

CET - 012M  
C.P. - P.L. 25  
Loi modifiant la Loi sur  
l'équité salariale



L'équité salariale et son maintien :  
un droit pour toutes les travailleuses

## MÉMOIRE

SUR LE PROJET DE LOI 25

*Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*

Déposé dans le cadre de la  
Commission de l'économie et du travail

Syndicat de la fonction publique du Québec

Mars 2009

## INTRODUCTION

---

---

D'entrée de jeu, nous déplorons le fait que le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) n'ait pas été invité à présenter son point de vue sur le présent projet de loi. Cet oubli nous a obligés à produire nos commentaires dans un temps trop restreint pour élaborer un document conforme aux standards de notre organisation. Cependant, ce court texte vous permettra de prendre connaissance de l'essentiel de notre opinion sur ce projet de loi.

Le SFPQ représente quelque 48 000 membres, dont 62 % sont des femmes. Le SFPQ offre également ses services à une trentaine d'unités d'accréditation qui ne sont pas régies par la *Loi sur la fonction publique*.

En 2006, le SFPQ s'est finalement entendu avec le Conseil du trésor pour un règlement dans le dossier de l'équité salariale. Quelque 28 000 membres, majoritairement des femmes, obtiennent enfin l'équité salariale. Grâce aux revendications de militantes tenaces, à la *Loi sur l'équité salariale* et à un vaste exercice paritaire, la valeur réelle du travail des femmes oeuvrant dans la fonction publique québécoise a enfin été reconnue.

Plusieurs propositions contenues dans le présent projet de loi modifiant la *Loi sur l'équité salariale* représentent des avancées et améliorent le processus d'atteinte de l'équité salariale au Québec, notamment au regard des petites entreprises de 10 employés et employées et plus.

Ce projet de loi propose cependant certains éléments sur lesquels nous avons de sérieuses interrogations.

## COMMENTAIRES

---

Voici nos commentaires sur les modifications proposées.

### **Article 1 (modifiant l'article 4 de la LÉS)**

Dorénavant, la *Loi sur l'équité salariale* s'appliquera aux entreprises de 10 salariés et salariées ou plus dès que la moyenne sera atteinte, et ce, dès le premier jour de janvier suivant.

Nous saluons cette proposition de modification qui représente un élargissement du champ d'application de la loi et une avancée pour les travailleuses des petites entreprises. Cette modification élimine la période de référence qui était bloquée dans le temps entre le 21 novembre 1996 et le 21 novembre 1997, ce qui amenait les entreprises à terminer leur programme quatre ans plus tard, soit le 21 novembre 2001. Cette date est devenue la référence pour les retardataires.

Ceci représente une amélioration pour des travailleuses de certaines sociétés hors fonction publique qui devront, dans un avenir rapproché, réaliser l'équité salariale.

### **Article 3 (modifiant l'article 11 de la LÉS)**

Dans le secteur parapublic, deux programmes seraient possibles s'il y a des personnes salariées non représentées par un syndicat.

La *Loi sur l'équité salariale* initiale favorisait un seul programme, et les personnes non syndiquées ne pouvaient pas demander de programme distinct. Dans ce projet, le gouvernement insère une clause d'exception pour les collèges sans justifications apparentes. Cela ouvre la porte, pour une association de cadres, à demander un programme distinct.

#### **Article 4 (modifiant l'article 13 de la LÉS)**

Dans le cas des entreprises sans catégories masculines, le comité pourra choisir des comparateurs dans une entreprise similaire ou l'employeur pourra soumettre ses choix à la Commission de l'équité salariale (CÉS).

À notre avis, c'est une bonne modification. Notre expérience a démontré qu'il y a eu des problèmes avec les groupes sans comparateurs masculins. Dans les CPE, par exemple, il n'y avait pas de règlement (ce dernier fut adopté en 2007) et les femmes des CPE n'ont pas eu droit rétroactivement aux correctifs. Une organisation syndicale a dû prendre des recours afin de faire respecter le droit à l'équité salariale pour ces groupes presque exclusivement composés de travailleuses. Ces recours se poursuivent.

#### **Article 8 (modifiant l'article 32 de la LÉS)**

Il y aura possibilité de regrouper des associations accréditées pour réaliser un programme d'équité salariale.

Nous sommes d'accord avec cette modification parce qu'elle rend conforme ce que la CES a déjà autorisé pour le secteur public. Cette modification aura le bénéfice d'éliminer les zones grises qui existaient à ce sujet.

#### **Article 16 (modifiant l'article 55 de la LÉS)**

Cet article ajoute des précisions concernant la prédominance féminine. Elles visent à ce que les employeurs ou les comités considèrent tous les critères et non pas uniquement le pourcentage établi, soit 60 % d'individus de même sexe, pour déterminer la prédominance.

