

Commentaires sur le projet de loi 42/Commission de l'Équité salariale
À l'attention de la Commission de l'économie et du travail, Mme Dany Hallé, Secrétaire.

De Rosette Côté, consultante sur le Leadership et Ex-Présidente de la Commission de l'Équité salariale.

INTRODUCTION

Le sexisme étant ambiant et dominant encore les structures sociales, il est primordial que les femmes puissent jouir de la surveillance et de la protection de l'État dans l'exercice de fait de leurs droits et de l'égalité. Elles ont besoin d'encadrement législatif à caractère réparateur pour agir comme élément de changement social. Et c'est à l'État d'assumer cette responsabilité sociale et d'agir ainsi comme phare démocratique.

En cela, la Commission de l'Équité salariale, dans sa création et son action, a constitué un bon outil démocratique en faveur des travailleuses. La Commission a pu, parfois, se substituer à elles pour que leur droit soit respecté et que la discrimination salariale recule. Les progrès sont encore difficiles à mesurer. Justement parce que, malgré la LÉS et la Commission, encore aujourd'hui, bon nombre d'employeurs et d'entreprises cherchent à dévier la loi. Imaginez si maintenant, elle est noyée dans d'autres institutions, qu'elle n'a d'existence que sous le vocable travail, la discrimination étant de fait gommée.

Pour aller dans le sens du travail non fini et à poursuivre, il est impératif de ne pas fusionner la Commission de l'Équité salariale avec aucun autre organisme, de la garder Unique, comme elle vit présentement, de renforcer ses pouvoirs et de sauvegarder sa loi constitutive et son indépendance devant d'autres mécanismes juridiques ou institutions gouvernementales.

RECOMMANDATIONS et ARGUMENTATION

- A) Ne pas fusionner la Commission de l'équité salariale aux autres, tel que proposé dans le projet de loi 42, ne pas l'abolir et lui laisser son autonomie propre ainsi que la Loi constitutive l'ayant créée.
1. La CÉS n'est pas une commission traitant des relations du travail même si son objet a trait à l'organisation du travail.
 2. Elle n'intervient pas dans les conditions de travail proprement dites. Elle se préoccupe de la rémunération sous l'angle de la non discrimination salariale dans les pratiques d'entreprises. En ce sens, elle est une Commission traitant du droit des femmes à être protégées contre la discrimination salariale par l'évaluation et la comparaison des emplois de même que par l'analyse de la rémunération dans l'entreprise et la non référence aux lois du marché.
 3. La LÉS est donc le prolongement des Chartes des droits et libertés, autant québécoise que fédérale, et non une loi de plus pour encadrer les aspects distinctifs du travail. C'est le constat du Jugement Julien rendu en 2003.
 4. Elle se situe au confluent des lois du travail mais en ordonne les façons de faire en matière de non discrimination salariale, ce qui fait que la négociation de tous ordres ou les arguments budgétaires, du marché ou concurrentiels ne peuvent justifier des écarts de revenus entre les emplois à prédominance féminine et masculine ayant une même valeur. L'Équité salariale n'est donc pas une matière de négociation. ELLE NE SE NÉGOCIE PAS et ne se MARCHANDE PAS non plus.
 5. La LÉS et la Commission qui doit la faire appliquer prennent pour acquis que la discrimination existe dans le régime des relations du travail et que l'employeur a la stricte

l'obligation de tout mettre en œuvre pour que ses pratiques soient exemptes de discrimination salariale et qu'une culture de justice dans la rémunération s'installe. Il a aussi l'obligation de maintenir cet état de fait en s'assurant que les changements qui vont s'imposer dans le futur ne puissent entraver la recherche d'équité salariale.

