



**Confédération
des syndicats nationaux**

Quand notre responsabilité collective est de mieux faire

Mémoire présenté de la
Confédération des syndicats nationaux

présenté à la
Commission de l'économie et du travail
sur le projet de loi n° 25,
Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale

Montréal, le 25 mars 2009

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Tables des matières

Introduction	5
Des erreurs à corriger	7
La vie vit	8
L'affichage, souvent la seule façon de savoir	9
Le maintien de l'équité salariale	10
Des pouvoirs discrétionnaires à baliser	12
L'encadrement législatif de la conciliation	13
Le rôle de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail	13
Savoir apprendre du passé	13
Quand la plainte est le seul recours	14
Quand des mesures coercitives sont nécessaires	14
Conclusion	16
Principales propositions de modifications au projet de loi	19

Introduction

Nous voulons d'abord remercier le gouvernement qui aujourd'hui nous a donné l'occasion de nous présenter afin de livrer nos commentaires sur le projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. Nous voulons aussi féliciter le gouvernement de l'époque, pour avoir accepté d'inscrire dans la loi ce rendez-vous nécessaire. Pour la CSN, celui-ci est d'autant plus indispensable que toutes les informations convergent pour démontrer que rarement une loi a fait l'objet d'autant de transgressions : manque de soutien et d'information, incompréhension, complexité des questions. Nous avons tout entendu pour justifier ce laxisme dans la mise en place des moyens pour assurer la reconnaissance de la valeur du travail des femmes.

Nous pourrions derechef vous dire que les moyens mis en place par la Commission de l'équité salariale ont été insuffisants et que cette dernière a beaucoup trop tardé à développer des outils pour faciliter le travail dans les entreprises de toutes tailles. Il nous faudrait aussi longuement parler des employeurs qui ont souvent déployé beaucoup plus d'énergie à chercher les moyens de contourner la loi qu'à trouver ceux pour la respecter. Et enfin, nous voudrions nommer ces gens qui se sont improvisés « spécialistes de l'équité salariale », à qui l'on doit trop souvent de devoir tout reprendre.

L'heure n'est pas au blâme, mais bien à l'identification de moyens concrets pour redresser la situation. Nous devons trouver les modifications qui doivent être apportées à la loi pour qu'elle permette réellement la reconnaissance de ce droit fondamental des femmes qui est inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* depuis maintenant plus de trente ans.

En ce sens, nous félicitons le gouvernement de ne pas avoir prêté l'oreille au chant des sirènes¹ qui ont tenté de laisser croire qu'une loi proactive en matière d'équité salariale n'était plus nécessaire au Québec et que le retour à un système de plaintes, où les femmes doivent s'inscrire en victimes à la recherche d'un coupable, pouvait être suffisant.

Cependant, si le projet de loi présenté comporte des éléments qui, incontestablement, permettront une meilleure application du principe de « travail équivalent, salaire égal », il comporte aussi des lacunes importantes qui démontrent que des iniquités vont subsister si les modifications qui s'imposent ne sont pas apportées. C'est dans cet esprit que nous vous présentons les orientations qui doivent être privilégiées, selon nous, si le

¹ Le CPQ, dans son mémoire en janvier 2008, écrivait : « Le principe d'équité salariale faisant désormais partie des valeurs collectives de la société québécoise et la phase proactive de la LÉS étant maintenant achevée, le CPQ est d'avis que le gouvernement doit choisir de garantir le droit à l'équité salariale par l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ». p.5

Québec veut réellement s'engager dans la recherche d'une société juste et équitable.

Si nous convenons qu'il est grand temps d'agir pour donner à la Loi sur l'équité salariale son plein envol, force est d'admettre que nous aurions souhaité plus de temps pour produire notre mémoire. Ainsi, vous comprendrez que le temps alloué ne nous a pas permis de reprendre chacune des modifications qui ont été présentées dans le projet de loi. Nous nous contenterons donc, dans cet écrit, d'aller à l'essentiel².

La Confédération des syndicats nationaux représente plus de 300 000 travailleuses et travailleurs. Dans la lutte des femmes pour l'équité salariale, notre engagement a pris plusieurs formes et nous avons occupé plusieurs tribunes pour réclamer justice : les tables de négociation, les tribunaux, la rue et les différents lieux de consultation. La présence de la CSN dans l'ensemble des secteurs de l'économie nous a conduits à implanter des démarches d'équité salariale dans plusieurs entreprises. Nous avons eu, à l'époque, à confronter nos connaissances livresques avec la réalité du marché du travail et au caractère multidimensionnel des relations du travail. Nous pensons sincèrement pouvoir contribuer à l'édification d'une loi qui assure le respect du droit fondamental des femmes, mais qui se doit aussi d'être ancrée solidement dans le cadre qui régit nos rapports individuels et collectifs de travail.

