

**L'ABOLITION DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ  
SALARIALE, UN REcul INACCEPTABLE  
POUR LES FEMMES DU QUÉBEC**

**Mémoire présenté par la CSD devant la  
Commission des finances publiques dans le cadre des consultations  
particulières et des audiences publiques sur le projet de loi 130, la  
*Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la  
Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en  
œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la  
réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en  
restructurant certains organismes et certains fonds***

le 1<sup>er</sup> février 2011



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES**

**Janvier 2011**

# TABLE DES MATIÈRES

Page

<b>PRÉSENTATION .....</b>	<b>1</b>
<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>7</b>
<b>POURQUOI UNE COMMISSION CONSACRÉE À L'ÉQUITÉ SALARIALE?.....</b>	<b>8</b>
<b>UN AGENDA BIEN REMPLI POUR DES ANNÉES À VENIR.....</b>	<b>14</b>
<b>L'ÉCONOMIE OU L'ÉGALITÉ? OU LES DEUX? VRAIMENT?.....</b>	<b>16</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>19</b>

---

## Présentation

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente plus de 70 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans presque tous les secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et québécoise.

La CSD compte quelque 350 syndicats affiliés, la plupart provenant du secteur privé puisque environ 95 % de nos membres en sont issus. Environ la moitié des syndicats affiliés à la CSD sont implantés dans des entreprises comptant moins de 100 salariéEs.

La Centrale des syndicats démocratiques a, depuis sa fondation en 1972, fait de l'équité un de ses chevaux de bataille.

En conséquence, la CSD a salué, dès 1975, l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui, en vertu de son article 19, reconnaissait le principe du « salaire égal » pour « un travail équivalent ». Ce mécanisme allait se révéler bien imparfait puisqu'il ne permettra pas de corriger le problème de la discrimination salariale systémique, notamment à cause de ses difficultés d'application. Oui, l'article 19 protégeait des droits, mais il s'est avéré à peu près impossible de les faire appliquer un cas à la fois.

Fort de ce constat, la CSD a donc accueilli favorablement le projet de loi sur l'équité salariale quand il a été déposé et débattu en commission parlementaire en 1996, notamment parce que la Loi allait accorder plus de moyens pour que les salariées puissent faire appliquer leurs droits à une rémunération exempte de discrimination entre les hommes et les femmes. La CSD avait aussi fait valoir que le projet de loi était perfectible si on voulait que l'équité salariale s'applique vraiment dans tous les milieux de travail au Québec, peu importe leur taille.

Tout en s'assurant que les syndicats affiliés à la CSD étaient outillés afin de mettre en échec la discrimination salariale fondée sur le sexe, la CSD a continué à participer au débat public de deux manières : d'abord, en participant activement aux rencontres annuelles du « 21 novembre » et aux comités créés par la Commission de l'équité salariale (CÉS) auxquels nous avons été conviés; ensuite, d'une manière plus formelle, en réagissant aux deux Rapports du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*.

Le premier Rapport ministériel, déposé en novembre 2002, s'intitulait « L'équité salariale : un poids, une mesure »<sup>1</sup> et, conformément à l'article 130 de la LÉS, il ne s'intéressait à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* que dans les entreprises de moins de 50 personnes salariées. Ce Rapport de 2002 sur l'équité salariale dans les petites entreprises suivait de quelques mois une consultation entreprise sur la même question par la Commission de l'équité salariale<sup>2</sup>.

En 2006, même scénario. La CSD réagissait au document de consultation, déposé en juin 2006, découlant des travaux préparatoires au Rapport de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* de 2006 par un mémoire intitulé « L'équité salariale sans les salariées? Des lacunes à corriger! »<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> « Position de la CSD sur le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées », mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, le 17 janvier 2003, 15 pages. Pour alléger le texte, nous appellerons à l'avenir Rapport ministériel de 2002, le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, intitulé « L'équité salariale, un poids, une mesure », novembre 2002, 54 pages.

<sup>2</sup> « Position de la CSD sur le document de consultation de la Commission de l'équité salariale », mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, le 2 octobre 2002, 15 pages.

<sup>3</sup> Mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, le 20 septembre 2006, 23 pages. À l'avenir, encore une fois pour alléger le texte, nous appellerons Rapport ministériel de 2006, le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, intitulé « Un acquis à maintenir », novembre 2006, 119 pages.

