

Équité salariale à Postes Canada

La Cour suprême donne raison au syndicat

PRESSE CANADIENNE

OTTAWA - La Cour suprême du Canada a tranché en faveur de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), jeudi, dans une bataille judiciaire sur l'équité salariale qui opposait depuis 28 ans le syndicat à Postes Canada.

Dans un arrêt unanime et - fait inusité - prononcé séance tenante, les juges du plus haut tribunal du pays ont donné raison à l'AFPC dans le conflit d'environ 150 millions \$ sur l'équité salariale qui l'opposait à la société de la Couronne depuis août 1983.

En prononçant l'arrêt, jeudi, la juge en chef de la Cour suprême, Beverley McLachlin, a indiqué que les motifs expliquant la décision seront dévoilés plus tard.

L'AFPC soutenait que les femmes à l'emploi de Postes Canada faisaient l'objet de discrimination en vertu de la Loi sur les droits de la personne, puisqu'elles empochaient un salaire moindre pour des tâches comparables à celles accomplies par leurs collègues masculins.

Le Tribunal canadien des droits de la personne avait comparé les salaires de 6000 employés actuels et anciens employés, surtout des femmes qui occupaient des emplois de bureaux, avec ceux des hommes de Postes Canada. L'affaire s'est étirée pendant plus d'une décennie d'audiences, avec 410 jours de travail entre 1992 et 2003, ainsi que la formulation de calculs complexes tentant de comparer le travail du personnel masculin et féminin.

Le Tribunal des droits de la personne avait finalement tranché en 2005 que Postes Canada avait enfreint la loi, et approuvé le versement de salaires rétroactifs et d'intérêts de l'ordre de 150 millions \$.

La Cour d'appel fédérale avait renversé ce jugement, soutenant que les allégations de discrimination n'étaient pas prouvées. La Cour suprême donne finalement raison au Tribunal des droits de la personne.

28 ans de procédures

Le syndicat s'est bien sûr réjoui de la décision du tribunal, mais a déploré tout le temps requis pour régler l'affaire. « Aujourd'hui, nous célébrons une victoire durement gagnée pour l'égalité », a souligné la vice-présidente exécutive nationale de l'AFPC, Patty Ducharme.

« Mais que cette affaire ait traîné pendant 28 ans, c'est tout à fait inacceptable. Le Canada a besoin d'une loi proactive en matière d'équité salariale, pour que les femmes n'aient pas à attendre des décennies avant d'être payées selon la juste valeur de leur travail », a-t-elle indiqué par voie de communiqué.

Le syndicat a aussi fait savoir qu'il ferait pression auprès de Postes Canada pour que les paie-

ments rétroactifs soient versés le plus rapidement possible. L'une des employées de la

société de la Couronne qui avait déposé une plainte au tout début de cette bataille judiciaire en

1983, Ginette Chartrand, a dit avoir pleuré en apprenant la décision de la cour. □

L'équité salariale inquiète les groupes de femmes

Jean-Luc DOUMONT • jean-luc.doumont@hebdomasquebecor.com

Quatorze ans après et malgré l'adoption de la loi 25, qui prévoit que les entreprises retardataires avaient jusqu'au 31 décembre 2010 pour se conformer, un grand nombre d'entreprises n'ont pas complété leur exercice d'équité salariale.

Thérèse Belley, directrice d'Accès Travail Femmes pour la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, constate qu'il existe toujours en 2011 un écart salarial entre les femmes et les hommes, et ce, partout au Québec.

Selon les chiffres publiés récemment par Statistiques Canada, les travailleuses ne gagnent encore que 71% du salaire de leurs confrères masculins et ce, pour les personnes qui déclarent avoir travaillé à temps plein toute l'année.

« Toute la reconnaissance des biais sexistes influençant la rémunération attribuée au travail des femmes comparativement à celui des hom-

mes n'est plus à démontrer et pourtant ils se perpétuent », déplore-t-elle lors de l'entrevue, qu'elle a accordée depuis Saguenay.



