

Congrès Monde des Femmes 2011

Présentation de la commissaire Carol Robertson, de la Commission de l'équité salariale

REMERCIEMENTS AUX ORGANISATRICES DU CONGRÈS MONDE DES FEMMES 2011

Mesdames,
Messieurs,

La Commission de l'équité tient à remercier chaleureusement les organisatrices de cette édition du Congrès Monde des Femmes 2011 de m'offrir l'occasion de vous présenter la Loi sur l'équité salariale.

Je suis très heureuse de partager avec vous les défis et les enjeux qui caractérisent l'application de cette loi unique.

Dans cette présentation, je ferai état des résultats obtenus dans son application. Je préciserai également les récents développements, confirmés par les modifications législatives du 28 mai 2009. Enfin, je rappellerai les rôles d'information, de formation, de soutien et décisionnel de la Commission auprès des employeurs et des travailleuses.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'équité salariale découle directement du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui doit se traduire dans toutes les sphères d'activité.

Au Québec, la Loi sur l'équité salariale s'inscrit dans le prolongement de la Charte des droits et libertés de la personne mise en vigueur en 1976, où s'inscrit le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe. L'objectif de la Loi est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des emplois féminins.

L'équité salariale, c'est attribuer à des emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des femmes un salaire égal à celui versé aux personnes qui occupent des d'emplois masculins de valeur équivalente, même si ces emplois sont différents.

Ainsi, l'objectif vise à comparer entre eux des emplois masculins et féminins pour lesquels on cherche à déterminer si la valeur est égale ou comparable à l'intérieur d'une entreprise ou d'une organisation de 10 personnes salariées ou plus.

Parce qu'elle a toutes les apparences de la normalité, on dit de la discrimination salariale fondée sur le sexe qu'elle est systémique et involontaire. En fait, elle est ancrée dans nos systèmes, car elle reflète nos préjugés sociaux. C'est pourquoi qu'elle s'est imbriquée dans nos habitudes et nos pratiques d'évaluation et de rémunération des emplois. C'est aussi pour cette raison qu'il fallait une loi pour

l'enrayer définitivement et nous obliger à modifier notre façon de voir le salariat féminin.

La Loi sur l'équité salariale a donc été adoptée le 21 novembre 1996 et elle est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. L'Assemblée nationale du Québec a adopté cette loi à l'unanimité.

La Loi sur l'équité salariale est :

- Une loi proactive, qui prescrit les moyens à utiliser afin de corriger la discrimination salariale fondée sur le sexe à l'égard des emplois féminins;
- D'ordre public. Il s'avère donc impossible de renoncer à son application et elle ne peut être négociée dans un contrat de travail ou une convention collective;
- Universelle. Dans toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus des secteurs privé, public et parapublic;
- Participative, avec l'implantation de comités d'équité salariale, dans certaines conditions, et, dans tous les cas, l'affichage obligatoire.

Concrètement, la Loi sur l'équité salariale exige que tous les employeurs dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, des secteurs public ou privé, procèdent à un exercice d'équité salariale pour s'assurer que les emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des femmes reçoivent le même salaire que les emplois occupés par des hommes si ces emplois ont une valeur équivalente dans l'entreprise, et ce, même si ces emplois sont différents.

Parce qu'elle impose une obligation, la Loi accorde un délai de 4 ans aux employeurs pour réaliser l'exercice d'équité salariale dans leur entreprise et impose une évaluation de son maintien tous les 5 ans.

Qu'est-ce que la Loi exige pour la réalisation d'un exercice d'équité salariale?

1. Identifier et regrouper les emplois par catégories d'emplois dans l'entreprise qui ont :
 - Des qualifications semblables;
 - Des fonctions ou des responsabilités semblables;
 - Une même rémunération.
2. Déterminer leur prédominance sexuelle, en fonction des critères définis par la Loi, soit :
 - Un stéréotype occupationnel, c'est-à-dire un emploi qui est couramment associé aux hommes ou aux femmes;

