.

Quelques observations

Nous l'avons mentionné, les obligations faites aux entreprises par le biais de la loi devaient être acquittées au plus tard le 21 novembre 2001. Les modifications législatives qui doivent être envisagées aujourd'hui ne doivent pas avoir pour effet de dédouaner les entreprises qui n'ont pas encore respecté leurs obligations légales. La CÉS doit s'assurer du respect de la loi. Nous comprenons qu'il est plus intéressant de regarder ceux qui ont mené à bien leur démarche, de souligner les réussites, de marquer les gains. Mais lorsqu'on parle de droits fondamentaux, comme celui du droit à un salaire égal pour un travail de valeur équivalente, on ne peut se contenter de demi-réussites. Si, au moment de l'implantation de la loi, la CÉS a choisi de jouer un rôle plutôt discret en accompagnant et en soutenant les entreprises, six ans après l'échéance, ce choix n'est pas justifiable. L'organisme, redevable de l'application de la loi, doit rappeler les employeurs à l'ordre.

Nous pensons que les organisations syndicales et les groupes de femmes ont joué un rôle essentiel dans l'application de la Loi sur l'équité salariale. Pour preuve, soulignons le travail de formation et de sensibilisation auprès de nos membres et de la population ; la fonction-conseil que nous avons assumée auprès des syndicats et des employeurs qui trop souvent ne savaient pas comment s'y prendre ; les recours juridiques que nous avons utilisés pour nous assurer que toutes les femmes seraient traitées en toute justice et les mobilisations que nous avons su susciter afin que les employeurs respectent leurs obligations légales. Nous ne prétendons pas avoir tout fait, mais nous avons fait beaucoup. Nous allons continuer dans cette voie et nous espérons, que par les modifications législatives que nous proposons, avoir encore plus de moyens pour contribuer à l'atteinte des objectifs définis dans la loi.

La consultation en cours est importante et repose sur la mesure que l'on prend du chemin parcouru. Or, il faut reconnaître que nous avons peu d'informations pour faire cette évaluation. D'une part, nous avons les données fragmentaires que l'on peut tirer de nos expériences et, d'autre part, les conclusions de certaines études que l'on retrouve dans le rapport du ministre et dont certaines n'ont pas été rendues publiques. Il faut se souvenir qu'au moment des diverses consultations sur l'équité salariale, plusieurs, dont nous, avaient souligné l'importance d'astreindre les employeurs et les comités d'équité salariale à rendre compte de leurs travaux à la CÉS. Nous espérons qu'aujourd'hui nous allons reconnaître que ces informations nous seraient très utiles et que, pour l'avenir, nous nous assurons d'avoir ces informations.

Ces données, bien qu'incomplètes, nous permettent de dire que la Loi sur l'équité salariale a permis de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. D'ailleurs, au Québec, l'écart entre le taux horaire moyen des femmes et des hommes s'est réduit depuis 1997 ; de 16,1 % qu'il était, il est passé à 13,4 % en 2006.

Les pistes de réflexion

Quand les entreprises changent

Nous sommes tout à fait favorables à l'idée que la Loi sur l'équité salariale devrait tenir compte des changements qui peuvent survenir à l'égard de la taille de l'entreprise. Cependant, nous ne voyons pas pourquoi il faudrait limiter cette question aux entreprises qui maintiendraient une moyenne de 10 salarié-es, ou plus, sur une période de douze mois. La loi est ainsi faite que la taille des entreprises est déterminante quant aux obligations des employeurs au moment d'instaurer les démarches d'équité salariale. De la même manière, cet aspect devrait être considéré dans le maintien de l'équité salariale.

Mais tout d'abord, nous pensons important de revoir les obligations des entreprises. Seules celles de 50 salarié-es ou plus ont l'obligation de réaliser un programme d'équité salariale, soit une démarche structurée. Décrit dans la loi, le programme d'équité salariale compte quatre étapes de réalisation auxquelles sont juxtaposées des obligations d'affichage dans les milieux de travail. Nous pensons que ce processus devrait être suivi par toutes les entreprises.

En effet, comment déterminer si des correctifs salariaux sont nécessaires pour des catégories d'emplois à prédominance féminine si nous ne les avons pas définies ? Comment comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine si nous n'avons pas déterminé la prédominance des catégories d'emplois et choisi des outils et une méthode d'évaluation ? Comment connaître la valeur du correctif si les écarts salariaux n'ont pas été calculés ?