² Nous vous invitons cependant à prendre connaissance des commentaires que nous avons présentés dans le cadre des consultations de la CÉS et du mémoire que nous avons déposé à la Commission du travail et de l'économie en février 2008.

Des erreurs à corriger

Nous l'avons déjà dit, nous sommes tout à fait favorables à l'idée que la Loi sur l'équité salariale doive tenir compte des changements qui peuvent survenir à l'égard de la taille de l'entreprise. Il est important de colmater cette brèche qui a permis à des dizaines de milliers d'entreprises de se comporter en toute impunité, comme si la loi n'existait pas. Cependant, nous avons des réserves importantes sur le moment auquel les ajustements salariaux seraient dus. Si notre lecture du projet de loi est juste, nous comprenons qu'un délai supplémentaire de quatre ans est accordé à ces employeurs.

S'il est difficile de rétroagir au 21 novembre 2001 dans ces entreprises, il nous apparaît l'être tout autant d'attendre quatre ans après l'adoption de la loi pour toutes celles qui ont, depuis 1996, atteint un nombre suffisant de salariées pour avoir des obligations en vertu de la loi. Que les employeurs puissent bénéficier du temps nécessaire à la réalisation d'une démarche rigoureuse d'équité salariale, nous en sommes, mais de grâce, ne reproduisons pas les erreurs du passé et prévoyons, dès maintenant, une obligation de corriger la situation au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

Une autre modification à apporter concerne l'utilisation, aux fins d'effectuer les comparaisons salariales, des salaires de personnes qui ont été reclassées, rétrogradées ou qui ont fait l'objet d'un accommodement particulier lorsqu'il s'agit d'une personne handicapée. Nous pensons effectivement qu'il faut limiter le plus possible l'exclusion de catégories d'emplois des comparaisons salariales. Cependant, comme libellé, nous croyons que le projet de loi est trop contraignant et risque de limiter notre capacité de faire face à des situations exceptionnelles.

Parmi les autres éléments que l'examen de la loi nous permet de corriger, nous voulons aborder les conditions de participation des travailleuses et des travailleurs au comité d'équité salariale dans les entreprises. Il est prévu que les salariés puissent s'absenter de leur travail pour participer à la formation et aux réunions du comité et pour effectuer toute tâche requise par le comité. Pendant ces périodes, les salariés sont alors réputés être au travail. Il nous semble que la loi doit prévoir, si nous souhaitons favoriser une réelle participation des membres du comité, que ceux-ci ne doivent subir aucun préjudice financier lorsqu'ils participent aux travaux du comité d'équité salariale.

De plus, nous revenons à la charge sur cette injustice flagrante faite, depuis des années, aux femmes qui travaillent dans des milieux exclusivement féminins. Nous pressons le gouvernement d'agir. Il ne sert à rien d'attendre une autre décision des tribunaux qui viendra tôt ou tard, nous en sommes convaincus, invalider ces dispositions de la loi qui sont iniques. Nous ne

pouvons pas refaire l'histoire, mais nous pouvons aujourd'hui corriger les erreurs du passé.

Il est odieux de faire subir à ces femmes les conséquences de l'inaction d'un organisme gouvernemental. Rappelons-le, la Commission de l'équité salariale savait depuis le 21 novembre 1996 qu'elle devait élaborer une réglementation pour établir les modalités de comparaison pour ces milieux de travail. Ainsi, comme la loi prévoyait que les ajustements salariaux deviendraient payables deux ans après l'adoption de ce règlement, la Commission bénéficiait d'un délai de trois ans pour élaborer le règlement et assurer à toutes les femmes, la même échéance pour mettre fin à la discrimination, soit le 21 novembre 2001³. Or, il aura fallu attendre au 5 mai 2005 pour qu'un règlement visant ces milieux de travail soit adopté, ce qui a reporté les ajustements salariaux au 5 mai 2007.

Prenons acte que cette situation n'aurait jamais dû se produire et réparons dès maintenant cette injustice. Nous demandons que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée afin d'assurer aux femmes qui travaillent dans des milieux exclusivement féminins les mêmes droits quant aux dates de paiement des ajustements salariaux.

