



Consultations sur L'ÉQUITÉ SALARIALE

Rapport sur ce que
nous avons entendu

Consultations sur l'équité salariale
Rapport sur ce que nous avons entendu

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site
canada.ca/publicentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts
(gros caractères, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC ou DAISY)
auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS),
composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em8-35/2017F-PDF
ISBN : 978-0-660-09544-8

EDSC

N° de cat. : LT-297-09-18F



Consultations
sur L'ÉQUITÉ
SALARIALE

Rapport sur ce que
nous avons entendu

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Le 5 octobre 2016, dans sa réponse au rapport du Comité spécial sur l'équité salariale intitulé *Il est temps d'agir*, le gouvernement du Canada s'est engagé à déposer une mesure législative proactive sur l'équité salariale dans les sphères de compétence fédérale avant la fin de 2018. Le gouvernement est déterminé à mettre à profit les leçons tirées des expériences des provinces et à mener des consultations ciblées auprès d'intervenants sur les questions de conception. En avril 2017, des représentants du Programme du travail ont tenu des tables rondes distinctes avec des employeurs, des employés et des intervenants en matière de défense des droits sur la conception d'un régime proactif d'équité salariale. Un document de travail faisant état des enjeux et des questions a été distribué à l'avance.

Nous avons entendu plus de 40 intervenants, dont les représentants des employés et des employeurs et des organisations intéressées par l'équité salariale proactive dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Nous avons regroupé les commentaires des intervenants en quatre thèmes généraux qui résument ceux qui figurent dans le document de travail. Il s'agit d'un résumé de haut niveau des commentaires reçus des intervenants

sur les composantes clés du nouveau régime que nous élaborons. Ces commentaires ont été fort utiles pour orienter l'élaboration d'une nouvelle mesure législative.

Toutes les personnes que nous avons rencontrées soutiennent de façon générale le principe de l'équité salariale – un salaire égal pour un travail de valeur égale. Toutefois, les représentants des employeurs ne se sont pas montrés généralement favorables à l'élaboration d'une nouvelle mesure législative proactive sur l'équité salariale. Ils ont plutôt préféré l'amélioration de l'approche fédérale actuelle en matière d'équité salariale.

Les participants s'entendaient également pour dire que la nouvelle loi fédérale devrait comporter des exigences bien formulées, des définitions claires et prescrire la création d'un organisme de surveillance pour guider et soutenir les parties en milieu de travail. En ce qui a trait à certains éléments de l'éventuel régime proactif d'équité salariale, les opinions des employeurs, des employés et des intervenants en matière de défense des droits diffèrent : les employeurs en particulier ont exprimé un besoin de flexibilité.

THÈME 1 PORTÉE DE LA NOUVELLE MESURE LÉGISLATIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Essentiellement, les représentants des employés et des employeurs ont jugé acceptable la pratique du Québec et de l'Ontario consistant à dispenser les milieux de travail comptant moins de 10 employés. Certains représentants des employeurs ont fait remarquer que les petites et moyennes entreprises devraient avoir une certaine souplesse administrative en ce qui a trait aux méthodes prescrites pour atteindre l'équité salariale, l'un d'eux suggérant que le seuil devrait être élevé pour inclure seulement les entreprises comptant plus de 25 employés. Par contre, les représentants des employés et les groupes de défense des droits ont souligné que l'équité salariale est un droit de la personne auquel tous les employés ont droit et ont remis en question la pertinence de toute exemption.

En outre, bien que les représentants des employeurs nous aient dit que les étudiants, les employés occasionnels, les travailleurs temporaires et les cadres supérieurs devraient être exemptés de la loi, les employés et les groupes de défense des droits sont d'avis que la nouvelle loi devrait être aussi inclusive que possible, de manière à ne pas marginaliser davantage les travailleurs précaires. Les représentants des employés ont également souligné que les exemptions pour les étudiants et les cadres supérieurs pourraient être utilisées abusivement, ce qui pourrait réduire le nombre de comparateurs aux deux extrémités de l'échelle salariale, et donc limiter les rajustements au titre de l'équité salariale.

En général, les intervenants sont d'avis que l'équité salariale proactive devrait s'appliquer aussi aux entreprises participant au Programme de contrats fédéraux, mais que celles qui exercent leurs activités au Québec ou en Ontario devraient être en mesure de démontrer qu'elles se conforment à leurs régimes provinciaux respectifs en matière d'équité salariale et donc être exemptées des exigences fédérales.



