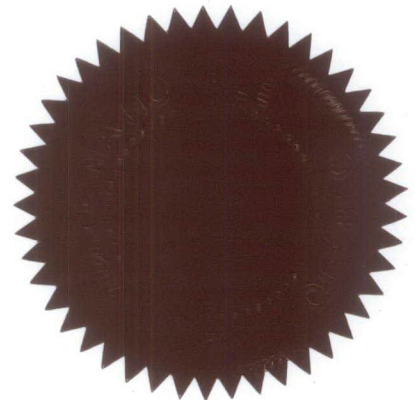


LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE :

un acquis à maintenir

Rapport du ministre du Travail



sur la mise en œuvre de la
Loi sur l'équité salariale

Novembre 2006

Québec

La présente publication a été réalisée par la Commission de l'équité salariale sous la supervision de la présidente et des deux commissaires, mesdames Louise Marchand et Carol Robertson.

Rédaction et recherche :	Renée Carpentier Hélène Massé Maryse Pelletier
Supervision du contenu et de la rédaction :	Martine Bégin Renée Carpentier
Mise en page :	Louise Bélanger-Pressseau Francine Thibault
Collaboration :	Serge Bertin Julie Cerantola Lucie Corney Liane Dostie Edith Godbout Michèle Laberge Pierre Lachance Louise Martel Sylvie Mottard Johanne Tremblay

Collecte de données auprès des entreprises privées : Jolicoeur et Associés, firme de recherche spécialisée en études publiques et associée au Centre national de sondage.

Collecte de données auprès des travailleuses : Écho Sondage, firme de sondages et d'enquêtes spécialisée dans le domaine de la recherche en sciences sociales au Québec.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de ce document sont autorisées sous réserve d'en mentionner la source.

Commission de l'équité salariale
200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage
QUÉBEC G1R 6A1
Tél. : 418-644-2377

Dépôt légal – 2006
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN-13 : 978-2-550-48323-6
ISBN-10 : 2-550-48323-5

ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans la pagination.

La conclusion qui apparaît à la page 101 est celle de la section 5 et aurait dû être insérée avant la section 6 – *La contribution de la Commission de l'équité salariale*.

Une page blanche pour identifier la page 103 aurait dû être insérée.

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

Québec 

La présente publication a été réalisée par la Commission de l'équité salariale sous la supervision de la présidente et des deux commissaires, mesdames Louise Marchand et Carol Robertson.

Rédaction et recherche :	Renée Carpentier Hélène Massé Maryse Pelletier
Supervision du contenu et de la rédaction :	Martine Bégin Renée Carpentier
Mise en page :	Louise Bélanger-Pressseau Francine Thibault
Collaboration :	Serge Bertin Julie Cerantola Lucie Corney Liane Dostie Edith Godbout Michèle Laberge Pierre Lachance Louise Martel Sylvie Mottard Johanne Tremblay

Collecte de données auprès des entreprises privées : Jolicoeur et Associés, firme de recherche spécialisée en études publiques et associée au Centre national de sondage.

Collecte de données auprès des travailleuses : Écho Sondage, firme de sondages et d'enquêtes spécialisée dans le domaine de la recherche en sciences sociales au Québec.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de ce document sont autorisées sous réserve d'en mentionner la source.

Commission de l'équité salariale
200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage
QUÉBEC G1R 6A1
Tél. : 418-644-2377

Dépôt légal – 2006
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN-13 : 978-2-550-48323-6
ISBN-10 : 2-550-48323-5

Faits saillants

PARTIE A : LE CONTEXTE

Section 1 : L'adoption de la Loi : des intérêts multiples à concilier

- ❖ La discrimination salariale à l'égard des femmes était socialement et légalement admise dans un passé pas très lointain.
- ❖ La *Loi sur l'équité salariale* vise à corriger la portion de l'écart salarial attribuable à la sous-évaluation systémique des emplois majoritairement occupés par des femmes.
- ❖ Le principe même de l'équité salariale, un salaire égal pour un travail équivalent, a suscité l'adhésion de toutes les parties.
- ❖ La lente transformation des mentalités et le développement progressif de l'expertise allaient constituer des obstacles à une application rapide de la Loi.
- ❖ La Loi assujettit les entreprises de 10 personnes salariées et plus à des régimes d'obligations différents, croissant selon leur taille.