La vie vit

Bien du temps s'est maintenant écoulé depuis l'adoption de la loi et l'implantation de démarches qui prennent en compte la réalité du 21 novembre 2001 est de plus en plus difficile. Pour aider les employeurs qui doivent faire face à cette situation, le projet de loi introduit une grande souplesse en regard des données qui doivent être utilisées.

Comme nous l'avions proposé, le projet de loi distingue les renseignements nécessaires pour déterminer les obligations des employeurs et ceux requis pour déterminer les ajustements salariaux. Si nous sommes d'accord pour que les informations utilisées afin de déterminer les obligations soient les plus anciennes, nous considérons que l'utilisation des informations contemporaines pour déterminer les ajustements constitue une trop grande ouverture.

Ce faisant, nous risquons de priver bien des femmes de correctifs salariaux auxquels elles auraient eu droit. Tout au plus, cette façon de faire devrait être rendue possible, sur autorisation, lorsqu'il y a preuve qu'il ne s'agit pas d'un moyen de faire obstacle à l'application de la loi. Soulignons que les

³ Rappelons que pour les entreprises qui comptent des comparateurs masculins, les démarches d'équité salariale devaient être complétées au plus tard le 21 novembre 2001, date à laquelle les rajustements salariaux sont dus et commencent à porter intérêt si la démarche n'est pas complétée. Cet élément n'est d'ailleurs pas remis en question par le projet de loi actuel

employeurs qui se retrouvent dans cette situation ne sont pas ceux qui ont montré le plus grand respect de la loi, car, pour la plupart, cet exercice devait être terminé depuis maintenant 8 ans.

Il faut aussi demander à la Commission d'utiliser ses pouvoirs d'enquête pour fournir le plus d'informations possible aux employeurs concernés ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs et à leur organisation syndicale.

Les nouvelles mesures obligeant les employeurs à conserver les informations relatives aux démarches d'équité salariale et à leur maintien nous agréent, mais nous demandons à ce que la loi fasse un pas de plus et reconnaisse la nécessité pour les organisations syndicales d'avoir accès à ces informations. L'article 29 de la loi prévoit l'obligation pour l'employeur de divulguer l'information nécessaire à l'établissement d'un programme d'équité salariale aux membres du comité, mais cela n'est pas suffisant. Le projet de loi propose que cette obligation ne s'applique qu'aux employeurs dans le cadre des travaux qu'ils effectueront en comité de maintien. Nous demandons que cette disposition s'applique aussi lorsque le maintien de l'équité salariale est réalisé conjointement avec l'association accréditée, comme le prévoit l'alinéa 3 de l'article 76.2.

L'affichage, souvent la seule façon de savoir

Nous sommes d'accord pour qu'un délai minimal d'affichage de 30 jours, peu importe la taille de l'entreprise, s'applique. Nous constatons que le gouvernement a choisi d'aller plus loin en précisant les éléments qui doivent être contenus dans l'affichage. Ainsi, il y aura obligation de rendre accessibles, un sommaire de la démarche, la liste des catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine, les ajustements salariaux, s'il y a lieu, ainsi que les modalités de versement.

Pour l'affichage lié au maintien, le texte de loi reprend les mêmes éléments en y ajoutant la liste des événements ayant généré des ajustements et en retranchant la liste des catégories d'emploi à prédominance masculine et les catégories d'emploi à prédominance féminine n'ayant pas droit à un correctif.

Nous devrions apprendre du passé. Les étapes de réalisation des démarches d'équité salariale, ou celles conduisant à son maintien, ne sont pas mutuellement exclusives les unes des autres. Elles sont reliées et c'est la connaissance de chacune d'elles qui permet d'en évaluer la justesse. Il faut contraindre les employeurs et les comités à afficher tous les éléments pertinents. Outils d'évaluation, catégories d'emploi, prédominance sexuelle, les événements qui ont été considérés sont tous des éléments qui sont connus par ceux qui réalisent ces démarches. Il n'y a aucune raison pour

jouer encore à la cachette. Ici, on parle de droit, d'un droit fondamental prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le maintien de l'équité salariale

Le cœur du projet de loi est sans contredit l'ensemble des dispositions qui ont trait au maintien de l'équité salariale. D'une loi qui prévoyait une obligation pour les employeurs d'assurer en tout temps le maintien de l'équité salariale sans plus de précisions, on envisage maintenant des obligations plus fortes qui devront se concrétiser tous les cinq ans. La CSN s'est déjà dite très favorable à cette avenue. Nous pensons effectivement qu'il faut des rendez-vous afin que la question de l'équité salariale demeure un sujet de préoccupation et pour s'assurer que la discrimination salariale à l'égard des femmes ne s'introduise plus dans nos structures de rémunération.