6. Puisque la discrimination est systémique, cela veut aussi dire qu'elle est difficile à débusquer, qu'elle n'est pas intentionnelle et qu'elle se mesure, notamment aux résultats d'écart salariaux non justifiées. Cela suppose un exercice de bonne foi de comparaison des emplois.
7. Parce que discrimination est systémique, cela veut dire, expérience à l'appui, qu'elle suscite des résistances chez les employeurs et qu'elle peut occasionner des représailles aux personnes salariées voulant la dénoncer, notamment les non syndiquées, d'où un besoin d'anonymat et de protection.
8. En cela, le rôle de la Commission devient primordial parce que son pouvoir d'enquête de sa propre initiative protège les salariées dans l'exercice de leur travail et leur fait droit à une rémunération juste et équitable.
9. D'autres pouvoirs de la Commission la rend indispensable à la population québécoise au travail comme celui de faire la promotion de cette loi, de faire de la formation, de se doter d'enquêteurs et de médiateurs recrutés parce qu'ils reconnaissent la discrimination et croient qu'elle doit être enrayée. Il est impératif que la CÉS reste un organe unique qui fait sa propre publicité et adresse ses propres avertissements aux organismes délinquants.
10. Une des forces de la Commission repose sur le fait que les décisions sont rendues à 3 par des Commissaires issues de cette mouvance de souci d'équité, de pratiques du travail justes et équitables, tout en ayant un parti pris inconditionnel pour la loi et non un parti pris pour employeurs ou syndicats. Il faut sauvegarder ce caractère d'équipe qui confronte les appréciations et les analyses tout en considérant les expériences et expertises propres.

B) IL faut préserver le nombre de Commissaires à trois avec des Membres issues du monde du travail et du mouvement des femmes, sans que ce soit nécessairement des avocates

1. Les compétences recherchées pour exercer ce type de fonctions réside plutôt dans une bonne connaissance du mécanisme de l'évaluation des emplois, de la rémunération et une connaissance des rouages invisibles de la discrimination.
2. Pour poser un jugement sur des écarts salariaux justifiés ou discriminatoires, les Commissaires doivent avoir déjà travaillé dans ces domaines et avoir la certitude que la discrimination systémique traverse tous les systèmes, y compris la Rémunération et la gestion de la masse salariale.
3. Comme il ne nous viendrait pas à l'idée de faire apprécier des subtilités d'un budget par des spécialistes en informatique, particulièrement un domaine de genre plus masculin, il revient aux spécialistes en évaluation des emplois et en équité salariale de poser des jugements en cette matière.

C) Changer le type de nomination de la Présidente pour une nomination faite par l'Assemblée nationale et garder la nomination des 2 autres comme le prévoit la LÉS actuelle.

1. Un des dangers qui guettent l'application de la LÉS est d'avoir une Commission qui en viendrait à judiciaire la Rémunération et qui ne tiendrait pas compte de la mission des entreprises dans leur recherche de profit et d'équité pour leur personnel salarié. Pour cela, il n'est donc pas nécessaire que la Présidente soit avocate. D'ailleurs cette dernière travaille avec un contentieux et est conséquemment capable de jouer autant son rôle aviseur que

décisionnel. De plus, comme dit précédemment, ce qui compte c'est de rechercher des personnes sensibles à la discrimination systémique à l'endroit des femmes et décidées de travailler à l'enrayer et qui ne vont avoir qu'un seul préjugé, celui de faire appliquer et respecter la LÉS.

D) Réaffirmer la responsabilité sociale de l'État au regard de ses obligations d'encadrement démocratique du respect de l'Équité salariale.

E) Réaffirmer que l'Etat doit porter seul la responsabilité financière de l'Équité salariale pour les femmes, cela à même les fonds publics et dans les moyens d'une Commission unique créée à cet effet pour la faire appliquer et respecter.

1. Ce n'est pas aux employeurs à défrayer les coûts de l'application d'une Loi qui a une portée quasi constitutionnelle (Jugement Julien)
2. Les employeurs sont les premiers visés par cette Loi parce que la Commission doit leur rappeler leurs devoirs de plusieurs manières, dont faire des enquêtes. Comment peuvent-ils être intéressés à financer une organisation qui va scruter à la loupe leurs pratiques de rémunération et les rappeler à l'ordre?
3. Comment des salariées non syndiqués pourraient trouver la force de lever des plaintes contre ceux qui payent une Commission pour se faire dénoncer? On sait déjà que les plaintes de non syndiqués adressées à la Commission des Normes du travail sont minimales alors que leurs champs d'intervention sont plus circonscrits et plus faciles à interpréter.
4. Les syndicats aussi sont visés parce qu'ils ne peuvent se donner des prétextes pour négocier des conditions salariales qui auraient pour finalités de recréer des écarts salariaux.
5. Si le gouvernement pense économiser en fusionnant la CÉS à d'autres organismes sous un même chapeau, il se trompe. Il va en défrayer autrement les coûts par des contestations devant d'autres tribunaux, sous l'angle de la discrimination systémique. De plus, si la grogne chez les femmes s'installe, le prix politique peut en être de la partie.

