Regards sur le travail
Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail
Volume 7, n° 2 – Hiver 2011

Chroniques des partenaires

L'équité salariale : droits et responsabilités des travailleuses

Commission de l'équité salariale
Par Jean Dion*

Adoptée en novembre 1996, la Loi sur l'équité salariale oblige les employeurs québécois à verser aux personnes qui occupent des emplois traditionnellement féminins la même rémunération que celle versée aux personnes qui occupent des emplois traditionnellement masculins de valeur équivalente, dans une même entreprise. Pour ce faire, les employeurs doivent réaliser un exercice d'équité salariale comprenant plusieurs étapes.

L'avènement de la Loi a créé un contexte favorable au respect du droit à l'équité salariale, tel que reconnu dans la Charte des droits et libertés de la personne, en édictant les obligations des employeurs et en précisant les droits accordés aux travailleuses dans le cadre du processus de réalisation.

Au-delà des multiples activités destinées à informer les travailleuses de leurs droits, la Commission de l'équité salariale a toujours eu pour préoccupation d'examiner les retombées de la Loi auprès de cette clientèle. Comment la Loi est-elle perçue? Quel degré de compréhension les travailleuses ont-elles du concept d'équité salariale? Quels sont les facteurs favorisant ou restreignant l'exercice des droits des travailleuses? Ce sont là autant de questions qui ont amené la Commission à explorer la réalité des femmes sur le marché du travail en ce qui a trait à l'équité salariale.

Des droits qui incitent à l'action

En adoptant la Loi sur l'équité salariale à l'unanimité, l'Assemblée nationale a voulu faire en sorte que la participation des travailleuses soit intégrée au processus.

Ainsi, la Loi leur accorde les droits suivants :

- Participer à l'exercice d'équité salariale, plus particulièrement à l'étape de l'évaluation des emplois, en fournissant à l'employeur l'information nécessaire à la production de descriptions d'emplois lui permettant de tenir compte de tous les aspects du travail des travailleuses.

---

* Jean Dion est conseiller en communication au Service des communications de la Commission de l'équité salariale.

- Participer au comité d'équité salariale que doivent mettre en place les entreprises de 100 personnes salariées ou plus pour réaliser leur exercice d'équité salariale.
- Formuler des commentaires et des questions à l'employeur à la suite des affichages obligatoires prévus par la Loi.
- Obtenir un versement rétroactif des ajustements salariaux à la date à laquelle l'exercice aurait dû être terminé.
- Déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale lorsque l'employeur est en infraction vis-à-vis la Loi.

Cette définition des droits des travailleuses démontre que la Loi leur accorde une place importante dans la démarche d'équité salariale et que l'employeur peut tirer profit de leur contribution. Elle a prévalu durant treize ans, jusqu'à ce que le législateur procède à des modifications importantes à la Loi.

Effets des modifications à la Loi

En mai 2009, l'Assemblée nationale a adopté la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale qui assouplit certaines dispositions législatives et apporte un encadrement plus rigoureux aux obligations des employeurs et aux droits des travailleuses.

Le 31 décembre 2010 est le nouveau délai accordé aux employeurs pour réaliser leur exercice ou assurer le maintien de l'équité salariale. Il s'agit du changement principal de la loi modifiée. Mais cette loi a aussi eu une incidence immédiate sur les recours pouvant être exercés par les travailleuses.

Pendant une période de 19 mois (de juin 2009 à décembre 2010), soit de l'adoption de la loi modifiée à l'expiration du nouveau délai, aucune plainte provenant des travailleuses, ou des organisations syndicales, n'a pu être déposée à la Commission de l'équité salariale pour le motif qu'un employeur n'a pas réalisé ou maintenu l'équité salariale.

Pour l'ensemble des travailleuses du Québec, le dépôt d'une plainte pour non réalisation ou non maintien de l'équité salariale n'est possible que depuis le 1er janvier 2011.

La loi modifiée a aussi eu une influence sur le paiement rétroactif des sommes dues aux travailleuses à l'issue d'un exercice d'équité salariale. Alors que, avec la loi de 1996, les ajustements salariaux déterminés par un exercice d'équité salariale étaient rétroactifs à la date à laquelle l'exercice devait être terminé, initialement le 21 novembre 2001, la loi modifiée limite à cinq ans antérieurs au dépôt de la plainte le versement des ajustements salariaux, et autres indemnités, pour les plaintes déposées après le 30 mai 2011. À compter du 1er janvier 2011, toutes les travailleuses du Québec ont donc cinq mois pour bénéficier pleinement de l'équité salariale, sans quoi le délai de rétroactivité est limité à cinq ans.

Conditions préalables à l'exercice des droits

Faire connaître les droits énoncés dans la loi de 1996 et les changements apportés par la loi modifiée a représenté et représente encore un défi important pour la Commission. Ses observations sur le terrain lui ont permis de constater que les travailleuses ne constituaient pas un bloc homogène et que l'exercice de leurs droits dépendait de plusieurs facteurs.