Faits saillants

PARTIE A : LE CONTEXTE

Section 2 : La mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale

- ❖ Les premières années de mise en œuvre de la Loi ont été marquées par l'application du chapitre IX et ses effets sur le travail de la Commission.
 - ❖ Certaines modifications législatives ont pu affecter le calendrier de réalisation des travaux dans les entreprises.
 - ❖ Le défi premier était de trouver des personnes possédant des connaissances combinées sur les systèmes de rémunération, la discrimination systémique, les droits du travail et les droits de la personne.
 - ❖ La rareté de services de gestion des ressources humaines dans les entreprises de petite taille fait en sorte qu'elles ont davantage besoin de soutien pour réaliser leur exercice d'équité salariale.
 - ❖ Il persiste une certaine confusion et de l'incompréhension tant sur l'objet de la Loi que sur la façon de la mettre en œuvre.
-

Faits saillants

PARTIE A : LE CONTEXTE

Section 3 : Le marché du travail au Québec

- ❖ Le nombre d'entreprises est passé de 228 360 à 222 920 de 1997 à 2004.
- ❖ Le bassin d'entreprises visées par la Loi a diminué puisqu'il passe de 49 370 qu'il était en 1997 à 43 770 en 2004.
- ❖ La majorité des emplois occupés tant par les femmes que par les hommes proviennent d'entreprises de plus de 100 personnes salariées.
- ❖ Le nombre d'emplois en 2004 (3 201 600) est plus élevé qu'en 1998 (2 743 300).
- ❖ Le taux d'emploi des femmes en âge de travailler était de 48 % au Québec en 1984 et grimpait à 66,1 % en 2004.
- ❖ La ségrégation professionnelle des femmes dans un nombre limité de secteurs d'activité et de professions persiste.
- ❖ L'écart salarial hommes/femmes est passé de 16,1 % en 1997 à 13,9 % en 2004.
- ❖ L'écart salarial hommes/femmes augmente en fonction de l'âge.
- ❖ L'écart salarial hommes/femmes diminue avec l'augmentation de la scolarité.
- ❖ L'écart salarial hommes/femmes diminue en fonction de la syndicalisation.
- ❖ Dans les 2/3 des secteurs d'activité économique, l'écart salarial entre travailleurs et travailleuses tend à se corriger.

Faits saillants

PARTIE B : LES RÉSULTATS DE L'APPLICATION DE LA LOI

Section 4 : L'état d'avancement des travaux dans les entreprises du Québec

- ❖ 68 % des entreprises privées de 10 personnes salariées et plus déclarent que leur exercice d'équité salariale est terminé.
 - ❖ La Commission de l'équité salariale est en mesure d'affirmer qu'une entreprise privée sur deux s'est conformée à ses obligations.
 - ❖ Une entreprise sur trois a observé des écarts salariaux.
 - ❖ Malgré les obligations différentes, les entreprises de 10 à 49 personnes salariées se comportent de façon relativement similaire aux entreprises de plus grande taille.
 - ❖ Près du tiers des entreprises privées ayant terminé leur exercice n'ont encouru, outre les ajustements salariaux, aucune dépense ou défrayé moins de 1 000\$.
 - ❖ 82 % des entreprises privées ayant commencé un exercice d'équité salariale ont justifié cette action par le fait que la Loi l'exige.
-

Faits saillants

PARTIE B : LES RÉSULTATS DE L'APPLICATION DE LA LOI

Section 5 : Les retombées

- ❖ Le pourcentage moyen d'ajustement salarial dans les entreprises privées est de 6,5 %.
- ❖ Les ajustements salariaux varient selon les catégories d'emplois de 2 % à 14,4 %.
- ❖ 28 % des personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent des ajustements salariaux.
- ❖ Les catégories d'emplois bénéficiant le plus souvent d'ajustements salariaux sont celles du personnel de bureau.
- ❖ Dans 70 % des cas, l'impact des exercices d'équité salariale sur la masse salariale de l'entreprise privée est inférieur à 1,5 %.
- ❖ La *Loi sur l'équité salariale* a des effets positifs pour les travailleuses en termes d'ajustement salarial et ce, particulièrement pour les travailleuses non syndiquées.
- ❖ Le pourcentage de catégories d'emplois ayant reçu des ajustements salariaux et celui des personnes touchées par ces ajustements sont plus élevés dans les entreprises publiques que dans les entreprises privées.
- ❖ Malgré des habitudes d'évaluation des emplois dans les milieux syndiqués et dans les entreprises de grande taille, des écarts salariaux persistent.
- ❖ 43 % des entreprises privées témoignent de retombées positives de l'exercice d'équité salariale. Les retombées positives les plus souvent évoquées sont :
 - ▢ l'amélioration du climat, des relations de travail et de la productivité (44 %);
 - ▢ une plus grande équité au sein de l'entreprise (40 %);
 - ▢ une meilleure connaissance des emplois (29 %);
 - ▢ la mise à jour ou la mise en place d'une politique salariale (20 %).