Un programme d'équité salariale, c'est une méthodologie pour examiner les structures salariales. Les moyens peuvent être divers. Il existe plus d'une méthode d'évaluation, plus d'une façon de calculer les écarts salariaux et plusieurs formes de participation, mais ne pas obliger les entreprises à réaliser une démarche structurée c'est possiblement perpétuer l'existence de structures salariales discriminatoires.

Il est déroutant de constater que 56 % des entreprises de moins de 50 salarié-es considèrent avoir respecté les étapes habituelles d'un exercice d'équité salariale, et affirment du même souffle, que 47 % d'entre elles n'ont pas identifié les catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle, ni déterminé une méthode ou des outils d'évaluation, ni évalué et comparé les catégories d'emplois. Mais

qu'ont-elles fait ? L'histoire ne le dit pas, mais seulement 26 % de ces entreprises ont constaté des écarts salariaux. Ceci explique peut-être cela.

Entendons-nous bien, nous ne demandons pas de revenir sur le passé et d'obliger tous les employeurs à réaliser un programme d'équité salariale. Nous voulons d'abord que la CÉS oblige tous les employeurs à respecter les obligations qui étaient les leurs, et ce, au 21 novembre 2001. La mise en place d'un programme d'équité salariale pourrait prévaloir pour les entreprises nouvellement créées et pour celles qui atteignent la moyenne de dix salarié-es au cours d'une période de référence. Pour les autres entreprises, qui n'avaient pas cette obligation de mettre en place un programme d'équité salariale, on devrait instaurer le programme dans le cadre du maintien et du processus de révision qui fait l'objet d'une des pistes de réflexion du rapport.

D'autres obligations sont liées à la taille de l'entreprise, dont celles qui ont trait à la participation des travailleuses et des travailleurs. Il est évident que nous favorisons la plus grande participation possible, car elle est une garantie de meilleurs résultats. Néanmoins, nous pouvons considérer que la taille de l'entreprise peut être déterminante quant à sa capacité réelle de mettre en place certaines conditions relatives à la participation. Dans ce contexte, des modalités différentes peuvent être examinées selon la taille de l'entreprise. Ainsi, et de la même manière que pour les entreprises qui atteignent une moyenne de 10 salarié-es ou plus, on pourrait tenir compte de la croissance des entreprises dans le maintien de l'équité.

L'utilisation des données pertinentes

Pour répondre aux employeurs qui affirment ne pas pouvoir réaliser une démarche d'équité salariale, car ils n'ont plus les données qui leur permettraient de faire le portrait de leur entreprise au 21 novembre 2001, comme le prévoit la loi, il est proposé d'utiliser les données disponibles les plus récentes. Dans une telle situation, il nous semble qu'il faut distinguer deux aspects : la détermination de la taille de l'entreprise et les données nécessaires à la démarche d'équité salariale (catégories d'emplois, salaires, tâches, etc.).

Pour la taille de l'entreprise, la loi devrait prévoir une présomption fixant les obligations de l'employeur. Cette présomption devrait entraîner les obligations les plus grandes prévues pour une entreprise. Ainsi, nous serions assurés du respect des droits de tous et on créerait un effet dissuasif pour quiconque voudrait prendre prétexte de la disparition d'informations pour ne pas se plier aux obligations que lui fait la loi.

En ce qui a trait aux données nécessaires à la réalisation de la démarche, il va sans dire qu'il est préférable d'utiliser les données pertinentes qui se rapprochent le plus possible de la date à laquelle l'exercice devait être complété, plutôt que d'empêcher l'application de la loi. Cependant, on pourrait prévoir la

possibilité pour la CÉS d'utiliser ses pouvoirs d'enquête pour fournir le plus d'informations possibles à l'employeur ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs.

Dans le cadre du maintien de l'équité et pour les nouvelles entreprises, la loi devrait prévoir l'obligation pour les entreprises de conserver toutes les informations pertinentes à la démarche d'équité salariale ou au maintien de l'équité salariale. Nous considérons que la loi devrait prévoir l'obligation, pour l'employeur, de transmettre ces informations aux associations accréditées lorsqu'une telle association existe dans l'entreprise, comme nous l'aborderons dans le volet de la participation.