THÈME 2

MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Portée de l'établissement et des comparaisons de catégories d'emplois

Les représentants des employés et les groupes de défense des droits nous ont dit que le concept d'établissement devrait reposer sur toutes les activités d'un employeur et que la portée des comparaisons devrait être aussi large que possible, ce qui signifie qu'un seul régime d'équité salariale par employeur serait approprié dans la plupart des cas. Les représentants des employés ont souligné la nécessité de veiller à ce que l'établissement ne se limite pas à l'unité de négociation, afin d'éviter de limiter les comparaisons ou de maintenir la ségrégation professionnelle. Les groupes de défense des droits ont également fait remarquer que les franchises ou les succursales individuelles ne devraient pas être considérées comme des établissements distincts.

Pour leur part, les représentants de l'employeur ont dit que la loi devrait leur donner la souplesse et la discrétion nécessaires pour qu'ils définissent leurs établissements, et qu'elle devrait permettre qu'un même employeur adopte plusieurs régimes d'équité salariale. Une telle souplesse permettrait, par exemple, l'adoption de différents régimes pour les effectifs syndiqués et non syndiqués, pour chaque unité de négociation, pour les différentes régions géographiques où il peut y avoir des taux de rémunération régionaux et des pénuries de main-d'œuvre et pour les différents secteurs d'activités. Bien qu'ils reconnaissent que la souplesse peut être nécessaire dans certaines circonstances, les représentants des employés et les intervenants en matière de défense des droits ont souligné que la clé de l'équité salariale consiste à comparer la valeur de chaque emploi dans un établissement, quelle que soit la nature de l'activité.



Les intervenants en matière de défense des droits ne sont généralement pas favorables à l'établissement d'un ordre de comparaison prescrit, ce qui nécessiterait, par exemple, que des comparaisons soient faites d'abord entre les catégories d'emplois dans la même unité de négociation. Les représentants des employeurs ont indiqué que tout ordre de comparaison préférentiel pourrait plutôt être énoncé dans les orientations stratégiques. Les représentants des employés et les groupes de défense des droits sont d'avis que l'établissement de comparaisons au niveau de l'unité de négociation a permis de limiter les comparaisons de l'équité salariale au Québec et en Ontario.

Détermination des catégories d'emplois

En général, la plupart des représentants des employés et des employeurs ont convenu que pour former une catégorie d'emplois, les emplois doivent comporter des fonctions et des responsabilités semblables, exiger des qualifications comparables et être assujettis au même taux de rémunération ou échelle salariale. Ces critères sont conformes aux pratiques actuelles du Québec et de l'Ontario.

Les représentants des employés ont laissé entendre qu'il ne devrait pas y avoir de nombre minimum de titulaires pour former une catégorie d'emplois. Ils ont également souligné que l'évaluation de chaque catégorie d'emplois est nécessaire pour s'assurer que toutes les caractéristiques du travail à prédominance féminine sont prises en compte. Ils privilégient cette approche plutôt que l'adoption d'une approche de « groupe d'emplois », qui permettrait de regrouper plusieurs catégories d'emplois qui requièrent des tâches semblables à différents niveaux de compétence, d'effort et de responsabilité, et dans des conditions de travail différentes. Les représentants de l'employeur favorisent la souplesse. Ils ont dit que l'utilisation de l'approche de « groupe d'emplois » serait acceptable si elle était utile dans une entreprise donnée.

Prédominance d'un sexe dans une catégorie d'emplois

On a discuté de la proportion d'employés qui serait appropriée pour déterminer la prédominance d'un sexe dans une catégorie d'emplois. Tous les groupes d'intervenants sont en faveur d'une proportion fixe plutôt que d'une échelle mobile (c.-à-d. un seuil qui varie selon la taille d'une catégorie d'emplois). Les employés et les groupes de défense des droits sont d'avis qu'un seuil de 60 % serait approprié, comme c'est le cas dans les provinces, mais certains représentants des employeurs nous ont dit qu'un seuil de 70 % permettrait de mieux cibler l'application de l'équité salariale là où cela est nécessaire.

Les représentants des trois groupes d'intervenants nous ont dit que certains critères qualitatifs (p. ex. les affectations historiques ou les stéréotypes professionnels) pouvaient être pris en compte, en plus de la proportion de femmes ou d'hommes dans une catégorie d'emploi. Les employés et les groupes de défense des droits ont souligné qu'il ne serait pas suffisant d'établir un pourcentage minimum pour tenir compte de la discrimination systémique. Certains représentants des employeurs estiment que les facteurs qualitatifs pourraient jouer un rôle important dans le maintien de l'uniformité au fil du temps. D'autres pensent que l'utilisation de critères strictement numériques serait un moyen plus objectif de déterminer la prédominance d'un sexe.

