

DES EMPLOYEURS DU QUÉBEC DEVRONT FAIRE MIEUX EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE

Revue internationale sur le travail et la société

Auteur : Jean-Claude Bernatchez

Année : 2018

Volume : 1

Numéro : 2

Pages : 13-15

Lien vers la Revue :

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=280

Sujet : Équité salariale

Au Québec la Loi sur l'équité salariale s'applique dans toute entreprise qui compte dix salariés ou plus quel que soit son secteur d'activité. La Cour suprême a rendu récemment deux Arrêts relatifs à la loi précitée. Le premier Arrêt, concernant le personnel de la santé, considère discriminatoire certaines dispositions de la Loi québécoise sur l'équité salariale¹. Les Services de santé devront faire un meilleur suivi de l'équité salariale. Le second Arrêt, concernant les éducatrices en garderie, accepte la méthode appliquée par les entreprises en garderie en matière d'équité salariale².

En 1996, le Gouvernement du Québec promulgue la Loi sur l'équité salariale dans le but de mettre fin aux écarts de rémunérations entre les métiers exercés majoritairement par des femmes en les comparant à des métiers équivalents qui sont exercés majoritairement par des hommes; la comparaison devant être faite au moyen d'un plan d'évaluation des emplois.

En 2009, l'État modifie la Loi sur l'équité salariale pour faciliter la tâche aux entreprises. Dorénavant, les employeurs pourront réévaluer l'équité salariale à chaque période de cinq ans au lieu de le faire d'une manière continue. À l'époque, moins de la moitié des employeurs parvenaient à se conformer à la loi. Cela n'est pas admissible, selon la Cour suprême du Canada. « *Le régime, en privilégiant les employeurs, renforce l'un des facteurs-*

clés de l'iniquité salariale : l'inégalité du rapport de force entre les employeurs et les travailleuses », dans une décision partagée 6 contre 3.

Mais faire de l'équité salariale peut s'avérer complexe. Au fond, c'est attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes, un salaire égal à celui des emplois d'une valeur équivalente qui ont été traditionnellement occupés par des hommes. Par conséquent, cela dépasse le stricte principe du « salaire égal pour un travail égal » car même si les emplois sont différents, l'important est qu'ils soient d'une valeur comparable dans l'entreprise.

Il lui faudra d'abord composer un comité d'équité salariale. Puis, identifier les catégories d'emplois afin de déterminer leur prédominance sexuelle de telle sorte à pouvoir les comparer. Dès lors, il pourra estimer les écarts salariaux et afficher les résultats. Rendu là, il lui faudra maintenir l'équité salariale. En clair, ce n'est pas un processus qu'un employeur peut faire une fois pour toutes. Finalement, l'employeur devra communiquer sa déclaration en matière d'équité salariale.

La Cour suprême conclut que les délais qui sont prévus à l'article 38 de la Loi sur l'équité salariale, qui autorisent une réévaluation de ladite équité essentiellement à chaque période de cinq ans, viole le sens qu'il faut accorder à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés libellé ainsi : « *La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques* ».

L'application de la Loi sur l'équité salariale postule la présence d'un comparateur masculin. Le fait qu'il n'y a pas allongé la démarche d'équité salariale. C'était la situation dans les garderies. Dans ce cas, les femmes ont dû attendre six ans de plus que leurs collègues des milieux de travail mixtes pour obtenir l'équité salariale. Dans ce cas, la Cour suprême évalue qu'il y a eu violation des droits des éducatrices de garderie au sens de la

Charte des droits et libertés mais que ladite violation est justifiée. En effet, le long délai mis par les employeurs pour réaliser l'équité salariale, en l'occurrence six ans, visait à trouver la bonne solution à un contexte particulier. Selon la Cour « *il s'agissait d'une question complexe qui commandait d'importantes recherches et analyses. Par conséquent, même en violation de la Charte des droits et libertés, la démarche des employeurs de garderies était raisonnable* ».

La Cour suprême oblige les services de santé à faire preuve davantage de diligence en effectuant un suivi annuel de l'équité salariale plutôt que quinquennal. Ainsi, les personnes concernées pourront bénéficier des avantages de la loi et obtenir au besoin réparation financière en temps opportun. Par ailleurs la Cour accepte des délais plus longs dans la situation où il n'y a pas, dans l'entreprise, d'emplois à prédominance masculine susceptibles de permettre une comparaison comme c'est le cas dans les garderies. Dès lors, l'estimation de la rémunération de la catégorie d'emplois à prédominance féminine doit alors être établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche, ce qui peut s'avérer une activité complexe et laborieuse. En somme, c'est une victoire pour les femmes œuvrant dans le secteur de la santé qui fait logiquement jurisprudence pour les autres entreprises québécoises en situation comparable mais il s'agit d'une défaite pour celles qui travaillent en garderie.

¹ Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (2018) CSC, 17, 2018-05-10. Centrale des syndicats du Québec c. (Procureure générale) (2018) CSC 18, 2018-05-10

² Centrale des syndicats du Québec c Québec (Procureure générale) (2018) CSC 18, 2018-05-10