L'affichage, plus qu'une simple question d'information

Nous sommes tout à fait d'accord pour prévoir un délai minimal d'affichage de 30 jours, peu importe la taille de l'entreprise. Nous souhaitons aussi que les modifications législatives aillent plus loin que cette durée d'affichage et qu'elles en déterminent le contenu. Les catégories d'emplois, les prédominances sexuelles, la méthode d'évaluation et les outils utilisés, la façon de calculer les écarts salariaux sont autant d'éléments qui doivent faire l'objet de l'affichage. Faut-il rappeler que ce sont les résultats des démarches d'équité qui doivent déterminer les salaires de plusieurs travailleuses et travailleurs et que, par la suite, le maintien de l'équité doit être assuré? Il apparaît donc impératif que l'information soit disponible.

C'est sur la base des informations qui font l'objet de l'affichage que les personnes peuvent transmettre leurs observations et leurs commentaires et ainsi remettre en question les résultats. On peut penser que si les employeurs ne veulent pas fournir ces renseignements, c'est principalement pour se mettre à l'abri des questions et des recours potentiels. Il apparaît donc encore plus évident qu'il faut inscrire à la loi les informations qui doivent se retrouver dans les affichages, que ces informations soient relatives aux démarches d'équité salariale ou au maintien.

Le maintien de l'équité salariale

Dans le cadre de la révision de la loi, le maintien de l'équité salariale nous apparaît des plus importants. Nous avons maintes fois soulevé la nécessité de s'assurer que les exercices d'équité salariale soient exempts de discrimination, afin de rendre pleinement justice au travail des femmes.

Le faible nombre d'exercices d'équité salariale et de correctifs salariaux que l'on peut identifier, à ce jour, nous fait craindre qu'une caution ne soit accordée aux entreprises n'ayant pas véritablement corrigé les situations discriminatoires. Dans de tels cas, l'évaluation du maintien se fera selon les mêmes critères discriminatoires pour les femmes et les salaires ne seront pas ajustés, car le

contrôle des biais sexistes est loin d'être un acquis. Ce qui a été fait est souvent inapproprié et soulève la question des moyens qui devront être pris pour corriger la situation.

Nous pensons que ce qu'il faut assurer, c'est l'existence d'une structure salariale exempte de discrimination salariale à l'égard des femmes et des hommes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine. Le législateur n'a pas voulu figer les structures salariales ou condamner les uns et les autres à conserver les mêmes outils d'évaluation. Nous croyons plutôt que le législateur a voulu s'assurer que, peu importe les changements, la priorité soit accordée au droit des femmes à la reconnaissance de la valeur de leur travail. Les changements sont possibles, ils peuvent même être souhaitables, mais ils doivent toujours assurer le respect de ce droit fondamental à l'équité salariale.

Il faut aborder la question du maintien de l'équité salariale comme nous avons traité celle des obligations des employeurs. Pas d'obligations, pas de résultats.

Il faut donc, comme en fait état le rapport du ministre, prévoir un réexamen périodique des structures salariales et nous sommes d'accord pour que cet exercice se fasse tous les quatre ans. Cependant, nous croyons qu'il doit se faire avec les travailleuses et les travailleurs, de même qu'avec leurs représentants, d'autant plus que le document de consultation prévoit qu'à l'expiration d'un délai de 120 jours, il ne serait plus possible de remettre en question les résultats du maintien de l'équité.

Il faut prendre la juste mesure de dispositions comme celles-ci. Considérer que l'employeur est le seul à pouvoir assurer le maintien de l'équité salariale et s'en remettre à un système de plaintes pour toutes celles et tous ceux qui pourraient croire que l'équité salariale n'est pas maintenue, c'est militer pour un retour lent, mais inexorable, à un système de plaintes comme ce qui prévalait avant l'entrée en vigueur de la loi. Il nous apparaît évident qu'avec de telles dispositions, nous n'aurions d'autres choix que d'inviter nos membres à déposer des plaintes à la CÉS.

Nous ne croyons pas que cette avenue soit prometteuse.

