



Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail sur

**La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir - Rapport
du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur
l'équité salariale**

**Par le
Syndicat canadien de la fonction publique**

Montréal, le 5 février 2008

INTRODUCTION

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) représente au Québec près de 100 000 personnes salariées à l'emploi d'organismes parapublics et d'entreprises privées, notamment dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation, des universités, des municipalités, de l'hydro-électricité, du transport aérien et du transport terrestre, des communications, ainsi que dans les sociétés d'État.

Au Québec, le SCFP compte sur une équipe de six personnes spécialisées en évaluation des emplois et en équité salariale pour conseiller les syndicats affiliés et les comités d'équité salariale. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, au-delà de 200 programmes d'équité salariale ont été réalisés (ou sont en cours) dans les entreprises où le SCFP est présent, autant chez de petits employeurs que dans de grandes entreprises. Le SCFP a également participé au programme d'équité salariale visant les personnes salariées des secteurs de la santé et de l'éducation dont l'employeur est le Conseil du trésor.

En guise d'introduction à nos observations sur le Rapport du ministre du Travail sur la mise en oeuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, nous désirons rappeler que l'adoption de cette Loi par l'Assemblée nationale, à l'unanimité, correspondait ni plus ni moins à une promesse à l'endroit des femmes du Québec : la Loi devait faire en sorte que soient enrayerés les écarts salariaux entre emplois féminins et emplois masculins attribuables à la discrimination systémique dont les femmes sont victimes.

En effet, avec l'adoption de la Loi, on supprimait le recours pour discrimination salariale fondée sur le sexe autrefois énoncé à la *Charte des droits et libertés de la personne*, pour le remplacer par le régime proactif qui devait assurer le respect de cette composante du droit à l'égalité qu'est le droit à une rémunération exempte de discrimination.

La promesse a-t-elle été tenue?

Rappelons aussi que la promesse tenait également du compromis : quoiqu'on supprimait en date du 21 novembre 1997 le recours prévu à la *Charte*, la réparation du préjudice subi – à savoir la correction de la discrimination –, ne viendrait que partiellement avec les années (à compter du 21 novembre 2001), et ne permettrait aucune correction pour la discrimination passée.

Le compromis en valait-il la chandelle?

Si la Loi était bien appliquée dans les milieux de travail et bien respectée par les différents acteurs, il faudrait certainement répondre à cette question par l'affirmative. Cependant, les faiblesses de la Loi en ce qui concerne la vérification des exercices d'équité salariale et les recours disponibles aux travailleuses sèment un doute, en particulier pour celles qui ne sont pas représentées par un syndicat.

Dans les milieux de travail où des syndicats affiliés au SCFP sont présents, les personnes engagées dans la réalisation de l'équité salariale ont travaillé avec détermination et professionnalisme pour assurer que la Loi soit respectée, bien appliquée, et qu'elle livre les résultats escomptés. Nous vous présentons ici nos observations, basées sur l'expérience et l'expertise acquise depuis l'entrée en vigueur de la Loi.

L'état d'avancement des travaux

Au SCFP, nous avons probablement le plus grand bassin d'employeurs touchés par des événements qui ont entraîné des retards dans les travaux d'équité salariale. Le ministre en fait mention au chapitre 2 de son Rapport : la contestation du chapitre IX d'une part et d'autre part, l'adoption d'amendements législatifs concernant les fusions et défusions municipales, le « détachement » de sociétés d'État et de divers organismes de l'entreprise gouvernementale, ainsi que le chambardement des accréditations syndicales dans le secteur de la santé.

Ainsi, dans un très grand nombre d'entreprises, nous en sommes encore au cœur de la mise en œuvre de la Loi, soit la réalisation du programme d'équité salariale. Si on exclut les secteurs visés par le programme du Conseil du trésor, la majorité de nos membres n'ont pas encore eu droit à des ajustements salariaux.

Par contre, là où les travaux sont terminés, nous pouvons affirmer sans hésiter que tous les programmes d'équité salariale réalisés en comité ou conjointement avec le syndicat ont donné lieu à des correctifs salariaux. Ce constat permet d'affirmer que la discrimination systémique était bien présente dans les structures de rémunération chez les employeurs visés, et que la Loi a permis, enfin, d'y mettre un terme.