- Au moins 60 % des personnes qui occupent l'emploi sont du même sexe;
 - Un taux de représentation des femmes dans la catégorie d'emplois significatif par rapport à leur taux de présence dans l'entreprise;
 - L'évolution historique de la représentation des femmes et des hommes dans l'entreprise.
3. Évaluer les catégories d'emplois avec une même méthode conçue à partir des facteurs d'évaluation prévus dans la Loi. L'évaluation doit faire ressortir toutes les caractéristiques des emplois, tant féminins que masculins. Il s'agit d'une étape primordiale pour enrayer la discrimination systémique.
- Les qualifications requises;
 - Les responsabilités;
 - Les conditions de travail;
 - Les efforts requis par l'emploi.
4. Comparer les catégories d'emplois entre elles afin de vérifier s'il existe des écarts salariaux à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine.
5. Calculer et verser, le cas échéant, les ajustements salariaux pour atteindre l'équité salariale si des écarts sont constatés. On ne peut diminuer la rémunération d'une catégorie d'emploi pour atteindre l'équité salariale.

L'exercice d'équité salariale doit être fait pour tous les emplois à l'intérieur de chaque entreprise de 10 personnes salariées ou plus. Cependant, les obligations des employeurs sont modulées en fonction de la taille de l'entreprise : plus grande est la taille de cette dernière, plus grandes sont ses obligations.

Ce que je viens de vous expliquer, c'est l'application du principe de l'équité salariale, soit de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent, par opposition à celui de l'égalité salariale, qui impose qu'un homme et une femme qui font le même travail reçoivent le même salaire. Ces deux principes sont encore souvent confondus!

LE BILAN DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Un premier bilan en 2006

En 2006, 10 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, le ministre du Travail a déposé un rapport à l'Assemblée nationale faisant état des résultats de l'application de cette Loi. La loi l'exige.

Ce bilan démontrait que 50 % des entreprises assujetties à l'origine avaient respecté la Loi.

Voici quelques chiffres révélateurs :

- La Loi sur l'équité salariale vise environ 1 200 000 travailleuses;
- En 2006, l'on a estimé qu'environ 800 000 travailleuses avaient été couvertes par un exercice d'équité salariale et qu'environ 500 000 d'entre elles avaient obtenu un ajustement salarial;
- À ce moment, l'exercice restait à faire pour environ 400 000 travailleuses, et l'on peut penser qu'environ 115 000 d'entre elles pourraient bénéficier d'un ajustement salarial;
- Donc, une travailleuse sur deux, parmi toutes les travailleuses visées au départ, pourrait avoir droit à une correction salariale;
- L'ajustement salarial moyen identifié est de 6,5 %. Il varie entre 2 et 14,4 %, principalement pour le personnel de bureau.
- Parmi les entreprises qui avaient complété leur exercice en 2006 :
 - Une sur trois avait constaté des ajustements salariaux à payer;
 - L'impact de ces correctifs salariaux sur la masse salariale des entreprises était inférieur à 1,5 % dans 70 % des cas;
 - 82 % des employeurs ont déclaré avoir fait l'exercice parce qu'une loi les y obligeait.
- Toutefois, 43 % de ces employeurs ont constaté des retombées positives, soit :
 - Une amélioration du climat de travail;
 - Une amélioration de la productivité;
 - Une meilleure connaissance des emplois;
 - La mise en place ou la mise à jour d'une politique salariale structurée;
 - Un avantage concurrentiel indéniable dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre.
- En 2006, 1 entreprise sur 2 avait fait l'exercice d'équité salariale, toutes tailles confondues.

Ce bilan était-il satisfaisant? Non, parce que la Loi sur l'équité salariale est une loi d'ordre public qui n'était pas respectée par environ la moitié des employeurs assujettis.

Donc, il s'agit d'un résultat qui est loin d'être satisfaisant, mais qui peut s'expliquer par :

- L'incompréhension et la confusion des concepts entre l'équité salariale et l'égalité salariale;
- La discrimination systémique, qui est involontaire et inconsciente. La Commission doit faire comprendre aux employeurs qu'ils doivent cesser de faire ce qu'ils ne savent pas qu'ils font, et aux travailleuses que la valeur de leur travail est peut-être plus élevée que celle qui

apparaît sur leur chèque de paie et qu'elles ont un rôle à jouer dans l'application effective de cette Loi.

- Le fait qu'elle impose un changement de culture, parce que l'équité salariale oblige à faire une comparaison qu'on n'a pas l'habitude de faire, comme comparer des pommes et des oranges! Comme comparer les emplois de *secrétaire-réceptionniste* et de *chauffeur de camion* dans une entreprise de camionnage;
- Le fait qu'on ne modifie pas des pratiques de rémunération et d'évaluation des emplois centenaires en 15 ans.

