



RÉSEAU DES FEMMES PARLEMENTAIRES DES AMÉRIQUES

La loi sur l'équité salariale du Québec

Notes pour une allocution de Mme Danielle Doyer, députée de Matapédia, dans le cadre du Forum panaméricain « Citoyenneté intégrale des femmes pour la démocratie » de la Commission interaméricaine des femmes de l'Organisation des États américains

Santo Domingo, République Dominicaine

19 juillet 2012

1738 mots

Mesdames et Messieurs,

Il me fait grand plaisir d'intervenir aujourd'hui dans le cadre de ce panel afin de vous exposer les grandes lignes de la loi québécoise sur l'équité salariale en vigueur depuis 1996. Cette loi me semble un bon exemple de mesure législative qui a induit un impact significatif et concret dans la vie des femmes et qui contribue à leur autonomisation économique. Lorsqu'il est question de réformes législatives qui peuvent être mises sur pied pour favoriser une meilleure égalité entre les sexes, la reconnaissance juste et équitable du travail des femmes dans une loi est un pas qui doit être franchi. Il faut tout de suite comprendre que la notion d'équité salariale va au-delà du concept de « à travail égal, salaire égal », qui prévoit qu'un homme et une femme qui occupent la même fonction doivent être payés au même salaire. L'équité va plus loin en mettant de l'avant l'idée que les travailleuses peuvent exiger « un salaire égal pour un travail différent mais équivalent ». Je reviendrai sur cette notion un peu plus tard.

Je vous présenterai d'abord un bref survol de l'historique de la revendication pour l'équité salariale au Québec. Ensuite, je vous exposerai les principes sous-jacents à la loi ainsi que les mécanismes qu'elle a mis en place. Enfin, je vous donnerai des précisions sur la Commission sur l'équité salariale, l'organe en charge de la surveillance de l'application de la loi.

1. La route vers l'équité salariale au Québec

Au Québec, dès les années 1970, l'équité salariale fut considérée comme un droit fondamental par son inclusion dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne¹. Ainsi, il ne s'agit pas seulement d'une simple amélioration d'une condition de travail ou d'une norme à respecter, comme d'autres normes du travail². Toutefois, l'interdiction de la discrimination salariale comprise dans la Charte ne permettait pas d'obtenir des résultats satisfaisants en matière d'équité salariale et l'adoption de dispositions précises s'avérait nécessaire.

¹ *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, Article 19

² *L'équité salariale : un droit fondamental encore inachevé*, Mémoire présenté par Marie-Thérèse Chicha, Ester Déom et Hélène Lee-Gosselin sur le Rapport du ministre du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale (2006), 31 janvier 2008.

C'est vers la fin des années 1980 que le mouvement contre les discriminations salariales a pris une grande ampleur avec les revendications portées par la Coalition en faveur de l'équité salariale dont l'objectif était d'obtenir une loi proactive en matière d'équité salariale. En 1992, la Commission des droits de la personne a remis un rapport où elle a reconnu les limites de l'article 19 de la Charte québécoise pour corriger les iniquités salariales, surtout celles subies par les travailleuses non syndiquées. En 1995, la « Marche du pain et des roses » a soutenu la revendication d'une loi proactive alors qu'environ 850 femmes ont marché pendant dix jours pour neuf revendications à caractère économique. Les marcheuses rejoignirent un rassemblement de 15 000 personnes devant le parlement québécois.

La table était enfin mise pour l'adoption d'une loi contraignante pour les employeurs pour les inciter à agir pour garantir l'épanouissement des femmes sur le marché du travail et favoriser leur autonomisation économique.

2. La Loi sur l'équité salariale: dispositions et mécanismes

La Loi sur l'équité salariale a été adoptée à l'unanimité par les membres de l'Assemblée nationale en 1996. À sa base, elle reconnaît que, au-delà des choix individuels, il existe au sein même du marché du travail une sous-évaluation systémique des emplois majoritairement occupés par des femmes³. La Loi veut donc corriger cet état de choses en confirmant qu'une travailleuse doit recevoir le même salaire qu'un travailleur lorsque leurs emplois, bien que différents, sont de même valeur ou de valeur équivalente dans l'entreprise. Il est possible de savoir en quoi deux emplois non identiques peuvent être équivalents et pourquoi ils devraient recevoir un salaire égal lorsqu'on compare les emplois dans une démarche structurée de la manière indiquée dans la Loi.

De façon générale, la Loi cible tous les emplois associés aux femmes dans une entreprise parce que les caractéristiques de leur travail sont souvent ignorées ou sous-évaluées. Elle s'applique à toute

³ La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes. Les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe s'expliquent principalement par trois facteurs : Les stéréotypes et les préjugés sociaux, la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation des emplois féminins. (Source : *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en assurer le maintien*, Commission sur l'équité salariale, <http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/index.asp>)

entreprise du secteur privé, public ou parapublic qui compte 10 employés ou plus. De nature proactive, elle oblige le personnel de direction des entreprises à faire un exercice d'équité salariale. Elle précise ensuite les obligations auxquelles les chefs d'entreprise doivent se conformer pour atteindre l'équité.

