

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Absence de moyens ou de volonté?

Maricarmen
Merino-Beaudoin

Les fonctionnaires fédérales viennent de gagner la bataille de l'équité salariale. Au Québec, une loi sur l'équité salariale est en vigueur depuis un an. Mais le travail, au ralenti, de la Commission chargée de son application suscite la controverse.

«**N**ous ne pouvons pas culpabiliser la Commission de l'équité salariale de faire des erreurs, puisqu'elle n'a posé aucun acte.» Jeannine David-McNeil, professeure de l'École des Hautes Études Commerciales (HÉC), résume ainsi l'opinion de plusieurs à l'égard de la situation stagnante dans laquelle patauge cette commission depuis un an.

D'après la titulaire de l'Institut d'économie appliquée des HÉC, l'information et la formation nécessaires pour interpréter et appliquer la Loi se font attendre. L'information circulant actuellement (20 900 brochures et dépliants) ne concerne que le rôle et les fonctions de la Commission. Elle constate que la grande majorité des avocats-es en droit du travail ne connaissent même pas la Loi. Les femmes non-syndiquées sont tout particulièrement affectées par ces retards parce que le défaut d'un employeur de se conformer au principe de l'équité salariale ne pourra être examiné par la Commission que s'il y a plainte des travailleuses discriminées.

«*Sans information, comment pourront-elles se plaindre si elles ne connaissent pas les moyens à leur portée? Comment les femmes comprendront-elles les données affichées par leur employeur?*», se demande Thérèse Sainte-Marie, de la Coalition en faveur de l'équité salariale. Le manque d'information pose un problème surtout dans le milieu non-syndiqué, où travaillent près de 70% de la main-d'oeuvre féminine, soit plus d'un demi million de femmes.

Claudette Carbonneau, vice-présidente de la CSN, affirme que les objectifs de la Loi et le contexte où

elle a été adoptée étaient clairs. Même si les représentants-es des employeurs-es ont tout fait pour l'édenter. C'est peut-être cela qui explique l'excessive prudence avec laquelle la Commission avance. «*La Commission ne doit pas avoir peur de susciter une controverse dans l'application d'une Loi votée à l'unanimité*», souligne Thérèse Sainte-Marie. La présidente de la Commission, Jocelyne Olivier, rétorque que «*l'objectif est de réaliser l'équité salariale et d'éviter les contestations inutiles. Nous allons travailler avec la plus grande sécurité possible, afin de ne pas entraîner des contestations qui puissent paralyser l'exercice*».

LA LOI ET SES TROUS

Des définitions incomplètes ouvrent la porte à des difficultés d'interprétation et d'application de la Loi. D'après Diane Sabourin, ex-assesseure au Tribunal des droits de la personne, les notions d'employeur, de salarié, de travailleur autonome, d'entreprise et d'établissement ne sont pas claires et cela peut restreindre l'étendue du programme d'équité salariale.

Par exemple, le-la travailleur-se autonome n'est pas considéré-e par la Loi de l'équité salariale, même si aux fins de l'application de la Loi sur les accidents du travail, cette personne est considérée comme salariée. Alors, laquelle des deux notions faut-il appliquer?

Selon madame Sabourin, «*un employeur peut avoir intérêt à contourner l'application de certaines lois en matière d'emploi afin de se soustraire au paiement d'avantages marginaux et d'autres coûts associés au statut de salarié. Cette pratique s'est notamment développée avec le télé-travail*».

Bien que critique face à ce qui a été fait jusqu'à date, Jeannine David-McNeil croit que la Commission de l'équité salariale peut se reprendre, mais qu'elle doit se dépêcher. D'après elle, ce ne sont pas les moyens qui manquent, mais peut-être la volonté. 