Thérèse Belley est inquiète à propos de l'équité salariale des femmes au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Les députés sans écoute

« L'équipe de l'opposition qui représente le Saguenay-Lac-Saint-Jean nous écoute très peu. Ils ne donnent pas suite à nos demandes. Nous n'avons jamais eu une écoute importante et proactive venant d'eux », indique-t-elle.

Treize groupes de femmes au Québec interpellent régulièrement le gouvernement Charest et leurs députés à ce sujet.

Les réponses sont sans fondement, selon la responsable de l'orga-

nisme Accès Travail Femmes.

« La méconnaissance des aspects cachés du travail des femmes peut ainsi amener les employeurs à sous-évaluer les emplois féminins, donc à sous-payer les travailleuses qui occupent ces emplois », ajoute Thérèse Belley.

Elle souligne que « cette méconnaissance peut même conduire les travailleuses à sous-estimer leur travail, ce qui se traduit par l'acceptation d'un salaire moindre. L'enjeu est pour l'ensemble du Québec ».

L'équité salariale, le décompte est terminé

Les travailleuses peuvent maintenant se prévaloir de leurs droits

> **Éric Palin**

redactionstfelicien@transcontinental.ca

La nouvelle présidente de la Commission de l'équité salariale (CES), Marie Rinfret, a donné le coup d'envoi, mardi 18 janvier, d'une vaste campagne d'information visant à sensibiliser les travailleuses du Québec afin qu'elles puissent se prévaloir de leur droit à l'équité salariale.

« Le décompte est terminé pour les employeurs, et les travailleuses ont maintenant la responsabilité de s'informer afin de s'assurer que leur droit à l'équité salariale est respecté. Pour les accompagner, elles peuvent compter sur la Commission de l'équité salariale. Aujourd'hui plus que jamais, l'égalité entre les sexes et l'équité salariale qui en découle sont intégrées dans nos valeurs collectives, dans le tissu social du Québec, qui ne tolère plus la discrimination, fut-elle involontaire », a déclaré Marie Rinfret.

Depuis le 1er janvier dernier, les travailleuses peuvent déposer une plainte en toute confidentialité à la Commission de l'équité salariale si elles croient que leurs droits ne sont pas respectés par leur employeur. Elles ont jusqu'au 30 mai 2011 pour porter plainte et récupérer tous les montants dus avec pleine rétroactivité, les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle. Après cette date, l'ajustement salarial ne pourra rétroagir que sur les cinq dernières années.

Rappelons que tous les employeurs dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus devaient réaliser leur exercice d'équité salariale ou l'évaluation de son maintien au plus tard le 31 décembre 2010.

Au cours des prochains mois, la Commission de l'équité salariale mettra en place une panoplie d'outils de communication afin de sensibiliser les travailleuses à l'importance de se prévaloir de leurs droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Ainsi, une importante campagne publicitaire sera déployée à la radio, à la télévision spécialisée, dans les médias écrits, dans Internet, dans le transport en commun. Par ailleurs, au cours des prochaines semaines, la présidente visitera plusieurs régions du Québec pour rencontrer les travailleuses.

« Nous avons multiplié les actions et nous continuerons sans relâche notre travail au fil des prochaines semaines afin que l'équité salariale devienne une réalité dans toutes les entreprises du Québec. L'équité salariale est un droit non négociable et fondamental qui s'inscrit dans les valeurs de la société québécoise et qui doit s'incarner dans la vie de tous les jours pour toutes les travailleuses du Québec. C'est une question de justice et de bon sens », a ajouté la présidente de la Commission de l'équité salariale.

La Loi sur l'équité salariale oblige un employeur dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus à réaliser un exercice d'équité salariale pour vérifier s'il subsiste une discrimination entre les emplois exercés par des hommes et ceux traditionnellement exercés par des femmes. L'équité salariale vise donc à accorder un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent. Si un écart salarial existe, l'employeur doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires, puis les verser. Par la suite, l'employeur doit vérifier

tous les cinq ans si l'équité salariale est maintenue dans son entreprise. La Commission de l'équité salariale invite les travailleuses à

s'informer en visitant son site Web www.ces.gouv.qc.ca, à écrire par courriel à l'adresse suivante : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca, ou à téléphoner du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h de partout au Québec à ce numéro sans frais : 1 888 528-8765.