Nous sommes en accord avec cette proposition, car elle a pour mérite de rendre plus claire l'application de la *Loi sur l'Équité salariale*.

## **Article 18 (modifiant l'article 67 de la LÉS)**

Ce nouveau paragraphe permet d'estimer les écarts qui ne sont pas pris en compte. Ce concept de « salaire étoilé » a été modifié pour préciser celui-ci. Dorénavant, la CÉS n'utilisera plus le terme « étoilé ».

Cette modification a du mérite, mais elle aurait dû être mieux définie. Cet article restera flou et sujet à des interprétations de toutes sortes. Nous avons vécu certains problèmes dans des programmes de sociétés hors fonction publique.

## **Ajout d'un nouveau chapitre sur le maintien de l'équité salariale**

Article 21 (insertion, après l'article 76, du chapitre IV.1 - Maintien de l'équité salariale).

L'ensemble des propositions concernant le maintien de l'équité salariale constitue l'élément le plus important de ce projet de loi.

Ces propositions renforcent les obligations des employeurs et obligent ceux-ci à concrétiser le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.

Malheureusement, le projet de loi laisse toute latitude à l'employeur pour la création d'un comité de maintien sans égard à la taille de l'entreprise.

## **Ajustements salariaux**

La proposition concernant les ajustements salariaux constitue un recul inacceptable. Le fait que ceux-ci ne s'appliqueront qu'à la date d'affichage, soit le 31 décembre 2010, représente une caution du laxisme d'un trop grand nombre d'entreprises qui n'ont pas encore réalisé l'équité salariale. Cette proposition ferait perdurer la discrimination salariale possible depuis le 22 novembre 2001.

Nous dénonçons également le fait qu'aucune plainte ne sera recevable à partir du dépôt du projet de loi. De plus, les plaintes pendantes sont aussi suspendues. Des plaintes concernant le maintien de l'équité salariale pourront être déposées uniquement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **RECOMMANDATIONS**

---

---

**RECOMMANDATION N° 1 :** Que les ajustements salariaux s'appliquent à partir de l'événement qui justifie l'exercice de maintien de l'équité salariale, avec paiement en un seul versement à la date de l'événement. (Non pas juste le 31 décembre 2010)

**RECOMMANDATION N° 2 :** Qu'il y ait obligation de former un comité paritaire (patronal-syndical) pour le maintien de l'équité pour les entreprises de 100 salariés et plus. (Même principe que pour le comité d'équité salariale)

**RECOMMANDATION N° 3 :** Que toutes les plaintes soient recevables à la date de dépôt avec rétroactivité à l'événement, qu'elles soient enregistrées et applicables à la date de dépôt.

### **Comité consultatif des partenaires**

Considérant que le Syndicat de la fonction publique du Québec a développé une expertise particulière dans le dossier de l'équité salariale dans la fonction publique québécoise;

Considérant le nombre de corps d'emplois à prédominance féminine que nous représentons;

Considérant, enfin, la diversité des secteurs (fonction publique et hors fonction publique) que nous représentons;

Nous exigeons de participer au comité consultatif des partenaires.

**RECOMMANDATION N° 4 :** Que le SFPQ ait un siège au comité consultatif des partenaires.

## CONCLUSION

---

Même si le présent projet de loi ajoute des éléments qui permettront une meilleure application du principe d'équité salariale, nous déplorons plusieurs lacunes qui favoriseront la persistance des iniquités salariales, plus particulièrement pour les travailleuses du privé qui attendent, depuis trop longtemps, le respect de leur droit à un salaire égal pour un travail équivalent, conformément à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le SFPQ s'attendait à des modifications plus substantielles. La *Loi sur l'équité salariale* touche à un droit fondamental et l'intérêt serait d'améliorer la loi au lieu de diminuer ses effets par rapport au maintien de l'équité salariale.

Nous considérons les modifications proposées comme plus cosmétiques qu'autre chose et nous ne sommes pas d'accord sur le fait que la discrimination salariale puisse être évaluée seulement tous les cinq ans.

De plus, la *Loi sur l'équité salariale* ne peut à elle seule mettre fin à toutes les discriminations à l'égard des femmes. Nous demandons donc au gouvernement du Québec de mettre en place de réelles mesures d'accès à l'égalité pour les femmes. Nous exigeons également des mesures afin de faciliter la syndicalisation, solution garante de meilleures conditions de travail.

Enfin, nous réclamons la hausse substantielle du salaire minimum, permettant l'amélioration du niveau de vie, notamment des travailleuses au bas de l'échelle salariale.

Nous espérons que le gouvernement du Québec sera à l'avant-garde de la lutte contre toutes les formes de discrimination que subissent encore trop fréquemment les Québécoises.