Faits saillants

PARTIE B : LES RÉSULTATS DE L'APPLICATION DE LA LOI

Section 6 : La contribution de la Commission de l'équité salariale

- ❖ La Commission de l'équité salariale a pour mission de veiller à l'atteinte et au maintien de l'équité salariale dans les entreprises au Québec.
 - ❖ Les décisions rendues par la Commission clarifient l'interprétation de la Loi et alimentent la doctrine en matière d'équité salariale.
 - ❖ Plus de 11 000 personnes ont participé à près de 700 sessions de formation dispensées notamment lors de trois grandes tournées panquébécoises.
 - ❖ Depuis 1997, la Commission a reçu et traité près de 52 000 demandes de renseignements.
 - ❖ Le taux d'ententes obtenues à la suite de l'intervention en conciliation est de 85 %.
 - ❖ La Commission met sur pied, dès 2003, un programme de vérification auprès des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, là où les travailleuses non syndiquées sont en très grand nombre.
 - ❖ La clientèle (employeurs, syndicats, travailleuses) de la Commission se dit très satisfaite des services qu'elle reçoit dans des proportions dépassant 90 %.
-

Faits saillants

PARTIE C : LES VOIES DES DÉVELOPPEMENT

Section 7 : Les engagements de la Commission

Un soutien consolidé auprès des entreprises de toutes tailles

- ❖ Des outils thématiques
- ❖ Un nouveau progiciel
- ❖ Une tournée de formation
- ❖ La formation à distance

Des actions pour les travailleuses en situations plus vulnérables

- ❖ Un comité pour les travailleuses en situations plus vulnérables
- ❖ L'intensification du programme de vérification

Une approche de partenariat renouvelée

- ❖ Un comité de consultation

Une expertise scientifique et pratique partagée

- ❖ Des groupes de travail thématique
- ❖ Un transfert de connaissances

Faits saillants

PARTIE C : LES VOIES DE DÉVELOPPEMENT

Section 8 : Les pistes de réflexion

L'assujettissement des entreprises atteignant 10 personnes salariées

L'utilisation des données pertinentes à l'application de la Loi

- ❖ une obligation de conserver les données nécessaires au calcul de la taille de son entreprise et à la réalisation ou au maintien de l'équité salariale pour une durée de 5 ans;
- ❖ à défaut de l'existence de ces données, l'entreprise pourra utiliser les données en sa possession se rapprochant le plus de cette période.

Des précisions sur l'affichage des résultats des exercices d'équité salariale

Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale

- ❖ prévoir un examen périodique de l'équité salariale tout en maintenant l'obligation d'assurer le maintien de l'équité salariale sur une base continue;
- ❖ prévoir que cet examen sera effectué à tous les 4 ans, à compter de 2008, et ce, pour toutes les entreprises assujetties;
- ❖ prévoir l'affichage du bilan de cet examen périodique et son contenu;
- ❖ prévoir la possibilité du dépôt de plainte à la Commission dans les 120 jours suivant l'affichage.

L'encadrement législatif de la conciliation

Le rôle de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations de travail

Mot du ministre

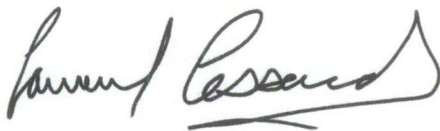
Le présent rapport, réalisé par la Commission de l'équité salariale, que j'ai l'honneur de déposer à l'Assemblée nationale, répond à l'obligation inscrite dans la *Loi sur l'équité salariale* de produire un bilan de la mise en œuvre de celle-ci, dix ans après son adoption.

Nous avons pris collectivement un tournant vers la reconnaissance de la valeur du travail des femmes, ce qui place le Québec à l'avant-garde au plan international. Nous pouvons effectivement être fiers d'un tel acquis, non seulement pour les femmes mais pour l'ensemble de la société québécoise.

La *Loi sur l'équité salariale*, se situant à la croisée des lois du travail et des droits de la personne, oblige à des changements de mentalités, d'habitudes et de pratiques. Elle prévoit, pour les employeurs, l'obligation de comparer les emplois des femmes à ceux des hommes, d'apprécier les écarts salariaux et de les corriger. Pour ce faire, il faut compter sur la sensibilisation, l'information, la formation et l'engagement des employeurs, des travailleuses et des travailleurs et, le cas échéant, de leur syndicat.