Accès à l'égalité en emploi

Les femmes ont encore du chemin à parcourir

PATRICIA RAINVILLE

prainville@lequotidien.com

JONQUIÈRE - Les femmes osent de plus en plus sortir des sentiers battus. Malgré tout, les filles oeuvrant dans un milieu traditionnellement masculin sont encore victimes de discrimination. Le 21 septembre prochain, l'organisme Accès-Travail-Femmes organise un colloque afin de sensibiliser la population et les employeurs à l'embauche de la gent féminine.

L'événement aura lieu à l'hôtel Holiday Inn de Jonquière. « Nous voulons amener les filles à s'intéresser aux métiers non traditionnels, mais aussi à encourager les employeurs à engager des filles dans leurs entreprises », explique Shirley Hébert, conseillère en emploi non traditionnel chez Accès-Travail-Femmes.

Selon la dame, il y a encore des préjugés face aux femmes oeuvrant dans un secteur majoritairement masculin. « Il y a encore du travail à faire. En revanche, les employeurs de la région sont assez ouverts de ce côté-là », estime M^{me} Hébert. Cette dernière ajoute que dans le domaine de la construction, par exemple, seulement 4% des travailleurs sont des femmes.

Le colloque s'ouvrira avec une conférence de Louise Alary. La dame a oeuvré dans les Forces canadiennes et réalise aujourd'hui une carrière en charpenterie et menuiserie, comme quoi il est possible de réussir dans des métiers non traditionnels.



Annie Bouchard, Marie-Andrée Marquis et Shirley Hébert, d'Accès-Travail-Femmes, organisent un colloque sur les métiers non-traditionnels.

(Photo Sylvain Dufour)

de travail pour femmes. Marc-Antoine Tremblay, un économiste d'Emploi-Québec donnera également des conseils et des explications sur les milieux de travail masculins.

Le colloque est une initiative

d'Accès-Travail-Femmes, de concert avec le Centre de formation de Jonquière et Emploi-Québec. Pour de plus amples renseignements ou pour s'inscrire au colloque, visitez le www.acces-travailfemmes.com. □

Un « 6 à 8 » pour jaser de conciliation travail/famille

FRANCE PARADIS

FRANCE.PARADIS@TRANSCONCIDENTIAL.COM

d'autres femmes qui relèvent le défi de la conciliation travail/famille.

Le lancement de cette activité se fera donc le jeudi 20 octobre prochain, à 18 h, dans les locaux du Centre de femmes Au Quatre-Temps.

UNE OCCASION POUR DÉMYSTIFIER LA MISSION DU CENTRE

Du même coup, pour les femmes qui ne sont jamais entrées dans les locaux de l'organisme, ce sera une belle occasion de démystifier sa mission et elles pourront découvrir les différents services et programmes que le Centre de femmes est en mesure de leur offrir.

Le tout se fera dans une atmosphère détendue et conviviale où les femmes auront l'occasion d'échanger tout en grignotant une petite bouchée.

Une petite contribution sera demandée pour le goûter. En contrepartie, le Centre s'engage à défrayer la moitié des frais de gardiennage, s'il y a lieu.

Cette rencontre est la première d'une série. Différents thèmes seront ainsi abordés au fil des semaines.

Pour de plus amples informations ou pour inscription, on peut contacter Julie Maltais au (418) 668-7698.

À la demande de femmes vivant la même problématique de la conciliation travail/famille, le Centre de femme Au Quatre-Temps a décidé d'organiser une première activité « 6 à 8 » pour permettre à ces femmes de rencontrer d'autres femmes vivant la même situation, pour échanger.