Nous vous invitons donc à baliser davantage les obligations liées au maintien de l'équité salariale et à y prévoir la participation des travailleuses et des travailleurs ainsi que de leurs représentants. Donc, sans disposer des obligations de maintenir l'équité salariale de façon continue, on pourrait comprendre que la révision de la méthode et des outils d'évaluation, ou le calcul des écarts salariaux, pourrait se faire à la faveur de cette révision périodique. Alors que l'obligation de maintien, lorsque certaines situations surviennent comme la création d'une catégorie d'emploi ou lors d'un changement dans les tâches,

impliquerait l'évaluation de cette catégorie au moment où cela se produit considérant aussi que les correctifs salariaux sont dus au même moment.

Selon nous, il est impensable de prétendre au maintien de l'équité salariale sans prévoir l'obligation de transmettre toutes les informations aux personnes qui participent à la révision de la structure salariale. En tenant compte de l'expérience passé, il est nécessaire de demander à ceux qui ont la responsabilité d'assurer le maintien de l'équité salariale de produire un compte rendu de leurs travaux à la CÉS. À notre prochain rendez-vous, nous serions tous à même de vérifier si la loi a été respectée.

Quatre conditions sont essentielles pour assurer le maintien de l'équité :

- La CÉS doit s'assurer que les démarches d'équité salariale sont complétées et qu'elles sont conformes aux exigences de la loi.
- La loi doit prévoir la participation des travailleuses et des travailleurs, de même que celle de leurs représentants.
- La loi doit obliger les employeurs à transmettre toutes les informations pertinentes à cette révision.
- Les employeurs doivent avoir l'obligation de produire un rapport à la CÉS qui rende compte de ce qu'ils ont fait pour assurer l'équité salariale et son maintien.

L'encadrement législatif de la conciliation

Nous avons encouragé les syndicats que nous représentons à demander la conciliation auprès de la CÉS lorsque des litiges apparaissent entre eux et l'employeur. Nous pensons que ce service a permis, dans certaines situations, de dénouer des problèmes et de faire progresser les travaux. Nous sommes d'accord pour que la loi soit modifiée afin d'encadrer cette pratique en considérant, cependant, que celle-ci doit demeurer volontaire.

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

Nous l'avons déjà mentionné, nous considérons que l'existence d'un organisme spécialisé en matière d'équité salariale au Québec est un acquis et cet organisme doit demeurer. Dans cet esprit, nous appuyons l'idée que la Commission puisse intervenir comme une partie à part entière devant la Commission des relations du travail lorsqu'une de ses décisions est contestée ou qu'une partie ne donne pas suite à ses directives. Pour nous, il s'agit d'une question de justice naturelle, tout comme notre demande à l'effet que les membres et les associations accréditées soient considérés comme une partie intéressée par la CÉS lorsque c'est elle qui est saisie d'une question. N'est-il pas aberrant que les membres d'un comité ou qu'une association accréditée puisse apprendre l'existence d'une plainte après que la CÉS ait décidé du bien-fondé ou non de celle-ci ?

La nécessaire participation

Nous avons toujours considéré que la participation, l'information et la formation constituaient les piliers sur lesquels devaient reposer les démarches d'équité salariale si on souhaite réellement qu'elles permettent d'éliminer la discrimination salariale à l'égard des femmes. D'ailleurs, les données recueillies par la CÉS sont très éloquentes à ce sujet. C'est dans les entreprises de 100 salarié-es et plus, donc celles qui avaient l'obligation de prévoir la participation des travailleuses et des travailleurs par le biais d'un comité, qu'on dénombre le plus d'entreprises ayant constaté des écarts salariaux. Cinquante-quatre pour cent d'entre elles ont fait ce constat, alors que vingt-neuf pour cent dans les entreprises de 50 à 99 salarié-es et vingt-six pour cent pour les entreprises de moins de 50 salarié-es ont fait de tels constats. Difficile de ne pas voir un lien entre la présence des travailleuses et des travailleurs dans les démarches et les résultats que celles-ci peuvent générer.

Une loi comme celle sur l'équité salariale ne peut avoir pour effet de réguler et d'organiser les relations de travail au sein d'une entreprise. Cependant, au Québec il y a des milieux de travail où les relations entre les travailleuses et les travailleurs ainsi que les employeurs sont organisées et régies en vertu de règles dont se dotent les parties conformément aux lois en vigueur. Il s'agit des milieux syndiqués. Une loi dont l'objet vise si explicitement le champ du négociable ne saurait faire abstraction de cette réalité.

