



**Projet de règlement sur l'équité salariale
dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance
masculine : Commentaires et recommandations**

**Mémoire conjoint présenté par
le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
(CIAFT)
et la Fédération des femmes du Québec
(FFQ)**

**Montréal
novembre 2004**

Introduction

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail lutte pour le respect du droit à l'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées depuis près de vingt ans. La Fédération des femmes du Québec lutte pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de toutes les femmes au Québec et s'est longtemps préoccupée de l'équité salariale au Québec. La situation des travailleuses dans des entreprises sans comparateur masculin pose des défis particuliers à la réalisation de l'équité salariale selon la *Loi sur l'équité salariale* et nous sommes contentes que la Commission de l'équité salariale ait enfin émis un règlement sur cette question huit ans après l'adoption de la loi.

Ce règlement touchera un éventail important de travailleuses dans des emplois féminins dans des secteurs qui constituent des ghettos d'emplois féminins parmi les plus isolés et donc des secteurs où la discrimination salariale est encore plus résistante aux lois et aux recours qui visent à l'enrayer.

Contexte

Actuellement, la situation des travailleuses non syndiquées par rapport au respect de leur droit à l'équité salariale est très problématique. Tout d'abord, la grande majorité des travailleuses non syndiquées ne connaissent pas ou ne comprennent pas le contenu de la LÉS et donc elles ne peuvent pas jouer le rôle de vérification prévu dans la LÉS. La notion de comparateur masculin est d'ailleurs encore plus complexe et la possibilité que les travailleuses non syndiquées la comprennent vraiment et surtout qu'elles puissent jouer un rôle de vérification est illusoire.

De plus, ces travailleuses n'ont pas accès aux ressources d'information et d'expertise nécessaires pour défendre leurs droits. Étant donné leur situation plus vulnérable par rapport à leur sécurité d'emploi, elles peuvent difficilement revendiquer le respect de leurs droits sans peur de représailles. Ainsi, elles adoptent souvent une attitude de non résistance face aux actions discriminatoires de leur employeur.

Enfin, selon la LÉS le régime d'équité salariale dans les entreprises non syndiquées de moins de 100 personnes est entièrement contrôlé par l'employeur ce qui lui confère un très grand pouvoir pour s'assurer qu'il n'y ait pas d'ajustement salarial à faire à la fin du processus, si c'est cela qu'il désire.

Voilà pourquoi nous pensons que la situation déjà problématique des travailleuses non syndiquées est encore plus difficile avec ce règlement à cause de la complexité de la démarche et le manque total de contrôle exercé par la Commission de l'équité salariale. Seul un rôle très actif de la Commission pour vérifier les démarches des entreprises pourra créer un contexte qui assurera que l'équité salariale devienne une réalité pour les travailleuses non syndiquées dans des entreprises sans comparateur masculin.

Par ailleurs, nous comprenons le souci de la simplicité visé par la Commission dans l'élaboration de ce règlement. Nous pensons toutefois que la démarche ne peut pas être simplifiée à ce point sans devenir simpliste et peu utile. Nous pensons que la démarche suggérée peut être bonifiée à plusieurs niveaux sans qu'elle ne devienne trop difficile pour les entreprises concernées.

Choix des comparateurs et description des fonctions

Dans une petite entreprise, étant donné le nombre très restreint d'emplois à comparer, il est souvent difficile d'utiliser la méthode globale pour l'estimation des écarts salariaux; le calcul des ajustements salariaux est alors effectué sur une base individuelle. Il est souhaitable lorsque nous utilisons la méthode de comparaison par paire de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine à des catégories à prédominance masculine dont la valeur en points est la plus près possible de celle des emplois féminins.

Dans son règlement, il est préférable que la Commission établisse des catégories d'emplois masculins types comparables aux catégories d'emplois féminins existant dans l'entreprise. Par exemple, pour une maison d'hébergement où on trouve une directrice, une secrétaire et dix intervenantes, il faudrait pouvoir établir trois emplois masculins comparables, un de direction, un de personnel de bureau, et un professionnel.

Nous recommandons que la Commission permette une démarche en équité salariale où l'entreprise détermine elle-même les comparateurs masculins « naturels » types dans son secteur, à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où un tel programme a déjà été complété, tel que décrit dans l'article 114 de la LÉS. Les emplois masculins types identifiés par la Commission ne devraient être utilisés qu'à titre supplétif lorsque l'entreprise n'a pu trouver dans une entreprise de son secteur des comparateurs masculins.

Le fait de donner deux emplois masculins arbitraires que l'entreprise doit évaluer et auxquels elle doit ensuite attribuer un salaire crée une situation qui ne favorise pas nécessairement la réalisation de l'équité salariale. Le choix du préposé à la maintenance nous semble hautement problématique. Comme d'autres l'ont déjà observé, il s'agit d'un emploi très « mou » en ce sens que sa rémunération varie énormément. De plus, la description de fonctions, qui est plus que sommaire, laisse entendre des compétences significatives en plomberie, en électricité ainsi que dans d'autres domaines spécialisés tout en étant considéré comme préposé ou concierge. Ainsi, il n'y a rien qui empêche un employeur d'accorder une valeur en points relativement importante à l'emploi tout en lui accordant le salaire minimum.