« Permettre à des femmes tentant de trouver un équilibre entre leur travail et leur famille, d'échanger, de ventiler et de partager leurs astuces pour venir à bout de cette course contre la montre, sans y laisser sa peau et/ou sa santé », voilà qu'elle est l'objectif de ces rencontres expliquées Julie Maltais, intervenante au Centre de femme Au Quatre-Temps.

Au lieu du traditionnel « 5 à 7 », on a décalé d'une heure cette activité justement pour permettre aux femmes intéressées de quitter le travail, peut-être passer à la garderie pour chercher les enfants, retourner à la maison pour se préparer afin de pouvoir se libérer pour assister à cette activité.

Ce « 6 à 8 » s'adresse autant aux femmes occupant des emplois à temps partiel qu'à plein temps et qui ressentent le besoin de rencontrer

Une loi pas toujours prise au sérieux

AUDREY POULIOT

apouliot@lequotidien.com

CHICOUTIMI - Les entreprises du Saguenay-Lac-Saint-Jean et du Québec en entier avaient jusqu'au 31 décembre pour se conformer à la Loi sur l'équité salariale, sans quoi elles s'exposent maintenant à des amendes.

Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui de l'égalité salariale, qui prône plutôt le travail égal à salaire égal.

En effet, pour l'équité salariale, les employeurs doivent

attribuer un salaire égal aux femmes occupant des emplois équivalant à celui des hommes, mais historiquement féminins, comme les secrétaires et les caissières.

Pour ce faire, les employeurs doivent évaluer les qualifications de leurs employés, les responsabilités, les conditions de travail, ainsi que les efforts physiques et mentaux, à l'aide d'un système de points.

Cette nouvelle mesure, mise sur pied pour les compagnies comptant dix employés et plus, toucherait environ 60 % de l'ensemble des entreprises de la

région, soit environ 10 000 d'entre elles.

C'est ce que dénote le conseiller en management stratégique de la société Raymond Chabot Grant Thornton, Sébastien Belley, qui aide les dirigeants d'entreprises de la région à se conformer.

« La période de septembre à décembre a été assez tumultueuse au niveau des démarches. On a supporté bon nombre de nos clients, mais on sait que sur le terrain, plusieurs prennent ça à la légère », explique-t-il.

Il souligne toutefois que la

date d'échéance peut varier selon plusieurs critères comme le moment où une entreprise a atteint la barre des dix employés. « Une entreprise peut être en opération depuis 1980, mais si, en 2008, elle est tombée à dix employés, elle n'était peut-être pas obligée de se soumettre pour 2011. Cela dépend des situations », ajoute M. Belley.

Ce dernier mentionne également que les propriétaires d'entreprises peuvent décider de se conformer eux-mêmes, mais qu'il s'agit d'une démarche assez contraignante.

« Ils doivent imprimer

documents, faire de nombreuses lectures de centaines de pages et se familiariser avec les lois. Cela demande du temps pour les entrepreneurs. »

Présentement, si un propriétaire ne tient pas compte de cette nouvelle mesure, des sanctions peuvent être prises contre lui si une plainte est soumise à la Commission de l'équité salariale (CÉS).

« En mars, ce qui est prévu, c'est que la commission va demander aux entreprises de se déclarer afin de dire si oui ou non ils ont fait l'exercice », conclut-il. □

60 secondes avec...

« L'équité salariale est un changement profond, sociétal »

Louise Marchand. La présidente sortante de la Commission de l'équité salariale rappelle que les employeurs récalcitrants s'exposent à des amendes.

par Marie-Eve Fournier > marie-eve.fournier@transcontinental.ca

Vous estimez que moins de 60% des entreprises québécoises se sont conformées à la Loi sur l'équité salariale, votée en 1997. Pourquoi tant de délinquance ?