---

En novembre 2006, le ministre du Travail déposait son deuxième rapport sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, à l'occasion du dixième anniversaire de l'adoption de la Loi<sup>4</sup>, intitulé cette fois « Un acquis à maintenir ».

La commission parlementaire devant étudier ce rapport a été retardée à cause du déclenchement des élections et elle s'est finalement tenue en février 2008. La CSD a présenté son mémoire, intitulé « Les dix ans de la Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir, une mise en œuvre à accélérer », le 26 février 2008 devant la Commission de l'économie et du travail. Nous concluons ce mémoire sur ces mots, toujours d'actualité :

*Nous proposons que la participation des salariéEs à la démarche d'équité salariale et à son maintien soit expressément prévue à la loi, et ce, peu importe la taille de l'entreprise. Pour nous, il demeure inadmissible que l'employeur puisse déterminer seul les ajustements salariaux et que le seul recours des salariées soit de déposer une plainte une fois la démarche terminée, sous prétexte qu'une entreprise est de petite taille. Un comité paritaire d'équité salariale doit être formé dans tous les milieux de travail parce que l'évaluation des emplois, les outils pour ce faire, la comparaison des écarts salariaux, l'établissement des catégories d'emploi sont autant d'étapes de la démarche auxquelles les premières concernées doivent être associées : les salariées.*

Enfin, en mars 2009, au moment du débat sur le projet de loi 25, la CSD avait déposé un mémoire intitulé « Un coup de barre pour l'équité », encore une fois devant la Commission de l'économie et du travail. Elle saluait alors l'initiative du ministre du Travail de donner une impulsion nouvelle en vue de l'atteinte de l'équité salariale en donnant une nouvelle échéance pour réaliser les exercices d'équité salariale, de même qu'en donnant de nouveau

---

<sup>4</sup> Encore une fois en conformité avec l'article 130 de la Loi.



---

moyens – budgétaires et législatifs – à la Commission de l'équité salariale pour réaliser sa mission, tout en critiquant le fait que le maintien de l'équité salariale demeurerait le parent pauvre de cette réforme de la *Loi sur l'équité salariale*.

---

## Préambule

La CSD est bien heureuse des propos de la présidente du Conseil du trésor, Michelle Courchesne, tenus lors de la commission parlementaire qui étudie le projet de loi 130, le 19 janvier dernier :

*« Nous allons certainement permettre à la Commission de terminer son mandat actuel parce qu'il y a beaucoup de travaux qui sont amorcés, notamment pour le secteur privé, qui reste à compléter d'ailleurs, où il y a bon nombre de petites et moyennes entreprises qui nécessitent de compléter ce travail-là, mais qui nécessitent aussi de travailler étroitement avec la Commission. Donc, **nous n'avons pas l'intention de mettre en vigueur ces articles concernant la Commission** tant que ses travaux ne seront pas terminés, ce qui veut dire quand même dans un certain temps. Il n'y a pas d'échéancier, mais on est conscient (...) que nous avons beaucoup fait jusqu'à maintenant et notre intention n'est certainement pas d'arrêter maintenant. C'est un dossier qui est trop important pour le Québec, mais pour les femmes du Québec notamment, et ça, ce n'est pas uniquement dans le secteur public, il faut que ce soit vrai aussi dans le secteur privé » (notre souligné)<sup>5</sup>.*

Nous partageons l'analyse de la ministre. Comme elle, nous croyons qu'il reste beaucoup de travail à faire et que le mandat de la Commission est loin d'être complété. C'est pourquoi nous pensons que l'intention du gouvernement de ne pas mettre en vigueur les articles qui concernent la Commission de l'équité salariale du projet de loi 130 est une bonne nouvelle.

Mais, si le gouvernement est sérieux dans son appui aux femmes du Québec dans leur marche vers l'égalité, en ce qui concerne l'équité salariale – une loi particulièrement complexe qui doit être mise en application par une commission dont c'est la mission centrale –, non seulement il doit ne pas mettre en vigueur les articles 217 à 248, il doit les retirer complètement du projet de loi 130. Selon nous, ce n'est qu'à la prochaine révision de la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il sera temps de faire un bilan exhaustif de son application

---

<sup>5</sup> On peut réentendre l'extrait sonore de la déclaration de la ministre sur le site du Courrier parlementaire au <http://www.courrierparlementaire.com/mulreader.php?u=1410>.