Le bilan sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* est l'occasion de mesurer les avancées, de cerner les contraintes et de se donner davantage de moyens pour atteindre les objectifs. Je salue le travail accompli. Je sais qu'il est appréciable mais il reste encore à faire. C'est en ce sens qu'outre les résultats et les retombées dus à la mise en œuvre de la Loi, ce rapport présente des engagements de la Commission de l'équité salariale et des pistes de réflexion qui visent, sans changer les fondements de la Loi, à faciliter son application.

Je vous invite donc à prendre connaissance de ce rapport faisant état de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* et j'espère que, comme moi, vous saurez apprécier l'ampleur du travail réalisé et les défis qui restent à relever.



Laurent Lessard



Mot de la présidente

« Devant l'inévitable, ne cherchez pas la faute; cherchez plutôt la cause. » Cette phrase, souvent invoquée lors de situations incontrôlables, peut très bien s'appliquer au rapport de mise en œuvre que la Commission de l'équité salariale a préparé pour le ministre du Travail.

Une loi sur l'équité salariale qui voulait effacer la discrimination vécue par les travailleuses et balancer le déséquilibre salarial historique pouvait-elle se faire en une décennie vu les changements de pratiques et de culture qu'elle impose ?

La *Loi sur l'équité salariale* a tracé un long chemin irréversible et le rapport le démontrera en mettant en perspective le travail accompli par les employeurs, les syndicats, les personnes salariées et la Commission de l'équité salariale.

En effet, cette Loi d'ordre public est le prolongement du droit à l'égalité prévu aux Chartes canadienne et québécoise. Elle met un frein à la logique systémique des écarts salariaux basée sur la sous-évaluation des emplois féminins. Elle ne crée pas le droit à l'égalité, elle en aménage l'exercice par la recherche d'une rémunération équitable entre des emplois de valeur équivalente au sein d'une même entreprise.

C'est ainsi que dans de très nombreuses entreprises au Québec, le travail féminin a été ausculté et les caractéristiques féminines très souvent ignorées ou sous-évaluées ont été considérées. À court terme, cela a changé les règles du jeu dans l'évaluation des emplois et la fixation des salaires, corrigé les écarts observés et amélioré les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises. À moyen et à long termes, la Loi aura contribué à réduire l'écart de salaire lié à la discrimination, revaloriser le travail féminin et changer les perceptions sur sa valeur économique à l'échelle de la société québécoise.

Pour la préparation de ce rapport, confiée à la Commission de l'équité salariale, plusieurs sources de renseignements ont été utilisées. L'expérience de la Commission dans l'interprétation de la Loi, dans ses orientations, dans les enquêtes, dans ses contacts auprès de tous ses partenaires et dans l'information diffusée auprès du public constitue autant de banques d'informations et de connaissances essentielles. Les activités de consultation menées au fil des deux dernières années ainsi que les audiences de la Commission en septembre 2006 ont permis de tenir compte de la diversité des points de vue exprimés, de leurs divergences et convergences. Une enquête auprès des entreprises privées a permis de tracer un portrait de l'état d'avancement des travaux et un sondage auprès des travailleuses a permis de recueillir le point de vue de celles qui sont particulièrement visées par la Loi.

Les résultats livrés dans le rapport permettent de prendre toute la mesure des grandes avancées de l'équité salariale dans les entreprises tout autant que la mesure de l'ardeur qu'il faudra déployer, tant par les partenaires que par la Commission, pour que les travailleuses soient rémunérées à la juste valeur de leur travail et que la Loi demeure un phare dans la rémunération du travail.

Finalement, ce rapport, tout en dressant le portrait de l'application de la Loi, se veut aussi une prise de conscience. Car la vraie question à se demander est à quel point chaque partenaire est prêt à remettre en question certaines pratiques, coutumes et idées toutes faites afin que les personnes occupant des emplois féminins acquièrent une pleine et entière autonomie économique, et ce, sans discrimination. Pour travailler sur les résultats, il faut adopter la paire de lunettes de l'égalité et changer sa logique de pensée et d'action. C'est le défi posé par les changements démographiques et la concurrence des années à venir alors qu'une main-d'œuvre traitée équitablement sera le potentiel humain le plus précieux d'une entreprise. C'est le défi posé par une loi qui applique un droit fondamental.



