

ALLOCUTION PRÉSENTÉE AU COLLOQUE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Conseil du patronat du Québec

3 septembre 2009

par

Louise Marchand
Présidente
Commission de l'équité salariale

J'ai le plaisir de me trouver ici devant un auditoire du Conseil du patronat du Québec (CPQ). Certains d'entre vous savent que j'ai été jadis responsable de la recherche socio-économique et des relations du travail au sein du CPQ et j'en garde d'excellents souvenirs. Cette période de ma vie a été en effet très fertile en apprentissages de toutes sortes et, à la faveur des dossiers auxquels j'ai été associée et aux rencontres que j'y ai faites, j'ai appris beaucoup. J'ai pu côtoyer des personnes énergiques, qui entreprennent et innovent et qui, en acceptant de prendre des risques pour développer leurs entreprises et réaliser leurs projets personnels, insufflent un dynamisme incontestable à la société qui les entoure et qui, de ce fait, influencent l'avenir du Québec.

Ma présence aujourd'hui tient à une autre fonction, celle de présidente de la Commission de l'équité salariale et je remercie le Conseil de m'accueillir pour clore ce colloque. Le président du CPQ, monsieur Yves-Thomas Dorval, et son équipe me donnent l'occasion de vous faire partager ma conviction de la valeur de la Loi sur l'équité salariale qui, bien que comportant des difficultés d'application certaines pour plusieurs employeurs, témoigne assurément de l'état d'avancement de la société québécoise en matière d'égalité entre les sexes, mais aussi d'égalité des chances pour toutes les composantes de notre société.

On se rappellera que lorsqu'elle a été adoptée, la Loi sur l'équité salariale a suscité des inquiétudes chez plusieurs employeurs. Ils en craignaient les effets pervers sur leurs organisations et appréhendaient évidemment les coûts qui en découleraient. Ces craintes ne sont pas toutes dissipées, et ce, en dépit des données qui démontrent que l'augmentation moyenne que les ajustements d'équité ont induit sur la masse salariale des entreprises n'est que de 1,5%.

Il est clair que personne ne peut affirmer que l'implantation de l'équité salariale se fasse à coût nul et qu'elle puisse se réaliser sans aucun remous dans les entreprises. C'est le cas notamment des plus petites organisations qui n'ont jamais éprouvé la nécessité de se doter de systèmes de rémunération, de

structures salariales ou même de descriptions d'emplois et qui doivent innover à tous égards.

Pourquoi alors avoir adopté une telle loi et surtout, pourquoi persister 13 ans plus tard en la réformant et en lui donnant ce que certains ont appelé plus de dents, particulièrement alors que la conjoncture économique est celle que l'on a connue depuis les derniers mois?

Parce que la Loi sur l'équité salariale est la mise en œuvre d'un droit fondamental, inscrit à la Charte des droits et libertés de la personne depuis 1976, qu'elle est destinée à combattre la discrimination que l'on dit systémique à l'égard des catégories d'emplois traditionnellement occupées par les femmes, catégories d'emplois qui sont encore trop souvent sous-payées, parce qu'elles sont précisément occupées par des femmes. Parce que cette loi est nécessaire à la poursuite de l'égalité économique des femmes au travail, peut-être encore plus en situation économique difficile.

Cette discrimination systémique est posée comme prémisse de la Loi sur l'équité salariale. Pourquoi cette discrimination salariale persiste-t-elle? Pourquoi les structures de rémunération sous-évaluent-elles encore le travail spécifiquement féminin? Pourquoi le marché fait-il de même? Pourquoi ne reconnaît-on généralement pas les tâches qui sont effectuées dans un grand nombre de catégories d'emplois occupés surtout par des travailleuses? Plusieurs réponses sont possibles, mais les experts s'entendent pour expliquer que cette sous-évaluation tient au fait que l'on voit encore aujourd'hui dans les tâches accomplies par les femmes le prolongement d'activités historiquement exercées dans leur famille (la sphère privée), activités qui se sont reproduites sur le marché du travail (la sphère publique) et qui, au surplus, requièrent des habiletés que l'on considère comme innées chez la majorité des femmes.