Cependant, nous pensons que le gouvernement va beaucoup trop loin en créant une sorte « d'amnistie » pour tous les employeurs pendant ces périodes de cinq ans. Nous ne croyons pas que les employeurs font preuve de mauvaise foi, du moins pas tous! Mais comment envisager une situation où, après avoir complété un programme d'entreprise, des augmentations de salaire pourraient n'être versées qu'à des catégories masculines, sans créer une obligation immédiate à l'employeur de corriger les écarts salariaux discriminatoires qui seraient ainsi créés? Certes, il s'agit d'un exemple extrême, mais il faut trouver un moyen de se prémunir contre ces « grossièretés ». Le seul recours aux dispositions habituelles à l'encontre de ceux qui auraient agi de mauvaise foi, de façon discriminatoire ou qui auraient fait preuve de négligence grave, nous apparaît insuffisant.

Ainsi, il serait envisageable de ne pas créer d'obligations supplémentaires aux employeurs pour le maintien de l'équité salariale pendant les périodes de cinq ans si les outils utilisés dans le cadre des démarches d'équité salariale continuent de l'être et si les augmentations salariales sont les mêmes pour toutes les catégories d'emploi visées par un même programme.

Il faudrait cependant prévoir une obligation de maintien de l'équité salariale et de versement des correctifs, s'il y a lieu, lors de changements importants dans l'entreprise ou encore dans la structure d'emploi. Ces balises étant posées, on pourrait confier à la Commission de l'équité salariale le soin de déterminer si les changements intervenus sont suffisamment importants pour imposer une révision de la démarche d'équité salariale et déterminer la date des correctifs, s'il n'y a pas d'entente à cet effet.

Il nous semble indigne d'un gouvernement qui a adopté cette loi à l'unanimité, qu'il renonce à l'application du droit à l'équité salariale pour les femmes. C'est pourtant ce constat que la lecture du projet de loi nous oblige à faire. Effectivement, nous comprenons du projet qu'en cherchant à créer

une conjoncture favorable en fixant une nouvelle date butoir à laquelle les démarches d'équité salariale doivent être complétées et les exercices de maintien réalisés, le gouvernement fait table rase de tout ce qui a pu se produire depuis 2001. Le faible nombre d'exercices d'équité salariale et de correctifs salariaux que l'on peut établir à ce jour, nous fait craindre qu'une caution soit accordée aux entreprises n'ayant pas véritablement corrigé les situations discriminatoires, qu'elles aient existé avant ou après le 21 novembre 2001.

Agir ainsi serait un déni de justice.

Bien que nous aurions préféré que le maintien de l'équité salariale soit issu d'un travail conjoint, nous comprenons que la réalité des relations du travail rend presque impraticable cette façon d'aborder cette question. Cependant, en corollaire avec le droit de l'employeur d'assurer seul le maintien, il doit y avoir la possibilité de recours.

Nous comprenons du projet de loi qu'il confirme ce droit des travailleuses, des travailleurs et de leurs associations accréditées de contester devant la Commission de l'équité salariale, s'ils estiment que l'équité salariale n'est pas maintenue lorsque l'employeur choisira de réaliser seul le maintien de l'équité salariale. Alors que si le maintien est réalisé par un comité, seul un recours pour avoir agi de mauvaise foi, de façon discriminatoire ou pour avoir fait preuve de négligence grave pourra être considéré par la Commission. Nous pensons qu'il y a là un incitatif nécessaire pour que les employeurs réalisent l'avantage qu'ils auraient à travailler conjointement avec les organisations syndicales lorsque cela est possible, puisqu'ils peuvent ainsi se prémunir quant à de multiples plaintes.

Cela nous amène à discuter du rôle de la Commission dans le traitement des plaintes, mais surtout des délais interminables auxquels nous sommes exposés lorsque nous devons emprunter cette avenue.

