

**Commentaires du CIAFT et de la FFQ
sur le projet de loi n° 25,
Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale
du Québec**

Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail

**par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
(CIAFT)**

et la Fédération des femmes du Québec (FFQ)

Le 26 mars 2009



Présentation du CIAFT et de la FFQ

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail est une organisation nationale fondée en 1982 et constituée d'une soixantaine de groupes et de femmes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Une représentante du CIAFT a été durant plusieurs années porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui s'est battue de longues années avant l'adoption de la Loi en 1996. La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe selon lequel l'autonomie économique des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur. À cette fin, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures répondant aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

La Fédération des femmes du Québec travaille solidairement, et dans une perspective féministe, à l'accès des femmes à l'égalité, à l'équité, à la dignité et à la justice sociale dans tous les domaines. Ses objectifs généraux consistent à promouvoir et à défendre les intérêts et les droits des femmes, en assumant un rôle critique, de concertation et de pression. Avec ses membres, et en concertation avec d'autres organismes sociaux, la FFQ participe à des actions collectives qui s'inscrivent dans une perspective de changements sociaux. Elle intervient en outre régulièrement dans les médias et auprès du grand public, ainsi qu'auprès des décideurs. La Fédération des femmes du Québec a été membre, comme le CIAFT, de la Coalition en faveur de l'équité salariale dès sa fondation et cosigne ce mémoire.

La situation des travailleuses non syndiquées face à la Loi

La loi sur l'équité salariale du Québec est une loi proactive, c'est-à-dire qu'elle présume que la discrimination salariale à l'égard des emplois féminins est la règle et non l'exception sur le marché du travail et que c'est maintenant à l'employeur de prouver que sa structure salariale n'est pas discriminatoire. Depuis son adoption au Québec en 1996, les inégalités vécues par les femmes et le remède de l'équité salariale font partie du discours social et bénéficient d'un large appui dans la population.

Les professions majoritairement masculines et féminines : une réalité très persistante :

Le marché du travail, loin d'être un espace social neutre, reste marqué par la ségrégation professionnelle des femmes et des hommes en termes de choix professionnels, de statuts d'emplois et de conditions de travail associés aux professions féminines et masculines.

Malgré certaines percées, les choix professionnels des femmes se sont très peu diversifiés depuis trente ans, et elles demeurent massivement concentrées dans des emplois typiquement féminins. En 2006, les principales professions occupées par les femmes sont les mêmes qu'en 2001 et en 1991 : secrétaire (98%), vendeuses (56,7%), caissières (8,1%) et éducatrices/aides-éducatrices à la petite enfance (95,9 %) (voir tableau 1 en annexe). Les postes de conducteurs de camion sont exercés à 96,5 % par des hommes mais aussi ceux de mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles à 98,4 % masculins. Et ce portrait n'est pas près de changer si l'on observe les inscriptions récentes en formation professionnelle et technique (tableau 2 en annexe).

Taux d'activité et taux d'emploi des femmes –et précarisation- à la hausse :

Toutefois, les femmes sont présentes plus que jamais sur le marché du travail : en effet, leur taux d'activité dépasse désormais 61% au Québec en 2007.¹ Rappelons toutefois qu'il demeure inférieur d'au moins dix points de pourcentage au taux d'activité des hommes dans toutes les régions du Québec. Dans quatre régions, il est même inférieur au taux masculin de plus de quinze points.²

¹ STATISTIQUE CANADA (2007), *Enquête sur la population active*. Compilation : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction du travail et de la rémunération.

² COMITÉ AVISEUR FEMMES en développement de la main-d'œuvre d'Emploi-Québec (2005), *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises*, p. 12.

Malgré cette présence indéniable, un phénomène inquiétant est apparu. Tout en investissant le marché du travail, les femmes ont vu se précariser leurs emplois, notamment les postes de vendeuses, serveuses, commis comptables, opératrices de machine à coudre et caissières. En effet, dans le but d'accroître leur capacité à s'ajuster à la demande, les employeurs de ces secteurs (commerce de détail, hôtellerie et restauration, vêtement, secteur manufacturier) recourent depuis trente ans largement aux diverses formes atypiques d'emploi qui leur permettent de constamment s'ajuster aux flux de la clientèle: temps partiel, emplois temporaires, agences de placement, horaires atypiques, faux travail autonome.³

Ces emplois se situent au bas de l'échelle salariale. En 2007, 18% des travailleuses au Québec gagnaient moins de 10\$ l'heure. Chez les non-syndiquées, c'est 26,5% des travailleuses québécoises qui gagnaient 10\$ l'heure ou moins (16% chez les hommes).⁴

Les Québécoises demeurent surreprésentées parmi les personnes travaillant au salaire minimum. En effet, 64,7% des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes, et elles ont tendance à demeurer à ce niveau salarial beaucoup plus longtemps que les hommes.⁵ De plus, 90% des emplois au salaire minimum se trouvent dans des secteurs à prédominance féminine (dans le secteur des services et principalement au niveau du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration qui sont très peu syndiqués).

