

Commission parlementaire de l'économie et du travail

Consultations et audition publique

CET - 023M

C.P. – P.L. 42

Tribunal administratif
du travail

VERSION RÉVISÉE

**Lutter contre l'invisibilité du travail des femmes exige une
Commission d'équité salariale visible et forte**

Marie-Thérèse Chicha (Ph. D.), professeure titulaire, École des relations industrielles et titulaire de la Chaire en Relations Ethniques, Université de Montréal

Hélène Lee-Gosselin (Ph.D.) professeure titulaire (Département de management) et titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés, Université Laval

Avant-propos

Je me présente, Hélène Lee-Gosselin, titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant - Femmes, Savoirs et Sociétés de l'Université Laval et, pour cette présentation, je m'associe à Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal. C'est en tant que chercheuses et expertes en équité que nous vous livrons nos préoccupations relativement au projet de loi 42.

Nous avons réalisé en 1996, les consultations relativement à l'avant-projet de loi sur l'équité salariale et fait des recommandations à la ministre Jeanne Blackburn sur le contenu de cette loi. Depuis, j'ai eu le privilège de siéger pendant de nombreuses années au *Comité des partenaires* et au *Comité pour les travailleuses non syndiquées* de la *Commission de l'équité salariale*. Quant à Marie-Thérèse Chicha, elle agit depuis de nombreuses années comme experte en équité salariale au *Bureau international du Travail* et a été invitée comme experte dans divers pays sur ce sujet. C'est donc à partir de notre expérience que nous souhaitons partager avec vous, nos inquiétudes concernant le projet de fusion de la Commission de l'équité salariale (CES) avec d'autres commissions dont les mandats, le financement et la structure décisionnelle sont très différents.

Notre analyse

Rappelons tout d'abord que l'équité salariale est un droit fondamental reconnu internationalement depuis 1951¹ et qui, au Québec, trouve son fondement dans la Charte des droits et libertés de la personne² entrée en vigueur en 1976. En 1996, le Québec a innové et s'est doté d'une loi proactive qui pose la différence entre l'égalité et l'équité salariale et impose à l'employeur une démarche pour réaliser un diagnostic et l'oblige à corriger les écarts salariaux constatés, ce qui devait permettre que ce droit se matérialise plus rapidement.

¹ Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 : *Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.*

² Adoptée le 27 juin 1975 par l'Assemblée nationale du Québec. Entrée en vigueur le 28 juin 1976.

Cette loi a servi de modèle à travers le monde pour la reconnaissance de la différence entre l'égalité et l'équité salariale et la mise en place de dispositifs pour assurer l'équité. Le Québec détient le leadership dans ce domaine et nous devons le conserver.

Trois enjeux doivent être pris en compte dans toute réorganisation envisagée :

Enjeu no 1 - Assurer aux québécoises un droit fondamental : l'équité salariale

- a. L'équité salariale n'est pas encore réalisée au Québec, en dépit de plusieurs décennies d'efforts. Les travaux de la professeure Ruth Rose en font une démonstration éloquente, en particulier pour les travailleuses non-syndiquées et les travailleuses immigrantes;
- b. Il faut traiter de façon spécifique la situation des femmes en s'attaquant aux discriminations systémiques;
- c. Certaines femmes sont plus à risque : les travailleuses non syndiquées et les femmes immigrantes, notamment des minorités visibles;

En effet, l'asymétrie d'information, de pouvoir et d'expertise en évaluation des emplois et en conditions de travail entre ces travailleuses et leur employeur engendre un rapport de force inégal et les risques d'iniquité salariale selon le sexe sont plus grands.

De plus, à cause de la combinaison et l'interaction de plusieurs motifs de discrimination, il faut s'attaquer spécifiquement à leur situation ce qui est un chantier exigeant; ce n'est pas la restructuration de la commission qui le facilite, au contraire!

- d. La restructuration proposée engendre une perte de visibilité de l'enjeu d'équité salariale :

Avec la fusion proposée, ce droit devient un objectif noyé parmi deux autres, avec des entités dont les responsabilités et les logiques d'action ont été différentes historiquement. De plus, les 30 dernières années nous ont notamment appris que les logiques de relations de travail sont en partie responsables de l'iniquité salariale qu'il faut corriger.

L'existence et l'indépendance de la Commission de l'équité salariale (CES) constitue à notre avis un symbole de l'importance du droit des femmes à l'équité salariale.

Enjeu no 2 - Conserver et développer l'expertise spécifique en équité salariale

La Loi sur l'équité salariale ayant été innovante, il a fallu du temps à la Commission de l'équité salariale (CES) pour développer l'expertise requise. Ceci est désormais acquis et doit être préservé.

- a. Pour réaliser leur travail, les membres de la CES doivent avoir une triple expertise, soit une connaissance :
 - i) des systèmes de rémunération de plus en plus sophistiqués;
 - ii) des méthodes non sexistes d'évaluation des emplois;
 - iii) de l'impact des préjugés et stéréotypes qui rendent invisible le travail des femmes ou en banalise (ou naturalise) certaines dimensions.

En résumé, c'est un mélange de compétences techniques appliquées, dotée d'une perspective **d'analyse de l'équité** de l'organisation du travail.

- b. Une telle expertise est spécifique, exigeante et se combine mal à d'autres expertises comme celles liées à la santé sécurité au travail ou les normes du travail. Des ponts peuvent être envisagés entre ces divers domaines, sans qu'il soit nécessaire de restructurer ces organisations.

- c. Réaliser l'équité salariale dans les entreprises a été porteur d'apprentissages importants. Maintenir l'équité à travers les modifications organisationnelles de toutes sortes, qui sont fréquentes dans les organisations, accroît le degré de difficulté de l'exercice.

