

UN COUP DE BARRE POUR L'ÉQUITÉ!

**Réactions et commentaires de la CSD sur le projet de loi 25,
*la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale***

Mémoire présenté devant la Commission de l'économie et du travail
le 26 mars 2009



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

Mars 2009

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION	1
INTRODUCTION	5
D'ABORD, QUELQUES FLEURS	8
LE MAINTIEN DANS TOUT ÇA?	10
AUTRES LACUNES À CORRIGER.....	14
CONCLUSION	19



Présentation

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente près de 65 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans presque tous les secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et québécoise.

La CSD compte quelque 350 syndicats affiliés, la plupart provenant du secteur privé puisque environ 95 % de nos membres en sont issus. Environ la moitié des syndicats affiliés à la CSD sont implantés dans des entreprises comptant moins de 100 salariéEs. Le sort des salariéEs de PME nous est donc très important.

La Centrale des syndicats démocratiques a, depuis sa fondation en 1972, fait de l'équité un de ses chevaux de bataille.

En conséquence, la CSD a salué, dès 1975, l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui, en vertu de son article 19, reconnaissait le principe du « salaire égal » pour « un travail équivalent ». Ce mécanisme allait se révéler bien imparfait puisqu'il ne permettra pas de corriger le problème de la discrimination salariale systémique, notamment à cause de ses difficultés d'application. Oui, l'article 19 protégeait des droits, mais il s'est avéré à peu près impossible de les faire appliquer un cas à la fois.

Forte de ce constat, la CSD a donc accueilli favorablement le projet de loi sur l'équité salariale quand il a été déposé et débattu en commission parlementaire en 1996, notamment parce que la Loi allait accorder plus de moyens pour que les salariées puissent faire appliquer leurs droits à une rémunération exempte de discrimination entre les hommes et les femmes. La CSD avait aussi fait valoir que le projet de loi était perfectible si on voulait que l'équité salariale s'applique vraiment dans tous les milieux de travail au Québec, peu importe leur taille.

Tout en s'assurant que les syndicats affiliés à la CSD étaient outillés afin de mettre en échec la discrimination salariale fondée sur le sexe, la CSD a continué à participer au débat public de deux manières : d'abord, en participant activement aux rencontres annuelles du « 21 novembre » et aux comités créés par la Commission de l'équité salariale (CÉS) auxquels nous avons été conviés; ensuite, d'une manière plus formelle, en réagissant aux deux Rapports du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*.

Le premier Rapport ministériel, déposé en novembre 2002, s'intitulait « L'équité salariale : un poids, une mesure »¹ et, conformément à l'article 130 de la LÉS, il ne s'intéressait à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* que dans les entreprises

¹ « Position de la CSD sur le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées », mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, le 17 janvier 2003, 15 pages. Pour alléger le texte, nous appellerons à l'avenir Rapport ministériel de 2002, le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, intitulé « L'équité salariale, un poids, une mesure », novembre 2002, 54 pages.

de moins de 50 personnes salariées. Ce Rapport de 2002 sur l'équité salariale dans les petites entreprises suivait de quelques mois une consultation entreprise sur la même question par la Commission de l'équité salariale².

En 2006, même scénario. La CSD réagissait au document de consultation, déposé en juin 2006, découlant des travaux préparatoires au Rapport de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* de 2006 par un mémoire intitulé « L'équité salariale sans les salariées? Des lacunes à corriger! »³.

En novembre 2006, le ministre du Travail déposait son deuxième rapport sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, à l'occasion du dixième anniversaire de l'adoption de la Loi⁴, intitulé cette fois « Un acquis à maintenir ». La commission parlementaire devant étudier ce rapport a été retardé à cause du déclenchement des élections et elle s'est finalement tenue en février 2008. La CSD a présenté son mémoire, intitulé « Les dix ans de la Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir, une mise en œuvre à accélérer », le 26 février 2008 devant la

² « Position de la CSD sur le document de consultation de la Commission de l'équité salariale », mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, le 2 octobre 2002, 15 pages.

³ Mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, le 20 septembre 2006, 23 pages. À l'avenir, encore une fois pour alléger le texte, nous appellerons Rapport ministériel de 2006, le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, intitulé « Un acquis à maintenir », novembre 2006, 119 pages.

⁴ Encore une fois en conformité avec l'article 130 de la Loi.

Commission de l'économie et du travail. Nous concluons ce mémoire sur ces mots ,
toujours d'actualité :

Nous proposons que la participation des salariéEs à la démarche d'équité salariale et à son maintien soit expressément prévue à la loi, et ce, peu importe la taille de l'entreprise. Pour nous, il demeure inadmissible que l'employeur puisse déterminer seul les ajustements salariaux et que le seul recours des salariées soit de déposer une plainte une fois la démarche terminée, sous prétexte qu'une entreprise est de petite taille. Un comité paritaire d'équité salariale doit être formé dans tous les milieux de travail parce que l'évaluation des emplois, les outils pour ce faire, la comparaison des écarts salariaux, l'établissement des catégories d'emploi sont autant d'étapes de la démarche auxquelles les premières concernées doivent être associées : les salariées.

Introduction

Notre réaction au projet de loi 25, la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, est mitigée puisque nous sommes partagés, à la CSD, entre la satisfaction de voir que le gouvernement se préoccupe de faire avancer le principe de l'équité salariale dans la société québécoise et l'inquiétude soulevée par le fait que le projet de loi ne donne pas tous les moyens pour atteindre les objectifs fixés.

La *Loi sur l'équité salariale* a été sans contredit une avancée importante des droits humains fondamentaux et surtout de leur exercice dans la société québécoise. Cependant, plus de dix ans après son adoption, force est de constater que l'équité salariale ne progresse plus au Québec. Le rapport sur les dix ans de la mise en œuvre de la loi nous apprendait que pas même la moitié (47 %) des entreprises assujetties avait terminé leur exercice d'équité salariale en 2006⁵ et que très peu se faisait du côté du maintien de l'équité salariale⁶, la réalisation de l'exercice d'équité salariale étant malheureusement perçu comme le but quasi unique de la loi.

⁵ *La Loi sur l'équité salariale. Un acquis à maintenir*. Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, novembre 2006, p. 55.

⁶ *Ibid.*, pp. 66-67. « Seulement 14 % des entreprises [de 10 personnes salariées et plus] qui disaient avoir terminé leur exercice d'équité salariale soulignaient avoir subséquemment apporté des modifications afin de maintenir cette équité » selon un sondage annuel de la Commission effectué en 2004, alors que « près de 80 % des entreprises qui n'avaient pas apporté de modifications avaient pourtant connu des changements sur le plan des conditions salariales et des tâches de leur personnel depuis la fin de leur exercice d'équité salariale. Et cela, peu importe la taille de l'entreprise » (p. 66).

Il faut donc donner un coup de barre pour remettre l'atteinte de l'équité salariale à l'ordre du jour dans les milieux de travail québécois, ce que le projet de loi 25 contribuera à faire. Nous sommes heureux de constater que la voie empruntée par le gouvernement fédéral – c'est-à-dire de laisser l'équité salariale voguer au gré des rapports de force entre les parties à une négociation collective – n'ait pas été suivie par le gouvernement du Québec, qui réaffirme ainsi que l'équité salariale est un droit fondamental qui ne doit pas être remis en question à cause de la conjoncture économique ou du déséquilibre dans les rapports de force entre les parties.

Par contre, la dilution des obligations liées au maintien de l'équité salariale pour les entreprises, qui ont obtenu la « souplesse » que les milieux d'affaires revendiquent depuis l'adoption de la loi, nous donne à penser que l'exercice du maintien ne se fera pas plus qu'avant, pas plus sérieusement en tous cas, si le projet de loi est adopté tel que proposé.