---

afin de décider du sort qu'on fera subir à la Commission. D'ailleurs, l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, modifié en mai 2009, prévoit déjà que le « *ministre doit, au plus tard le 28 mai 2019, faire un rapport au gouvernement sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier* ». La tradition veut que le ministre, dans la préparation de ce rapport, consulte les parties intéressées à présenter leur point de vue sur la question, ce qui nous permettra à tous et toutes de débattre à nouveau, mais sereinement, en 2019, du sort de la Commission et de la Loi qui l'a constituée.

---

## Introduction

Compte tenu du fait que le projet de loi 25 a été adopté à l'unanimité de l'Assemblée nationale, le 27 mai 2009, compte tenu du fait que le premier ministre lui-même a participé à la conférence de presse qui a suivi cette adoption, compte tenu que le premier ministre, le ministre du Travail et la présidente de la Commission de l'équité salariale n'ont eu que de bons mots sur la nécessité d'atteindre l'équité salariale, compte tenu du fait que la Commission a vu son budget considérablement augmenté dans la foulée de l'adoption de la loi 25, il nous est apparu tout à fait surprenant que, moins d'un an plus tard, dans le discours du budget du 30 mars 2010, la Commission de l'équité salariale fasse partie des organismes que le gouvernement envisageait de faire disparaître et dont les activités allaient être transférées à un ministère ou à un autre organisme.

On a beau chercher, chercher et chercher encore, on ne trouve aucun justificatif à cette décision qui n'est certainement pas fondée sur une analyse sérieuse du rôle et de la mission de la Commission de l'équité salariale.

---

## Pourquoi une commission consacrée à l'équité salariale?

Le rôle de la Commission de l'équité salariale (CÉS) est absolument nécessaire à la mise en application de la *Loi sur l'équité salariale*, tant que la loi ne sera pas beaucoup plus largement respectée et qu'une véritable culture d'équité ne sera pas bien enracinée au Québec. Ce n'est pas un mandat de blâme que nous servons à la CÉS, nous constatons plutôt que la Commission n'a pas toujours eu les moyens de ses ambitions (ou plutôt de celles que la Loi créait pour elle). En 2009, dans la foulée de l'adoption de la loi 25 modifiant la LÉS, le gouvernement avait enfin accordé des moyens financiers additionnels à la CÉS pour lui permettre « *de mieux jouer son rôle d'informer et d'accompagner les salariés ainsi que les entreprises* »<sup>6</sup>. Son budget annuel passait ainsi de 5,4 millions de dollars en 2008-2009 à 9,4 millions en 2010-2011, une hausse de 74 % en deux ans, une augmentation de budget justifiée par le constat que, dix ans après l'adoption de la loi, soit en 2006, « *le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale révélait qu'une entreprise sur deux assujettie à la Loi n'avait pas encore terminé ou amorcé son exercice d'équité salariale* »<sup>7</sup>.

Près de cinq ans après le Rapport ministériel de 2006<sup>8</sup>, nous considérons toujours que la *Loi sur l'équité salariale* est bien loin d'avoir atteint sa pleine application, en fait, elle n'est même pas en voie de l'être. Dans son rapport ministériel de 2006, le ministre du Travail estimait, en effet, que 47 % des entreprises avaient déclaré avoir complété leur exercice d'équité salariale<sup>9</sup>. Dans un document plus récent (2010), on peut lire qu'à « *la lumière des données récoltées dans le cadre de son programme de vérification, la CÉS est en mesure d'affirmer que 55 % des entreprises ont maintenant complété leur exercice d'équité*

---

<sup>6</sup> Voir le communiqué de presse : « Renforcement de la Loi sur l'équité salariale – Au Québec, l'égalité entre les femmes et les hommes passe par l'équité salariale ». Sur le web, au <http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Mai2009/27/c8201.html>.

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Commission de l'équité salariale, *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Un acquis à maintenir*, novembre 2006. C'est pour alléger le texte que nous l'appelons Rapport ministériel de 2006. Cette donnée de 47 % avait aussi été obtenue grâce au programme de vérification de la CÉS. On trouve ce rapport sur le web, au [www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rapp-2006.pdf](http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rapp-2006.pdf).

<sup>9</sup> Ibid., p. 55.

---

*salariale.* »<sup>10</sup> Une progression de 8 % en quatre ans. Cette donnée a été confirmée en début d'année 2011 par la présidente sortante de la CÉS, Louise Marchand, quand elle évaluait « *qu'environ 45 % des employeurs concernés manquent toujours à cette responsabilité patronale* »<sup>11</sup>.