Parce qu'un exercice d'équité salariale modifie les habitudes d'évaluation, de rémunération et salariales. C'est un changement profond, structurel et sociétal. Le concept d'équité salariale lui-même n'est pas toujours compris. Plusieurs employeurs pensent que l'équité signifie « à travail égal, salaire égal », c'est-à-dire qu'un homme et une femme qui exercent le même métier doivent toucher le même salaire. Or, dans ce cas, il s'agit d'égalité salariale. L'équité salariale exige des entreprises qu'elles comparent des emplois équivalents, ce qui peut les amener à comparer le travail d'une réceptionniste avec celui d'un chauffeur de camion.

À quoi s'exposent les entreprises qui n'avaient pas encore pris les mesures nécessaires pour se conformer à la Loi avant la date limite du 1^{er} janvier 2010 ?

Elles sont susceptibles de faire l'objet de plaintes à la Commission de l'équité salariale par leurs employés. Si la plainte s'avère fondée, la Commission imposera des ajustements salariaux rétroactifs avec intérêts depuis le 21 novembre 2001 [la loi prévoit que les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été établis au plus tard à cette date]. À cela s'ajoute l'indemnité supplémentaire prévue au Code civil du Québec, dont le pourcentage varie d'une année à l'autre et est déterminé par le ministère du Revenu. Ce pourcentage peut gonfler la dette jusqu'à 8%. En plus, il peut s'y ajouter des amendes. Si l'employeur est récalcitrant, la Commission peut le poursuivre devant la Cour du Québec et lui faire imposer par un juge des amendes qui varient de 1 000 à 45 000\$, s'il y a récidive.

Avez-vous les moyens de mettre les entreprises au pas ?

Oui, nous les avons. En 2009, quand le gouvernement du Québec a modifié la Loi, notre budget a été augmenté de 30%, puis de 50% l'année suivante. Il s'élève actuellement à 74 millions de dollars. Nous avons un service de vérification qui traite les plaintes, un service d'enquêtes et une direction des affaires juridiques qui s'assurera que toutes les poursuites requises soient intentées. ¶

(CV)

Nom : Louise Marchand
Fonction : Présidente sortante
Entreprise : Commission de l'équité salariale

Cette avocate a notamment travaillé au Conseil du patronat du Québec et à la Fédération des chambres de commerce du Québec avant de se joindre à la Commission de l'équité salariale en 2007. Marie Rinfret lui succède depuis cette semaine.



[Photo : Gilles Delisle]

L'équité salariale, le décompte est terminé

Les travailleuses peuvent maintenant se prévaloir de leurs droits

» **Éric Palin**

redactionstfelicien@transcontinental.ca

La nouvelle présidente de la Commission de l'équité salariale (CES), Marie Rinfret, a donné le coup d'envoi, mardi 18 janvier, d'une vaste campagne d'information visant à sensibiliser les travailleuses du Québec afin qu'elles puissent se prévaloir de leur droit à l'équité salariale.

« Le décompte est terminé pour les employeurs, et les travailleuses ont maintenant la responsabilité de s'informer afin de s'assurer que leur droit à l'équité salariale est respecté. Pour les accompagner, elles peuvent compter sur la Commission de l'équité salariale. Aujourd'hui plus que jamais, l'égalité entre les sexes et l'équité salariale qui en découle sont intégrées dans nos valeurs collectives, dans le tissu social du Québec, qui ne tolère plus la discrimination, fut-elle involontaire », a déclaré Marie Rinfret.

Depuis le 1er janvier dernier, les travailleuses peuvent déposer une plainte en toute confidentialité à la Commission de l'équité salariale si elles croient que leurs droits ne sont pas respectés par leur employeur. Elles ont jusqu'au 30 mai 2011 pour porter plainte et récupérer tous les montants dus avec pleine rétroactivité, les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle. Après cette date, l'ajustement salarial ne pourra rétroagir que sur les cinq dernières années.

Rappelons que tous les employeurs dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus devaient réaliser leur exercice d'équité salariale ou l'évaluation de son maintien au plus tard le 31 décembre 2010.

