

**10 ans de Loi sur l'équité salariale au Québec :  
Un héritage collectif à faire fructifier au bénéfice de toutes les  
travailleuses du Québec!**

**Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail sur le rapport du  
ministre du Travail « La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir »**

**Par Illusion-Emploi de l'Estrie**

**Sherbrooke  
24 Janvier 2008**

Notre organisme, Illusion-Emploi de l'Estrie, est un groupe de défense et de promotion des droits des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués. Nos interventions sont en lien avec les lois du travail et l'emploi. Les principes directeurs qui sous-tendent notre travail repose sur l'inclusion et l'égalité dans les lois du travail. Cela se traduit pour notre organisme par une constante préoccupation de l'amélioration des conditions de travail et des lois existantes afin de viser l'atteinte de nos objectifs.

Un fait incontestable et fortement documenté existe. Les femmes sont nettement désavantagées au niveau des conditions de travail et des salaires. L'adoption de la loi sur l'équité salariale a permis d'apporter les correctifs nécessaires qui s'imposaient et d'améliorer la situation de plusieurs d'entre elles, mais pas toutes! Toutes les exclusions qu'elles soient totales ou partielles, sont synonymes de discrimination, d'arbitraire et d'injustice.

Notre travail repose sur 3 axes soient la formation, la sensibilisation et l'action. Pour ce faire, nous multiplions les lieux pour être entendus. Nous vous présentons ce mémoire afin d'exposer notre point de vue au sujet des modalités d'application de la Loi sur l'équité salariale. La loi actuelle doit être bonifiée pour qu'elle réponde à la réalité du monde du travail de 2008 et mette fin à l'exclusion dont sont encore victimes certaines femmes.

**MÊME EMPLOI, MÊME CONDITIONS!**

**MÊME DROITS, MÊME PROTECTION!**

## Introduction

En novembre 2006, dix ans après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale (ci-après LÉS) le ministre du Travail a déposé, conformément à la Loi sur l'équité salariale, son rapport sur la mise en oeuvre de la Loi. Le rapport *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir* propose également des voies de développement.

Nous remercions la Commission de l'économie et du travail de son invitation. La défense des droits des femmes au travail en général et plus particulièrement leur droit à l'équité salariale font partie des valeurs sociales des Québécoises et des Québécois auxquelles nous adhérons.

Bien que nous soyons fières de célébrer les 10 ans de cette Loi parmi les plus progressistes en la matière, il importe cependant de rester lucides et réalistes puisqu'il est maintenant temps d'envisager son avenir.

Au-delà de la couverture médiatique entourant le règlement du secteur public et parapublic, qui pourrait nous porter à croire que l'équité salariale est une question réglée, le rapport du ministre du Travail nous ramène cependant à la réalité voulant qu'encore aujourd'hui, près de 50% des entreprises privées n'aient pas encore terminé leurs travaux et une bonne partie de celles-ci ne les ont même pas débutés. De plus, notre organisme se préoccupe grandement de certaines dispositions de la LÉS qui limitent son application dans les milieux non syndiqués. À ces employeurs, il est temps d'envoyer un message clair leur rappelant que l'équité salariale est un droit fondamental de toutes les travailleuses qu'ils se doivent de respecter.

## Liste des recommandations de notre organisme :

### Sur le rôle de la Commission de l'équité salariale auprès des non-syndiquées

**ATTENDU QUE** : la Loi sur l'équité salariale institue quatre régimes d'application distincts qui n'octroient pas les mêmes droits selon que les travailleuses soient syndiquées ou non et que cela affecte la capacité des travailleuses à jouir pleinement de leur droit en équité salariale, nous souhaitons :

- **Que la Commission continue son travail de collaboration avec des organismes en lien avec les travailleuses non syndiquées afin de les former à la LÉS.**
- **Qu'une structure d'appui indépendante soit créée afin de guider les travailleuses, de les aider à comprendre le programme d'équité salariale en vigueur chez leur employeur, et d'appuyer les salariées lorsqu'elles déposent une plainte à la CÉS.**
- **Que la Commission intensifie ses vérifications auprès des entreprises et des secteurs où se trouvent les travailleuses non syndiquées.**
- **Que les recommandations du Comité pour les travailleuses non syndiquées mis en place par la Commission soient intégrées dans le plan stratégique de la Commission de l'équité salariale.**