La loi impose aux employeurs l'obligation du maintien de l'équité salariale mais elle en balise peu la démarche. La CES doit jouer un rôle important de vigie à cet égard sinon, le risque est grand qu'en l'absence de surveillance attentive et experte, les biais passés reviennent.

Enjeu no 3 - Assurer des budgets suffisants spécifiques à l'équité salariale

- a. Le financement doit être assuré par l'État car c'est d'un droit dont il est question, et non d'un risque assurable;
- b. Il faut de plus mettre la CES à l'abri de tractations qui pourraient avoir lieu entre les entreprises et les syndicats, et qui menaceraient l'équité.

Tels sont selon nous les principaux enjeux.

La population a globalement le sentiment que l'égalité salariale est réglée à l'exception de certaines situations isolées, mais ce qu'il faut comprendre c'est que l'enjeu réel, encore maintenant, c'est celui de l'équité salariale. Permettez-nous de nous expliquer.

Rappelons que la Loi sur l'équité salariale exige que les entreprises mettent en place des processus d'évaluation des emplois et de rémunération exempts de biais sexistes et qu'au minimum, elle affiche les résultats de ces exercices. Ce dernier élément est déterminant car il permet de réduire le secret qui entoure généralement la rémunération et l'évaluation des emplois, ce qui est essentiel pour que les travailleuses puissent apprécier l'équité de leur rémunération et agir, le cas échéant.

Toutefois, le droit à l'équité salariale est un droit difficile à assurer car il repose sur deux préalables : la reconnaissance qu'il existe de la discrimination systémique sur le marché du travail et la volonté de la débusquer. Or, cette discrimination n'est généralement pas intentionnelle ni évidente. Elle résulte d'une part de croyances et représentations liées au sexe et aux emplois. Ainsi, historiquement, on a mieux reconnu les efforts physiques et les conditions de travail difficiles des emplois typiquement masculins et sous-évalué la complexité d'emplois féminins, où les charges sont moindres mais répétitives, où les interactions avec les clients sont souvent simultanées avec d'autres tâches, et où la gestion des émotions et de la relation ajoutent à la complexité (secrétaires, réceptionnistes, agents de service à la clientèle, préposées aux bénéficiaires). Il est difficile de se défaire de ces « réflexes ».

De plus, divers processus sociaux et organisationnels usuels ont des effets différenciés sur la rémunération des emplois féminins ou masculins comme les dynamiques de négociation qui opèrent généralement dans un contexte où il existe un différentiel de pouvoir entre les femmes et les hommes.

Ces croyances et représentations, de même que ces pratiques sociales et organisationnelles « ordinaires » se renforcent mutuellement, entretenant du même coup l'effet discriminatoire et la persistance de l'iniquité salariale.

La Commission de l'équité salariale a un rôle important pour appuyer et guider le travail de déconstruction de ces attitudes, croyances et habitudes pour ensuite procéder à la reconstruction de nouvelles représentations, processus et habitudes plus équitables. Elle doit aussi s'assurer et vérifier que l'exercice d'équité et de son maintien est adéquatement réalisé, et finalement statuer en cas de différends. Son personnel doit développer et maintenir une expertise en évaluation des emplois, en rémunération et en équité, dans des environnements changeants, de même qu'exercer une vigie, tant dans l'entreprise que dans la société.

Depuis sa création, la Commission sur l'équité salariale (CES) a réalisé un travail important de sensibilisation et de formation des employeurs et de la société en général aux biais sexistes. Elle a aussi réalisé des enquêtes, suite à des dénonciations ou de son propre chef, et elle a arbitré des différends. À travers toutes ces activités, des iniquités salariales ont été débusquées et corrigées, mais il en reste et il s'en recrée. Les milieux de travail varient encore grandement dans la reconnaissance de l'existence d'iniquité salariale, selon les secteurs de l'économie, la taille et la localisation géographique.

De plus, les contestations de la loi sur l'équité salariale et la lenteur avec laquelle beaucoup d'entreprises se sont soumises à leurs obligations légales constituent à notre avis des indicateurs de la résistance de certains à reconnaître la discrimination systémique et à changer leurs coutumes en matière de rémunération.

Pour toutes ces raisons, une instance gouvernementale responsable de l'équité salariale, visible, forte et agile est encore requise au Québec sinon des reculs sont très probables. Elle doit avoir des moyens d'agir suffisants, notamment enquêter de sa propre initiative. Le droit à l'égalité salariale est un droit fondamental. Si une fusion devait être réalisée, il faudrait que soit démontré qu'elle permet une meilleure efficacité et une meilleure atteinte de l'objectif de la Loi. Rien dans ce projet de loi ne le démontre.

Les fusions, qui sont observées dans certains pays comme au Royaume-Uni et en Suède, sont réalisées avec des organismes qui visent la non discrimination et le droit à l'égalité, cela dans le but de renforcer la lutte contre la discrimination. Il n'y a pas d'exemple ailleurs de fusion entre un organisme qui défend le droit à l'égalité et un ou deux autres dont la vocation est autre.

Le Québec a été pionnier en cette matière, nous devons rester un modèle qui continuera d'inspirer ici et ailleurs!

Conclusion

Le passé nous apprend qu'ici comme ailleurs, il est très difficile d'éradiquer la discrimination systémique et de modifier en profondeur les croyances et les pratiques qui la sous-tendent. Le projet de loi 42 risque de fragiliser les progrès réalisés en cette matière au Québec

Quelle que soit la structure organisationnelle que le gouvernement québécois décidera de mettre en place, il faudra s'assurer de minimiser les risques liés aux enjeux évoqués plus haut, autrement les progrès réalisés jusqu'à maintenant en équité salariale seront compromis tout comme le droit assuré aux québécoises en 1975.

14 Mai 2015