

Commentaires sur le projet de règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale

Commentaires sur le projet de règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale transmis à la ministre du Travail le 7 décembre 2010.

Date de publication : 2010-12-07

Auteur : Conseil du statut de la femme

Commentaires sur le projet de règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale

Voici les commentaires que la présidente du Conseil du statut de la femme,
M^{me} Christiane Pelchat, a fait parvenir à la ministre du Travail,
M^{me} Lise Thériault, le 7 décembre 2010.

Le Conseil du statut de la femme a pris connaissance du projet de règlement que vous avez déposé le 27 octobre dernier afin de mettre en vigueur les articles de la Loi sur l'équité salariale relatifs à la déclaration annuelle obligatoire de l'employeur en matière d'équité salariale. Le Conseil souhaite vous faire part de ses commentaires à l'égard de ce projet de règlement.

Rappelons tout d'abord que c'est avec grande satisfaction que le Conseil du statut de la femme avait accueilli l'introduction, dans la Loi sur l'équité salariale, de l'obligation, pour tout employeur assujéti à cette loi, de déposer une déclaration annuelle relativement à l'exercice d'équité salariale mené dans son entreprise. En mars 2009, le Conseil avait en effet appuyé explicitement cette orientation, voyant la déclaration annuelle obligatoire comme un bon moyen de s'assurer que toutes les entreprises, y compris les retardataires, respectent les exigences prescrites par la Loi sur l'équité salariale.

Cet ajout à la Loi constitue, selon le Conseil, un gain important pour les travailleuses puisque le caractère proactif de la Loi s'en trouve renforcé. En produisant une déclaration chaque année, il peut en effet devenir gênant, pour tout employeur visé par la Loi, de déclarer qu'il n'a procédé à aucun exercice d'équité salariale.

Le règlement prévoit que la déclaration en matière d'équité salariale visera la même période que la déclaration annuelle prévue par la Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales (L.R.Q., chapitre P-45), et que l'employeur assujéti disposera d'un délai de six mois pour la déposer. On voit en outre que la déclaration devra être produite à l'aide du formulaire prescrit par le ministre [*sic*] du Travail. Enfin, elle comportera les renseignements suivants : nombre d'emplois; délai pour compléter tout programme d'équité salariale, déterminer les ajustements salariaux ou évaluer le maintien de l'équité salariale; secteur d'activité de l'entreprise; mention précisant si la démarche est complétée (incluant la date de l'affichage, le cas échéant) et mention précisant si les évaluations du maintien ont été complétées.

Le projet de règlement vient en outre préciser quels employeurs sont visés par la nouvelle obligation. Celle-ci s'applique aux employeurs 1) immatriculés en vertu de la Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales et 2) qui ont déclaré avoir au moins six personnes à leur emploi dans leur déclaration annuelle précédente.

Par ailleurs, depuis l'époque où fut adoptée la Loi sur l'équité salariale, le Conseil du statut de la femme se préoccupe de la protection des salariées des plus petites entreprises, ces salariées exposées aux conditions de travail les plus précaires et qui risquent justement d'être laissées de côté par la Loi. C'est pourquoi il approuve que le règlement fixe à six le nombre d'emplois à partir duquel la déclaration annuelle relative à l'équité salariale deviendra obligatoire. Cette disposition devrait permettre de rejoindre les entreprises qui emploient un nombre de personnes fluctuant, d'une année à l'autre, autour de dix, soit le seuil d'application de la Loi. Les employeurs de six personnes et plus devant confirmer s'ils ont moins de dix employés, auquel cas ils feront une déclaration négative, il y a moins de risques « d'échapper » une entreprise de dix employés.

Le Conseil se réjouit de la mise en vigueur de l'obligation de déclaration annuelle, convaincu que les renseignements recueillis permettront d'effectuer un meilleur suivi des progrès de la mise en vigueur de la Loi et de rectifier le tir au besoin.

Par contre, il déplore que, dans sa forme actuelle, le règlement ne prévoit aucun mécanisme de suivi des déclarations, pas plus qu'il ne désigne le bureau qui sera responsable de recevoir les déclarations en matière d'équité salariale. Le suivi relèvera-t-il du ministère du Travail, de la Commission des normes du travail ou d'un autre organisme? On peut même se demander s'il y aura un suivi des déclarations. Au nom des salariées qui croient être victimes de discrimination salariale systémique et qui attendent toujours que leur employeur mène ou complète l'exercice d'équité salariale, le Conseil demande de prévoir, dans ce règlement, un suivi annuel des progrès de l'équité salariale.

En somme, le Conseil est d'avis qu'un suivi est nécessaire pour s'assurer des progrès accomplis dans la quête de l'équité salariale. Il recommande donc de **prévoir, dans le règlement, le dépôt et la publication d'un bilan annuel de l'équité salariale qui brosserait un portrait d'ensemble des renseignements contenus dans les déclarations annuelles.** Le législateur

pourrait s'inspirer de ce qui est fait au palier fédéral, pour le suivi de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹. Le Conseil recommande en outre que **la responsabilité de préparer ce bilan soit confiée à la Commission de l'équité salariale.**

Le Conseil espère que ces recommandations seront prises en considération dans le règlement.

¹ Voir : Ressources humaines et développement des compétences Canada, *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2009*.
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/publications/egalite/rapports_annuels/2009/page01.shtml

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion des droits d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca

Éditeur

Conseil du statut de la femme
Direction des communications
800, place D'Youville, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 6E2
Internet : www.placealegalite.gouv.qc.ca
Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Décembre 2010
© Gouvernement du Québec