Nous sommes déçus que le gouvernement n'ait pas donné suite à notre revendication de rendre obligatoire la participation des salariéEs à l'exercice d'équité salariale, surtout après que le rapport du ministre ait constaté :

On ne peut que se réjouir de ces résultats [à l'effet que la participation des personnes salariées aux exercices d'équité salariale soit confirmée par différents indicateurs des enquêtes de la Commission] considérant que le caractère participatif de la démarche et la transparence du processus sont identifiés comme des pratiques augmentant la probabilité d'obtenir des effets



positifs de l'application de la Loi dans les entreprises. Une récente recherche du Bureau international du travail rapporte en effet que la participation des personnes salariées, plus particulièrement celle des travailleuses, contribue à mieux identifier les aspects discriminatoires et à atteindre des résultats plus fiables.⁷

⁷ La Loi sur l'équité salariale. Un acquis à maintenir, p. 60.

D'abord, quelques fleurs

De nombreux articles du projet de loi nous satisfont et nous n'avons pas l'intention de tous les commenter. Nous ne commenterons, compte tenu du court délai qui nous est imparti, que les articles que nous trouvons plus importants.

Première bonne nouvelle, les entreprises seront assujetties quand elles atteindront une moyenne de dix salariéEs au cours d'une année civile dès le 1^{er} janvier de l'année suivante. Il était en effet absurde constater que des entreprises pouvaient échapper à l'application de la loi, tout simplement parce que soit elles existaient au moment de l'adoption de la Loi et comptaient moins de 10 salariéEs au cours de la période de référence (la période de douze mois précédant le 21 novembre 1997), soit elles ont été créées après l'adoption de la Loi et ont compté en moyenne moins de 10 salariéEs au cours des douze mois suivant la date où la première personne salariée est entrée au service de l'employeur. Cette règle du « une taille un jour, une taille toujours » nous est apparue très rapidement inadéquate dans une économie où les petites entreprises sont une source importante de création d'emplois et où les entreprises naissent, grandissent et meurent à un rythme constant.

Nous demandions depuis longtemps de mettre davantage de balises à l'affichage des résultats des différentes étapes de l'exercice d'équité salariale. Voilà qui est fait

grâce au projet de loi 25. D'abord, il précise la durée des affichages et il oblige à ce que ceux-ci soient datés, ce qui est important parce que le délai de certains recours commence à courir à partir de la date de l'affichage. De plus, le projet de loi stipule que le comité ou l'employeur doit informer les salariéEs de cet affichage par un mode de communication susceptible de les joindre.

Tel que nous l'avons depuis longtemps revendiqué, donner une périodicité – aux cinq ans – aux exercices de maintien de l'équité salariale est une chose essentielle.

D'autre part, nous saluons le nouvel article 76.10 qui est un garde-fou interdisant aux employeurs, aux associations accréditées et aux membres d'un comité de maintien de l'équité salariale d'agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire ou de faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise. C'est donc l'équivalent de l'article 15 de la loi.

La formation, par le ministre, d'un comité consultatif des partenaires est aussi une bonne nouvelle dans la mesure où les voix des différents partenaires sur le terrain se feront entendre et seront écoutées.

Le maintien dans tout ça?

Un des points majeurs qui nous pose problème dans le projet de loi est l'abrogation de la section sur le maintien de l'équité dans la loi actuelle (l'article 12 du projet de loi abroge les articles 40 à 43 de la loi) et son remplacement par une nouvelle section. Bien sûr, nous direz-vous, l'article 41 et 42 ont été repris presque à l'identique aux nouveaux articles 76.11 et 76.12 de la nouvelle section sur le maintien de l'équité salariale. On avait remarqué, figurez-vous!

Cependant, le cœur de la section sur le maintien de l'équité salariale ne se situait pas là, mais bien dans les articles 40 et 43 qui, eux, ne sont pas vraiment remplacés par le projet de loi 25. Maintenant, au premier alinéa de l'article 76.1, au lieu de « maintenir l'équité salariale dans son entreprise », l'employeur devra « évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise ». Une différence très importante. Nous y voyons un affaïssement, socialement dangereux, des responsabilités des employeurs à l'égard du maintien de l'équité salariale.