Suivi du bilan : modifications à la Loi, entrées en vigueur le 28 mai 2009

À la suite de ce bilan, des consultations ont eu lieu et un consensus s'est imposé : la Loi devait être modifiée. Et elle le fut encore une fois à l'unanimité des voix à l'Assemblée nationale.

Voici les faits saillants de ces modifications, qui visent tous les employeurs :

- Nouveau délai de réalisation : les employeurs qui n'avaient pas fait ou n'avaient pas terminé leur exercice d'équité salariale et qui devaient l'avoir terminé dans les délais imposés par la Loi avaient jusqu'au 31 décembre 2010 pour le compléter. Un sursis leur a donc été accordé.
- Entreprises nouvellement assujetties : celles qui n'étaient pas assujetties à la Loi parce que leur entreprise comptait moins de 10 personnes salariées devaient recalculer la taille de leur entreprise, et ce, à partir de l'année civile 2008.
- Évaluation périodique obligatoire du maintien : les entreprises qui avaient terminé l'exercice dans les délais imposés par la Loi devaient réaliser la première évaluation du maintien de l'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2010, et par la suite, aux cinq ans.
- Reddition de compte : un règlement oblige désormais tous les employeurs dont l'entreprise compte 6 personnes salariées ou plus à produire annuellement une déclaration attestant la taille de l'entreprise et, s'ils sont assujettis à la Loi, attestant annuellement qu'elles ont ou non satisfait à leurs obligations en vertu de la Loi. Cette déclaration est en vigueur depuis le 1^{er} mars 2011 et poursuit essentiellement 3 objectifs, soit de sensibiliser les employeurs à leur responsabilité, mesurer le taux d'application de la Loi et baliser les interventions de la Commission.

LES RÔLES D'INFORMATION, DE FORMATION, DE SOUTIEN ET DÉCISIONNEL DE LA COMMISSION AUPRÈS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEUSES ET DES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES

La Commission est responsable de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. D'une part, elle soutient les employeurs afin qu'ils réalisent l'exercice et l'évaluation du maintien, obligations auxquelles ils sont tenus en vertu de la Loi. D'autre part, elle informe et sensibilise les personnes salariées de leurs droits et leurs recours en vertu de la Loi et fournit aux associations accréditées le support requis en vertu de la Loi.

Pour ce faire, la Commission produit différents types d'outils et livre des informations par divers moyens :

- Des sessions de formation gratuites d'une durée de 3 heures offertes par les experts de la Commission pour expliquer comment réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien. Depuis mai 2009, plus de 10 000 personnes ont participé à 320 sessions de formation offertes sur tout le territoire du Québec.
- Le Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien, qui permet de réaliser l'exercice à partir de l'outil développé par la Commission. Il peut être téléchargé à partir du site Web de la Commission, au www.ces.gouv.qc.ca.
- Le Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien, actualisé à la suite des modifications à la Loi en 2009. Il permet de tout connaître sur les droits et obligations des employeurs, des personnes salariées et des syndicats. Il est disponible sur notre site Web. Depuis septembre 2009, plus de 125 000 documents ont été distribués ou téléchargés.
- Un site Web mis à jour régulièrement.
- Une formation en ligne, disponible depuis juin 2010. Plus de 2 500 inscriptions ont été enregistrées à ce jour par des employeurs, des personnes salariées, des syndicats, des consultants, etc.
- Un service de renseignements de première ligne et d'assistance spécialisée, offert par des professionnels de la Commission pour accompagner et soutenir les employeurs, les travailleuses, les syndicats et les experts.

Afin de joindre les **employeurs et les travailleuses**, plusieurs moyens sont mobilisés depuis 2009 :

- Une large campagne d'information, pour amener les employeurs à comprendre leurs obligations et comment s'y conformer.
- Des tournées de la présidente et des commissaires sur les tribunes publiques nationales et régionales (chambres de commerce et associations d'employeurs, associations syndicales, mouvement des groupes de femmes, ordres professionnels, organismes gouvernementaux en lien avec les entreprises, etc.). Depuis mai 2009, 65 conférences ont permis de joindre 3 000 personnes et plus de 130 entrevues médiatiques ont été réalisées par la présidente.