À ce rythme, la pleine application de la Loi sera atteinte en 2032 ou en 2033. Et encore. Ce n'est pas parce qu'une entreprise déclare avoir complété son exercice d'équité salariale que celui-ci a été réalisé conformément à la Loi. L'analyse des résultats du Rapport ministériel de 2006 nous amenait, dans le mémoire présenté en 2008, à la conclusion qu'une bonne proportion des exercices d'équité salariale avaient été faits n'importe comment. Rappelons quelques données surprenantes :

- seulement 80 % des grandes entreprises (celles de 100 salariés et plus) déclaraient avoir mis sur pied un comité d'équité salariale alors qu'il s'agit d'une obligation pour cette catégorie d'entreprise;
- 81 % des grandes entreprises avaient identifié des catégories d'emplois à prédominance féminine. C'est donc dire que 19 % des entreprises de 100 salariés et plus n'en ont identifié **aucune**! (prévu à l'article 50, paragraphe 1);
- le même pourcentage (19 %) d'entreprises n'ont pas déterminé la méthode ou les outils d'évaluation (article 50, paragraphe 2), elles n'ont pas non plus évalué ni comparé les catégories d'emplois (article 50, paragraphe 3).

Faisons ensemble un petit exercice : essayons donc d'imaginer une entreprise de 100 salariéEs et plus qui ne comporterait aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine, une grande entreprise où il n'y aurait ni réceptionniste, ni secrétaire, pas même une commis à la comptabilité! C'est tout simplement inconcevable!

---

<sup>10</sup> Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, *Bilan de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, 2007-2010. Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Gouvernement du Québec, Direction des relations publiques, 2010, page 54. Sur le web, au [www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/BilanDuPlanAction\\_octobre2010.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/BilanDuPlanAction_octobre2010.pdf).

<sup>11</sup> « Équité salariale : Maintenant obligatoire », *Journal de Québec*, 11 janvier 2011, p. 43.

Certains seraient peut-être tentés de répondre que ces postes sont sans doute occupés par des hommes au sein de 19 % des grandes entreprises. Outre le fait que ce soit peu probable étant donné le haut taux de féminité associée à ces trois professions (92,4 % pour les réceptionnistes – standardistes, 97,7 % pour les secrétaires et 87,8 % pour les commis à la comptabilité et le personnel assimilé<sup>12</sup>), cela ne changerait strictement rien au fait que ces professions correspondent à un stéréotype féminin, le critère le plus déterminant des quatre critères prévus à l'article 55, selon l'esprit de la Loi.

Et le portrait était encore pire pour les moyennes entreprises (celle de 50 à 99 personnes salariées) qui ont pourtant les mêmes obligations que les grandes entreprises en ce qui a trait aux quatre étapes à respecter du programme d'équité salariale<sup>13</sup> :

- ce ne sont que 56 % des moyennes entreprises qui ont identifié des catégories d'emplois à prédominance féminine. C'est dire que près de la moitié des entreprises de 50 à 99 personnes salariées n'ont pas trouvé une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine. Admettons que certaines d'entre elles, celles dont le nombre de salariéEs se rapproche de 50, peuvent fonctionner sans réceptionniste ni secrétaire, il n'est pas plausible que ce soit le cas pour près de la moitié des moyennes entreprises. Encore ici, il y a eu vice flagrant, mais rien n'est proposé pour corriger les erreurs passées;
- dans la même veine, seulement 56 % des moyennes entreprises déclarent avoir déterminé la méthode ou les outils d'évaluation, avoir évalué puis comparé les catégories d'emplois.

---

<sup>12</sup> Selon les données du recensement de 2001 reproduites dans le Rapport ministériel de 2006 – tableau XIII, p. 43.

<sup>13</sup> En effet, les entreprises, dès qu'elles ont 50 salariéEs ou plus, doivent établir un programme d'équité salariale qui respecte les quatre étapes suivantes (article 50 de la LÉS) :

- 1- l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise;
- 2- la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
- 3- l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
- 4- les modalités de versement des ajustements salariaux.