Certains programmes ont offert des correctifs impressionnants. Nous pensons, entre autres, aux brigadières scolaires qui ont vu leur rémunération corrigée de façon importante dans la plupart des milieux où elles oeuvrent. Les emplois de bureau, notamment de secrétariat, ont généralement été ajustés. Malheureusement, il est difficile d'offrir des statistiques fiables pour illustrer l'ampleur des correctifs au-delà des anecdotes. Des correctifs « moyens » ou des augmentations « moyennes » de la masse salariale d'un employeur ne présentent pas vraiment une information utile, tant qu'on ne connaît pas le détail de la proportion de femmes et de la ségrégation professionnelle dans l'entreprise.

À ce sujet, nous désirons formuler une mise en garde au sujet du bilan de l'état d'avancement des travaux présenté dans le rapport du ministre. Évidemment, faute d'obligation de rendre compte de la part des employeurs, il est impossible de tracer un portrait juste de la situation. Nous demeurons très sceptiques quant à l'utilisation de résultats de sondages pour faire ce bilan.

L'équité salariale comme composante du droit à l'égalité

Avec les développements jurisprudentiels récents, notamment suite au jugement Julien sur le chapitre IX de la Loi¹ et suite aux affaires *Terre-Neuve*² et *Air Canada*³, il ne fait plus de doute que le droit à l'équité salariale (ou le droit à une rémunération exempte de discrimination systémique fondée sur le sexe) est un droit fondamental. La *Loi sur l'équité salariale* est donc une loi qui vise la mise en œuvre d'un droit fondamental de la personne, et non d'une simple norme du travail ou d'une obligation administrative pour les employeurs. En fait, il s'agit d'une composante du droit à l'égalité des femmes en emploi.

Si cette affirmation ne porte plus à débat, ça n'a pas été toujours le cas, même après l'entrée en vigueur de la Loi. Par exemple, l'approche de la Commission de l'équité salariale à ses débuts, notamment sa gestion des dossiers sous le défunt chapitre IX, ne reflétait pas cette conception de l'équité salariale. La Commission et différents acteurs des relations de travail traitaient davantage l'équité salariale comme une obligation statutaire, imposée aux employeurs, de réaliser des programmes, plutôt qu'en fonction du droit des personnes salariées d'être rémunérées sans discrimination.

L'approche « droit fondamental » est différente en ce sens qu'elle implique que l'on considère la salariée comme titulaire d'un ensemble de droits corollaires : le droit d'être pleinement informée pour s'assurer que son droit à l'égalité est respecté et le droit d'intervenir comme partie dans toute procédure touchant l'équité salariale. Le respect du droit fondamental emporte aussi que l'équité salariale ne puisse être « négocié ».

Ceci nous amène à un constat par rapport à l'application de la Loi en milieu syndiqué : la conciliation des intérêts de négociation en relations de travail et le respect d'un droit fondamental a été, et continue d'être, difficile. Nous partageons à cet égard l'avis des professeurs Déom et Mercier énoncé dans leur article intitulé « L'équité salariale et les relations de travail : des logiques qui s'affrontent » (*Recherches féministes*, vol. 14, no1, 2001 : 49-61). Le constat a également été fait par Me Denis Bradet dans un texte préparé à l'occasion du Congrès des relations industrielles de l'Université Laval en mai dernier. Faut-il souligner que les mécanismes de la discrimination systémique ne disparaissent pas aux portes des organisations syndicales ?

Le fait que la Loi soit si intimement liée aux structures des relations de travail et de la représentation syndicale contribue au phénomène de la « négociation » de l'équité salariale et contribue également au fait que la Loi soit si mal adaptée aux besoins et aux caractéristiques de la main d'œuvre féminine non syndiquée.

¹ [2004] R.J.Q. 524

² *Terre-Neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E.*, 2004 CSC 66.

³ *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Itée*, 2006 CSC 1; voir également la reconnaissance par la CRT : *Beaulieu Canada et SAQ c. CES* (10 juillet 2006, 2006 QCCRT 0357; en révision judiciaire).