La syndicalisation :

En ce qui a trait à la syndicalisation, encore aujourd'hui les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'occuper un emploi syndiqué. Le taux de présence de tels emplois se fixant, en 2006, à 41,7 % chez les premiers contre 38,7 % chez les secondes.⁶ La couverture syndicale varie aussi selon la taille des entreprises et les secteurs d'activité économique. Les plus hauts taux de syndicalisation se trouvent dans les secteurs où une forte proportion de personnes salariées de l'État est observée. Lorsque l'on examine les secteurs à plus faible couverture syndicale (moins de 30%), les données de 2004 indiquent que ce sont les secteurs où l'on retrouve la grande majorité des femmes : commerce de détail (20%), finance, assurances, immobilier et location (19,6%), hébergement et services de restauration (11,3%).

³ PINARD, Rolande (2006), *L'érosion des droits liés au travail : une étude exploratoire sur le « sous-emploi » des femmes*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, juin.

⁴ STATISTIQUE CANADA (2007), *Enquête sur la population active*, traitement par l'ISQ.

⁵ STATISTIQUE CANADA (2007), *Enquête sur la population active*, traitement par la Commission des normes du travail (CNT).

⁶ ISQ (2006), *Travail et rémunération, Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1998-2006*, vol. 3, no 1, Gouvernement du Québec.

Les écarts salariaux hommes-femmes :

Le tableau 3 en annexe nous permet de constater que le fait d'être syndiquées constitue un avantage extrêmement important pour les femmes puisque la syndicalisation affecte favorablement leur salaire et que l'écart salarial entre les sexes est nettement plus faible chez les syndiquéEs. En 2004, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était nettement plus prononcé dans les emplois non syndiqués (19,1 %) que dans les emplois syndiqués (5,9 %).

Nous observons le fait que l'écart salarial a augmenté entre 1997 et 2004 dans certains secteurs d'activité économique où travaillent majoritairement les femmes, soit les secteurs du Commerce, Soins de santé et assistance sociale ainsi qu'Hébergement et services de restauration, ce qui nous incite à croire qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire en équité salariale au sein de ces entreprises. ⁷

Les données sur le marché du travail (1997-2004) présentées dans le rapport 2006 du ministre du Travail indiquent que l'écart salarial ne touche pas toutes les femmes de la même façon.⁸ En effet, les femmes qui n'ont pas de diplôme, celles qui travaillent dans les entreprises de petite taille, les travailleuses âgées et, finalement, celles qui ne sont pas syndiquées sont davantage susceptibles d'être touchées par un plus grand écart salarial que les autres travailleuses.

Aussi, le rapport indique que l'écart salarial entre les femmes et les hommes, basé sur le taux horaire, est plus faible chez les plus jeunes (de 15 à 24 ans) et qu'il augmente à chaque tranche d'âge pour atteindre son maximum chez les plus âgés (55 ans et plus). Il en est de même pour les femmes immigrantes.

Les travailleuses dont il est question dans ce texte sont celles qui ont droit à l'équité salariale mais pour qui son accès demeure problématique en raison de divers facteurs comme la taille de l'entreprise, le secteur d'activité économique et le type de professions occupées, le statut d'emploi, la syndicalisation, le revenu d'emploi ainsi que des caractéristiques spécifiques comme l'âge, la scolarisation et l'appartenance à des groupes cibles comme les communautés immigrantes ou autochtones et les personnes handicapées.

L'information recueillie lors du sondage réalisé en 2006 auprès des travailleuses indique que les travailleuses qui se sont révélées les moins informées des résultats d'équité

⁷ COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006), Rapport du ministre du Travail sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale, *La Loi sur l'équité salariale, Un acquis à maintenir*, novembre, p. 48.

⁸ Ibid., p. 51.

salariale par l'affichage sont surtout les salariées non syndiquées et celles des entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

En conséquence, ce sont les travailleuses de ces catégories qui sont souvent peu informées de l'existence de la Loi sur l'équité salariale de même que de leurs droits et recours. Elles sont, en général, peu appelées à participer aux comités d'équité salariale dans les entreprises de 100 personnes salariées et plus et peu ou pas du tout informées des résultats des exercices d'équité salariale menés dans leur entreprise. Elles demeurent également les plus difficiles à rejoindre.

C'est toutefois dans les milieux non syndiqués, et surtout dans les petites et moyennes entreprises où les systèmes de rémunération sont rarement codifiés, que l'établissement d'une structure salariale et de critères pour déterminer cette structure représente le plus grand acquis pour les travailleuses qui ne savent pas la plupart du temps d'où vient leur salaire. Pour ces travailleuses, l'exercice d'équité salariale lève le voile à la fois sur la détermination des salaires, sur les préjugés à l'égard de leurs emplois, et sur les pratiques, volontaires ou non, qui ont des effets sur leur rémunération. Lorsque le CIAFT donne une formation sur l'équité salariale aux travailleuses non syndiquées, c'est précisément cet aspect de la Loi, de même que les moyens qui existent pour corriger cette discrimination, qu'elles trouvent à la fois le plus intéressant et le plus déstabilisant.

