

2002 sera-t-elle l'année des règlements de comptes de l'équité salariale? Après des décennies de lutte, les femmes réclament «l'équité maintenant». Elles croyaient avoir gagné, mais le dossier s'enlise. Il manque la volonté du gouvernement pour réaliser ce choix de société et une Commission de l'équité salariale qui fasse respecter l'esprit de la loi. Survol d'un dossier épineux qui sent... le sapin.

PAR JULIE ROY

ÉQUITÉ SALARIALE LE RÉGLEMENT DU COMPTE

LE 21 NOVEMBRE 2001 devait être une date historique pour les Québécoises. Ce jour-là, le gouvernement et 35 000 entreprises québécoises de 10 employés et plus devaient mettre fin à toute discrimination salariale basée sur le sexe. Cette discrimination était illégale depuis l'adoption de la Charte québécoise des droits et libertés, en 1975.

La Charte obligeait à de longues et coûteuses poursuites juridiques. La loi sur l'équité devait faciliter l'exercice de ce droit fondamental pour les femmes et les hommes sous-payés pour l'unique raison qu'ils occupent des emplois à prédominance féminine. Les employeurs devaient ajuster les rémunérations, en vertu de la loi sur l'équité salariale adoptée en 1996, et verser des compensations dont le paiement doit être complété au plus tard en 2005.

La Loi distingue deux catégories d'employeurs : ceux sensés avoir entrepris un processus d'équité avant 1996 et les autres. Pour ces derniers, la Commission de l'équité salariale (CÉS) rapporte que 80% avaient terminé, le 21 novembre, l'exercice permettant de réajuster les écarts salariaux. Il est toutefois impossible de vérifier les données de la CÉS, car elle renvoie toute demande de ren-

seignements à la Commission d'accès à l'information. Celle-ci, à la demande des entreprises, doit taire leur nom et toute information à caractère financier. On ne peut donc savoir le nombre de travailleuses concernées, ni les sommes d'argent en jeu. On ne sait pas non plus si le processus a été conduit avec la même rigueur dans toutes les 28 000 entreprises qui ont respecté l'échéance du 21 novembre.

Voie de contournement

Les autres employeurs, sensés avoir commencé un processus d'équité salariale avant 1996, ont profité d'un trou dans la loi. Le chapitre IX a ouvert une voie de contournement si vaste qu'elle a permis au Conseil du trésor lui-même, et à 119 autres entreprises, parmi les plus importants employeurs au Québec, de s'y engouffrer. Dans 85% des cas, la CÉS a accepté les rapports des employeurs, «sans même avoir vérifié auprès des travailleuses et des syndicats» si un processus valide avait été entamé, dénonce Suzanne Amiot, vice-présidente de la FTQ.

Le chapitre IX concerne 347 000 employés du secteur public, dont 215 000 travailleuses, et 62 000 du secteur privé, dont 32 000 femmes. Outre le Conseil du trésor, la

Fédération des caisses Desjardins du Québec (36 000 employés), des universités, (Montréal, Laval, Sherbrooke, Concordia, Polytechnique), des collèges, se sont prévalus du chapitre IX.

Chez Desjardins, la direction a fait valoir un processus d'équité entrepris en 1989. Résultat : seulement 3% des employés dans des catégories d'emplois à prédominance féminine ont eu droit à un ajustement salarial. André Chapleau, le directeur des relations de presse chez Desjardins, a expliqué qu'il n'y avait pour ainsi dire pas d'iniquité salariale chez Desjardins. Selon d'autres sources, murmurer «équité salariale» chez le plus gros employeur privé du Québec risque de provoquer «des haut-le-cœur chez les filles».

La présidente de la Commission, Me Jocelyne Olivier, avait la latitude d'entériner les évaluations des employeurs. En accordant sa bénédiction à la grande majorité, sans avoir entendu les représentations syndicales, elle a provoqué la judiciarisation (sic) du processus, accusent les syndicats, ce que la Loi visait justement à éviter. Soixante-sept recours ont été introduits devant les tribunaux, concernant 17 employeurs. Ces causes pourraient prendre des années à être

entendues. La constitutionnalité même du chapitre IX est contestée.