Au cours des prochains mois, la Commission de l'équité salariale mettra en place une panoplie d'outils de communication afin de sensibiliser les travailleuses à l'importance de se prévaloir de leurs droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Ainsi, une importante campagne publicitaire sera déployée à la radio, à la télévision spécialisée, dans les médias écrits, dans Internet, dans le transport en commun. Par ailleurs, au cours des prochaines semaines, la présidente visitera plusieurs régions du Québec pour rencontrer les travailleuses.

« Nous avons multiplié les actions et nous continuerons sans relâche notre travail au fil des prochaines semaines afin que l'équité salariale devienne une réalité dans toutes les entreprises du Québec. L'équité salariale est un droit non négociable et fondamental qui s'inscrit dans les valeurs de la société québécoise et qui doit s'incarner dans la vie de tous les jours pour toutes les travailleuses du Québec. C'est une question de justice et de bon sens », a ajouté la présidente de la Commission de l'équité salariale.

La Loi sur l'équité salariale oblige un employeur dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus à réaliser un exercice d'équité salariale pour vérifier s'il subsiste une discrimination entre les emplois exercés par des hommes et ceux traditionnellement exercés par des femmes. L'équité salariale vise donc à accorder un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent. Si un écart salarial existe, l'employeur doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires, puis les verser. Par la suite, l'employeur doit vérifier

tous les cinq ans si l'équité salariale est maintenue dans son entreprise. La Commission de l'équité salariale invite les travailleuses à

s'informer en visitant son site Web www.ces.gouv.qc.ca, à écrire par courriel à l'adresse suivante : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca, ou à téléphoner du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h de partout au Québec à ce numéro sans frais : 1 888 528-8765.

Une loi pas toujours prise au sérieux

AUDREY POULIOT

apouliot@lequotidien.com

CHICOUTIMI - Les entreprises du Saguenay-Lac-Saint-Jean et du Québec en entier avaient jusqu'au 31 décembre pour se conformer à la Loi sur l'équité salariale, sans quoi elles s'exposent maintenant à des amendes.

Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui de l'égalité salariale, qui prône plutôt le travail égal à salaire égal.

En effet, pour l'équité salariale, les employeurs doivent

attribuer un salaire égal aux femmes occupant des emplois équivalant à celui des hommes, mais historiquement féminins, comme les secrétaires et les caissières.

Pour ce faire, les employeurs doivent évaluer les qualifications de leurs employés, les responsabilités, les conditions de travail, ainsi que les efforts physiques et mentaux, à l'aide d'un système de points.

Cette nouvelle mesure, mise sur pied pour les compagnies comptant dix employés et plus, toucherait environ 60% de l'ensemble des entreprises de la

région, soit environ 10 000 d'entre elles.

C'est ce que dénote le conseiller en management stratégique de la société Raymond-Chabot Grant Thornton, Sébastien Belley, qui aide les dirigeants d'entreprises de la région à se conformer.

« La période de septembre à décembre a été assez tumultueuse au niveau des démarches. On a supporté bon nombre de nos clients, mais on sait que sur le terrain, plusieurs prennent ça à la légère », explique-t-il.

Il souligne toutefois que la

date d'échéance peut varier selon plusieurs critères comme le moment où une entreprise a atteint la barre des dix employés. « Une entreprise peut être en opération depuis 1980, mais si, en 2008, elle est tombée à dix employés, elle n'était peut-être pas obligée de se soumettre pour 2011. Cela dépend des situations », ajoute M. Belley.

Ce dernier mentionne également que les propriétaires d'entreprises peuvent décider de se conformer eux-mêmes, mais qu'il s'agit d'une démarche assez contraignante.

« Ils doivent imprimer

documents, faire de nombreuses lectures de centaines de pages et se familiariser avec les lois. Cela demande du temps pour les entrepreneurs. »

Présentement, si un propriétaire ne tient pas compte de cette nouvelle mesure, des sanctions peuvent être prises contre lui si une plainte est soumise à la Commission de l'équité salariale (CÉS).

« En mars, ce qui est prévu, c'est que la commission va demander aux entreprises de se déclarer afin de dire si oui ou non ils ont fait l'exercice », conclut-il. □