Préambule

Les représentantes du CIAFT et de la Fédération des femmes du Québec tiennent à remercier le ministre du Travail, Monsieur David Whissell, ainsi que les membres de la Commission de l'économie et du Travail de leur invitation à commenter les modifications proposées à la Loi sur l'équité salariale (LÉS) dans le cadre du dépôt du projet de loi n° 25. Ce projet de loi est une réponse du gouvernement au rapport du ministre sur la mise en oeuvre de la Loi, intitulé *La Loi sur l'équité salariale: un acquis à maintenir*, déposé le 21 novembre 2006.

Au-delà de la couverture médiatique qui a entouré le règlement en équité salariale du secteur public et parapublic, qui pourrait porter à croire que l'équité salariale est une question réglée, le rapport du ministre du Travail nous ramenait alors à la réalité en montrant qu'encore aujourd'hui près de 50% des entreprises privées n'ont pas terminé leurs travaux et qu'une bonne partie de celles-ci ne les ont même pas débutés.

Le CIAFT se préoccupe grandement des dispositions de la LÉS qui limitent son application dans les milieux non syndiqués. À ce sujet, nous désirons rappeler que nous apprécions la reconnaissance par le ministère et la Commission de l'équité salariale (CÉS) de notre expertise sur la situation des travailleuses non syndiquées au regard de la LÉS et espérons continuer notre collaboration sur les façons d'améliorer l'accès de cet important groupe de femmes à l'équité salariale.

Dans cet esprit, nous poursuivrons notre participation au Comité pour les travailleuses non syndiquées mis en place par la CÉS depuis 2006. L'an passé, ce comité a transmis une série de recommandations que nous espérons voir intégrées dans le prochain plan stratégique de la Commission. Cette année sera étudiée, entre autres, la possibilité de créer une structure d'appui indépendante afin de guider les travailleuses non syndiquées, les aider à comprendre les démarches d'équité salariale de leur employeur et les appuyer lorsqu'elles déposent une plainte à la CÉS.

La reconnaissance par le projet de loi des enjeux du maintien de l'équité salariale constitue un gain appréciable. Ainsi, le législateur a reconnu que l'équité salariale n'est pas un objectif acquis une fois pour toutes. La structure des entreprises, leur hiérarchie interne et leur système de rémunération sont en constante évolution. Un exercice d'équité salariale exemplaire pourrait être rapidement compromis à la suite d'une restructuration importante ou lentement se révéler inadéquat avec l'introduction de nouvelles catégories d'emploi ou à la suite de mutations dans des postes déjà existants. Et cela ne résulte pas d'une mauvaise foi de la part de l'employeur, mais simplement du fait que de maintenir de nouvelles pratiques équitables en matière d'emploi exige une vigilance continue et un effort particulier.

Ainsi, nous sommes favorables à ce que la LÉS prévoit que soit réalisé au plus tard le 31 décembre 2010, et tous les cinq ans par la suite, un réexamen de la structure salariale de chaque entreprise assujettie, afin d'assurer que cette structure demeure exempte de biais discriminatoires et que les principes d'équité salariale soient toujours respectés.

En ce qui concerne les entreprises retardataires, nous sommes également favorables à l'effet de fixer l'échéance du 31 décembre 2010 pour les entreprises assujetties qui n'ont toujours pas entrepris une démarche d'équité salariale malgré la date limite du 21 novembre 2001. Nous nous réjouissons aussi de l'intention annoncée par le ministre du Travail, Monsieur David Whissell, de mener une campagne majeure d'information et de promotion dès l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition.

Dans le reste du document, nous exposerons les points les plus importants sur lesquels nous estimons que des changements devraient être apportés au projet de loi.

1. Sur les obligations concernant le maintien de l'équité salariale et la participation des personnes salariées :

Il est pour nous essentiel que les obligations liées au maintien de l'équité salariale soient les mêmes que pour l'exercice initial, surtout en ce qui concerne la participation des personnes salariées à la démarche. Ce n'est pas ce que le projet de loi propose et cela constitue un recul à nos yeux. L'article 76.2 propose en effet que « sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué :

1. par lui seul ;
2. par un comité de maintien de l'équité salariale ;
3. conjointement par lui et l'association accréditée, lorsqu'un programme conjoint d'équité salariale a été établi (..) ».

Dans le rapport du ministre du Travail en 2006 sur la mise en oeuvre de la loi, on a observé avec étonnement que seulement le tiers des entreprises qui avaient terminé leur démarche ont observé des écarts salariaux discriminatoires.⁹ Nous sommes convaincues que ce résultat témoigne d'un manque d'expérience de la part des employeurs dans l'application d'une loi dont le principe de base demeure encore mal compris. Lorsque l'on met en relief le fait que la majorité des entreprises assujetties tombent dans la catégorie des 10 à 49 personnes salariées et que c'est justement cette catégorie d'entreprises qui rencontre les problèmes d'application les plus sérieux, il apparaît plus probable que cette absence d'écarts salariaux soit le fait d'un manque d'expertise en équité salariale.

Les principales difficultés d'application de la LÉS résident dans :

- le manque de connaissance du contenu réel des emplois dans l'entreprise et l'absence des descriptions de fonctions;
- et une connaissance insuffisante du processus et des outils d'évaluation des emplois ainsi qu'une confusion entre l'évaluation du rendement des personnes et l'évaluation d'emplois.¹⁰

Réaliser, en commun avec les personnes salariées, des exercices périodiques en équité salariale à tous les cinq ans peut seul permettre à ces entreprises de peaufiner leur exercice et leur analyse des biais discriminatoires et d'arriver à déceler et corriger des écarts salariaux. Nous croyons que toute la force de la démarche prévue par la Loi

⁹ Ibid., p. 61.