Au SCFP, en raison de notre longue expérience en évaluation des emplois mais aussi du fait, notamment, qu'une équipe de spécialistes offre de la formation et des conseils aux comités et syndicats affiliés, nous arrivons à éviter autant que possible les écueils liés aux impératifs des relations de travail en lien avec l'équité salariale. Cependant, ce n'est pas de tout repos et on peut imaginer que sans cet apport de spécialistes, il en serait tout autrement.

Une des difficultés rencontrées en lien avec les relations de travail a été la question des programmes distincts applicables aux salariés représentés par une association accréditée. Lors des travaux menant à l'adoption de la Loi, cette disposition (article 11) avait fait l'objet de critiques de la part du Conseil du statut de la femme et de la Commission des droits de la personne. Plusieurs auteurs ont aussi commenté dans le même sens.

Il va de soi qu'en raison du fait que la définition des unités de négociation reflète généralement la ségrégation professionnelle, le découpage de l'entreprise en programmes distincts compromet l'atteinte de l'équité salariale dans plusieurs milieux⁴. Dans certaines circonstances, notamment dans les très grandes entreprises, la possibilité de réaliser des programmes distincts facilite le processus, mais il en va autrement lorsque le découpage limite ou réduit sensiblement le bassin de comparateurs masculins. Or, nous avons pu constater un grand nombre de cas où le syndicat représentant une majorité d'emplois à prédominance masculine était sollicité (avec beaucoup d'insistance, et même parfois des promesses ou des récompenses...) pour qu'il formule une demande de programme distinct. Le tout ayant pour conséquence de compromettre l'atteinte de l'équité pour le groupe féminin restant, que ce groupe soit syndiqué ou non. Nous avons même vu des cas où l'employeur réalisait un programme à la demande de l'association accréditée, applicable à ses membres, mais laissait les non syndiquées en plan. La CES considère qu'elle n'a pas les données pour poser un diagnostic fiable à ce sujet. Nous ne pouvons pas non plus avoir cette prétention, mais il demeure que cela a posé des problèmes qui avaient pourtant été bien identifiés avant l'adoption de la Loi.

Nous sommes d'avis que la Commission devrait avoir le pouvoir, dans le cadre des dispositions régissant le maintien de l'équité salariale, d'exiger une comparaison des emplois entre les différents programmes d'une entreprise lorsqu'il lui apparaît *prima facie* que les programmes distincts ont un impact discriminatoire.

⁴ C'était justement l'objet des litiges dans les affaires *SAQ* et *Beaulieu Canada*, précitée, ainsi qu'*Air Canada*, précitée, note 3.

Une loi proactive, mais...

Malgré que la Loi soit proactive, qu'elle impose une démarche aux employeurs et instaure en quelque sorte un renversement du fardeau de preuve en matière de discrimination salariale, elle repose malheureusement sur un système d'autorégulation qui présuppose une réelle volonté de la part des employeurs de corriger les écarts salariaux discriminatoires.

Reddition de compte et accès aux informations

La Loi est conçue de façon telle que la vérification des démarches d'équité salariale réalisées par les employeurs ou les comités d'équité salariale est extrêmement limitée, en particulier en milieu non syndiqué. Le manque d'accès à l'information par les salariées est d'ailleurs souvent source de méfiance ou de scepticisme de leur part quant à la rigueur des travaux.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, où un programme d'équité salariale doit être réalisé par un comité d'équité salariale, la seule emprise des salariées sur le processus, outre leur participation au comité, est l'affichage des résultats. Aucun recours ne leur est disponible, sauf celui pour mauvaise foi du comité (article 15). La Loi tient pour acquis que la seule présence de représentants des salariés au comité d'équité salariale assurera le respect, par l'employeur, du droit à une rémunération exempte de discrimination.

En milieu non syndiqué, cette hypothèse relève presque de l'utopie. La complexité d'une démarche d'équité salariale, en particulier l'estimation des écarts salariaux, fait en sorte que le contrôle de la qualité du programme n'est pas à la portée des salariées, même membres du comité. La pratique a démontré que même les gestionnaires spécialisés en rémunération ne possédaient pas les compétences requises pour mener à terme un programme exempt de biais discriminatoire, et la grande majorité ont eu recours à des consultants externes. Les comités s'en remettent généralement à ces consultants qui reçoivent leur mandat de l'employeur. Il en faut peu pour que les résultats reflètent la volonté et le budget de l'employeur.