- La publication d'articles dans les journaux et magazines, ainsi que de la publicité dans les médias écrits nationaux et régionaux, à la radio, en format vidéo et sur le Web.
- En janvier 2011, une vaste campagne de publicité pour les travailleuses a été entamée à la radio, à la télévision spécialisée, dans les médias écrits, sur le Web, dans les transports en commun, au moyen d'affichages dans des commerces, de même que la mise en ligne d'une page spécialement consacrée aux travailleuses sur le site Web de la Commission.

Précisons ici l'importance du délai du 30 mai 2011 pour les travailleuses :

- Entre le 1^{er} janvier et le 30 mai 2011, une travailleuse pouvait déposer une plainte à la Commission si elle croit que son droit à l'équité salariale n'a pas été respecté. Le formulaire de plainte est d'ailleurs en ligne depuis la mi-mai.

Si cette prétention s'avère fondée, elle peut récupérer tous les montants dus avec pleine rétroactivité, les intérêts au taux légal et une indemnité additionnelle.

Si une plainte est déposée après le 30 mai, l'ajustement salarial ne pourra rétroagir que sur les cinq dernières années.

- Le 8 mars, Journée internationale des femmes, un blitz de communication a également été organisé, avec la publication d'un article dans la *Gazette des femmes* et dans d'autres médias écrits, ainsi que des entrevues radiophoniques et télévisées.
- Depuis la mi-mai, un dernier blitz est entrepris pour joindre les travailleuses, particulièrement les non-syndiquées, avec la publication d'un article de magazine, des entrevues radiophoniques et télévisées, de la publicité dans les hebdomadaires régionaux et, dans certains secteurs ciblés de la région de Montréal, l'insertion de bloc-notes dans les publisacs. Ces outils ont été testés avec nos partenaires privilégiés.

Toutes ces actions ont porté ses fruits et ont suscité, surtout depuis le 1^{er} janvier 2011, plus de 33 000 demandes de renseignements généraux et 3 100 demandes d'assistance spécialisée et plus de 9 000 plaintes. Il y a donc beaucoup de mouvement sur le terrain.

LES DÉFIS ET LES ENJEUX QUI CARACTÉRISENT L'APPLICATION DE CETTE LOI UNIQUE

La Loi sur l'équité salariale est unique et, par conséquent, elle comporte ses défis et ses enjeux propres. La sensibilisation des employeurs et des travailleuses, surtout celles qui ne sont pas syndiquées, constitue un des défis importants pour la Commission et ses partenaires

Ce défi de la sensibilisation passe par celui de la compréhension du concept de la discrimination systémique fondée sur le sexe et son application concrète, c'est-à-dire rendre visible le travail féminin.

En plus de poursuivre le soutien qui leur est destiné, un des leviers auprès des employeurs consiste à miser sur les retombées positives de l'application de la Loi, constatées chez ceux qui ont réalisé l'exercice, comme :

- Un puissant facteur d'attraction et de rétention dans un contexte de décroissance de la main-d'œuvre;
- Un sentiment d'équité qui améliore la productivité;
- Une meilleure connaissance des emplois;
- Un outil de gestion des ressources humaines.

Les travailleuses non syndiquées, surtout si elles occupent des emplois plus ou moins spécialisés dans les entreprises, craignent souvent de poser des questions au sujet de l'équité salariale. On peut en dire autant des travailleuses immigrantes récentes.

- L'application de la Loi sur l'équité salariale est une responsabilité qui revient à l'employeur, mais les travailleuses doivent tout de même « veiller au grain », c'est-à-dire comprendre leurs droits et exercer leurs recours, le cas échéant.
- C'est la raison d'être de la section du site Web qui leur est consacrée, qui est mise à jour et enrichie régulièrement. Il comprend un formulaire en ligne, une formation en ligne spécifique pour les travailleuses, une vidéo et des dépliants.
- Toute demande est traitée de manière confidentielle à la Commission de l'équité salariale.

L'intensification des partenariats et de la concertation avec tous nos partenaires

Les partenaires de la Commission pour une meilleure application de la Loi sont :

- Les associations patronales;
- Les associations syndicales;
- Les groupes de femmes, particulièrement les groupes voués au travail des femmes (accès, réintégration et valorisation);
- Des ordres professionnels, des chercheuses, des ministères et des organismes gouvernementaux.