En lisant côte à côte les articles 76.1 et 76.9, on se rend compte que le projet de loi 25 impose un transfert de responsabilités.

L'employeur devait maintenir l'équité salariale, il ne devra plus qu' « **évaluer périodiquement** » **ce maintien**, et l'association accréditée qui, lors de la

négociation ou du renouvellement d'une convention collective, devait s'assurer du maintien de l'équité salariale devra « **ne pas compromettre** » **ce maintien**.

Comment le législateur peut-il rendre l'association accréditée responsable de ne pas compromettre le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise, généralement composée de personnel syndiqué et non syndiqué? Les syndiqués devront-ils attendre que les non-syndiqués aient des augmentations de salaire avant d'entamer leurs négociations, ou devront-ils attendre aux cinq ans, quand l'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale sera prescrite par la loi? Selon nous, la responsabilité de maintenir l'équité salariale dans l'entreprise appartient d'abord à l'employeur.

L'article 76.1 est par ailleurs incomplet. Le contenu des articles 40 et 43 de la loi actuelle doit être intégré ici parce que, si on n'indique pas dans la loi certains événements qui doivent mener à une vérification du maintien de l'équité salariale, les employeurs ne verront pas les changements qui pourraient affecter l'équité salariale. C'est une chose d'ailleurs reconnue dans le rapport du ministre :

[L]es obligations des entreprises continuent, une fois l'exercice d'équité salariale réalisé, afin que les changements vécus au sein des entreprises ne contribuent pas à recréer des écarts salariaux.

Or, l'enquête auprès des entreprises privées révèle que 88 % des entreprises ayant terminé leur exercice d'équité salariale disent ne pas avoir vécu subséquemment de changements qui auraient pu affecter l'équité salariale. Ce résultat surprend, dans une économie où ces mêmes entreprises sont assujetties à de multiples changements (augmentation de salaires, création ou abolition de catégories d'emplois, modifications des tâches d'une catégorie d'emplois, etc.).

Il est cependant permis de penser que devant la nouveauté que représente le maintien de l'équité salariale, bon nombre d'entreprises ne puissent reconnaître les événements devant mener à une vérification du maintien de l'équité salariale.⁸

Il faut donc ajouter à l'article 76.1 le deuxième alinéa de l'article 40 et l'article 43 actuels, en faisant les adaptations nécessaires concernant la périodicité, tout en conservant le libellé touchant aux responsabilités des parties. Voici ce qu'il est nécessaire d'ajouter à l'article 76.1 :

L'employeur doit notamment s'assurer de ce maintien en vérifiant l'impact de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, des modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. S'il y a eu négociation ou renouvellement, l'association accréditée ou, le cas échéant, l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale.

Au moment d'effectuer l'exercice de maintien, vérifier l'impact des changements survenus dans l'entreprise. Si les ajustements salariaux ou le programme d'équité salariale ne permettent plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires pour maintenir l'équité salariale.

L'article 76.2 nous pose aussi problème parce que, s'il est adopté, l'employeur décidera seul comment doit se faire le maintien de l'équité salariale. Nous proposons plutôt que, dès que les salariéEs en font la demande, l'employeur doive créer un comité de maintien de l'équité salariale. La position exprimée dans le

⁸ La Loi sur l'équité salariale. Un acquis à maintenir, pp. 65-66.

projet de loi est d'autant plus curieuse que le ministre a reconnu, dans son rapport sur l'application de la loi, que le caractère participatif de la démarche produisait les meilleurs résultats. Il s'agit simplement d'appliquer ce raisonnement ici et d'obliger la création d'un comité de maintien quand les salariéEs en font la demande puisqu'au bout du compte, les résultats seront plus fiables.

Nous sommes d'accord avec le nouvel article 76.8 qui oblige l'employeur à conserver pendant une période de cinq ans les renseignements utilisés pour faire l'exercice du maintien de l'équité salariale.