Il va de soi que la présence d'un syndicat et de ressources spécialisées à la disposition des représentantes des salariées fait toute la différence.

Par ailleurs, la Loi n'encadre pas suffisamment la diffusion des résultats. Au surplus, elle consacre indirectement la confidentialité des données ayant servi à l'établissement du programme. En pratique, la plupart du temps les employeurs et les comités ne divulguent pas la valeur des emplois ni la rémunération. L'affichage dévoile uniquement l'ajustement pour chaque catégorie d'emploi, en dollars ou en pourcentage. Puisqu'il est impossible pour une salariée de savoir si elle est toujours victime d'une discrimination salariale ou non, le respect de son droit devient aléatoire.

Évidemment, cette façon de procéder, qui semble autorisée par la Loi, est incompatible avec les impératifs liés au respect d'un droit fondamental.

Le rapport du ministre propose une piste de réflexion sur l'affichage qui est pertinente, mais insuffisante. La Loi devrait prévoir une obligation de divulgation beaucoup plus détaillée. Notamment, la valeur reconnue aux catégories d'emploi suite à l'exercice d'évaluation, devrait être précisée.

De plus, la Loi devrait prévoir expressément l'obligation de l'employeur de fournir, sur demande d'une association accréditée, les renseignements suivants : l'évaluation (la valeur en points) reconnue à chaque catégorie d'emploi masculine et à chaque catégorie féminine ainsi que la rémunération associée à chacune d'elles. Ces informations minimales sont essentielles pour apprécier simplement si la Loi a été respectée en ce qui concerne l'estimation des écarts salariaux. Elles sont également essentielles dans la phase de maintien de l'équité salariale, pour que l'association soit en mesure d'assumer sa propre obligation prévue à l'article 40.

Enfin, l'absence de recours pour les salariées lorsque le programme est réalisé en comité fragilise considérablement le contrôle de la qualité des résultats. Dans ce contexte, le fait que la Loi ne prévoit aucunement le dépôt des programmes auprès de la CES pour approbation constitue une lacune importante.

La formation des membres de comités

Trop souvent, la formation dispensée aux membres de comités est vraiment insuffisante, surtout en ce qui concerne les biais d'évaluation à caractère sexiste. Lorsque l'exercice n'est pas fait en comité, l'évaluation des emplois se fait généralement de façon à perpétuer la discrimination systémique car les gestionnaires chargés d'évaluer ne sont aucunement sensibilisés aux biais sexistes. C'est pourquoi, encore une fois, nous considérons que la formation dispensée par les organisations syndicales comme la nôtre aura été, et continue d'être, essentielle. La formation dispensée par le SCFP ne coûte rien aux employeurs ni à la Commission, mais est entièrement assumée par les personnes salariées, via leurs cotisations syndicales. Cet apport mérite d'être souligné.

Compétence d'enquête de la CES

En regard de ce qui précède, il devient impératif que la CES possède de larges pouvoirs d'enquête de sa propre initiative afin de mener un programme de vérification efficace.

Or, malgré des dispositions relativement claires de la Loi (articles 93, 6° et 106), le pouvoir d'intervention de la Commission est contesté par différents employeurs (notamment dans les dossiers *SAQ* et *Beaulieu Canada c. CES* (révision judiciaire d'une décision de la CRT : 2006 QCCRT 0357) et *Université McGill c. CRT* (demande

d'injonction pour empêcher la tenue d'une enquête : CSM 500-17-023666-046). Si les employeurs ont gain de cause de quelque façon, ces contestations sont très inquiétantes car elles mettent en péril le seul (petit) rempart qui assure le respect d'un droit fondamental, soit le pouvoir de vérification de la CES sur les programmes d'équité salariale.