Rosette Côté

Table des matières

INTRODUCTION	1
PARTIE A LE CONTEXTE	3
Section 1 L'adoption de la Loi : des intérêts multiples à concilier	5
1.1 Les fondements présidant à l'adoption de la Loi	7
1.1.1 La persistance de la discrimination salariale	7
a) La notion de discrimination salariale systémique	7
b) L'origine de la discrimination systémique	8
c) L'introduction de la discrimination systémique dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois	8
1.1.2 La nécessité d'agir avec plus de vigueur	10
1.2 Les étapes vers l'adoption de la Loi	11
1.3 Des intérêts communs, d'autres divergents	12
1.3.1 Un principe largement partagé, porteur de changements majeurs	12
1.3.2 Des divergences sur les moyens à privilégier	12
a) La reconnaissance des programmes terminés ou en cours	12
b) La possibilité d'établir des programmes distincts d'équité salariale	13
c) L'aspect proactif de la Loi	14
1.4 La Loi	15
1.4.1 Les obligations des entreprises	15
1.4.2 Les limites de la Loi	16
Section 2 La mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale	19
2.1 Une expertise à bâtir	21
2.2 L'application du chapitre IX de la Loi	22
2.3 Le calendrier de réalisation des travaux d'équité salariale dans un environnement changeant	22
2.4 La situation particulière des entreprises de petite taille	25
2.5 La couverture médiatique	26
Section 3 Le marché du travail au Québec	27
3.1 Les caractéristiques des entreprises du Québec	29
3.1.1 Le nombre d'entreprises	29
3.1.2 Le taux de survie des entreprises	32
3.1.3 L'apparition d'entreprises	33
3.1.4 Le champ d'application de la Loi	33
3.1.5 Les changements de taille	34

3.2	Les caractéristiques des emplois	35
3.2.1	Les emplois selon les secteurs d'activité	36
3.2.2	La couverture syndicale	37
3.2.3	Le travail atypique	39
3.3	La participation des femmes au marché du travail : une évolution constante	40
3.3.1	La participation des femmes selon la taille des entreprises	40
3.3.2	La participation des femmes selon les secteurs d'activité économique	41
3.3.3	La participation des femmes selon les professions	42
3.4	L'évolution du salaire horaire : l'écart salarial persiste mais diminue	45
3.4.1	Le salaire horaire selon l'âge	46
3.4.2	Le salaire horaire selon la scolarité	47
3.4.3	Le salaire horaire selon la taille des établissements	47
3.4.4	Le salaire horaire selon les secteurs d'activité économique	48
3.4.5	Le salaire horaire selon le régime de travail et la présence syndicale	51
3.4.6	Le salaire au Canada	52
PARTIE B	LES RÉSULTATS DE L'APPLICATION DE LA LOI	55
Section 4	L'état d'avancement des travaux dans les entreprises du Québec	57
4.1	Les résultats globaux de l'avancement des travaux	60
4.1.1	Les entreprises privées	60
4.1.2	Les entreprises en situation particulière	64
4.1.3	Le gouvernement du Québec	65
4.2	Le portrait de l'application de la Loi dans les entreprises	66
4.2.1	Les entreprises privées	66
	a) Le nombre d'exercices d'équité salariale	71
	b) La détermination des catégories d'emplois	71
	c) La méthode d'évaluation des emplois choisie	73
	d) La méthode d'estimation des écarts salariaux	73
	e) La détermination des modalités de versements	74
	f) La communication des résultats aux personnes salariées	75
	g) Le recours à des ressources externes dans le cadre de la démarche d'équité salariale	77
	h) Les coûts associés à l'exercice d'équité salariale	78
	i) Le maintien de l'équité salariale	78
4.2.2	Les entreprises en situation particulière	80
4.2.3	Le gouvernement du Québec	81
4.3	La notoriété de la Loi sur l'équité salariale	82