Dans son rapport annuel, la Commission de l'équité salariale indiquait qu'il fallait sept cent cinquante-sept (757) jours en 2004-2005 pour qu'une plainte fasse l'objet d'une décision et cinq cent quarante-sept (547) jours en 2005-2006. Bien que les données de l'année 2006-2007 montrent une amélioration importante de ce délai, la Commission reconnaît qu'il s'agit d'une année atypique puisqu'elle a reçu plus de deux mille six cents (2 600) plaintes dont la très grande majorité était liée aux programmes d'équité salariale des secteurs public et parapublic et, qu'assez rapidement, plusieurs ont été déclarées irrecevables. Ce qui s'est traduit par une diminution des délais de traitement. Dans ce contexte, si la loi n'oblige pas les employeurs à travailler conjointement avec les travailleuses et les travailleurs ou avec leur syndicat, leur laissant la possibilité de contester s'ils croient que l'équité salariale

n'est pas assurée, il apparaît impératif pour tous que la Commission agisse avec beaucoup plus de diligence dans le traitement des plaintes qu'elle ne le fait maintenant.

Le projet de loi tente de corriger une lacune juridique qui a permis à la Commission de se comporter comme si les employeurs, les travailleuses et les travailleurs et leurs associations accréditées n'étaient pas des parties intéressées. En obligeant la Commission à transmettre à l'employeur la date de la plainte, sa teneur et la disposition en vertu de laquelle elle a été déposée, le législateur a trouvé une solution bien partielle à cette attitude de la Commission.

Faut-il rappeler qu'en vertu des dispositions mêmes de la Loi sur l'équité salariale, le comité d'équité est redevable de la démarche? Pourquoi alors ne pas obliger la Commission à informer tous les membres du comité d'équité salariale? Si les résultats découlant des démarches d'équité prévalent sur la convention collective, comment accepter qu'il ne soit pas nécessaire d'informer le syndicat en l'absence d'un comité? Si nous convenons d'entrée de jeu que l'identité des plaignantes et des plaignants doit être préservée, cela ne doit pas servir de faux-fuyant pour exclure les principaux intéressés. Dans la même veine, lorsqu'elle agit de son propre chef et que cela concerne des membres d'un syndicat, il faut que la Commission considère cette organisation et l'employeur comme étant des parties intéressées et qu'elle les informe de toutes les démarches entreprises de sa part. D'ailleurs, comment expliquer que seuls les salarié-es peuvent demander des renseignements additionnels ou présenter des observations à la suite de l'affichage concernant le maintien?

Des pouvoirs discrétionnaires à baliser

La Loi sur l'équité salariale a consacré, dès son adoption, certains pouvoirs discrétionnaires à la Commission. Ainsi, il lui revenait de déterminer si les programmes d'équité salariale ou de relativité réalisés avant l'entrée en vigueur de la loi étaient conformes ou non au chapitre neuf de cette dernière⁴. On lui a aussi confié la responsabilité d'autoriser ou non un employeur à réaliser des programmes d'équité salariale distincts sur la base de l'existence de disparités salariales. À notre connaissance, même si très peu de demandes ont été faites dans ce sens, toutes ont été acceptées.

Les employeurs ont du se présenter à la Commission pour requérir qu'elle les autorise à étaler sur trois années supplémentaires les ajustements salariaux qui étaient dus aux femmes et, là encore, nous pensons qu'elle les a presque tous autorisés.

⁴ Soulignons que selon nous, la Commission n'avait aucune obligation de limiter l'analyse des rapports aux seuls articles du chapitre IX, l'article 1 de la loi continuant de s'appliquer.

Le projet de loi nous demande de confier à la Commission, le pouvoir d'autoriser un autre mode d'estimation des écarts salariaux que les deux modes déjà prévus à la loi. Il donne aussi toute latitude à la Commission pour qu'elle permette l'utilisation d'autres comparateurs masculins que ceux prévus aux règlements couvrant les milieux de travail exclusivement féminins. Vous comprendrez que, forts de notre expérience passée, nous demandons que ces pouvoirs supplémentaires confiés à la Commission fassent l'objet d'un encadrement bien précis et que ces dérogations soient permises si et seulement si elles assurent un meilleur respect de l'article 1 de la loi.

L'encadrement législatif de la conciliation

Comme les modifications apportées à la loi concernant la conciliation consacrent le caractère volontaire de ce processus, nous sommes en accord avec les modifications proposées. Nous avons encouragé les syndicats que nous représentons à demander la conciliation auprès de la Commission lorsque des litiges apparaissaient entre eux et l'employeur. Nous pensons que ce service a permis, dans certaines situations, de dénouer des problèmes et de faire progresser les travaux.