Il nous apparaît donc nécessaire que cette révision de la loi permette de reconnaître cette présence des organisations syndicales dans les milieux de travail. Pour ce faire, la loi devrait prévoir pour ces entreprises l'obligation d'établir, conjointement avec l'association accréditée, la démarche devant conduire à l'établissement de l'équité salariale pour les entreprises nouvellement créées. Cette participation des associations accréditées doit nécessairement être prévue dans le maintien de l'équité salariale et notamment dans le processus de révision de l'équité salariale, tous les quatre ans, selon les propositions de modifications à la loi.

Nous sommes conscients que l'établissement d'un comité sur l'équité salariale peut poser des problèmes de faisabilité dans les entreprises de petite taille. Cependant, nous nous expliquons mal pourquoi les entreprises de 50 à 99 travailleuses et travailleurs ne seraient pas aussi tenues d'offrir la possibilité de former un comité d'équité salariale, et particulièrement là où une association accréditée est reconnue. Nous n'en sommes plus aux premières heures de la loi. Si, au moment de son entrée en vigueur, les employeurs y voyaient une menace à l'intégrité de leur entreprise, aujourd'hui près de la moitié des entreprises du secteur privé témoignent de retombées positives à la suite de l'exercice d'équité salariale. Amélioration du climat et des relations de travail, plus grande équité,

meilleure connaissance des emplois et mise en place d'une politique salariale, voilà des constats que nous partageons aujourd'hui avec les employeurs.

Déjà, la loi prévoit des éléments importants pour tenter d'éliminer les biais sexistes. La présence des femmes dans les comités, une représentation la plus large possible des catégories d'emplois présentes dans l'entreprise, une formation adéquate des membres d'un comité sur l'équité salariale ainsi que le temps nécessaire à la réalisation d'un tel programme, sont autant d'éléments qui sont prévus dans la loi et qui doivent y demeurer. Si ces conditions étaient essentielles au moment de l'implantation des programmes d'équité salariale, elles le demeurent tout autant au moment d'en assurer le maintien.

La participation se traduit aussi par les liens que la CÉS entretient avec les différents intervenants et la reconnaissance qu'elle a, ou non, des parties. Or, l'histoire de nos relations avec la CÉS nous démontre que la CÉS ne considère pas les organisations syndicales comme des parties intéressées. Il faut, lorsque des démarches sont faites auprès de la CÉS ou lorsque la CÉS agit de son propre chef et que cela concerne des membres d'un syndicat, que la Commission considère cette organisation comme une partie intéressée et l'informe de toutes les démarches entreprises de sa part et de la part de l'employeur. La loi devrait être modifiée pour prévoir cette obligation.

Il faut également que la CÉS entretienne des liens privilégiés avec les différents groupes impliqués. Bien sûr, nous évoquons ici les organisations syndicales, mais aussi les groupes de femmes et les employeurs qui ont dû, tout comme nous, se sentir à maintes reprises écartés des décisions qui nous concernent au premier chef. Il est important que la CÉS cesse de considérer que la question de l'équité salariale ne s'inscrit pas dans le cadre des relations du travail.

Savoir apprendre du passé

Nous l'avons dit, nous considérons que ce rendez-vous est important. Faire le bilan de l'application de la loi et définir les changements qui s'imposent constitue des moments clés pour modifier et ajuster l'encadrement légal afin de nous assurer pleinement de la reconnaissance d'un droit aussi fondamental. Nous croyons que le législateur a été prévoyant en imposant cette révision et en nous donnant cette occasion de mesurer l'atteinte de nos objectifs.

Nombre d'organisations se présentent devant cette commission pour demander des modifications à la loi. Seules celles qui permettent une plus grande équité doivent être retenues. Nous ne sommes plus à l'heure de nous questionner sur la légitimité d'une telle législation. Nous devons nous demander quels sont les changements qui peuvent être apportés et qui seraient garants d'une plus grande justice. C'est dans cet esprit que nous souhaitons, non seulement que les modifications que nous proposons soient intégrées à la loi, mais aussi qu'une

clause crépusculaire soit inscrite à la loi pour prévoir sa révision dans un délai de huit ans.