L'exercice d'équité salariale par l'employeur consiste à identifier les catégories d'emplois et déterminer leur prédominance sexuelle, à comparer ces catégories et à estimer les écarts salariaux s'il y a eu lieu. L'employeur doit ensuite rendre publics les résultats obtenus et déterminer les modalités de versement des ajustements salariaux. Pour comparer les emplois, on mesure tous les aspects du travail à l'aide des facteurs suivants:

- les qualifications requises,
- les responsabilités assumées,
- les efforts requis,
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

À titre d'exemple, dans un hôtel, l'emploi féminin « femme de chambre » a été comparé à l'ensemble des emplois masculins de l'entreprise, et c'est l'emploi masculin « portier » qui est jugé équivalent. De même, dans une usine de matériaux de construction, à la suite de la comparaison, l'emploi féminin « secrétaire-réceptionniste » est jugé équivalent à l'emploi masculin « machiniste ».

Si la comparaison met en évidence que la rémunération des catégories féminines est inférieure à celle des catégories masculines de valeur comparable, des ajustements salariaux doivent être effectués pour les catégories féminines. Il est important de noter que la rémunération des personnes salariées qui occupent des emplois dans l'entreprise ne peut être diminuée pour corriger les écarts salariaux.

Après plus de dix ans de mise en application, il était temps de donner un second souffle à la Loi de 1996 et de renforcer certaines de ses dispositions. Ainsi la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale a été adoptée en mai 2009. Elle contient des nouvelles mesures dont :

- l'obligation pour tout employeur de produire une déclaration sur l'application de la loi dans son entreprise, dans les cas et selon les modalités fixés par règlement du ministre;
- la réalisation d'une évaluation quinquennale par l'employeur du maintien de l'équité salariale dans son entreprise;

- la mise en place d'un comité consultatif formé de représentants syndicaux et patronaux ayant pour mandat de se prononcer sur toute question lui étant soumise par le ministre du Travail ou par la Commission de l'équité salariale concernant la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale;
- un « resserrement des amendes » pour les entreprises qui ne se conforment pas à la Loi : les employeurs récalcitrants pourront être poursuivis par la Commission devant la Cour du Québec et se voir imposer des amendes pouvant varier entre 1000 \$ et 45 000 \$ en cas de récidive.

3. La commission de l'équité salariale un organisme qui veille au respect de la Loi

Mise en place à la suite de l'adoption de la loi en 1996, la Commission sur l'équité salariale est l'entité responsable de son application⁴. Elle doit surveiller l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties à cette Loi. Pour réaliser sa mission, la Commission s'est vu confier à la fois, les rôles décisionnel et de soutien pour favoriser l'atteinte de l'équité salariale au Québec. Elle a ainsi développé une expertise inhérente à un nouveau domaine de droit, situé au confluent des droits de la personne et des relations du travail.

Dans l'exercice de son rôle de soutien, notons entre autres que la Commission :

- diffuse de l'information sur la Loi et son application auprès des employeurs, des personnes salariées, des associations accréditées et du grand public;
- prête assistance aux employeurs dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise;
- développe et diffuse des outils pour faciliter la réalisation de l'équité salariale et son maintien, en concertation avec ses partenaires;

Dans son rôle décisionnel, notons entre autres que la Commission :

- surveille la réalisation des exercices d'équité salariale et veille à son maintien, une fois les exercices terminés;
- fait enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou à la suite d'un dépôt d'une plainte ou d'un différend;
- réalise des activités de vérification dans les entreprises;
- rend des décisions et détermine, s'il y a lieu, les mesures visant l'atteinte et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises, conformément aux dispositions de la Loi.

⁴ La mission et les membres, Commission de l'équité salariale, <http://www.ces.gouv.qc.ca/commission/mission.asp>.

Trois membres composent la Commission de l'équité salariale : une présidente et deux commissaires⁵. Ces membres sont nommées par le gouvernement pour des mandats d'au plus cinq ans, après une consultation d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, de personnes salariées et de femmes. Dès leur entrée en fonction, les membres assument leur rôle de manière neutre et impartiale en partageant l'objectif de l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises du Québec, conformément à la Loi. Pour ce faire, les membres occupent leur charge à temps plein et de manière exclusive pour la Commission.

CONCLUSION

En conclusion, permettez-moi de vous donner quelques chiffres qui illustrent les progrès accomplis grâce à la Loi sur l'équité salariale. En 2006 près de 22 000 entreprises sur les 45 000 assujetties à la Loi avaient complété leur exercice d'équité salariale. Nous savons aussi que de 2000 à 2010, l'écart entre le salaire horaire des femmes et des hommes a diminué de 4,6 % passant de 16,51 % à 11,93 %. Nous espérons que les nouvelles modifications apportées à la loi en 2009 vont accélérer cette progression pour arriver à une réelle équité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Je suis à votre disposition si vous souhaitez obtenir des précisions sur le sujet. Je vous remercie.

⁵ *Idem.*