F) Permettre un droit d'appel pour la Commission de l'Équité salariale devant le Tribunal des droits de la Personne et de la Jeunesse pour faire appliquer ses décisions, le cas échéant.

1. Un tribunal du travail rend des décisions sur les conditions de travail et les conventions collectives. Il a aussi le pouvoir de rendre des décisions concernant les Chartes mais il n'a aucune expertise dans le domaine, ni en matière de discrimination systémique. Ce qui n'est pas le cas du Tribunal des droits de la Personne pour lequel les juges sont choisis pour leur sensibilité aux droits de la personne et leur connaissance des entraves à l'exercice des droits. Or, la Loi sur l'Équité salariale ayant une portée quasi constitutionnelle, il serait logique que les juges l'interprétant soient familiers avec les problématiques inhérentes.
2. Le TAT(le nouveau) aurait le mandat de rapprocher les parties. Or, un employeur ou un syndicat qui fait défaut à la Loi ne peut bénéficier d'une médiation qui nierait le droit des salariées à une rémunération équitable. La médiation, quand elle est entamée, vise à expliquer la loi et donner des moyens à l'employeur pour faire son exercice ou son maintien et, si justifié, à lui donner un certain délai pour se conformer à la Loi.
3. Les décisions du Tribunal, dans le projet de Loi actuel sont sans appel. Or, il est certain que les protagonistes de la loi vont contester les décisions, jugées inappropriées, injustifiées ou

insuffisantes en vertu des Chartes et non en vertu des lois du travail, comme ce fut le cas pour le défunt Chapitre IX dans la première version de la Loi et qui a donné cours au Jugement Julien exigeant que le gouvernement refasse ses devoirs. En privilégiant le Tribunal des droits de la Personne, on s'assure que le lieu d'appel est en continuité avec l'essence et le fondement même de la LÉS: un prolongement des Chartes et un outil pour débusquer et enrayer la discrimination.

CONCLUSION

Même si je doute que ce soit l'intention du gouvernement, s'il décide d'aller de l'avant avec ce projet de Loi 42, il signe un recul, voire une négation du travail qu'il reste encore à faire pour atteindre l'égalité de fait entre les hommes et les femmes du Québec. Il manifeste publiquement un préjugé favorable aux pratiques des employeurs, toujours en défaut ou non soucieux du maintien de l'équité salariale, et il les cautionne alors que la discrimination est systémique, non intentionnelle et transversale dans tous les recoins structurels de notre société. Il délègue enfin sa propre responsabilité sociale de combattre la discrimination aux employeurs, pour qui, avec qui et contre qui la LÉS a été promulguée et la Commission, constituée.

De plus, le gouvernement renie le travail déjà amorcé et qui a produit des résultats certains pour l'amélioration des conditions salariales des travailleuses. Il balaye du revers de la main le fait que la Commission, tel qu'elle s'est acquittée de ses fonctions et responsabilités, constitue déjà un fleuron sur la scène internationale. Combien de pays sont déjà venus observer les moyens légaux que le Gouvernement du Québec s'était donnés pour combattre la discrimination et faire la promotion des droits des femmes dont celui a une rémunération équitable? Combien de pays cherchent à imiter le Québec dans sa reconnaissance de l'obligation d'égalité de droits et de faits pour les femmes?

Quand le Québec est en avance sur des questions sociales, au nom de quels principes, devrions-nous niveler vers le bas? Est-ce que ÉCONOMISER est la bonne et seule raison pour justifier un tel RECUL? Un recul qui pourrait contribuer à accroître la pauvreté des femmes.

J'invite donc respectueusement les Membres de cette Commission à résister à la tentation de fusionner et à plutôt donner les moyens à la Commission de l'Équité salariale de bien travailler pour les femmes salariées du Québec et, par ricochet, les travailleurs et les conjoints qui les accompagnent.

Rosette Côté,
Consultante en Leadership et Ex-Présidente de la Commission de l'Équité salariale.