Ainsi, les tâches et les emplois qui ont trait aux soins des personnes (infirmières, préposées, gardiennes d'enfants), à l'éducation (tout le volet de l'enseignement, notamment au primaire), à la domesticité (ménage, cuisine et autres tâches connexes), au service (serveuse, vendeuse, service à la clientèle), au soutien (secrétaire, assistante), qui requièrent de la motricité fine (couture, dactylo, caissières) ou de l'écoute (téléphoniste de centres d'appel, réceptionniste) sont perçues comme la répétition dans la vie professionnelle des fonctions que les femmes ont toujours exercées à l'intérieur du foyer et auxquelles on accorde une très faible valeur monnayable.

Pour éliminer cette discrimination systémique, était-il par ailleurs nécessaire d'adopter une loi qui s'immisce directement dans le cœur du droit de gérance des employeurs — la détermination du salaire — et qui, au surplus, impose un processus complexe, alors que les entreprises sont aux prises avec les impératifs de la compétitivité et les aléas de la conjoncture économique? N'était-il pas suffisant de laisser l'évolution naturelle des pratiques de rémunération et le

marché éliminer les disparités entre les catégories d'emplois et contribuer graduellement à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes, à la faveur d'une meilleure scolarisation et d'une présence accrue des femmes dans la population active?

Je crois qu'il le fallait en effet...Et ce, parce que cette discrimination systémique est non seulement involontaire mais qu'elle peut avoir toutes les apparences de la normalité, puisqu'elle reflète nos préjugés sociaux; parce que cette discrimination est, de ce fait, naturellement imbriquée dans nos habitudes et nos pratiques d'évaluation d'emplois; parce qu'il faut, pour l'enrayer définitivement, modifier notre façon de voir le salariat féminin en accordant une attention très particulière à tout ce qui fait la qualité et la valeur de ce travail et que pour ce faire, on doit forcer un peu les choses, même avec les gens de bonne volonté; parce que les changements de culture et de mentalités se font rarement tout seuls.

C'est vraisemblablement ce qui a amené l'Assemblée nationale du Québec, à l'unanimité de tous les députés, tous partis confondus, à imposer un cadre précis, à édicter des normes et un processus obligatoire, que l'on appelle l'approche proactive, pour atteindre l'objectif fixé puisque l'inscription du principe de l'équité salariale à la Charte n'avait pas donné les résultats escomptés. Et c'est ce qui les a amenés, une seconde fois, le printemps dernier, encore à l'unanimité, à resserrer certains des paramètres de la Loi, tout en accordant par ailleurs plus de latitude aux employeurs dans cette même poursuite de l'équité. En somme, les élus ont estimé que cette loi devait demeurer inscrite dans notre corpus législatif pour témoigner que l'égalité entre les sexes et l'équité salariale qui en découlent sont intégrées dans nos valeurs collectives, dans le tissu social du Québec, qui ne tolère plus la discrimination, fut-elle involontaire.

Le législateur a confié la responsabilité de l'administration de la Loi à la Commission de l'équité salariale. Pour ce faire, il l'a investie de la mission de prêter assistance aux entreprises pour l'établissement de leurs exercices d'équité salariale, en diffusant l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Loi, en offrant la formation requise pour qu'elles comprennent leurs obligations, en procédant à l'élaboration de divers outils, etc.

Avec mes collègues commissaires et tout le personnel de la Commission, nous sommes particulièrement interpellés par ce volet de notre travail et orientés résolument dans une approche d'ouverture et d'écoute pour répondre et même anticiper les besoins des employeurs. Nos axes d'intervention se concentrent sur des mesures de soutien et d'assistance, sur la consolidation de partenariats existants, tout en visant la création de nouvelles alliances dans une perspective de relais d'information et d'échanges de connaissances. C'est l'approche que nous privilégions dans nos services de renseignements, d'assistance spécialisée, de conciliation et même de vérification ou d'enquête. Notre seul et

unique objectif est que l'équité salariale soit atteinte, et nous sommes là pour accompagner les employeurs dans la réalisation de ce travail.

