

# LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE — 25 ANS —

ET PAS TOUTES SES

D E N T S



25 ans plus tard, l'application de la Loi sur l'équité salariale manque de mordant !



## LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

### Historique des recours et revendications principales de la CSQ concernant les modifications qui doivent être apportées à la Loi

#### Mise en contexte

Depuis la commission parlementaire de février 2019 portant sur la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*, la CSQ a fait des représentations auprès du gouvernement pour voir à améliorer la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après la « Loi »). Le gouvernement a apporté des modifications à la Loi. Certaines bonifications sont bénéfiques pour les femmes discriminées selon la Loi, mais d'autres sont encore plus discriminatoires ou encore insuffisantes. D'où notre slogan : « La *Loi sur l'équité salariale* manque de mordant ».

#### Bref historique / modifications législatives

De 1996 à 2009, la Loi prévoyait une obligation<sup>1</sup> pour les employeurs assujettis de maintenir, en continu, l'équité salariale au sein de leur entreprise. Cette section de la Loi comportait quatre articles<sup>2</sup> généraux.

En 2009, le législateur a introduit dans la Loi de nouvelles dispositions (le chapitre IV.1<sup>3</sup>) afin d'introduire l'évaluation du maintien de l'équité salariale. L'évaluation du maintien qui était jusque-là en continu devient alors périodique, soit à tous les cinq ans, appuyée par une obligation d'affichage avec l'information sur les droits des personnes salariées. Les ajustements salariaux deviennent eux aussi

<sup>1</sup> *Loi sur l'équité salariale* (2018). LQ, chapitre E-12.001, article 43, [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-12.001].

<sup>2</sup> *Loi sur l'équité salariale* (1996). Section V, Changement dans une entreprise et maintien de l'équité salariale, articles 40 à 43.

<sup>3</sup> *Loi sur l'équité salariale* (2018). LQ, chapitre E-12.001, articles 76.1 à 76.9, [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-12.001].

périodiques. Considérant les effets discriminatoires de ces nouvelles dispositions législatives, les syndicats ont alors déposé un recours en inconstitutionnalité. En 2018, finalement, après 9 ans de bataille juridique, la Cour suprême du Canada rend sa décision<sup>4</sup> historique.

La Cour suprême, à la majorité, a conclu que certains articles de la Loi applicables au maintien de l'équité salariale portaient atteinte au droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Tout d'abord, l'évaluation périodique du maintien, sans rétroactivité des ajustements salariaux à la date de l'événement créant l'écart salarial, perpétue le désavantage préexistant pour les femmes en matière d'équité salariale. Ensuite, les modalités d'affichage prévues à l'article 76.3 excluent des renseignements qui sont nécessaires à la compréhension de la démarche de l'employeur (notamment la date où les changements sont survenus), ce qui a pour effet de priver les personnes salariées et les organisations syndicales de l'information dont elles ont besoin pour contester efficacement les décisions prises par l'employeur, s'il y a lieu. Les personnes salariées se voient ainsi imposer le fardeau de demander des renseignements à l'employeur sur son évaluation du maintien de l'équité salariale, ce qui va à l'encontre d'une loi proactive. Rappelons ici que la *Loi sur l'équité salariale* est une loi proactive et elle exige de l'employeur de faire les démarches pour déterminer si le salaire des emplois à prédominance féminine est équitable ou non. Ces éléments ont pour effet de renforcer l'une des causes de l'iniquité salariale : l'inégalité du rapport de force entre les travailleuses et les employeurs. « *En tolérant les décisions des employeurs qui entraînent des iniquités pour les femmes, le législateur envoie le message selon lequel il ferme les yeux sur cette inégalité du rapport de force, perpétuant ainsi davantage le désavantage*<sup>5</sup>. »

En 2019, le ministre du Travail, Jean Boulet, présente le projet de loi n° 10 intitulé *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale* qui a été adopté en avril 2019.

À la suite de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la Loi, les syndicats déposent de nouveau un recours en inconstitutionnalité concernant certaines modifications apportées à la Loi, dont le concept d'organisation majoritaire ainsi que la somme forfaitaire.

## Rappel

La discrimination systémique est insidieuse et se retrouve dans divers milieux. Elle est le fruit de choix individuels et collectifs ancrés dans le fonctionnement de notre société. C'est donc dire qu'elle est complexe et qu'un encadrement légal est nécessaire pour l'identifier et la corriger. Au Québec, après de multiples batailles,

---

<sup>4</sup> Québec (*Procureure générale*) c. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464.