¹⁰ Ibid., p. 29.

découle de l'obligation des employeurs d'évaluer la valeur des emplois, et non des personnes qui les occupent, et cela ne peut bien se faire qu'en collaboration avec les travailleuses et travailleurs, à condition que les exercices ou les programmes soient réalisés conformément à une démarche rigoureuse.

Par ailleurs, la participation des personnes salariées n'est pas équivalente selon les catégories d'entreprises assujetties à la LÉS. Nous pouvons parler en effet de trois régimes distincts.

Le régime le plus exigeant est réservé aux entreprises de 100 personnes salariées et plus, notamment quant à leur obligation de former un comité d'équité salariale où sont représentés les syndicats présents ainsi que les travailleuses non syndiquées.

Les entreprises de 50 à 99 personnes salariées ne sont pas obligées de former un comité mais elles doivent quand même satisfaire à certaines exigences par rapport à leur programme. La Loi confère aux syndicats des entreprises de 50 à 99 personnes salariées le droit de demander un programme conjoint avec l'employeur et, ainsi, de participer à l'élaboration du programme d'équité salariale. Nous avons toujours déploré que les travailleuses non syndiquées n'aient pas ce droit et que l'employeur ne soit pas obligé de les inclure quand il élabore le programme avec un syndicat.

Dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, l'employeur doit réaliser l'équité salariale sans plus de précisions sur comment y arriver. À part l'information reçue par l'affichage et la possibilité de déposer une plainte à la CÉS, les travailleuses non syndiquées n'ont aucun droit dans les entreprises de moins de 100 personnes salariées.

En ce qui concerne les obligations concernant le maintien de l'équité salariale et la participation des personnes salariées, le CIAFT et la FFQ recommandent conséquemment :

- ✓ **Que le projet de loi précise qu'une entreprise doit, pour le maintien de l'équité salariale, s'acquitter des mêmes obligations que pour son exercice initial en termes de démarche et d'affichage.**
- ✓ **Que la Loi prévoit la même participation pour les personnes salariées, c'est-à-dire:**
 - **la présence d'un comité de maintien dans les entreprises de plus de 100 personnes salariées.**
 - **la présence d'un comité conjoint avec l'employeur à la demande d'une association accréditée dans les entreprises de 50 à 99 personnes salariées.**

- ✓ **Qu'un groupe d'au moins dix personnes salariées non syndiquées puisse demander la création d'un comité conjoint avec l'employeur pour les entreprises de plus de dix personnes salariées pour élaborer un programme d'équité salariale ou un exercice de maintien.**

2. Sur les programmes distincts :

Nous croyons également essentiel de rappeler, dans le cadre de l'étude de modifications à apporter à la LÉS, que la possibilité pour les employeurs et les syndicats d'établir un ou des programmes distincts au sein des entreprises constitue à nos yeux l'une des plus grandes faiblesses de la LÉS. Cette possibilité empêche que les catégories d'emplois à prédominance féminine puissent être comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine les mieux rémunérées (et syndiquées) et entrave le plus souvent la pleine réalisation de l'équité salariale pour les femmes occupant des métiers traditionnellement féminins.

Rappelons que le mouvement des femmes du Québec a lutté de très nombreuses années pour obtenir une loi proactive d'équité salariale qui s'applique à **toutes** les travailleuses.

À cet effet, le CIAFT et la FFQ recommandent fortement :

- ✓ **Que, lorsqu'un employeur établit des programmes distincts d'équité salariale, les emplois à prédominance féminine puissent être comparés à l'ensemble des emplois à prédominance masculine de la même entreprise.**
- ✓ **Que, dans le cadre des exercices de maintien de l'équité salariale, les emplois à prédominance féminine puissent être comparés à l'ensemble des emplois à prédominance masculine de la même entreprise, même s'ils ont fait l'objet d'un programme distinct lors de l'exercice initial.**
- ✓ **Afin de pallier le faible nombre de comparateurs masculins dans un programme, en raison de l'existence de programmes distincts, qu'un amendement soit apporté à l'article 52 de la LÉS à l'effet que le comité ait la prérogative de choisir des comparateurs masculins hors programme, au sein de la même entreprise.**
- ✓ **Que la Commission de l'équité salariale ait un droit de regard sur les programmes distincts et qu'elle ait le pouvoir de déterminer si le ou les programme(s) distinct(s) en place ont des effets discriminatoires en vertu de la LÉS.**

3. Sur l'assujettissement des entreprises atteignant le seuil de 10 personnes salariées ou les « nouveaux dix » :

Nous sommes favorables à l'article 48 du projet de loi qui implique que les entreprises qui emploient pendant un an une moyenne d'au moins 10 personnes soient dorénavant assujetties à la LÉS le 1^{er} janvier de l'année suivante. Il s'agit d'une recommandation que nous avons souvent formulée dans le passé.