Par ailleurs, comme le souligne le ministre au point 8.6 du rapport, l'intervention de la Commission à titre de partie à part entière devant la CRT a été contestée et cette question n'est pas résolue avec certitude. Cet enjeu de taille a été abordé dans plusieurs dossiers, dont le plus récent est l'affaire SAQ maintenant en révision judiciaire. Or, il est essentiel que la CES puisse intervenir devant la CRT : elle est l'organisme spécialisé qui peut éclairer le tribunal, mais aussi elle sera souvent la seule partie en mesure de défendre le respect de la Loi et du droit des salariées à une rémunération exempte de discrimination. En effet, les enquêtes de la CES seraient futiles si les mesures qu'elle détermine pour l'atteinte de l'équité pouvaient être contestées *ex parte* par les employeurs !

Intervention de la Commission en cas de litige

Notre expérience des services de la Commission lorsque surviennent des litiges en cours de réalisation de programmes est de trois ordres : l'assistance spécialisée, la médiation et le traitement des plaintes.

Le service d'assistance spécialisée est utile et apprécié, cependant il nous est arrivé d'obtenir des réponses différentes voire même contradictoires de la part de différents préposés, si les parties communiquaient séparément avec la Commission.

La médiation offerte par une personne spécialisée en équité salariale est un service qui doit être maintenu et même développé davantage par la Commission. Très souvent les litiges surviennent lorsque l'une des parties a une mauvaise compréhension de la Loi et des éléments d'une démarche exempte de discrimination. La médiation par une personne spécialisée permet souvent de clarifier cette compréhension et de mettre fin au litige.

Enfin, en regard du traitement des plaintes, nous considérons que la Commission doit voir sérieusement à réduire les délais. Ces délais sont trop élevés et constituent un grave frein à la réalisation efficace des programmes.

L'avenir : le maintien de l'équité salariale

Le ministre propose des pistes de réflexion pour mieux encadrer les obligations relatives au maintien de l'équité salariale. Cet encadrement est essentiel.

Autant la Loi devait avoir un caractère proactif, autant les dispositions concernant le maintien de l'équité salariale équivalent ni plus ni moins au système en vigueur sous la *Charte* : une plainte est nécessaire pour assurer le respect du droit à une rémunération exempte de discrimination.

Dans l'état actuel des choses, gérer le maintien de l'équité salariale est un casse-tête pour les employeurs (qui désirent respecter la Loi) et pour les syndicats, en particulier lorsque le programme d'équité salariale couvre l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise et qu'il existe plusieurs unités d'accréditation. À notre avis, l'obligation d'assurer le maintien de l'équité salariale au jour le jour, sans périodicité, est vouée à l'échec. Le maintien de l'équité salariale demeurera aléatoire et dépendra essentiellement de la volonté et des ressources qui y seront consacrées par les organisations syndicales.

À cet égard, nous considérons que l'obligation de maintenir l'équité salariale doit être détachée du renouvellement des conventions collectives. En effet, nous recherchons constamment à détacher l'équité salariale de la négociation collective parce que la négociation (en termes de « give and take ») est incompatible avec le respect d'un droit fondamental. On ne peut sacrifier le droit à l'égalité des femmes pour améliorer d'autres conditions de travail. L'histoire a largement démontré que si les opérations de maintien de l'équité et de négociation des conventions demeurent intimement liées, le droit à l'équité salariale cèdera le pas à d'autres considérations.

Lier maintien de l'équité et négociation signifie entre autres :

- un casse-tête lorsque les conventions collectives n'ont pas les mêmes dates d'expiration
- le maintien de la responsabilité syndicale pour la discrimination salariale, ce qui est en pratique impossible à appliquer (comment condamner un syndicat pour la discrimination salariale : on ferait payer les membres pour la discrimination qu'elles ont subie, alors que l'employeur se verrait consentir un rabais sur sa main d'œuvre s'il a discriminé conjointement avec ses représentants?)
- la position intenable du syndicat en négociation lorsque l'employeur propose des conditions de travail avantageuses pour la majorité des membres, mais qui ne respectent pas les obligations de maintien de l'équité salariale
- le message lancé : l'équité salariale est négociable.