Le rôle de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail

Nous l'avons déjà mentionné, nous considérons que l'existence d'un organisme spécialisé en matière d'équité salariale au Québec est un acquis et doit demeurer. Dans cet esprit, nous appuyons l'idée que la Commission puisse intervenir comme une partie à part entière devant la Commission des relations du travail lorsqu'une de ses décisions est contestée ou qu'une partie ne donne pas suite à ses directives. Pour nous, il s'agit d'une question de justice naturelle, tout comme notre demande que les membres et les associations accréditées soient considérés comme une partie intéressée par la Commission de l'équité salariale lorsque c'est elle qui est saisie d'une question. N'est-il pas aberrant que les membres d'un comité ou qu'une association accréditée apprennent l'existence d'une plainte après que la Commission ait décidé du bien-fondé ou non de celle-ci?

Savoir apprendre du passé

Nous saluons l'initiative du gouvernement de remettre une clause crépusculaire qui implique une révision de la loi. Nous pensons, comme le projet de loi en fait mention, qu'elle devrait se faire notamment en fonction du nombre d'entreprises ayant satisfait aux obligations, mais nous croyons surtout que c'est en regard de l'atteinte réelle des objectifs, tels qu'ils sont définis à l'article 1 de la loi, que nous devrions être invités à reprendre cet exercice si important de révision de la loi.

Nous nous interrogeons sur la pertinence d'attendre dix autres années avant de se rencontrer à nouveau. Nous vous rassurons tout de suite : nous ne demandons pas une révision de la loi tous les deux ou trois ans, mais comme celle-ci implique une nouvelle date charnière, soit le 31 décembre 2010, et que vont s'ensuivre des processus de maintien aux cinq ans, pourquoi attendre 2019 pour réexaminer la loi quand nous aurons peut-être à ajuster le tir dès 2016?

Nous invitons donc le gouvernement à ramener ce délai pour assurer la révision de la loi et à clairement identifier que celle-ci doit d'abord avoir eu lieu en regard de l'article 1. Il s'agit donc de déterminer si 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'emploi à prédominance féminine sont corrigés⁵.

Quand la plainte est le seul recours

Pour plusieurs, le recours à la plainte est le seul moyen de faire valoir leurs droits. Il est alors surprenant qu'aucune mesure ne soit envisagée pour faciliter les recours des femmes qui n'ont que cette voie. Il faut, selon nous, inverser le fardeau de la preuve et en saisir la Commission. Le traitement des plaintes par une commission spécialisée en matière d'équité salariale et l'inversion du fardeau de la preuve sont deux éléments qui, juxtaposés, permettront peut-être à ces femmes de ne pas être tout à fait exclues de leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur équivalente.

Mais un pas de plus est à franchir. Le gouvernement doit dégager les sommes nécessaires pour soutenir un organisme qui serait entièrement consacré aux travailleuses non syndiquées et qui pourrait assurer des fonctions d'information, de formation et de soutien dans leur démarche pour la reconnaissance de la valeur de leur travail.

Quand des mesures coercitives sont nécessaires

Notre expérience dans l'application de la Loi sur l'équité salariale montre bien comment il ne suffit pas d'avoir une loi, il faut aussi les moyens de la faire respecter. Le législateur a confié ce rôle à la Commission de l'équité salariale et nous croyons toujours nécessaire qu'il y ait un organisme indépendant qui soit chargé de l'application de la loi et de son respect. Mais là encore, l'expérience nous montre que cela ne suffit pas. Les dispositions du chapitre VIII de la loi permettent d'imposer une amende à tout employeur qui agit en infraction de la loi. Le tribunal peut imposer ces amendes et la Commission a tout le loisir de l'en saisir. Or, à notre connaissance, jamais de telles amendes n'ont été imposées.

⁵ Loi sur l'équité salariale, article 1 (L.R.Q., chapitre E-12.001)

Nous avons souvent exprimé notre insatisfaction sur la façon dont la Commission s'est acquittée de son rôle. Il faut une volonté réelle de changer les choses et un signal clair que le maintien de structures salariales discriminatoires est illégal. La Commission ne peut accepter sans broncher que seule une entreprise sur deux se soit conformée à ses obligations. Il serait inacceptable d'avoir à faire le même constat dans quelques années.