Cependant, le projet de loi recommande qu'elles aient un délai de quatre ans pour ce faire. Comme les outils et les expertises nécessaires pour effectuer un exercice d'équité salariale sont maintenant bien rodés et facilement accessibles, nous croyons qu'un délai plus court serait davantage raisonnable afin que les personnes salariées travaillant dans ces petites entreprises, souvent non syndiquées et embauchant souvent des femmes, puissent enfin jouir du droit à l'équité salariale.

Ainsi, le CIAFT et la FFQ recommandent :

- ✓ **que les entreprises qui, après le 21 novembre 1997, emploient pendant un an une moyenne d'au moins 10 personnes soient dorénavant assujetties à la LÉS le 1^{er} janvier de l'année suivante et qu'elles aient un délai de deux années pour réaliser l'exercice dès leur assujettissement.**

4. Sur l'affichage :

Dans les entreprises employant moins de 100 personnes, où l'employeur n'est pas obligé de créer un comité d'équité salariale, l'affichage est le seul mécanisme prévu pour permettre aux travailleuses non syndiquées de s'approprier les différentes étapes de l'exercice d'équité salariale, de demander plus d'informations à leur employeur ou de porter plainte auprès de la CÉS sur certains éléments de l'exercice et de ses résultats. Dans le cadre de nos études et de nos formations auprès des travailleuses non syndiquées, nous devons avouer à regret que nous n'avons jamais rencontré de travailleuses ayant déjà vu un affichage dans leur entreprise.

Il s'agit pour les travailleuses non syndiquées d'un élément clé dans le cadre du maintien. Il nous semble donc que le minimum qu'il faille exiger pour le maintien est un affichage du premier exercice avec l'affichage d'un exercice de maintien. Cette méthode fournirait aux travailleuses un minimum d'informations auxquelles elles pourraient se référer pour poser plus de questions ou pour se faire aider par la CÉS, si nécessaire.

Toutefois, le projet de loi fait la distinction entre les deux affichages, un pour l'exercice (art. 35 de la LÉS) et un pour le maintien (art. 21, par. 76.3 du projet de loi) qui est beaucoup moins informatif que celui du premier exercice. En effet, l'affichage du maintien prévoit que soit affiché le sommaire de la démarche, ce qui élimine les précisions contenues dans l'affichage initial pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus.

Par ailleurs, nous sommes favorables à la proposition relative à une meilleure circulation de l'information pour l'affichage du maintien (article 21, par. 76.3). La Fédération des femmes du Québec en avait fait la recommandation en 2006 à l'effet d'exiger que toute entreprise soit obligée d'informer l'ensemble des personnes salariées, avec le talon de paie par exemple ou un autre mode susceptible de les joindre, de la date de l'affichage, de sa durée (60 jours dans le projet de loi) et des moyens pour en prendre connaissance.

Le CIAFT et la FFQ soumettent donc au ministre les recommandations suivantes :

- ✓ **Que l'affichage du maintien contienne les mêmes informations que celui du premier exercice, soit :**
 - **l'identification de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine au sein de l'entreprise (plutôt que seulement celles, à prédominance féminine, qui ont droit à des ajustements comme le prévoit le projet de loi)**
 - **les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois, de leur comparaison, de l'estimation des écarts salariaux, et du calcul des ajustements salariaux et des modalités de versement de ceux-ci.**
 - **chaque employeur devrait aussi être tenu de permettre aux personnes salariées de consulter tous les documents et données nécessaires pour déterminer si leur droit à l'équité est bien respecté. La possibilité de consulter ces documents devrait aussi être obligatoirement affichée.**
- ✓ **Si aucun ajustement n'est requis à la suite d'une démarche de maintien, que l'employeur ait à préciser dans l'affichage pourquoi aucune modification n'est nécessaire.**
- ✓ **Que l'affichage dans les entreprises comptant entre 10 à 49 personnes salariées comprenne les mêmes informations que les affichages (programme et maintien) requis pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus.**
- ✓ **Que la Loi interdise à l'employeur d'exercer des représailles à l'égard d'une personne salariée qui aurait demandé de consulter les documents**

afférents à l'exercice d'équité salariale et que la Loi prévoit des pénalités dans les cas où l'employeur exerce des représailles.

5. Sur les recours accessibles aux travailleuses non syndiquées:

Un droit sans recours n'est pas un droit. C'est toute la distance qui sépare l'égalité formelle de l'égalité réelle ou de la pleine égalité. Or, dans la LÉS, la question des recours est extrêmement difficile pour les travailleuses non syndiquées. La Commission offre de l'aide dans la formulation des plaintes des travailleuses non syndiquées, mais en appeler d'une décision de la Commission demeure inaccessible pour ces travailleuses qui doivent se défendre seule devant la Commission des relations de travail. En effet, nous doutons qu'il y en ait beaucoup qui poursuivent leur lutte après l'épreuve que constitue déjà le fait de porter plainte à la CÉS. Mais un droit sans recours réel n'est pas un droit réel et il faut développer une structure d'appui pour ces travailleuses.