Comment se fait-il, par ailleurs, que les moyennes entreprises « réussissent » à obtenir un score plus faible que les petites entreprises qui, elles, n'avaient pas d'obligations à ces derniers égards? C'est surprenant que 63 % des petites entreprises qui ont terminé leur exercice aient déclaré avoir identifié des catégories d'emplois à prédominance féminine; déterminé la méthode ou les outils d'évaluation; évalué et comparé les catégories d'emplois, alors que seulement 56 % des moyennes entreprises l'ont fait<sup>14</sup>.

Il y a donc eu de nombreux problèmes avec les exercices d'équité salariale réalisés jusqu'au Rapport ministériel de 2006. Pour éviter que ces problèmes ne se reproduisent, il nous faut une Commission qui soit à la fois capable de continuer de développer des outils qui permettront de clarifier les complexités de la Loi, d'intervenir auprès des entreprises encore récalcitrantes et d'ordonner la correction des erreurs.

Comme le rappelait la présidente sortante de la CÉS, Louise Marchand, dans ses dernières entrevues, les remises en question que fait faire un exercice d'équité salariale peuvent expliquer le haut taux de délinquance face à la Loi : *« un exercice d'équité salariale modifie les habitudes d'évaluation, de rémunération et salariales. C'est un changement profond, structurel et sociétal. Le concept d'équité salariale lui-même n'est pas toujours compris. Plusieurs employeurs pensent que l'équité signifie « à travail égal, salaire égal », c'est-à-dire qu'un homme et une femme qui exercent le même métier doivent toucher le même salaire. Or, dans ce cas, il s'agit d'égalité salariale. L'équité salariale exige des entreprises qu'elles comparent des emplois équivalents, ce qui peut les amener à comparer le travail d'une réceptionniste avec celui d'un chauffeur de camion »*<sup>15</sup> (notre souligné).

Comme le souligne à juste titre Madame Marchand, le premier réflexe est de se dire : « Dans notre organisation, les femmes et les hommes qui occupent le même poste (que ce soit réceptionniste, secrétaire, pompier, négociateur ou autres) gagnent le même salaire, nos pratiques de rémunération sont équitables ». Or, les problèmes d'équité ne se situent

---

<sup>14</sup> Voir le tableau XXVII, page 59, du Rapport ministériel de 2006 pour ces données et plusieurs autres.

<sup>15</sup> Marie-Ève Fournier, « L'équité salariale est un changement profond, sociétal », **Les Affaires**, 8 janvier 2011, p. 3.

---

presque jamais là. Ils se situent dans le fait que les emplois à prédominance féminine sont systématiquement sous-évalués par rapport aux emplois généralement occupés par les hommes. Et c'est précisément cette injustice que la *Loi sur l'équité salariale* (article 1) vise à corriger.

En quoi consiste alors un exercice d'équité salariale?

À révéler, débusquer, puis à éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques de rémunération. Si une partie de l'écart salarial hommes-femmes peut être expliquée par une ancienneté plus importante, par un plus grand nombre d'heures rémunérées, de même que par un taux de syndicalisation plus élevé en moyenne chez les hommes que chez les femmes, ça n'explique pas tout. Le reste des écarts relève de la discrimination systémique fondée sur le sexe, une discrimination qui est très subtile et pas toujours intentionnelle. Elle provient de :

(...) pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.

La discrimination systémique fondée sur le sexe peut s'être infiltrée dans les façons de faire, entre autres dans les pratiques de rémunération. Elle résulte de facteurs historiques, économiques et culturels. Ainsi, dans le passé, l'importance des tâches accomplies par les femmes a pu être négligée lors de la détermination de la rémunération. À titre d'exemple, on a pu accorder une importance à la force physique associée aux emplois masculins sans accorder une importance à la dextérité manuelle rattachée aux catégories d'emplois à prédominance féminine.<sup>16</sup>

Il a fallu plusieurs années avant que la Commission ne réussisse à développer les outils qui allaient permettre aux milieux de travail de mieux comprendre les tenants et aboutissants de la *Loi sur l'équité salariale* : outre le concept d'équité salariale, il y a aussi l'établissement des catégories d'emploi à prédominance féminine, la conception d'un plan

---

<sup>16</sup> Tiré du « Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien », p. 2. Le guide est disponible sur le site internet de la Commission, au [www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/guidedetaille.pdf](http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/guidedetaille.pdf).