Après l'échéance du 31 décembre 2010, nous espérons que la Commission ne se gênera plus pour faire appliquer les amendes prévues à l'article 115.

Autres lacunes à corriger

À plusieurs endroits du projet de loi, le législateur refuse aux salariéEs l'accès aux recours, leur faisant potentiellement perdre des droits, du seul fait qu'ils aient participé à l'exercice d'équité salariale via un comité. Selon nous, c'est inacceptable. Les droits et les recours des salariéEs doivent être les mêmes, qu'il y ait eu constitution d'un comité ou non. Non seulement le législateur n'oblige pas que les exercices d'équité salariale se fassent avec la participation des salariéEs, mais il ajoute que là où elles ont participé, elles n'ont pas les mêmes droits et recours que là où l'employeur a procédé seul. Ce n'est pas de l'encouragement, c'est un frein à la participation.

L'énumération suivante ne garantit pas que nous ayons réussi à identifier tous les endroits où cette perte de droits se manifeste. Nous demandons que la loi et le projet de loi 25 soient expurgés de toute mention relative à cette perte de droits, notamment :

- à l'article 20 du projet de loi qui modifie l'article 76 de la loi : biffer les mots « en l'absence d'un comité d'équité salariale »;
- à l'article 21 du projet de loi qui introduit le nouvel article 76.4 : biffer les mots « dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul »;
- à l'article 33 du projet de loi qui modifie l'article 99 de la loi : biffer les mots « Le recours prévu au premier alinéa ne peut être exercé lorsque

l'employeur a procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément au chapitre IV.1 ».

Nous sommes également insatisfaits de la reformulation de l'article 55 de la loi (article 16 du projet de loi). Bien que la modification soit positive, elle s'avère insuffisante. Nous acquiesçons : le critère du 60 % de salariés du même sexe qui occupent les emplois en cause ne doit pas être la seule façon d'identifier une prédominance.

Mais, plus fondamentalement, les stéréotypes occupationnels féminins devraient être les premiers pris en considération dans la détermination du sexe des catégories d'emplois. Ainsi, l'article 55 devrait se lire :

55. Une catégorie d'emplois est considérée à prédominance féminine lorsqu'elle est couramment associée aux femmes en raison de stéréotypes occupationnels.

Par ailleurs, une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1° lorsqu'au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;

2° lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;

3° lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

De cette façon, il serait clair pour tout le monde que réceptionnistes et secrétaires sont des catégories d'emplois à prédominance féminine même si, exceptionnellement, dans une entreprise, ce sont des hommes qui occupent ces postes. Il devrait en être de même de la plupart des 20 principales professions féminines identifiées dans le rapport du ministre, qui parle même de « ségrégation professionnelles des femmes dans un nombre limité de secteurs d'activité et de professions »⁹ (p. 43).

En ce qui concerne l'affichage et la précision de ce qu'il doit contenir dans les entreprises de moins de 50 salariéEs, nous sommes favorables à la proposition contenue dans le projet de loi (article 9 du projet de loi qui modifie l'article 35 de la loi), sauf que nous la trouvons encore incomplète. Selon nous, cet affichage doit aussi comprendre la ou les méthodes de calcul des ajustements salariaux qui ont été retenus, surtout que l'employeur peut faire l'exercice d'équité salariale tout seul dans les entreprises de cette taille. Il faut que les salariéEs puissent savoir comment les écarts salariaux ont été calculés parce que des changements dans l'entreprise (un changement d'association accréditée, le roulement de personnel, par exemple) peuvent faire en sorte que ces informations essentielles se perdent.

⁹ Ces professions féminines sont, dans l'ordre décroissant de 2001 : les secrétaires (sauf domaines juridique et médical); les éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance; les réceptionnistes et standardistes; les infirmières diplômées; les opératrices de machine à coudre; les caissières des services financiers; les commis à la comptabilité et le personnel assimilé; les caissières; les institutrices à la maternelle et au primaire; les tailleuses, couturières, fourreuses et modistes; les commis de travail général de bureau; les coiffeuses; les aides et auxiliaires médicales; les serveuses d'aliments et de boissons; les serveuses au comptoir, les aides de cuisine et autres.