Dans le projet de loi, il est indiqué à l'article 33 que le recours pour la personne salariée d'une entreprise de 50 personnes salariées et moins sera changé. En effet, l'article 99 de la LÉS stipulait que la personne salariée ou l'association accréditée d'une petite entreprise pouvait porter plainte à la CÉS dans le cas où elle était d'avis que l'employeur n'avait pas déterminé les ajustements salariaux requis. Maintenant, ce recours ne pourra plus être exercé lorsque l'employeur aura affirmé avoir procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Par ailleurs, la LÉS indique à l'article 101 que les personnes salariées ont 60 jours pour porter plainte à la CÉS après un manquement prévu en vertu de l'article 15 (ou dès la date où elles ont pris connaissance du manquement). L'article 15 de la LÉS stipule que l'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas agir de mauvaise foi, ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariéEs de l'entreprise. Nous croyons que ce délai de 60 jours est trop court et limite l'accès aux recours pour les travailleuses non syndiquées qui ont besoin de davantage de temps pour s'informer et décider de porter plainte en bonne et due forme à la CÉS.

Étant donné leur situation défavorable devant la LÉS, le CIAFT et la FFQ croient que les recours devraient être plus accessibles pour les travailleuses non syndiquées, surtout dans les petites entreprises, et soumettent la recommandation suivante :

- ✓ **Que les personnes salariées non syndiquées aient un droit de recours non assorti d'un délai ou d'une affirmation de maintien par l'employeur, que ce soit en vertu de l'article 15 de la LÉS ou lorsque qu'elles sont d'avis que l'affichage de l'exercice ou du maintien n'est pas conforme.**

6. Sur le pouvoir d'intervention de la Commission de l'équité salariale (CÉS) devant la Commission des relations du travail (CRT) :

En lien avec les recours, problématiques pour les travailleuses non syndiquées, le rôle de la CÉS devant la CRT est également très important. Or, le projet de loi vient préciser -à nos yeux limiter dangereusement- les motifs liés au pouvoir d'intervention de la CÉS lorsqu'une de ces décisions est contestée par l'employeur et envoyée à la CRT. En effet, à l'article 38, il est précisé que « la Commission peut intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment, sur une question mettant en cause sa compétence, concernant l'interprétation de la loi ou présentant un intérêt général (...) ».

Ce ne sont pas ces motifs qui causent problème dans la plupart des causes se retrouvant à la CRT, mais bien des plaintes relatives à **une mauvaise application** de la Loi.

De plus, la CÉS peut être appelée, lors d'une enquête sur une plainte ou un différend, à constater des manquements à la Loi autres que ceux soulevés par la personne plaignante et à se saisir du problème de sa propre initiative. En effet, le respect du droit à l'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées repose quasi exclusivement sur les pouvoirs d'enquête de sa propre initiative de la CÉS. En effet, ces travailleuses déposent peu ou pas de plaintes et, de toutes façons, n'ont pas accès aux informations concernant la rémunération des différentes catégories d'emploi dans l'entreprise de façon à exercer leurs droits.

Or, à quoi servirait l'enquête de la CÉS dans une entreprise si l'employeur pouvait contester devant la CRT l'à-propos des mesures déterminées par la CÉS pour l'atteinte et le maintien de l'équité salariale sans que cette dernière puisse intervenir à titre de partie pleine et entière ? Qui pourra défendre le dossier contre les prétentions de l'employeur s'il n'y a pas de plaignante ? Qui présentera à la CRT la preuve recueillie lors de l'enquête ?

L'incapacité de la CÉS à se faire entendre par la Commission des relations du travail dans les recours déposés à l'encontre de ses décisions en vertu de l'article 104 de la Loi pourrait signifier qu'une plaignante non syndiquée dont les droits auraient été reconnus par la Commission de l'équité salariale devrait alors se défendre seule devant la Commission des relations du travail, sans moyens financiers, sans connaissances juridiques et sans l'expertise requise en équité salariale. La CÉS ne pourrait plus accompagner et représenter une personne salariée lésée, ni faire la preuve de la mauvaise application de la LÉS, ni être partie adverse devant l'employeur, ni recourir à des témoins.

Rappelons finalement que la capacité d'intervention juridique de la CÉS, contestée actuellement devant les tribunaux, a déjà été reconnue par la CRT (qui est la mieux placée pour connaître ses propres besoins en tant que tribunal) ainsi que par la Cour supérieure. Il serait dommage et incompréhensible que le législateur aille à l'encontre de ces décisions. Cela enverra un signal défavorable et éliminerait pratiquement les recours juridiques pour les travailleuses les plus vulnérables quant à leur droit à l'équité salariale.

Le CIAFT et la FFQ font donc la recommandation suivante :

- ✓ **Qu'en vertu de sa mission, de son expertise et de ses pouvoirs décisionnels, la Commission de l'équité salariale puisse intervenir comme partie à part entière devant la Commission des relations du travail dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la Loi.**

7. Sur les ressources allouées à la Commission de l'équité salariale :

La CÉS a un rôle crucial dans la mise en œuvre de la Loi et a développé au fil des ans une expertise considérable en la matière. Elle est responsable de l'application et du respect de la Loi ainsi que de son interprétation, en plus d'en faire la promotion et de recevoir les plaintes. Elle jouit également de pouvoirs d'enquête, de vérification et d'intervention en tout ce qui concerne l'application et l'interprétation de la Loi.

Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, puisque près de la moitié des entreprises n'ont pas encore commencé ou terminé leurs travaux en équité salariale, on ne peut nier les progrès qu'indique le rapport de 2006 sur la mise en œuvre de la Loi. Ces progrès n'auraient pas été possibles si la Commission n'avait pas mis, ces dernières années, les bouchées doubles en produisant des outils pour faciliter le travail des entreprises, en élaborant des orientations touchant plusieurs questions laissées en suspens, en développant des documents pour les travailleuses ainsi qu'en envisageant des pistes d'actions visant particulièrement les travailleuses non syndiquées.

Outre sa capacité d'intervention juridique, elle doit pour réaliser son mandat bénéficier de ressources adéquates pour mieux soutenir les travailleuses non syndiquées.

Nous pensons particulièrement au programme de vérification qui est une mesure importante qui permet à la CÉS d'avoir une certaine emprise sur l'application de la Loi dans les entreprises du Québec et qui touchent souvent les entreprises non syndiquées.

À cet effet, lors du dépôt du projet de loi le 12 mars dernier, le ministre du Travail, Monsieur David Whissell, annonçait que le budget annuel de la CÉS, qui se chiffre actuellement à 5,4 M \$, serait augmenté de 1,5 M \$ dès l'entrée en vigueur de la Loi, puis de 2,5 M \$ en 2010-2011 (une augmentation budgétaire de 30% dès la première année et de près de 50 % de plus l'année suivante). Toutefois, nous n'avons pas trouvé trace de cette augmentation dans le budget déposé par la ministre des Finances, Madame Monique Jérôme-Forget le 19 mars dernier. En effet, les crédits affectés à la Commission se chiffrent à 5 432 000 dollars pour 2008-2009 et sont prévus à 5 494 000 dollars pour 2009-2010, soit une augmentation de seulement 1,14% (Budget des dépenses, vol 2, Crédits des ministères et organismes, p. 200).

Dans l'attente que de nouveaux crédits soient affectés à la Commission de l'équité salariale, le CIAFT et la FFQ recommandent donc :

- ✓ **Que la Commission de l'équité salariale ainsi que ses responsabilités décisionnelles et administratives soient maintenues et que lui soient accordées les ressources supplémentaires nécessaires pour appuyer les entreprises dans leur démarche, pour vérifier les exercices et pour assurer que l'ensemble des travailleuses du Québec puissent enfin obtenir l'équité en matière salariale.**
- ✓ **Que la Commission intensifie son programme de vérification auprès des entreprises et des secteurs où se trouvent les travailleuses non syndiquées et que plus de moyens lui soient octroyés à cette fin.**

8. Sur la déclaration obligatoire concernant l'application de la LÉS :

Pour nos organisations, une des plus grandes lacunes de la LÉS concerne l'absence d'obligation de la part des entreprises de déposer un rapport sur l'exercice d'équité salariale accompli.

Notre expérience nous permet aujourd'hui d'affirmer que ce manque de reddition de comptes vient fragiliser la confiance déjà précaire en l'efficacité de la Loi dont témoignent les travailleuses des petites et des moyennes entreprises et celles qui occupent des emplois précaires au bas de l'échelle.

Soulignons aussi que l'absence de rapport sur les exercices rend difficile la collecte de données sur le taux de conformité, l'état d'avancement des travaux et les ajustements apportés aux salaires des emplois à prédominance féminine, privant ainsi la CÉS, le

gouvernement et l'ensemble des intervenants en la matière d'informations précieuses qui pourraient contribuer à l'amélioration de la Loi.

D'ailleurs, il est fort à parier que, parmi la moitié des employeurs qui n'ont toujours pas appliqué la Loi, certains détiennent des contrats ou des subventions d'une agence gouvernementale. Nous pensons en particulier à de nombreuses entreprises avec ou sans but lucratif qui offrent des services dans le secteur de la santé et des services sociaux en sous-traitance pour un CSSS ou à partir des subventions gouvernementales. Il serait intéressant d'envisager qu'une entreprise désirant contracter avec une agence gouvernementale soit soumise à l'obligation de démontrer à la CÉS que son programme en équité salariale est bien conforme à la LÉS.

Après en avoir fait la demande durant plusieurs années, le CIAFT est heureux de voir que le projet de loi propose une mesure de reddition de compte aux entreprises. Nous croyons que cette mesure témoigne de l'importance qu'accorde l'ensemble du gouvernement et de l'État au principe de l'équité salariale.

Le CIAFT et la FFQ recommandent donc :

- ✓ **Qu'à compter de 2011, les entreprises seraient tenues de répondre à des questions sur l'application de la LÉS dans le cadre de la production de leur déclaration annuelle obligatoire au Registre des entreprises du Québec du ministère du Revenu.**
- ✓ **Qu'à défaut de produire cette déclaration, une mécanique de rappel serait prévue par le ministère, que ce soit pour un premier exercice ou pour le maintien.**
- ✓ **Qu'une consultation des partenaires soit menée avant que le règlement encadrant les modalités de cette reddition de compte ne soit adopté, et ce le plus rapidement possible.**
- ✓ **Que la possibilité d'une vérification et d'une reddition de compte particulière soit exigée des entreprises dans le processus d'octroi des contrats ou des subventions provenant du gouvernement ou d'une agence gouvernementale.**

9. Comité consultatif des partenaires :

À l'article 29 (par. 95,1), il est proposé que soit créé sur nomination ministérielle un comité consultatif paritaire composé de personnes représentant des personnes salariées et des employeurs qui aurait le mandat d'émettre des avis à la CÉS sur les difficultés d'application de la LÉS et de valider les outils créés par la CÉS.