Les milieux de travail exclusivement féminins

On ne peut refaire l'histoire, mais nous pouvons aujourd'hui corriger les erreurs du passé. Au moment de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, en 1996, celle-ci prévoyait la nécessité pour la Commission de l'équité salariale de déterminer le processus par lequel on pourrait reconnaître la valeur du travail des femmes qui œuvrent dans les milieux de travail exclusivement féminins. La loi prévoyait nommément que les rajustements salariaux deviendraient payables deux ans après l'adoption du règlement.

Personne, à l'époque, n'aurait pu penser qu'on laissait ainsi la voie libre à une injustice. En effet, la Commission bénéficiait d'un délai de trois ans pour élaborer le règlement et assurer à toutes les femmes la même échéance pour mettre fin à la discrimination, soit le 21 novembre 2001¹. De plus, soulignons qu'au moment d'élaborer la loi, des pistes de réflexion avaient déjà été discutées dans les différents lieux de consultations afin de ne pas laisser pour compte les femmes qui se trouvaient dans des milieux de travail exclusivement féminins. Or, il aura fallu attendre au 5 mai 2005 pour qu'un règlement visant ces milieux de travail soit adopté, ce qui a reporté les rajustements de salaire au 5 mai 2007.

La CSN conteste les dispositions de la loi qui ont permis de se retrouver dans une telle situation. Le laxisme d'un organisme public ne peut l'emporter sur les droits fondamentaux prévus à la Charte des droits et libertés de la personne. Nous considérons que les conclusions de l'honorable juge Carole Julien, qui a déclaré inconstitutionnelles les dispositions du chapitre 9 de la loi, s'appliqueront aussi aux dispositions de la loi qui ont pour effet de retarder indûment les rajustements salariaux, créant ainsi un droit amoindri à l'équité salariale. C'est pourquoi nous demandons que la loi soit d'ores et déjà modifiée. Il n'est pas nécessaire d'attendre, une fois de plus, que les tribunaux rendent leur décision. Prenons acte que cette situation n'aurait jamais dû se produire et réparons dès maintenant cette injustice. Il faut que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée pour assurer aux femmes, qui travaillent dans des milieux exclusivement féminins, les mêmes droits quant aux dates de paiement des rajustements salariaux.

¹ Rappelons que pour les entreprises qui comptent des comparateurs masculins, les démarches d'équité salariale devaient être complétées au plus tard le 21 novembre 2001, date à laquelle les rajustements salariaux sont dus et commencent à porter intérêt si la démarche n'est pas complétée.

Quand la plainte est le seul recours

Dans le cadre d'une loi d'application et compte tenu de l'inefficacité, maintes fois démontrée, du processus de plaintes, il est surprenant qu'aucune mesure n'ait été envisagée pour faciliter les recours des femmes qui n'ont que cette voie pour seule possibilité. En reconnaissant que la discrimination salariale à l'égard des femmes est systémique et qu'elle n'est pas une exception, la loi devrait, minimalement, faire porter la charge de la preuve aux employeurs lorsqu'il y a dépôt de plaintes par les femmes œuvrant dans des entreprises de moins de dix salarié-es. Le renversement du fardeau de la preuve et le traitement des plaintes par une commission spécialisée en matière d'équité salariale sont deux éléments qui, juxtaposés, permettront à ces femmes de ne pas être tout à fait exclues de leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur équivalente. Notons, au passage, que la loi prévoit déjà l'inversion de la charge de la preuve pour les autres entreprises. Pourtant, il n'y a aucune raison de croire que la discrimination y est moins présente. La discrimination ne connaît pas ces différences.

Quand une loi ne suffit pas

Il ne suffit pas d'avoir une loi, encore faut-il qu'elle soit respectée. Ce rôle, le législateur l'a confié à la CÉS. Nous avons manifesté à plusieurs reprises notre insatisfaction sur la façon dont la Commission s'est acquittée de son rôle. Il faut une volonté réelle de changer les choses et un signal clair que le maintien de structures salariales discriminatoires est illégal. La CÉS ne peut accepter sans broncher que seule une entreprise sur deux se soit conformée à ses obligations.

D'abord, la CÉS doit intensifier son programme de vérification. Celui-ci est souvent l'unique façon de savoir si les démarches d'équité salariale ont été réalisées conformément aux préceptes de la loi. Elle doit utiliser ses pouvoirs d'enquêtes allant même jusqu'à ordonner des correctifs salariaux. Elle doit mettre à l'amende les employeurs qui refusent de se conformer.