D'abord, il ressort que les travailleuses connaissent les mêmes difficultés que l'ensemble de la population quant à la compréhension de l'équité salariale : comment, dans un atelier de réparations, une secrétaire pourrait-elle recevoir le même salaire qu'un mécanicien? La confusion avec la notion d'égalité salariale persiste également.

La compréhension du concept d'équité salariale et la connaissance, même superficielle, de la Loi sont des conditions essentielles à l'exercice des droits des travailleuses. Or, l'accueil et l'attention accordés aux dispositions de la Loi dépendent en grande partie du degré d'intérêt manifesté pour les questions de droit et les normes liées au monde du travail. Dans d'autres cas, les travailleuses adoptent une attitude passive dans l'attente d'ajustements salariaux relevant uniquement, selon leur perception, de l'action de l'employeur. Cependant, un autre facteur inhérent au marché du travail exerce également une influence sur le degré de connaissance et de compréhension de l'équité et la capacité des travailleuses à aller de l'avant : leur appartenance ou non à une association accréditée.

Syndiquées ou non syndiquées : deux mondes en équité salariale

Le marché du travail québécois compte 1 642 000 travailleuses[1], dont 39,1 %[2] sont représentées par une organisation syndicale.

Dans les milieux syndiqués, les travailleuses peuvent compter sur un mouvement collectif au fait des obligations légales dans le monde du travail. Elles ont également accès à des ressources et des outils pour acquérir les connaissances nécessaires au suivi d'un processus d'équité salariale.

Il en va tout autrement dans les entreprises où les travailleuses ne peuvent compter sur aucune structure représentative. Lorsqu'un exercice d'équité salariale est en cours de réalisation dans leur entreprise, il leur est plus difficile de suivre son déroulement et de s'assurer que celui-ci respecte la Loi et élimine effectivement des écarts salariaux discriminatoires. Par contre, lorsque la Loi n'est pas respectée, les travailleuses non syndiquées qui désirent déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale se trouvent dans une situation potentiellement délicate.

Mais la véritable difficulté pour ces travailleuses se situe d'abord avant toute démarche.

1. Institut de la statistique du Québec (2010). *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2009.* Québec, p.44.
2. Institut de la statistique du Québec (2010). Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 2001-2009. *Annuaire québécois des statistiques du travail*, *6*(1), Québec, p.98.

Dans les milieux non syndiqués, le risque est réel pour que les travailleuses ne connaissent pas toutes la Loi et que leur intérêt pour l'équité salariale ne soit pas nécessairement assuré, dans un contexte où il arrive parfois que même l'égalité salariale, principe reconnu depuis longtemps, ne soit pas toujours respectée.

Parmi les travailleuses non syndiquées, on observe également certains groupes qui connaissent un statut encore plus précaire en ce sens qu'ils vivent une double discrimination sur le marché du travail. Ces groupes sont principalement constitués de femmes ayant immigré récemment ou appartenant à des communautés culturelles dont les membres travaillent majoritairement dans des ghettos d'emploi où les salaires sont traditionnellement bas, tels que certaines industries manufacturières, le travail ménager et les soins de la personne. Pour ces travailleuses, l'équité salariale demeure le plus souvent une inconnue et une cible inaccessible.

L'ensemble des travailleuses du Québec représente donc une mosaïque de statuts particuliers pour lesquels la Loi sur l'équité salariale n'a ni la même visibilité, ni la même rigueur dans son application.

Des responsabilités pour les travailleuses

En faisant des travailleuses une force proactive dans l'atteinte de l'équité salariale, la Loi a prévu que celles-ci assument leur part de responsabilités dans le processus. Les premières bénéficiaires de l'élimination des écarts salariaux ont le devoir de s'approprier la Loi et de s'engager à exercer une surveillance de leur milieu de travail, de manière à pouvoir exercer leurs droits légitimes.

Qu'elles soient syndiquées ou non, les travailleuses doivent se montrer sensibles aux sources d'information toujours actives afin de se familiariser avec les principes qui guident la Loi et les obligations auxquelles doivent se conformer les employeurs. Il leur revient également de considérer de façon complète et à leur juste valeur les tâches liées à leur emploi afin de guider leur employeur dans l'évaluation des emplois. Elles doivent participer activement aux exercices d'équité salariale, qui leur offrent une occasion de faire entendre leur voix.

Leur responsabilisation fait aussi en sorte que, en l'absence d'un exercice ou du maintien de l'équité salariale leur permettant de récupérer les sommes qui leur sont dues, les travailleuses se doivent d'exercer leur droit de déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale. Il leur faut toutefois exercer ce droit avant le 31 mai 2011, sans quoi elles ne pourront pas profiter pleinement de l'équité salariale.