Si la ou les méthodes de calcul sont affichées, dans le futur, il sera plus facile de comprendre comment l'exercice d'équité salariale a été fait. Le premier paragraphe de l'article 35 devrait donc se lire comme suit :

1° un sommaire de la démarche suivie, ce qui comprend, notamment, la ou les méthodes de calcul des ajustements salariaux retenus;

Même chose au nouvel article 76.3 qui, lui, concerne l'affichage après l'exercice de maintien de l'équité salariale. Son premier paragraphe devrait se lire comme suit :

1° un sommaire de la démarche suivie pour maintenir l'équité salariale, ce qui comprend, notamment, la ou les méthodes de calcul des ajustements salariaux retenus;

En ce qui a trait à la réévaluation de la loi dix ans après sa modification par le projet de loi 25 (article 42 du projet de loi, qui modifie l'article 130 de la loi), nous nous opposons à l'apparition des mots « notamment à la lumière du taux d'entreprises ayant satisfait aux obligations prévues de la présente loi », après les mots « sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier ». Le but de la *Loi sur l'équité salariale* n'est pas de faire augmenter le taux d'entreprises ayant satisfait aux obligations de la loi, mais « de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe » (article 1 de la loi). L'accroissement du taux d'entreprises « conformes » n'est qu'un moyen vers ce but. Équité un jour ne signifie pas équité toujours. Il est reconnu que la discrimination salariale fondée

sur le sexe est insidieuse et systémique. Au Québec, nous avons décidé d'atteindre l'équité salariale et de la maintenir.

Enfin, dans les dispositions transitoires et finales, une disposition de l'article 45 du projet de loi pose problème : « Lorsque des anciens salariés de l'entreprise ont droit à des ajustements salariaux, l'employeur doit prendre des moyens raisonnables pour qu'ils en soient avisés ». Nous trouvons que c'est bien peu comme obligation. Nous croyons que ce devrait être un impératif pour l'employeur de rejoindre les personnes envers qui il a une dette.



Conclusion

Plus de dix ans après l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, force est de constater que plus de la moitié des entreprises ne s'y sont pas encore conformées. Pour celles qui ont réalisé leur exercice d'équité salariale, des balises sont nécessaires pour assurer le maintien de l'équité.

Pour la CSD, la révision de la loi s'impose. Nous saluons l'initiative du ministre qui donnera une nouvelle impulsion à l'équité salariale, qui fixe un nouveau rendez-vous historique.

La position de la CSD ne vise pas à diminuer la pertinence de plusieurs des changements proposés, mais à modifier ou à ajouter ce qui nous semble nécessaire à l'atteinte de l'objectif de la loi. Ainsi, plusieurs précisions apportées à la loi quant à l'affichage, la révision périodique du maintien de l'équité, le rôle et les moyens accrus de la Commission de l'équité salariale, l'assujettissement des entreprises qui atteignent une moyenne de dix salariéEs au cours d'une année vont dans la bonne direction.

Cependant, pour que l'équité devienne une réalité et ne demeure pas une principe auquel on aspire, il faut aller plus loin. La participation des salariéEs doit être consacrée et ne doit pas faire perdre l'accès aux recours. Les employeurs doivent faire l'exercice du maintien de l'équité avec les femmes, avec les syndicats



intéressés. Malgré la nouvelle flexibilité, l'entreprise doit demeurer responsable du maintien de l'équité salariale. Les événements pouvant affecter le maintien de l'équité doivent être nommés dans la loi, connus des parties et faire l'objet d'une campagne publique d'information.

C'est avec ces outils supplémentaires que nous pourrons collectivement donner un coup de barre et faire de l'équité salariale un volet de notre culture : assurer la reconnaissance concrète de l'apport des femmes dans l'économie et la société.