Si, au premier moment de l'implantation de la loi, la CÉS pouvait se sentir légitimée de se percevoir dans un rôle de facilitateur dans l'implantation des démarches, nous ne voyons pas comment elle pourrait toujours justifier ce choix aujourd'hui. Elle doit prendre parti, elle doit prendre le parti des femmes.

Pour prendre ce parti, elle ne peut pas continuer à travailler en vase clos. Elle doit s'associer à tous les groupes concernés par l'atteinte de l'équité salariale et par son maintien. Nous pensons qu'il y a consensus entre les organisations syndicales, les groupes de femmes et les employeurs sur la nécessité pour la CÉS de développer un réel lieu d'échanges et de consultations.

On ne peut pas terminer sans parler des travailleuses non syndiquées. Après avoir évoqué toutes les difficultés rencontrées pour implanter des démarches d'équité salariale même dans les milieux syndiqués, comment croire que les

femmes dans les milieux de travail qui ne sont pas syndiquées puissent voir la valeur de leur travail reconnue ? Il faut que la Commission développe un véritable plan d'action pour rejoindre ces femmes et qu'elle leur assure tout le soutien nécessaire. Mais, même avec toute la bonne foi possible, la Commission ne pourra pas répondre à tous les besoins. Il faut donc trouver une autre alternative pour permettre à ces femmes de faire reconnaître leurs droits. Il faut que le gouvernement finance et soutienne un organisme spécialisé en matière d'équité salariale et que celui-ci soit consacré aux travailleuses non syndiquées.

Conclusion

La Loi sur l'équité salariale constitue une véritable avancée dans la lutte à la discrimination. Cette loi d'application de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne a permis, dans plusieurs entreprises, d'examiner les structures de rémunération et de débusquer la discrimination salariale à l'égard des femmes et des hommes qui travaillent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Si nous pouvons apprécier ce qui a déjà été réalisé, il faut constater que c'est encore trop peu. Aucun plaidoyer ne peut être présenté pour justifier les retards qu'accusent plusieurs employeurs. Dans ce contexte, il faut que la Commission mette tout en œuvre pour que les employeurs se plient à leurs obligations. Outre cette défiance de la loi, l'application de celle-ci a démontré qu'elle pouvait être porteuse de résultats concrets pour les femmes.

Il faut modifier la loi pour apporter certains ajustements, comme la façon de déterminer la taille de l'entreprise, ou encore pour préciser les données qui doivent être utilisées lorsque les données d'origine n'existent plus. Cependant, c'est pour affirmer la nécessaire participation des travailleuses et des travailleurs aux démarches d'équité salariale, pour prévoir l'obligation des employeurs de faire un examen rigoureux de leur structure salariale par le biais d'un programme d'équité salariale et pour déterminer les éléments qui nous assureraient du maintien de l'équité salariale que la loi doit prioritairement être modifiée.

L'heure des bilans, c'est aussi le temps de déterminer ce qui doit être changé si nous voulons réellement endiguer la discrimination salariale faite aux femmes. C'est dans cet esprit que nous avons présenté des recommandations de changements législatifs et que nous demandons un réel plan d'action à l'intention des travailleuses non syndiquées, et ce, en commençant par un appui financier et logistique pour la création d'un organisme qui leur serait consacré.

On ne peut conclure sans rappeler que l'égalité des femmes ne pourra pas se concrétiser par la seule lutte pour l'équité salariale. Ainsi, des mesures pour faciliter l'accès à la syndicalisation, dont le retrait des lois 7 et 8 qui retirent aux ressources intermédiaires (RI), aux ressources de type familial (RTF) ainsi qu'aux responsables de service de garde en milieu familial (RSG) le statut de salarié-es au sens du Code du travail et révoquent les accréditations déjà émises en leur faveur, le rehaussement du salaire minimum, les programmes d'accès à l'égalité, l'égalité de traitement indépendamment du statut d'emploi sont quelques exemples de moyens sur lesquels il faut insister. Nous voulons assurer le gouvernement de tout notre appui dans les actions qui seront entreprises pour reconnaître la valeur du travail des femmes, mais aussi pour faire du Québec une société plus juste et équitable.