Dans cette perspective, la Commission entreprendra cet automne une vaste tournée de formation dans toutes les régions du Québec pour offrir aux employeurs qui le désirent l'enseignement de base pour comprendre et appliquer la Loi. Je vous invite à consulter notre site Internet pour vous inscrire dès maintenant à ces sessions gratuites qui vous permettront en outre de vous familiariser avec l'outil élaboré par la Commission pour réaliser votre exercice, notre fameux progiciel. Au chapitre des outils, vous avez pu trouver ce matin dans vos pochettes le *Guide abrégé pour réaliser l'équité et évaluer le maintien*, qui est tout chaud. Très modestement, nous l'avons appelé notre première édition. Il pourrait contenir quelques coquilles qui seront rapidement corrigées. Nous tenions à vous donner le plus d'information possible dès aujourd'hui et malgré la rapidité avec laquelle nous avons dû travailler, soyez assurés que vous pouvez vous fier à la qualité de ce travail et à la fiabilité des renseignements qui y sont contenus. Nous vous invitons d'ailleurs à communiquer avec nous si vous estimez que nous devons y ajouter des éléments. Nous sommes là pour vous aider et vous pouvez nous aider à le faire.

La Commission n'est pas désincarnée, elle ne travaille pas en vase clos; elle suit de très près le rythme d'évolution de la société québécoise et de son économie, dans un contexte international hautement compétitif. Son expertise doit être à la fine pointe des plus récents développements du droit et du monde du travail. Cette expertise ne peut prétendre atteindre ces standards que si elle est largement partagée et enrichie par ses partenaires. À cet égard, le comité consultatif des partenaires, créé par les récentes modifications législatives, sera un allié précieux dans l'instauration d'un dialogue fécond. Ce comité tiendra d'ailleurs sa première réunion, le 30 septembre prochain, amenant à une même table des représentants du monde patronal, du monde syndical et des groupes de femmes, tous nommés par décret gouvernemental. Les outils que nous utilisons — le Progiciel et les publications — seront d'ailleurs présentés au comité, qui nous aidera à les perfectionner.

La Commission est aussi investie d'un mandat décisionnel pour faire appliquer toutes les prescriptions de la Loi, en les interprétant de manière neutre et impartiale, et en imposant les mesures qu'elle juge indispensables à la réalisation de l'équité lorsque nécessaire. La Commission continuera de s'acquitter de cet autre volet de sa mission, avec toute la vigilance requise, en respectant scrupuleusement les règles d'équité procédurales et les droits de toutes les parties. Je me permets de souligner que la très grande majorité des employeurs appliquent les mesures déterminées et que seulement 10 % de nos décisions sont portées en appel devant la Commission des relations du travail.

CONCLUSION

Je conclurai en vous réitérant que la Commission est en mode service, en mode soutien, que nous œuvrons à simplifier nos processus, tout en insistant sur la compétence et la rigueur, dans le respect des parties et de leurs droits. Bref, nous sommes là, pour vous. À la mesure des moyens dont nous disposons, nous nous mettons à votre entière disposition pour répondre à vos questions, pour vous fournir les outils qui vous sont nécessaires pour respecter les obligations imposées par cette loi d'ordre public, incontournable, qui fait désormais partie de notre patrimoine.

L'équité salariale n'est pas qu'une préoccupation de féministes. Au-delà des mots, des processus et des recettes, l'équité salariale est une question de justice et c'est aussi une question de bon sens.

Des femmes payées équitablement sont en effet de meilleures employées, qui ont la conviction d'être reconnues à leur juste valeur, qui développent un plus grand sentiment d'appartenance et qui deviennent plus productives. Comme les hommes, les femmes seront nécessairement attirées par des employeurs qui leur consentiront une rémunération juste et équitable, elles choisiront d'aller travailler pour eux et avec eux. Dans un contexte démographique où la main-d'œuvre se raréfie dramatiquement dans certains domaines, c'est un atout non négligeable.

Des femmes payées équitablement sont moins pauvres et leurs familles et leurs enfants sont aussi moins pauvres. Voilà encore une valeur ajoutée pour la société en général en termes de coûts sociaux, de coûts de santé et de capacité collective de création de richesse. Comme le disait l'économiste Pierre Fortin dans une présentation qu'il faisait au personnel de la Commission en octobre 2008 : « L'équité salariale est créatrice de richesse, car elle incite plus de femmes à travailler ». Et j'ajouterai que des femmes qui reçoivent un meilleur salaire consomment davantage... ce qui ne peut certes pas nuire à l'ensemble de l'économie.

Je vous remercie.