Présentement, il est très difficile pour un syndicat de défendre le droit au maintien de l'équité salariale lorsqu'il peut être tenu co-responsable avec l'employeur. Ainsi, il peut

se trouver « obligé » de refuser des offres intéressantes qui ne respectent pas le maintien de l'équité, ce qui est très difficile en pratique ou alors, il doit prendre le risque d'accepter l'offre et de déposer une plainte par la suite tout en sachant qu'il a engagé sa responsabilité.

À notre avis, la périodicité règle le problème : les parties devront s'assurer que les changements survenus dans l'entreprise n'ont pas recréé d'écart salariaux discriminatoires, et ce, en fonction d'une périodicité donnée; il appartiendra alors entièrement à l'employeur de corriger ces nouveaux écarts salariaux s'il y a lieu. Il s'agit alors d'une simple « actualisation » du programme déjà réalisé. Si ce programme est caduc en raison de changements majeurs, il faudra en réaliser un nouveau (cette éventualité est déjà prévue dans la Loi).

Nous considérons donc que la Loi devrait être amendée pour prévoir un régime complet relatif au maintien de l'équité salariale.

Les dispositions devraient prévoir :

1. un examen périodique des changements survenus dans l'entreprise; ainsi, à la date retenue pour cet examen :
 - les catégories d'emploi créées depuis 2001 devraient être évaluées à l'aide du plan initialement retenu
 - les catégories d'emploi ayant connu des changements significatifs devraient être réévaluées
 - une nouvelle estimation des écarts salariaux devrait être réalisée et les ajustements requis pour maintenir l'équité salariale devraient être apportés à la rémunération des emplois féminins s'il y a lieu
 - si les outils d'évaluation retenus dans le cadre de l'exercice initial ne sont plus adéquats, un nouveau programme devrait être mis en place
2. la participation des personnes salariées :
 - l'examen périodique devrait avoir lieu avec la participation des personnes salariées c'est-à-dire en comité conjoint, et ce, peu importe la taille de l'entreprise
3. une divulgation complète de la démarche et des résultats :
 - les résultats devraient être divulgués de façon complète et détaillée, et les personnes salariées devraient être avisées personnellement de l'affichage, par voie électronique ou par un avis écrit transmis avec un bulletin de paie
 - le contenu de l'affichage devrait être réglementé pour assurer que les salariées aient accès à toute l'information leur permettant d'évaluer si leur droit à la non-discrimination est respecté

4. la transmission d'un rapport à la CES si la démarche est réalisée par l'employeur seul

Nous sommes complètement en désaccord avec la période de prescription suggérée dans le rapport du ministre. Celle-ci est assurément trop courte pour ce qui est du respect d'un droit fondamental. De plus, cette prescription suppose que les salariées prennent connaissance de l'affichage au moment où il a lieu, et que toute l'information utile à la compréhension de la démarche se trouve dans cet affichage. Qu'en est-il d'une personne embauchée après la période d'affichage?

Les entreprises du Québec sont assujetties à bon nombre d'obligations dont les périodes de prescription sont beaucoup plus longues que 120 jours (obligations fiscales, retenues à la source, prescription civile en matière de contrats commerciaux, etc.) Aucun argument sérieux ne justifie que la prescription soit si courte pour ce qui est du respect d'un droit fondamental.

Conclusion

En conclusion, nous insistons de nouveau sur le caractère fondamental du droit à l'équité salariale, à titre de composante du droit à l'égalité des femmes en emploi.

Depuis sa création, la Commission a évolué et son rôle est devenu plus pertinent qu'il ne l'a été au début de son existence. Plusieurs ont déjà fait ce constat : les débuts de la CES ont été difficiles et elle a fait l'objet de beaucoup de critiques. Nous avons pu constater des réajustements suite à l'entrée en fonction d'une nouvelle présidente, puis de nouvelles commissaires, également suite au jugement de la Cour supérieure invalidant le chapitre IX.

Nous considérons que la CES est maintenant dans la bonne voie et qu'elle doit continuer à intensifier ses efforts pour rejoindre les femmes non syndiquées et faire enquête dans le cadre de son programme de vérification.