Si, d'un côté, nous pouvons saluer l'initiative du gouvernement d'ajouter des intérêts supplémentaires aux ajustements lorsqu'ils ne sont pas versés dans les délais prescrits, nous devons dénoncer, encore une fois, cet aveuglement intentionnel dont il fait et fera preuve sur toutes les années qui auront précédé le 31 décembre 2010.

La Commission doit intensifier son programme de vérification. Celui-ci est souvent l'unique façon de savoir si les démarches d'équité salariale ont été réalisées conformément aux préceptes de la loi. Nous croyons que le projet de loi, en obligeant tous les employeurs à produire une déclaration relative à l'application de la loi dans leur entreprise, devrait permettre à la Commission de mieux orienter son programme de vérification. Nous pressons donc le gouvernement d'entreprendre, dans les meilleurs délais, le processus de consultation qui le conduira à la promulgation de ce règlement.

Nous pouvons comprendre que le double rôle que la Commission doit assumer peut avoir conduit à une mauvaise compréhension de celui-ci. Ainsi, nous sommes tout à fait favorables à l'introduction de mesures qui assureront une plus grande étanchéité entre ces différentes fonctions. La Commission doit redéfinir son action en fonction d'une meilleure atteinte des objectifs de la loi. Elle doit prendre parti, celui des femmes.

Nous affirmons depuis fort longtemps que la Commission doit cesser de travailler en vase clos. Elle doit s'associer à tous les groupes concernés par l'atteinte et le maintien de l'équité salariale. Nous pensons qu'il y a consensus entre les organisations syndicales, les groupes de femmes et les employeurs sur la nécessité de développer un réel lieu d'échanges et de consultation. Même s'il lui était possible, par le passé, de consulter les différents intervenants, il faut constater que la Commission a été bien timide. Elle a créé, selon nous, une distance néfaste entre les questions d'équité salariale et celles des relations du travail. Ne pas confondre, ici, les relations du travail et la négociation des conditions de travail.

Vous comprendrez alors que nous sommes grandement reconnaissants de l'initiative du gouvernement de créer un réel comité consultatif des partenaires et l'obligation qui est faite à la Commission de requérir son avis. Nous vous assurons non seulement de notre collaboration, mais nous voulons vous exprimer dès maintenant notre volonté d'y participer.

Conclusion

Nous avons été invités ici pour étudier, avec vous, comment assurer une meilleure reconnaissance du droit des femmes à la valeur de leur travail. Nous croyons que plusieurs des modifications proposées nous aideront à mieux leur rendre justice. Il est grand temps que l'on exige le respect de la loi.

Nous avons dépassé les questions des principes. Nous devons trouver les meilleurs moyens pour réaliser les objectifs de la loi. Il faut tirer des enseignements du passé. La date du 21 novembre 2001 n'a pas été le jour de fête où nous pensions célébrer la fin de la discrimination salariale à l'égard des femmes. Que l'on se donne comme société, un nouveau rendez-vous est selon nous une chose importante. Par ailleurs, il faut que les employeurs qui ne se sont pas soumis à leur obligation soient, non seulement encouragés, mais contraints de le faire. Nous croyons que le projet de loi va dans ce sens et nous y apportons notre appui.

Cependant, il en va tout autrement des dispositions qui occultent la période du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2010. L'interdiction d'exercer une discrimination à l'égard des femmes qui accomplissent un travail de même valeur que celui des hommes est un droit reconnu dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Personne n'envisagerait de suspendre son application, pour aucun autre droit qui y est enchâssé. Alors, comment oser le faire pour ce droit des femmes à la reconnaissance de la valeur de leur travail, et ce, pour neuf ans?

Pour aider la Commission à réaliser pleinement son mandat, le gouvernement a pris soin de majorer son budget de façon notable. Nous lui demandons qu'elle assume maintenant toutes les responsabilités qui lui incombent en vertu de la loi et qu'elle prenne le *leadership* que l'on attend d'elle.

Nous comprenons que les plaintes, déposées contre des employeurs qui n'auraient pas assuré le maintien de l'équité salariale avant que ne soit présenté le projet de loi, seront étudiées selon les dispositions en vigueur au moment de leur dépôt. Dans ce contexte, les ajustements devraient être versés à la date à laquelle l'événement qui a généré l'écart salarial s'est produit. Nous croyons qu'il ne doit pas y avoir place à interprétation et que la loi devrait manifestement prévoir le moment auquel les ajustements salariaux seraient dus, s'il y a lieu.