«Ajouter l'insulte à l'injure»

«Le pire, dans tout cela, c'est que les tribunaux pourraient fort bien nous retourner devant la Commission en lui indiquant de réévaluer les dossiers. C'est une hypothèse plausible. Ce serait vraiment ajouter l'insulte à l'injure, pour toutes les femmes», a commenté la 1^{re} vice-présidente de la CSN, Claudette Carbonneau. Celle-ci n'avait pas de mots assez durs pour qualifier la situation : «Comme cafouillage, je n'ai jamais vu une commission en accumuler autant en si peu de temps.» De plus, la Commission devait promouvoir la loi auprès des entreprises et «elle ne l'a même pas fait», dénonce Mme Carbonneau. «D'ailleurs, nous voulons décerner à la Commission le prix "Minceur", pour avoir réussi à se cacher entre le mur et la peinture durant cinq ans. Faut le faire!».

Carole Gingras, directrice du service de la condition féminine de la FTQ, dénonce aussi le manque de leadership de la CÉS et sa lenteur : «En septembre 2000, nous commençons à peine à savoir qui s'était prévalu du chapitre IX et nous recevons encore de nouveaux rapports jusque tard en novem-

bre 2001.» Pourtant, les entreprises avaient déposé leurs dossiers à la Commission dès novembre 1997. Surtout, rapporte Carole Gingras, «la Commission ne précise pas les motifs de ses décisions et elle ne se prononce pas non plus sur le maintien de l'équité salariale. Il faudra voir comment on fera pour

«La Commission applique mal la loi. C'est emmerdant, parce qu'elle était précisément là pour ça.»

assurer le maintien de l'équité, surtout dans les cas qui sont devant les tribunaux». Louise Chabot, 3^e vice-présidente de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), déplore aussi «qu'il n'y ait pas plus de transparence et de droit de parole pour les syndicats quant aux décisions de la Commission».

Pour Esther Déom, professeure au département de relations industrielles de l'Université Laval, il est urgent de remettre le dossier sur les rails : «Ça prend à tout prix un changement de direction et une volonté politique, parce que les gens vont dire "on l'a fait, l'équité, et l'on ne revient pas là-dessus"». Mme Déom a siégé sur la com-

Lorsque les Québécoises marchaient avec les femmes du monde entier, le 15 octobre 2000, elles pensaient bien avoir mis, pour l'essentiel, la question de l'équité salariale derrière elles et pouvoir s'attaquer à d'autres problèmes. Devront-elle retourner au front ?

mission de consultation sur le projet de loi sur l'équité salariale. Elle ajoute que «la Commission applique mal la loi. C'est emmerdant, parce que c'est l'organisme qui était précisément là pour ça».

Commentaire

Que comprendre de tout cela? La CÉS et sa présidente sont les cibles d'attaques répétées depuis trop longtemps pour que l'inaction du gouvernement ne finisse pas par le trahir. Il a laissé la CÉS et sa présidente encaisser sans réagir. Le gouvernement fait fi des critiques syndicales à l'endroit de la Commission et a renouvelé le mandat de Me Olivier et des autres commissaires contre leur avis. Comment ne pas conclure qu'il est satisfait de la position pro-patronale de la Commission? Quant aux syndicats, tirent-ils à boulets rouges sur la CÉS pour éviter de s'en prendre directement au gouvernement? Les syndicats négocient le renouvellement des conventions collectives dans le secteur public, qui viennent à échéance le 30 juin 2002. La FTQ, la CSN, la Fédération des infirmiers et infirmières du Québec (FIIQ) et le Syndicat de la fonction publique (SFPQ) se sont entendu avec le Conseil du trésor



PHOTO NORMAND BLOUIN AGENCE STOCK