---

d'évaluation et d'une pondération permettant de reconnaître tant l'apport des hommes que des femmes au succès d'une entreprise, d'un service, etc. Il y a la volonté de bien définir le travail produit par les femmes, de dépasser la conception globalisante et méprisante du « travail de bureau » et du « service à la clientèle », par exemple, pour y voir les qualités nécessaires à la réalisation de ce type de travail (simultanéité des tâches, capacité d'écoute, empathie...), les difficultés inhérentes, de même que les savoir-faire spécifiques qui sont développés au fil de l'expérience, etc.

Une évaluation de tâches dont le résultat, pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine, en termes de correctif salarial est égal à zéro est pour le moins suspecte. Une démarche systématique, analytique et non sexiste est nécessaire pour identifier des correctifs financiers à apporter à une discrimination systémique (cachée dans le système). Il faut avoir l'esprit ouvert, vouloir dépasser les préjugés sexistes, réfléchir aux biais discriminatoires, accepter d'avoir des surprises, valider notre démarche afin d'offrir aux personnes œuvrant dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine un salaire égal pour un travail différent par rapport à une catégorie d'emploi à prédominance masculine servant de comparateur.

---

## Un agenda bien rempli pour des années à venir

L'agenda de la Commission risque d'être très occupé au cours des prochaines années<sup>17</sup>.

Dès maintenant et pendant les prochains mois, la Commission aura à statuer sur les demandes d'autorisation des employeurs retardataires qui veulent se prévaloir de l'étalement entre un et sept ans (deux à huit paiements au lieu d'un seul) dans le calcul des paiements rétroactifs dus.

En 2011, la Commission aura à vérifier si tous les employeurs qui devaient faire leur exercice pour le 31 décembre 2010 l'ont fait et aura à répondre aux plaintes à ce sujet venant de travailleuses, de travailleurs ou de syndicats.

Les années 2012 à 2014 seront presque aussi occupées puisque les entreprises qui ont commencé leurs activités entre le 13 mars 2004 et le 12 mars 2008, et qui avaient au moins 10 personnes à leur emploi la première année, ont des échéances pour compléter leur premier exercice d'équité salariale et ces échéances s'étalent du 12 mars 2009 au 12 mars 2013.

Plus significatif encore, près de 10 000 entreprises qui ont atteint la taille de dix employés après le 21 novembre 1997 (ou après leur première année d'existence) doivent faire leur premier exercice d'équité salariale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. La Commission doit donc continuer de faire de l'information, de la formation et de la vérification dans tous les secteurs de l'économie, d'autant plus qu'il s'agit, pour la plupart, de petites entreprises (entre 10 et 49 personnes) qui ne disposent pas, à l'interne, de spécialistes en gestion des ressources humaines. L'appui de la Commission est déterminant pour ces organisations.

À partir de 2012, les premières données provenant de la déclaration des entreprises au registraire seront disponibles et permettront à la Commission de mieux cibler la vérification

---

<sup>17</sup> Cette section est inspirée du mémoire présenté par la Coalition en faveur de l'équité salariale devant cette même commission parlementaire.

---

et ses autres interventions, notamment de formation et d'aide. La CÉS aura alors la responsabilité d'intervenir auprès des entreprises récalcitrantes, une intervention qui mobilisera beaucoup de son temps et de ses ressources parce que la plupart de ces entreprises auront refusé de se plier à une exigence légale par deux fois.

En 2014, la Commission aura à traiter toutes les plaintes qui découlent du grand nombre d'exercices effectués en 2013 et à vérifier si tous les employeurs qui devaient respecter cette date l'ont fait.

En 2015, une dizaine de milliers d'entreprises ayant fait leur premier exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010 auront à faire un deuxième exercice d'évaluation du maintien. Forte de l'expérience du premier tour, la Commission aura certainement à développer de nouvelles orientations ou de nouveaux outils pour les guider.

Il faut se rappeler que, lorsque la Commission de l'équité salariale a été créée en 1996, il existait peu d'expertise en la matière. Au cours des années, la Commission a bâti une équipe de personnes habilitées à offrir la formation et l'information sur la Loi et à effectuer les enquêtes et les vérifications requises. Cette expertise doit être consolidée et non éparpillée dans d'autres organismes.