Section 5	Les retombées	87
5.1	Les retombées pour les personnes salariées	89
5.1.1	Les exercices menant à des ajustements salariaux	89
5.1.2	Les ajustements salariaux	90
5.1.3	Les proportions de catégories d'emplois et de personnes salariées touchées par les ajustements salariaux	93
5.1.4	Les autres effets pour les personnes salariées	96
5.2	Les retombées dans les entreprises	97
5.2.1	L'impact sur la masse salariale	97
5.2.2	Les autres effets pour les entreprises	98
Section 6	La contribution de la Commission de l'équité salariale	101
6.1	La mission et les responsabilités de la Commission	103
6.2	Le rôle décisionnel de la Commission	103
6.2.1	Des décisions qui balisent l'application de la Loi	104
6.2.2	Des décisions en réponse aux plaintes et aux différends	104
6.2.3	Des décisions déclenchant des enquêtes à l'initiative de la Commission	105
6.2.4	Les poursuites pénales	105
6.3	Les initiatives de la Commission et leurs effets sur les clientèles	106
6.3.1	L'importance de communiquer	106
6.3.2	Des outils pour faciliter la réalisation de l'équité salariale en entreprise	107
6.3.3	Pour comprendre et réaliser l'équité salariale : des formations accessibles dans toutes les régions du Québec	108
6.3.4	Une assistance téléphonique rapide et de qualité	108
6.3.5	Un processus de conciliation efficace	109
6.3.6	Des enquêtes rigoureuses et impartiales	109
6.3.7	Des préoccupations particulières pour les travailleuses en situations plus vulnérables	110
6.3.8	Un programme de vérification rigoureux	111
6.3.9	Des partenariats indispensables	112
6.4	L'appréciation du travail de la Commission : des indices de satisfaction	113
PARTIE C	LES VOIES DE DÉVELOPPEMENT	117
Section 7	Les engagements de la Commission	119
7.1	Un soutien consolidé auprès des entreprises de toutes tailles	121
7.1.1	Des outils thématiques	122
7.1.2	Un nouveau progiciel	122
7.1.3	Un soutien direct	122
7.1.4	Une tournée de formation	123
7.1.5	La formation à distance	123

7.2	Des actions pour les travailleuses en situations plus vulnérables	123
7.2.1	Rejoindre les travailleuses	123
7.2.2	Un comité pour les travailleuses en situations plus vulnérables	124
7.2.3	Une intensification du programme de vérification	124
7.3	Une approche de partenariat renouvelée	124
7.4	Une expertise scientifique et pratique partagée	124
7.4.1	Des groupes de travail thématiques	125
7.4.2	Le transfert des connaissances	125
Section 8	Les pistes de réflexion	127
8.1	L'assujettissement à la Loi des entreprises atteignant dix personnes salariées	129
8.2	L'utilisation des données pertinentes à l'application de la Loi	130
8.3	Des précisions sur l'affichage des résultats des exercices d'équité salariale	131
8.4	Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale	132
8.5	L'encadrement législatif de la conciliation	133
8.6	Le rôle de la Commission devant la Commission des relations du travail	134
CONCLUSION		137
ANNEXE 1		141

Liste des tableaux

PARTIE A LE CONTEXTE

Section 3 Le marché du travail au Québec

Tableau I	Répartition des entreprises du Québec selon leur taille et écarts enregistrés entre 1997 et 2004.....	30
Tableau II	Variation du volume d'entreprises au Québec selon la taille et le secteur d'activité de 1997 à 2004.....	31
Tableau III	Taux de survie des entreprises de 1997 à 2004 selon leur taille.....	32
Tableau IV	Répartition des entreprises du Québec en 1997 et en 2004 selon leur taille et leur statut.....	33
Tableau V	Entreprises du Québec survivantes de 1997 selon leur changement de taille de 1997 à 2004.....	34
Tableau VI	Répartition des emplois selon la taille des entreprises en 1998 et en 2004.....	35
Tableau VII	Variation de la répartition des emplois selon le secteur d'activité économique de 1998 à 2004.....	36
Tableau VIII	Couverture syndicale selon la taille des entreprises en 1998 et en 2004.....	37
Tableau IX	Secteurs à plus forte couverture syndicale en 1998 et en 2004.....	38
Tableau X	Secteurs à plus faible couverture syndicale en 1998 et en 2004.....	38
Tableau XI	Répartition des emplois selon la taille des entreprises et le sexe en 1998 et en 2004.....	41
Tableau XII	Répartition des emplois selon le secteur d'activité et le sexe en 1998 et en 2004.....	42
Tableau XIII	Taux de féminité dans les 20 principales professions féminines en 1991 et en 2001.....	43
Tableau XIV	Taux de masculinité dans les 20 principales professions masculines en 1991 et en 2001.....	44
Tableau XV	Écart du salaire horaire moyen entre hommes et femmes et variation du salaire horaire moyen selon le groupe d'âge en 1997 et en 2004.....	46
Tableau XVI	Écart du salaire horaire moyen entre hommes et femmes selon le niveau d'études en 1997 et en 2004.....	47
Tableau XVII	Écart du salaire horaire moyen entre hommes et femmes selon la taille des établissements en 1997 et en 2004.....	48
Tableau XVIII	Écart du salaire horaire moyen entre hommes et femmes selon le secteur d'activité économique en 1997 et en 2004.....	50
Tableau XIX	Écart du salaire horaire moyen entre hommes et femmes selon la couverture syndicale et le régime de travail de 1998 à 2004.....	52