Pour ce qui est des milieux syndiqués, nous croyons que la Commission est consciente de l'apport des organisations syndicales et que, dans cette perspective, elle doit continuer d'offrir son soutien via des orientations claires, son service de médiation et un traitement plus rapide des plaintes. Ses services spécialisés nous apparaissent essentiels, et nous ne voyons pas en quoi les employeurs, les femmes et les organisations syndicales seraient mieux servies si ces fonctions étaient abolies, modifiées ou transférées à d'autres organismes.

Enfin, nous sommes d'avis que des ajustements peuvent être apportés à la Loi pour l'actualiser et mieux encadrer la phase du maintien dans laquelle les entreprises du Québec s'engagent maintenant.

Résumé des recommandations

Nous recommandons d'amender la Loi pour énoncer plus clairement que le pouvoir de la Commission, notamment dans le cadre des dispositions régissant le maintien de l'équité salariale, d'exiger une comparaison des emplois entre les différents programmes d'une entreprise lorsqu'il lui apparaît *prima facie* que les programmes distincts ont un impact discriminatoire.

Nous recommandons que la Loi soit amendée afin de prévoir une obligation de divulgation beaucoup plus détaillée. Notamment, la valeur reconnue aux catégories d'emploi suite à l'exercice d'évaluation, devrait être précisée. De plus, la Loi devrait prévoir expressément l'obligation de l'employeur de fournir, sur demande d'une association accréditée, les renseignements suivants: l'évaluation (la valeur en points) reconnue à chaque catégorie d'emploi masculine et à chaque catégorie féminine ainsi que la rémunération associée à chacune d'elles. Ces informations minimales sont essentielles pour apprécier simplement si la Loi a été respectée en ce qui concerne l'estimation des écarts salariaux. Elles sont essentielles dans la phase de maintien de l'équité salariale, pour que l'association soit en mesure d'assumer sa propre obligation prévue à l'article 40.

En regard du pouvoir d'enquête de l'initiative de la Commission, nous recommandons de confirmer son statut de partie à part entière devant la Commission des relations de travail dans tout dossier, que ce soit une demande portée devant la CRT par l'employeur, par la Commission ou par la partie plaignante. Également, le statut de partie devrait être reconnu aux associations accréditées qui représentent des personnes assujetties au programme en cause.

Nous recommandons que la Loi soit amendée pour prévoir un régime complet relatif au maintien de l'équité salariale. Les dispositions devraient prévoir :

1. un examen périodique des changements survenus dans l'entreprise; ainsi, à la date retenue pour cet examen :
 - les catégories d'emploi créées depuis 2001 devraient être évaluées à l'aide du plan initialement retenu
 - les catégories d'emplois ayant connu des changements significatifs devraient être réévaluées
 - une nouvelle estimation des écarts salariaux devrait être réalisée et les ajustements requis pour maintenir l'équité salariale devraient être apportés à la rémunération des emplois féminins s'il y a lieu
 - si les outils d'évaluation retenus dans le cadre de l'exercice initial ne sont plus adéquats, un nouveau programme devrait être mis en place

2. la participation des personnes salariées :

- l'examen périodique devrait avoir lieu avec la participation des personnes salariées, c'est-à-dire en comité conjoint, et ce, peu importe la taille de l'entreprise

3. une divulgation complète de la démarche et des résultats :

- les résultats devraient être divulgués de façon complète et détaillée, et les personnes salariées devraient être avisées personnellement de l'affichage, par voie électronique ou par un avis écrit transmis avec un bulletin de paie
- le contenu de l'affichage devrait être réglementé pour assurer que les salariées aient accès à toute l'information leur permettant d'évaluer si leur droit à la non-discrimination est respecté

4. la transmission d'un rapport à la CES si la démarche est réalisée par l'employeur seul

La période de prescription des recours associés à ces nouvelles dispositions devrait courir du moment de la connaissance des manquements par la personne plaignante. Cette prescription ne devrait pas être inférieure à un (1) an.

En conclusion, nous insistons de nouveau sur le caractère fondamental du droit à l'équité salariale, à titre de composante du droit à l'égalité des femmes en emploi. À cet égard, pour assurer le respect de ce droit, nous recommandons d'allouer davantage de ressources à la Commission afin qu'elle assume plus efficacement son rôle de vérification auprès des employeurs et qu'elle réduise les délais de traitement des plaintes.