Afin de bien représenter les travailleurs et travailleuses non syndiqués présents sur le marché du travail, le CIAFT et la FFQ font la recommandation suivante :

- ✓ **Qu'au moins deux représentantEs des travailleuses et travailleurs non syndiqués soient nomméEs à ce comité après consultations des organismes pertinents.**

Conclusion

Après douze années d'application de la LÉS, force est de constater que le respect du droit à l'équité salariale demeure fragile chez les non-syndiqués. Trop peu encore de travailleuses non syndiquées dans des occupations à prédominance féminine ont eu droit à un ajustement de salaire à la suite d'un exercice.

C'est le constat qu'ont fait la CÉS, le CIAFT et nombre d'organismes au terme du dépôt du Rapport du ministre en 2006 et des consultations qui ont suivi. Les présentations en Commission parlementaire témoignaient notamment du nécessaire mandat de vérification de la CÉS, lequel devant être assorti de son rôle de partie à part entière devant la CRT.

Nous croyons que ce projet de loi apporte des balises nécessaires quant au maintien, mais nous craignons que souplesse et rigueur, caractéristiques associées au projet de loi actuel par le gouvernement, risquent de s'annuler l'une l'autre. Nous avons souligné dans ce mémoire les reculs principaux que constitueraient l'absence de participation des personnes salariées dans les exercices de maintien, les affichages simplifiés ainsi que la limitation des pouvoirs d'intervention de la CÉS devant la CRT.

Finalement, nous espérons grandement que plus de moyens seront accordés à la Commission afin de lui permettre de se pencher avec plus d'insistance sur la situation des travailleuses non syndiquées et de rejoindre davantage les employeurs par des campagnes d'information à leur endroit.

La Loi sur l'équité salariale est un acquis pour notre société. Mais son application réelle et durable est et demeurera pour de longues années encore un défi. Nous devons garder en tête que l'équité salariale est un concept nouveau qui demande du temps pour être pleinement compris et mis en pratique. Bien que le travail de changement des mentalités qu'il suppose soit bien entamé, il faut prendre garde à la tentation de croire que dix ans d'application (partielle) de la Loi soient suffisants pour enrayer des décennies de discrimination systémique.

Tableau 1**Les principales professions féminines au Québec en 2006 ¹¹**

Secrétaires	98%
Vendeuses/commis-vendeuses	56,7%
Caissières	86,1%
Éducatrices/aides-éducatrices	95,9%
Commis de bureaux généraux	87,2% (79,1% en 1991)
Infirmières	91%
Enseignantes niveau préscol./primaire	87,1% (85,8% en 1991)

Les principales professions masculines en 2006

Vendeurs et commis vendeurs	43,3%
Conducteurs de camion	96,5%
Directeurs commerce de détail	57,8%
Mécaniciens/réparateurs véhicules	98,4%
Charpentiers/menusiers	98,7%

Tableau 2**Principaux programmes de formation professionnelle (DEP), 2006-2007 ¹²**

	Femmes	Hommes
Santé, assistance et soins infirmiers	4 954	701
Secrétariat	4 230	41
Comptabilité	3 536	712
Mécanique automobile	154	3 374
Électricité	86	2 900
Charpenterie-menuiserie	83	2 749
Soudage-montage	181	2 239

Principaux programmes de formation technique (DEC), 2006-2007

Soins infirmiers	7 564	1 074
Techniques d'éducation spécialisée	3 663	492
Techniques de l'informatique	187	2 992
Techniques d'éducation à l'enfance	3 032	67
Techniques de travail social	1 973	320
Techniques en génie mécanique	71	1 616
Techniques en électronique industrielle	65	1 593

¹¹ Statistique Canada (2008), *Recensement 2006* (97-559-XCB2006011).

¹² MELS (2008), *La formation professionnelle et technique : un aperçu*, p. 15.

TABLEAU 3

Écart du salaire horaire moyen entre les sexes selon la couverture syndicale et le régime de travail, 1998 à 2004 ¹³

	Femmes 1998 (\$)	Hommes 1998 (\$)	Écart Hommes- Femmes 1998 (%)	Femmes 2004 (\$)	Hommes 2004 (\$)	Écarts Hommes- Femmes 2004 (%)
Emplois syndiqués	17,28	18,67	7,5	19,72	20,96	5,9
Temps plein	17,17	18,77	8,5	19,90	21,26	6,4
Temps partiel	17,65	16,97	-4,0	19,08	16,68	-14,4
Emplois non syndiqués	12,07	15,47	22,00	14,69	18,15	19,1
Temps plein	12,97	16,34	20,6	16,08	19,27	16,6
Temps partiel	9,75	9,59	-1,7	11,16	11,22	0,5

¹³ COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006), *La loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir, Rapport du ministre du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Gouvernement du Québec, novembre.