Ces partenariats permettent à la Commission :

- D'être bien conseillée dans le développement de ses outils et de ses actions sur le terrain;
- D'être appuyée lors de ses interventions;
- De compter sur un vaste réseau de relayeurs d'information.

Bref, la Commission ne peut travailler en vase clos. Outre le changement socio-économique qu'elle recèle, la Loi comporte aussi des aspects techniques que la Commission doit bien vulgariser. Elle le fait grâce à la collaboration de ces nombreux partenaires.

C'est la raison pour laquelle depuis plusieurs années, le Comité pour les travailleuses non syndiquées travaille avec la Commission. Également, depuis 2009, un Comité consultatif des partenaires a été institué. Il est composé de 10 représentants des associations patronales, syndicales et des groupes de femmes, présents pour soutenir la Commission dans l'application de la Loi.

Le traitement diligent des plaintes et des différends, la mise en place d'un nouveau programme de vérification et le recours à des poursuites pénales en cas de non-respect

Plaintes et différends

La Commission de l'équité salariale joue un rôle décisionnel assumé par la présidente et deux commissaires, neutres et impartiales.

La Commission détermine les mesures pour que la Loi soit appliquée en tout respect des règles d'équité procédurale. Toutes les décisions protègent l'identité des parties plaignantes.

Depuis janvier 2011, la Commission a mis en place un processus accéléré d'enquête et d'adoption de décision. Depuis 2001, plus de 5 000 décisions ont été rendues, mais le grand nombre de plaintes soumises ces derniers mois impose une lourde pression sur le service des enquêtes, qui agit en première étape. Précisons que ces enquêtes sont menées selon un mode non contradictoire. Les décisions sont disponibles sur les sites de la Commission de l'équité salariale, de SOQUIJ et de CANLII.

Redémarrage du programme de vérification

La Commission continue de miser sur l'accompagnement et le soutien aux entreprises. Elle possède en vertu de la Loi un pouvoir d'enquête à l'initiative.

Grâce à la Déclaration annuelle obligatoire en matière d'équité salariale depuis le 1^{er} mars 2011, la Commission pourra cibler ses interventions de vérification et ainsi agir plus efficacement. Rappelons que jusqu'à la modification de la Loi en 2009, les employeurs n'étaient tenus à aucune reddition de compte auprès de la Commission. Dorénavant, cela se fera par l'entremise d'une déclaration annuelle.

D'ici l'automne 2012, la Commission aura donc en main des données qui devraient lui permettre de poser un nouveau regard sur l'application de la Loi au Québec.

Poursuites pénales

La Commission entend utiliser les moyens dont elle dispose auprès des entreprises récalcitrantes, par l'imposition d'amendes et poursuites pénales.

De nouvelles entreprises assujetties

Au 1^{er} janvier 2014, tous les employeurs dont l'entreprise a compté 10 personnes salariées ou plus entre 2007 et 2008 devront avoir complété leur exercice. Selon des estimés établis en 2006, cela pourrait vouloir signifier qu'environ 10 000 nouvelles entreprises sont maintenant visées.

Un nouveau rapport faisant état de la mise en œuvre de la loi est prévu en 2019

Enfin, comme le prévoit la Loi sur l'équité salariale, au plus tard le 28 mai 2019, le ministre du Travail doit faire rapport au gouvernement sur la mise en œuvre de cette loi, sur l'opportunité de la maintenir ou de la modifier.

CONCLUSION

La Loi sur l'équité salariale, c'est la reconnaissance du travail féminin à sa juste valeur. Le respect de la Loi sur l'équité salariale est donc un des maillons de la chaîne menant à des emplois de qualité.

Aujourd'hui plus que jamais, l'égalité entre les sexes, et l'équité salariale qui en découle, sont intégrées dans nos valeurs collectives, dans le tissu social du Québec, qui ne tolère plus la discrimination, fut-elle involontaire.

Cette valeur que nous partageons doit s'incarner dans la vie de toutes les travailleuses du Québec et, je vous assure que la Commission de l'équité salariale met tout en œuvre pour soutenir les employeurs et les travailleuses afin que ce droit devienne un acquis dans la vie au travail.

Juillet 2011