### Sur les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale

**ATTENDU QUE** : l'équité salariale n'est pas une simple norme du travail et que son application requière une approche et une expertise particulières comme celles développées par la Commission de l'équité salariale du Québec, nous demandons à ce que :

- **Que la Commission de l'équité salariale ainsi que ses responsabilités décisionnelles et administratives soient maintenues et que lui soient accordées les ressources nécessaires pour appuyer les entreprises dans leur démarche, pour vérifier les exercices et pour assurer que l'ensemble des travailleuses du Québec puisse enfin atteindre l'équité en matière salariale.**
- **Que la Commission continue et intensifie son programme de vérification auprès des entreprises.**
- **Que la Commission de l'équité salariale aie le droit d'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.**

#### Sur le maintien de l'équité salariale dans les entreprises

**ATTENDU QUE** : La Loi sur l'équité salariale (ci-après LÉS) ne prévoit aucun mécanisme pour assurer le maintien de l'équité salariale dans les entreprises après la démarche prévue à la Loi.

Nous appuyons les recommandations du CIAFT à l'effet :

→ **Que la Loi prévoit un examen périodique, à tous les 4 ans à compter de 2008, 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.**

→ **Que la Loi prévoit l'affichage du bilan de cet examen périodique et de son contenu.**

→ **Que la Loi prévoit la possibilité pour les personnes salariées et les associations accréditées de contester auprès de la Commission les résultats figurant à cet affichage dans les 120 jours suivant ce dernier.**

#### Sur les entreprises de 10 personnes salariées et plus toujours non assujetties à la LÉS

**ATTENDU QUE** : le droit à l'équité salariale est un droit fondamental et que la LÉS vise à rejoindre le plus de travailleuses possible, nous demandons :

→ **Que la Loi soit modifiée de façon à ce que les entreprises non assujetties qui maintiennent pendant un an une moyenne de 10 personnes salariées ou plus soient assujetties à la Loi le 21 novembre de l'année suivante.**

→ **Que la Loi précise qu'une entreprise dont la taille aurait changé depuis la fin de son exercice doit, pour le maintien de l'équité salariale, s'acquitter des obligations incombant à cette catégorie d'entreprise.**

#### Sur l'absence de reddition de comptes

**ATTENDU QUE** : l'application de la LÉS repose sur les employeurs et que les travailleuses non syndiquées n'ont que très peu de moyen pour surveiller la bonne application de la Loi au sein de leur entreprise, nous demandons :

→ **Que chaque entreprise soit tenue de faire parvenir à la Commission un rapport ou au moins une copie des affichages prévus à la Loi.**

→ **Que chaque employeur soit tenu d'acheminer systématiquement et personnellement, à chaque personne salariée, toutes les données nécessaires leur permettant de déterminer si leur droit à l'équité est bien respecté.**

#### Sur les affichages prévus à la LÉS

**ATTENDU QUE** : l'affichage est le seul mécanisme prévu à la LÉS visant à permettre aux travailleuses de surveiller l'application de la LÉS au sein de leur entreprise, nous demandons :

→ Que l'affichage dans les entreprises comptant entre 10 à 49 personnes salariées comprenne les mêmes informations que les deux affichages requis pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus, soit les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois, de leur comparaison, de l'estimation des écarts salariaux, du calcul des ajustements salariaux et des modalités de versement des ajustements salariaux.

→ Que la Loi précise que l'affichage doit être d'une durée minimum de 30 jours, peu importe la taille de l'entreprise.

#### Sur les programmes distincts

**ATTENDU QUE** : La Loi sur l'équité salariale permet l'établissement de programmes distincts et que ceux-ci sont susceptibles d'avoir des effets discriminatoires en vertu de la LÉS, nous demandons :

→ Que la Commission de l'équité salariale encadre davantage la question des programmes distincts.

→ Que la Commission de l'équité salariale aie un droit de regard sur les programmes distincts et qu'elle aie le pouvoir de déterminer si le ou les programme(s) distinct(s) en place ont des effets discriminatoires en vertu de la LÉS.