<sup>5</sup> Québec (*Procureure générale*) c. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464, par. 38.

dans les rues comme devant les tribunaux, et après de nombreuses représentations des organisations syndicales, nous avons, comme société, choisi de mettre en place une loi proactive qui impose que l'équité salariale, droit fondamental, soit non seulement atteinte, mais aussi maintenue.

Pourtant, à ce jour, il demeure des entreprises retardataires pour différentes raisons : soit elles n'ont pas réalisé l'équité salariale, soit elles n'ont pas réalisé leur maintien, ou encore, elles doivent apporter des correctifs aux travaux réalisés. Il ne suffit pas de réaffirmer la responsabilité des employeurs à la réalisation de l'équité salariale dans leur entreprise pour que cette forme d'équité devienne ancrée dans les pratiques de rémunération, dans nos façons de faire et, ultimement, dans le fonctionnement de notre société.

### **Revendication des modifications à la Loi**

Il faut après 25 ans de vie de la Loi que celle-ci ait du mordant pour les raisons suivantes :

- Contraindre davantage les entreprises retardataires et les employeurs qui ne versent pas les ajustements salariaux;
- Donner plus de pouvoir à la vice-présidence à l'équité salariale (*ci-après la « Commission »*). À titre d'exemple, le Chapitre V de la Loi illustre les fonctions et pouvoirs de la Commission. Certaines rédactions restreignent le pouvoir de la Commission d'intervenir de sa propre initiative afin que l'équité salariale soit atteinte, sans limiter ou restreindre le nombre d'années où les ajustements salariaux doivent être versés;
- Revoir le processus de conciliation, par exemple, en attribuant aux conciliateurs la responsabilité et l'obligation de faire respecter la Loi;
- Remplacer la somme forfaitaire par un ajustement salarial et ne pas permettre l'étalement des sommes dues, en plus d'ajouter des intérêts légaux à la date où elles doivent être versées;
- Imposer l'obligation de mettre en place un comité de maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises afin que les personnes salariées comprennent ce qui se fait dans l'entreprise en matière d'équité salariale, et ce, lorsque les personnes salariées souhaitent y participer;
- Le processus de comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine est éminemment complexe. La réalisation d'un système d'évaluation des emplois est centrale dans ce processus. C'est pourquoi, dans une entreprise donnée, nous croyons que cet outil d'évaluation doit demeurer le même pour les évaluations du maintien. Cependant, nous sommes conscientes que le marché du travail évolue et que l'outil d'évaluation des emplois peut également évoluer. Dans ce contexte, nous croyons nécessaire de spécifier dans la Loi qu'un changement survenant dans le processus d'évaluation doit être

partagé et accepté par les personnes salariées en comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale;

- Bonifier la DEMES, qui est un outil névralgique pour la Commission, afin de constater l'application de la Loi. Cependant, le contenu doit être bonifié dans le but d'outiller la Commission afin qu'elle soit en mesure de comprendre et d'analyser l'état d'application de la Loi;
- Les dernières modifications législatives ont apporté de nouveaux concepts comme ceux de « regroupement de plaintes » et « d'association accréditée représentant une majorité de salariés ». Selon nous, ces concepts vont à l'encontre du droit d'association et du droit individuel. Chaque association accréditée doit avoir le plein droit de faire les représentations nécessaires dans le but d'arriver à une entente concernant la correction de la discrimination salariale basée sur le sexe;
- Afin de faciliter l'identification des événements discriminatoires et de diminuer le fardeau financier des entreprises qui doivent corriger les écarts salariaux, il est nécessaire de réduire la périodicité à trois ans.

## Conclusion

Selon nous, il est primordial que la *Loi sur l'équité salariale* demeure. Cependant, comme illustré précédemment, il existe des contraintes majeures à son application. Les modifications apportées à la Loi doivent avoir un réel mordant afin de permettre l'atteinte de la rétribution équitable des personnes salariées occupant des emplois à prédominance féminine.

Nous avons conscience des grandes avancées réalisées depuis l'adoption de la Loi en 1996. Toutefois, il reste du chemin à parcourir. Le législateur a l'occasion d'envoyer un message clair aux entreprises assujetties à la Loi en mettant en place des mesures qui respecteront, entre autres, les enseignements de la Cour suprême et, surtout, qui permettront aux femmes de bénéficier d'un salaire équivalent à celui des hommes, et ce, avec l'octroi d'un ajustement salarial à la date de l'événement.

Si vous avez des questions ou désirez des précisions, nous vous invitons à votre syndicat pour en discuter.

*L'équipe de la CSQ*