PARTIE B LES RÉSULTATS DE L'APPLICATION DE LA LOI**Section 4 L'état d'avancement des travaux dans les entreprises au Québec**

Tableau XX	Entreprises qui disent avoir terminé ou non leur exercice d'équité salariale selon leur taille.....	60
Tableau XXI	Diagnostic sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises privées.....	61
Tableau XXII	État d'avancement des exercices d'équité salariale selon le secteur d'activité économique.....	63
Tableau XXIII	État d'avancement des exercices d'équité salariale selon les regroupements de régions.....	64
Tableau XXIV	État d'avancement des exercices d'équité salariale dans les entreprises en situation particulière.....	65
Tableau XXV	État d'avancement des programmes d'équité salariale du gouvernement du Québec.....	66
Tableau XXVI	Pourcentage d'entreprises qui ont respecté les étapes habituelles d'un exercice d'équité salariale.....	67
Tableau XXVII	Entreprises qui ont réalisé les étapes habituelles d'un exercice d'équité salariale parmi les entreprises qui ont terminé.....	68
Tableau XXVIII	Exercices d'équité salariale dans lesquels on a observé des écarts salariaux à combler.....	70
Tableau XXIX	Répartition des exercices terminés selon le type d'exercice et l'existence ou non d'écart salarial.....	71
Tableau XXX	Identification de catégories d'emplois.....	72
Tableau XXXI	Méthode d'estimation des écart salariaux choisie.....	74
Tableau XXXII	Détermination des modalités de versements.....	75
Tableau XXXIII	Moyens utilisés pour communiquer les résultats de l'exercice d'équité salariale aux personnes salariées.....	76
Tableau XXXIV	Communication des résultats aux personnes salariées.....	76
Tableau XXXV	Utilisation de ressources externes dans le cadre de l'exercice d'équité salariale.....	77
Tableau XXXVI	Coûts associés à l'exercice d'équité salariale de l'entreprise outre les ajustements salariaux.....	78
Tableau XXXVII	Communication des résultats aux personnes salariées lors du maintien de l'équité salariale.....	80
Tableau XXXVIII	Mise en place ou conservation d'un comité lors du maintien de l'équité salariale.....	80
Tableau XXXIX	Portrait de l'application de la Loi dans les entreprises en situation particulière.....	81

Tableau XL	Portrait de l'application de la Loi au gouvernement du Québec.....	82
Tableau XLI	Notoriété de la Loi auprès des employeurs et des travailleuses selon la taille de l'entreprise.....	83
Tableau XLII	Sources par lesquelles les personnes répondantes ont entendu parler de la Loi en fonction de la taille de l'entreprise.....	84

Section 5 Les retombées

Tableau XLIII	Montants d'ajustements salariaux reçus par les travailleuses.....	90
Tableau XLIV	Pourcentage d'ajustement moyen selon la taille de l'entreprise.....	91
Tableau XLV	Taux moyen des ajustements salariaux selon le type d'exercice.....	91
Tableau XLVI	Catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles des écarts salariaux ont été corrigés.....	92
Tableau XLVII	Pourcentage de catégories d'emplois à prédominance féminine touchées par des ajustements salariaux selon le type de l'exercice et la taille de l'entreprise.....	93
Tableau XLVIII	Pourcentage de personnes salariées appartenant à des CEPF touchées par des ajustements salariaux selon le type d'exercice et la taille de l'entreprise.....	94
Tableau XLIX	Composition (syndiquée, non syndiquée ou mixte) des catégories d'emplois ayant reçu un ajustement salarial.....	95
Tableau L	Pourcentage de catégories d'emplois et de personnes salariées ayant reçu des ajustements salariaux dans les entreprises en situation particulière et au gouvernement du Québec.....	96
Tableau LI	Impact des ajustements salariaux sur la masse salariale de l'entreprise en fonction du type d'exercice et de la taille de l'entreprise.....	97

Section 6 La contribution de la Commission de l'équité salariale

Tableau LII	Fréquentation mensuelle du site Internet de la Commission de l'équité salariale.....	106
-------------	--	-----



Introduction

Qu'en est-il de l'état d'avancement des travaux d'équité salariale au Québec? Comment les entreprises ont-elles appliqué la Loi? Quelles ont été les difficultés, les contraintes? Quels sont les résultats? Qui en sont les bénéficiaires? Comment maintenir les acquis, s'il en est? Ce sont là autant de questions auxquelles ce rapport tentera d'apporter des éclairages.