L'heure des bilans, c'est aussi le temps de déterminer ce qui doit être changé si nous voulons réellement endiguer la discrimination salariale faite aux femmes. C'est dans cet esprit que nous avons présenté les changements

législatifs qui, selon nous, s'imposent et que nous demandons un réel plan d'action à l'intention des travailleuses non syndiquées, et ce, en commençant par un appui financier et logistique pour la création d'un organisme qui leur serait consacré.

La Loi sur l'équité salariale ne peut, à elle seule, mettre fin à toutes les discriminations à l'égard des femmes. Si le gouvernement veut réellement faire du Québec une société plus juste et équitable, il doit agir sur tous les fronts. Ainsi, des mesures pour faciliter l'accès à la syndicalisation, le rehaussement du salaire minimum, les programmes d'accès à l'égalité et l'égalité de traitement, indépendamment du statut d'emploi, sont quelques exemples de domaines dans lesquels on attend du gouvernement qu'il intervienne et qu'il soit proactif.

Principales propositions de modifications au projet de loi

- *Que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée afin d'assujettir les entreprises qui atteindraient une moyenne de dix salarié-es et plus au cours d'une année civile. Que pour les entreprises qui ont atteint ce nombre depuis 1997, les ajustements soient considérés comme dus au 1^{er} janvier 2011.*
- *Que l'on revoie la définition des catégories d'emploi qui peuvent être exclues aux fins des comparaisons, afin de tenir compte des situations exceptionnelles qui ne peuvent pas toujours se résorber dans le temps.*
- *Que l'on rende explicite que la participation des travailleuses et des travailleurs dans les comités d'équité salariale et de maintien doive se faire sans préjudice financier.*
- *Que la loi soit modifiée de façon à assurer aux femmes qui travaillent dans des milieux exclusivement féminins, le versement des correctifs salariaux aux mêmes dates que celles qui sont prévues pour toutes les autres personnes.*
- *Que l'on permette aux employeurs d'utiliser les données les plus anciennes dont ils disposent pour déterminer leurs obligations.*
- *Que l'on oblige les employeurs à utiliser les données les plus anciennes dont ils disposent pour réaliser les étapes des programmes d'équité et que l'on permette à la Commission d'autoriser l'utilisation de données contemporaines s'il ne s'agit pas de faire obstacle à la loi.*
- *Que l'on oblige, non seulement les employeurs à conserver les documents pertinents aux démarches d'équité salariale, mais aussi à les transmettre aux associations accréditées que les programmes soient complétés conjointement ou non.*
- *Que les informations qui doivent se retrouver dans les affichages soient précisées afin d'y prévoir l'ensemble des éléments nécessaires à une appréciation juste des démarches réalisées et des résultats obtenus.*
- *Que les employeurs soient tenus d'avoir complété les démarches d'équité salariale et les exercices de maintien, au plus tard le 31 décembre 2010 et que les ajustements salariaux découlant de ces démarches soient versés au moment où ils auraient dû l'être, n'eut été des modifications prévues au présent projet de loi.*

- *Qu'en plus d'obliger les employeurs à faire une évaluation périodique (cinq ans) du maintien de l'équité salariale, la loi les force à procéder à une révision s'ils n'utilisent pas les mêmes outils que ceux du programme ou s'ils ne versent pas les mêmes augmentations à toutes les catégories d'emploi visées par le programme. Cette obligation devrait se faire aussi lorsqu'il y a des changements importants dans l'entreprise ou dans la structure d'emploi.*
- *Que l'on requière de la Commission de l'équité salariale, qu'elle traite avec beaucoup plus de diligence les plaintes dont elle est saisie.*
- *Que l'on balise les pouvoirs discrétionnaires que l'on accorde à la Commission de l'équité salariale afin que celle-ci soit dans l'obligation de rendre ses décisions en regard de l'objectif de la loi énoncé à l'article un.*
- *Que la clause crépusculaire nous permette de faire une autre révision de la loi à compter de 2016.*
- *Que l'on inverse le fardeau de la preuve pour les travailleuses dans les entreprises de moins de dix personnes puisque le seul recours est la plainte.*
- *Que l'on demande à la Commission d'intensifier son programme de vérification, d'élaborer un plan d'action pour promouvoir et faire respecter la loi en partenariat avec les différents intervenants.*