---

## L'économie ou l'égalité? Ou les deux? Vraiment?

Il n'y a aucune économie à attendre de ce transfert d'activités – d'ailleurs, le gouvernement n'a même jamais tenté de la chiffrer – qui pourrait mettre en péril l'atteinte du droit à l'équité pour les femmes du Québec. Le premier ministre Charest avait pourtant affirmé, le 27 mai 2009, que la *Loi sur l'équité salariale* ne devait pas être considérée comme un irritant pour les entreprises et l'économie. « *Ce n'est pas un choix entre l'économie et l'égalité. Il ne s'agit pas de dire aux Québécois : c'est ou l'égalité ou c'est l'économie, parce que c'est les deux. Et traiter de manière équitable un citoyen, une citoyenne du Québec, c'est un droit. Et c'est pour ça qu'un n'oppose pas l'autre (sic) et ça n'a jamais été le cas. Et le jour où on accepte ou on reconnaît cette réalité, bien là, on se met en piste pour trouver les solutions.* »<sup>18</sup>

L'un ne s'oppose pas à l'autre, l'économie ne s'oppose pas à l'égalité. C'était en 2009. En 2010 : on va faire des économies en sabordant la Commission de l'équité salariale qui est chargée de faire appliquer un des droits les plus complexes qui soit. Il a fallu plusieurs années pour que la CÉS développe l'expertise et les outils dont les milieux de travail avaient besoin pour faire des exercices d'équité salariale qui soient respectueux de l'esprit de la loi et on nous affirme que les salariés de la Commission des normes du travail (CNT), avec une formation de six mois, seront en mesure d'assumer les fonctions qui l'étaient par les agents de la CÉS. Ce n'est pas que nous doutions des capacités des salariés de la CNT, loin de là.

Ça a plutôt à voir avec le fait que le mode de fonctionnement est fondamentalement différent entre la CÉS que nous connaissons et la CNT. En effet, à la CNT, on privilégie la médiation, or, le propre d'un médiateur est de ne pas décider, mais d'aider les parties à trouver leur propre solution, ce qui est un processus très imparfait en regard des objectifs de la *Loi sur l'équité salariale* puisque tout le monde reconnaît que la discrimination est

---

<sup>18</sup> Point de presse de M. Jean Charest, premier ministre, M. David Whissell, ministre du Travail, et de Mme Christine Saint-Pierre, ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, le 27 mai 2009; sur le web au [www.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-4063.html](http://www.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-4063.html).

---

systémique (c'est même inscrit à l'article 1 de la Loi<sup>19</sup>, adoptée à l'unanimité en 1996). Il ne s'agit donc pas d'amener les parties à trouver une solution, mais d'analyser le plus objectivement possible les emplois afin de débusquer la discrimination SYSTÉMIQUE fondée sur le sexe. Cela exige donc une structure et une façon de faire unique, de même qu'une équipe exclusivement consacrée au développement d'une véritable culture d'équité.

Démanteler la CÉS équivaut à soumettre à nouveau l'atteinte de l'équité salariale au rapport de force entre les parties, alors que le législateur avait clairement voulu mettre l'équité salariale à l'abri des aléas de la négociation en adoptant une loi spécifique et en la faisant appliquer par une structure spécifique. Refaire entrer en jeu le rapport de forces entre les parties est particulièrement inique dans les milieux non syndiqués, même avec l'appui de la Commission des normes du travail, parce que l'employeur est en position de domination sans partage.

Or, l'équité salariale a été élevée au rang de droit fondamental et quasi constitutionnel (puisque c'est un droit protégé par la Charte des droits et libertés de la personne – L.R.Q., c. C-12) deux fois plutôt qu'une : au moment de l'adoption de la Charte et au moment de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*. Comment faire respecter ce droit fondamental par un organisme dont les enquêtes se font selon un mode contradictoire, avec le risque de judiciarisation accrue des dossiers que cela comporte et l'inégalité dans les moyens entre, d'une part, les travailleuses et les travailleurs et, d'autre part, les employeurs. Comment, grâce à une plainte individuelle à la CNT, réussira-t-on à faire valoir ce droit qui n'est pas un droit individuel comme les normes du travail, mais bien un droit collectif? Comment les personnes qui se sentent lésées pourront parler de discrimination dans la rémunération au téléphone ou par courriel, qui est le mode usuel de dépôt de plaintes à la CNT? La CSD croit qu'un droit fondamental ne peut être traité comme le sont les normes du travail.