Nous suggérons que pour chacun des emplois types masculins suggérés par la Commission, que la description de fonction corresponde à ce que la Commission suggère dans ces autres documents sur l'équité salariale, c'est-à-dire, « La comparaison de vos catégories d'emplois sera plus aisée et susceptible d'être davantage exempte de discrimination si vous connaissez et comprenez bien toutes les facettes des différents emplois dans votre entreprise et si l'information que vous possédez à cet égard est complète et à jour. Dans le cas contraire, vous voudrez probablement recueillir l'information manquante. » La Commission doit donner l'exemple en fournissant des descriptions de fonctions pertinentes et détaillées. Nous suggérons fortement que les descriptions fournies par la Commission soient détaillées selon les quatre facteurs retenus dans la LÉS.

De plus, il faut que la Commission identifie plus de deux emplois types comme comparateur externe. Nous suggérons, par exemple, que l'emploi de technicien en informatique fasse partie des emplois types. Étant donné l'omniprésence de l'informatique dans nos milieux de travail, il est difficile d'entrevoir un milieu de travail qui ne pourrait pas imaginer la présence d'un technicien en informatique dans l'entreprise.

Détermination de la rémunération

La détermination de la rémunération pour les emplois masculins types constitue un élément clé de la démarche et un défi de taille. Elle constitue également le plus grand enjeu pour les travailleuses. Le règlement précise que l'employeur doit prendre en considération la taille de l'entreprise, son secteur d'activité et sa région, mais il ne mentionne pas que les comparaisons de rémunération puissent être faites avec des entreprises qui ont des emplois similaires dans un secteur d'activité ou une région différentes. De plus, le règlement n'identifie aucune source de références en matière de rémunération. Le manque total de balises sur cet aspect de la démarche nous inquiète grandement : Il n'y a rien qui empêche un employeur de mettre le préposé à la maintenance au salaire minimum (tout en lui accordant une valeur d'emploi élevée) et le contremaître au 166 % du salaire minimum. En effet, nous pensons qu'en absence de balises, le réflexe de plusieurs employeurs sera de choisir des taux de salaires qui lui assureront des ajustements nuls ou minimes. À notre avis, c'est l'effet pervers le plus grave qu'il puisse y avoir avec ce règlement.

Nous suggérons fortement que la Commission de l'équité salariale préconise une approche sectorielle auprès des entreprises où les emplois types sont déterminés en fonction des emplois féminins existant et que la Commission fournisse des sources d'information sur la rémunération détaillées selon un éventail de secteurs d'activité. La Commission doit colliger et mettre à la disposition des employeurs et des travailleuses toutes les données sur la rémunération nécessaires pour estimer correctement les écarts salariaux.

L'affichage

Les travailleuses non syndiquées ne connaissent pas le contenu de la *Loi sur l'équité salariale* et l'immense majorité ne savent pas que leur employeur a l'obligation de réaliser l'équité salariale et d'afficher les résultats de sa démarche. La notion de comparateur externe ainsi que la mécanique pour faire une comparaison valable entre des catégories d'emplois féminins et un comparateur externe sont tellement loin des connaissances des travailleuses non syndiquées qu'il est irréaliste de présumer qu'elles sont en mesure de jouer un rôle significatif de vérification lors de l'affichage. La Commission doit émettre des balises très claires sur l'information à afficher sur les comparateurs externes pour permettre aux travailleuses de contacter la Commission de l'équité salariale pour savoir si la démarche est conforme à la Loi sur l'équité salariale.

La Vérification

Nos recommandations par rapport à l'affichage soulignent l'importance de la vérification des démarches par la Commission, si nous voulons que ce règlement permette aux travailleuses non syndiquées dans des entreprises sans comparateur masculin de profiter de la Loi sur l'équité salariale au même titre que les autres travailleuses. Il est essentiel que la Commission de l'équité salariale priorise ces entreprises dans son programme de vérification.

Les délais

Comme d'autres intervenant-e-s l'ont souligné, ce règlement est émis huit ans après l'adoption de la LÉS. L'article 38 de la LÉS accorde un autre deux ans pour compléter leur démarche quand les ajustements salariaux auraient normalement été dus au 21 novembre 2001. Ce qui veut dire que les travailleuses dans des entreprises sans comparateur masculin auront attendu plus de sept ans plus que les autres travailleuses pour bénéficier pleinement de la LÉS. Il serait souhaitable que la Commission incite les entreprises visées par le règlement à ne pas étaler les versements d'ajustement salarial.

Recommandations

Que la Commission permette une démarche en équité salariale où l'entreprise détermine elle-même les comparateurs masculins « naturels » types dans son secteur, à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où un tel programme a déjà été complété, tel que décrit dans l'article 114 de la LÉS.

Que les emplois masculins types identifiés par la Commission ne soient utilisés qu'à titre supplétif lorsque l'entreprise n'a pu trouver dans une entreprise de son secteur des comparateurs masculins.

Que la Commission donne l'exemple en fournissant des descriptions de fonctions pertinentes et détaillées et que les descriptions fournies par la Commission soient détaillées selon les quatre facteurs retenus dans la LÉS.

Que la Commission identifie plus de deux emplois types comme comparateur externe, dont au moins un emploi de technicien.

Que la Commission de l'équité salariale préconise une approche sectorielle auprès des entreprises où les emplois types sont déterminés en fonction des emplois féminins existant et que la Commission fournisse des sources d'information sur la rémunération détaillées selon un éventail de secteurs d'activité.

Que la Commission émette des balises très claires sur l'information à afficher sur les comparateurs externes pour permettre aux travailleuses de contacter la Commission de l'équité salariale pour savoir si la démarche est conforme à la Loi sur l'équité salariale.

Que la Commission de l'équité salariale priorise les entreprises visées par le règlement dans son programme de vérification.

Que la Commission incite les entreprises visées par le règlement à ne pas étaler les versements d'ajustement salarial.