Estimation des écarts salariaux entre les emplois de valeur égale

Les intervenants avaient divers points de vue concernant les méthodes de comparaison des salaires qui devraient être utilisées et la nécessité de les enchâsser dans une loi. Les intervenants en matière de défense des droits et les représentants des employés penchaient pour l'insertion dans la loi de méthodes spécifiques qui produiraient les plus grands ajustements pour les femmes. Les représentants des employeurs préféraient établir des lignes directrices plutôt que d'enchâsser les méthodes dans une loi, avançant qu'une certaine souplesse serait nécessaire pour choisir la méthode de comparaison des salaires la plus appropriée à un milieu de travail particulier.

Calendrier d'élaboration d'un régime d'équité salariale et de rajustements salariaux


Les représentants des employés ont souligné l'importance de mettre en œuvre efficacement l'équité salariale plutôt que de se concentrer sur les échéanciers prescrits pour la mise en œuvre.

Les groupes de défense des droits ont dit craindre que le fait d'accorder de longs délais aux fins du rajustement de l'équité salariale n'accorde plus de poids aux difficultés des employeurs qu'aux difficultés et aux moyens de subsistance des employées. Ils ont souligné que l'équité salariale est déjà exigée par la loi et ont laissé entendre que les employeurs devraient effectuer des paiements dans l'année suivant l'achèvement d'un régime.

Les représentants des employeurs préfèrent avoir jusqu'à cinq ans pour élaborer un régime d'équité salariale, et encore trois à cinq ans pour verser les rajustements au titre de l'équité salariale. Ils nous ont également dit que des exceptions à ces délais pouvaient être accordés en cas de difficultés financières d'un employeur, d'une restructuration majeure, de fusions et d'acquisitions, ou de rajustements salariaux excessifs et s'il fallait accorder du temps pour un processus de règlement si l'employeur et le syndicat ne peuvent en arriver à une entente.

THÈME 3 MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET EXIGENCES EN MATIÈRE DE PRODUCTION DE RAPPORTS

Les intervenants ont exprimé différents points de vue quant aux exigences de maintien de l'équité salariale. Les représentants des employeurs ont indiqué que les exigences en matière de production de rapports seraient suffisantes pour repérer les problèmes à régler afin de maintenir l'équité salariale en milieu de travail. À leur avis, le maintien pourrait également être lié à la modification des circonstances de l'organisation (p. ex. une nouvelle catégorie d'emplois ou une restructuration majeure). De plus, ils privilégient généralement de simples rapports sous forme de listes de contrôle établis tous les deux à cinq ans, car ils croient que les rapports annuels seraient trop coûteux. Certains représentants des employeurs se sont dits préoccupés de la possibilité que la nouvelle loi comporte des exigences rigoureuses en matière de maintien en raison de problèmes comme le taux élevé de roulement du personnel, la perte de mémoire institutionnelle et les défis liés à la tenue des dossiers, surtout chez les petits employeurs, des questions qui ont également été soulevées par des groupes de défense des droits comme justification pour un maintien fréquent.



Les groupes de défense des droits ont convenu que les examens portant sur le maintien doivent être liés à des circonstances nouvelles, mais qu'ils devraient avoir lieu au moins tous les deux ou trois ans, selon la première éventualité. Les représentants des employés sont favorables à des activités de maintien régulières et continues, certains d'entre eux ayant proposé un cycle de cinq ans au minimum.

Outre les examens de maintien, les représentants des employés et les groupes de défense des droits nous ont dit que, plutôt qu'une simple liste de contrôle, des rapports annuels complets comportant des renseignements détaillés sur les structures de rémunération en milieu de travail devraient être déposés auprès d'un organisme de surveillance. Les groupes de défense des droits sont d'avis que le gouvernement fédéral devrait exiger une surveillance et des rapports rigoureux pour assurer le maintien de l'équité salariale et le respect de la législation, surtout dans les milieux non syndiqués, et pour veiller à ce que les employeurs respectent leurs obligations en matière de droits de la personne.