Il semble bien que les ministres Bachand et Gagnon-Tremblay aient improvisé totalement sur la question du transfert des activités de la CÉS vers une nouvelle entité qui serait

---

<sup>19</sup> L'article 1 se lit comme suit et n'a jamais été amendé : « La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. »

---

renommée Commission des normes du travail et de l'équité salariale (CNTÉS). En gros, si le projet de loi 130 était adopté tel que présenté, à l'avenir la Section de l'équité salariale de la CNTÉS hériterait du noyau décisionnel de l'actuelle CÉS, alors que tout le reste serait confié à la CNTÉS. C'est donc dire que les enquêtes, la formation et l'information sur la Loi sur l'équité salariale relèveraient de la CNTÉS, qui sera dirigée par un président et trois vice-présidents (et un de ces v-p serait également commissaire en chef de la Section de l'équité salariale), ce qui diluera –sinon dissoudra – le pouvoir politique de l'actuelle CÉS.

Présentement, il est bon de préciser que, si le rôle de la CÉS, est double – rôle de conseil et de soutien, d'une part, et rôle décisionnel et d'orientation, d'autre part –, cette dualité n'empêche pas qu'il y ait unité en termes de vision, de façon de faire et de compétence en équité salariale. Dans son rôle de conseil et de soutien, la CÉS est neutre à l'égard des parties – patronale et syndicale. Dans son rôle décisionnel et d'orientation, la CÉS procède à des enquêtes selon le mode non contradictoire, ce qui contribue à éviter la judiciarisation des exercices d'équité et de maintien de l'équité salariale. De plus, les deux rôles sont « connectés » l'un à l'autre, le conseil et le soutien étant orienté vers l'objectif établi par la Loi en fonction des décisions et orientations adoptées par la CÉS et le rôle décisionnel et d'orientation découlant en quelque sorte des « apprentissages » tirés du rôle de conseil et de soutien. Ce qui produit un niveau de cohérence et d'expertise très élevé en matière d'équité salariale de la part des agents de la CÉS.

---

## Conclusion

Pour la CSD, la Commission de l'équité salariale doit demeurer dans son intégralité parce que la poursuite de la démarche d'équité salariale doit être socialement soutenue et que la recherche de l'égalité entre les sexes doit être activée par tous les moyens.

L'application de la Loi nécessite plus que jamais une commission forte et indépendante, disposant d'une solide expertise, peaufinée au fil des années. L'abolition de la Commission de l'équité salariale déposséderait la société québécoise d'un de ses plus importants acquis démocratiques, allant en outre carrément à l'encontre des intérêts et des droits des femmes. Et tout cela, sous prétexte de réaliser des économies que le gouvernement se montre incapable de chiffrer.

La *Loi sur l'équité salariale* est bien loin d'avoir atteint sa pleine application, en fait, elle n'est même pas en voie de l'être. Entre 2006 et 2010, selon les données mêmes du programme de vérification de la CÉS, la progression du taux d'entreprise ayant terminé leur exercice d'équité salariale a été de 8 %, passant de 47 % à 55 %. La présidente sortante de la CÉS dit au début de 2011 qu'il y a encore loin de la coupe aux lèvres. Que s'est-il donc passé pour que la ministre Gagnon-Tremblay<sup>20</sup> annonce, avec l'appui évident du premier ministre Charest, dans la foulée du discours du budget du 30 mars 2010 de son collègue Raymond Bachand, l'abolition de la CÉS et le transfert de ses activités à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse?

Avec le projet de loi 130, on apprend que le transfert des activités est maintenu, mais que c'est désormais la Commission des normes du travail qui accueillera les activités auparavant réalisées par la CÉS. Ce changement de destinataire est, selon nous, révélateur de l'improvisation de la mesure annoncée dans la foulée du budget Bachand. Ce qu'est venu

---

<sup>20</sup> Conseil du trésor, *Dépenses publiques, des choix responsables / Plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses 2010-2014*, gouvernement du Québec, mars 2010, page 32. Sur le web, au [www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/budget\\_depenses/10-11/Plan\\_d\\_action\\_FR.pdf](http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/budget_depenses/10-11/Plan_d_action_FR.pdf).

---

confirmée la déclaration de la ministre Courchesne à l'effet que le gouvernement n'avait pas l'intention de mettre en vigueur les articles de loi concernant la CÉS.

Or, pour nous, c'est insuffisant, le chapitre XVIII concernant la Commission de l'équité salariale (articles 217 à 248) doit être abrogé du projet de loi 130 pour éviter que le gouvernement puisse décider de promulguer ces articles de loi dans quelques mois, et ce, sans débat public cette fois, en alléguant que le débat aura déjà eu lieu lors de la présente commission parlementaire.