THÈME 4

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Rôles et responsabilités des parties en milieu de travail dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale

Les employés et les intervenants en matière de défense des droits nous ont dit que la nouvelle loi devrait exiger que les représentants des employés syndiqués et non syndiqués participent à l'élaboration d'un régime d'équité salariale ainsi que du processus de maintien. Ainsi, les employés qui siègent à un comité mixte sur l'équité salariale dans un milieu de travail auraient accès aux mêmes renseignements que les employeurs et auraient un pouvoir décisionnel. Certains groupes de défense des droits estiment que les mêmes renseignements doivent être mis à la disposition des employés non syndiqués s'ils doivent participer de manière significative au processus. Ils croient également que les employeurs devraient appuyer la participation des employés au comité. Les représentants des employés et les groupes de défense des droits ne sont pas d'accord pour que les employés partagent la responsabilité d'assurer l'équité salariale en milieu de travail, étant donné qu'ils n'ont aucun contrôle sur la rémunération.



En revanche, les représentants des employeurs croient en général que les employés devraient participer au processus à titre consultatif plutôt que de participer à la prise de décisions. Ils font une distinction entre la transparence à l'égard des employés, ce qu'ils appuient, et leur pleine participation à chaque étape du processus.

Les représentants des trois groupes d'intervenants ont mentionné que la loi devait être précise au sujet des rôles et responsabilités des représentants des employeurs et des employés.

Rôle de l'organisme de surveillance

Tous les intervenants ont convenu qu'il sera nécessaire d'établir un organisme de surveillance doté de ressources suffisantes et possédant une expertise dans le domaine de l'équité salariale dont le mandat sera bien défini et qui pourra donner des conseils et du soutien aux parties qui prennent part aux processus d'équité salariale. Toutefois, les points de vue diffèrent quant à la structure de l'organisme.

Tout au long des discussions avec les employés et les groupes de défense des droits il a été question de la nécessité d'établir un organisme de surveillance solide, qui, selon eux, devrait être composé d'une commission et d'un tribunal spécialisés et indépendants. Ils pensent que l'organisme de surveillance devrait avoir des agents d'examen pour surveiller et examiner les plaintes, le pouvoir d'imposer des sanctions ou des amendes dans les cas de non-conformité, des pouvoirs décisionnels et les ressources nécessaires pour se prononcer en temps opportun. Ils ont également dit que l'organisme de surveillance devrait jouer un rôle dans l'éducation des employeurs en matière d'équité salariale et qu'il devrait élaborer des lignes directrices et des outils pour aider les parties en milieu de travail.

Les représentants des employeurs ont convenu du besoin de recourir à des spécialistes possédant les compétences requises pour traiter des cas liés à l'équité salariale et effectuer les évaluations appropriées; toutefois, certains sont d'avis que la création d'un nouveau tribunal et d'une commission n'est pas nécessaire. Ils ont mis l'accent sur le bien-fondé du recours en premier lieu à un système interne de règlement des différends, en s'appuyant sur les ressources existantes comme la Commission canadienne des droits de la personne.

CONCLUSION

Dans l'ensemble, les représentants des employés sont d'avis que la nouvelle loi doit être inclusive et refléter autant que possible l'esprit du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale (le rapport Bilson). En général, les représentants des employés s'entendent sur le fait que l'élaboration d'un régime d'équité salariale a pris beaucoup trop de temps et que des délais supplémentaires seraient inacceptables.

En général, les représentants des employeurs n'appuyaient pas l'élaboration d'une nouvelle mesure législative proactive sur l'équité salariale, mais les représentants des employés et des employeurs nous ont dit que les définitions doivent être clairement définies dans toute nouvelle mesure législative pour éviter toute confusion et tout litige, et que des lignes directrices et des options claires doivent également être établies. Ils ont souligné l'importance du soutien, y compris l'élaboration d'outils concrets et simples. Les représentants des employeurs ont fait remarquer que la souplesse et les options seraient essentielles pour les aider à atteindre l'équité salariale.

De leur côté, les groupes de défense des droits ont insisté sur le fait que l'équité salariale est un droit de la personne et un enjeu lié aux droits des femmes et ont privilégié une approche qui tient compte du fait que certains groupes sont plus désavantagés que d'autres (p. ex. mères célibataires, femmes racialisées, personnes handicapées, femmes autochtones et nouvelles arrivantes). Certains groupes de défense des droits sont également disposés à élargir le nouveau régime afin d'inclure la transparence salariale, ce qui, selon eux, augmenterait les chances de succès d'un régime d'équité salariale pour ce qui est de combler l'écart salarial entre les sexes.

Dans l'ensemble, tous les participants adhèrent au principe du salaire égal pour un travail égal. Les commentaires reçus des employés, des employeurs et des intervenants en matière de défense des droits nous ont été précieux dans l'élaboration de la nouvelle loi proactive sur l'équité salariale.