Conscient que l'application d'une loi si novatrice représentait un défi collectif, le législateur, par l'article 130 de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c.12), donnait mandat au ministre du Travail de lui faire rapport de sa mise en œuvre dix ans après son adoption et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Ce bilan attendu est l'occasion privilégiée d'apprécier la *Loi sur l'équité salariale* à partir d'une expérience et d'une vision concrètes qui échappaient aux protagonistes, il y a dix ans. Ainsi la pratique, l'expérience et les résultats permettent aujourd'hui de jeter un regard lucide sur le chemin parcouru qui inscrit l'équité salariale dans un mouvement irréversible, mais aussi sur la route qu'il reste à faire et les moyens à prendre pour atteindre l'équité salariale et la maintenir pour les femmes du Québec.

Un sondage auprès de 1 000 travailleuses, un vaste examen auprès des entreprises, dont une enquête auprès de 1 603 entreprises privées, des groupes de discussions, des audiences auprès notamment des partenaires patronaux, syndicaux et du mouvement des femmes de même que l'expérience de près d'une décennie de la Commission servent de canevas à l'actuel bilan.

Ce rapport « *La loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir* » est constitué de trois grandes parties. La partie A rappelle le contexte ayant mené à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*. Elle regroupe trois sections qui présentent des éclaircissements sur la notion de discrimination salariale systémique, sur les intérêts multiples qui ont dû être conciliés pour obtenir une telle législation, sur le contexte de mise en œuvre de la Loi et sur la situation du marché du travail dans lequel la Loi a été appliquée.

On y verra notamment que, lors des débats de l'époque entourant la pertinence d'une telle loi, le principe de l'équité salariale était déjà acquis.

Les portraits des entreprises, des emplois et de la participation des femmes au marché du travail depuis 1997 mettront en évidence que le bassin d'entreprises assujetties a diminué, que la participation des femmes au marché du travail a augmenté; que malgré cela, elles sont toujours concentrées dans un nombre restreint de secteurs d'activité et de professions. Ils montreront aussi que l'écart salarial entre les hommes et les femmes a diminué, mais que cet écart salarial se comporte différemment en fonction de l'âge, de la scolarité, de la taille de l'entreprise et de la syndicalisation.

La partie B, quand à elle, porte sur les résultats de l'application de la Loi. On y verra, dans la présentation de l'état d'avancement des travaux dans les entreprises assujetties, que depuis la mise en vigueur de la Loi, une entreprise sur deux a terminé son exercice d'équité salariale. On y apprendra aussi que près des deux tiers des entreprises privées de petite taille ont respecté les étapes habituelles d'un exercice d'équité salariale même si elles n'y étaient pas obligées par la Loi. On notera aussi que, si le tiers des entreprises a observé des écarts salariaux, cette proportion monte à près

d'une sur deux quand il est question d'exercices d'équité salariale couvrant à la fois des personnes syndiquées ou non.

Dans la section présentant les retombées tant pour les personnes salariées que pour les entreprises, on verra que, pour les catégories d'emplois qui en bénéficient, le pourcentage moyen d'ajustement salarial est de 6,5 %, que 28 % des personnes œuvrant dans des emplois féminins ont bénéficié d'ajustements salariaux et que celles qui en profitent le plus sont celles qui œuvrent comme personnel de bureau. On apprendra aussi que les personnes salariées non-syndiquées ont bénéficié de façon significative des exercices d'équité salariale et que tous ces ajustements salariaux ont augmenté la masse salariale des entreprises de moins de 1 % en moyenne. On verra par ailleurs que la Loi a eu des retombées positives indirectes comme l'amélioration du climat et des relations de travail ainsi que le sentiment d'une plus grande équité dans l'entreprise.

Les résultats de l'application de la Loi ne seraient pas complets sans la présentation des actions de la Commission de l'équité salariale qui, depuis sa création, doit veiller à l'atteinte de l'équité salariale et s'assurer de son maintien dans les entreprises du Québec.

La partie C comprend deux sections dont la première présentera les engagements que la Commission de l'équité salariale entend prendre, notamment pour intensifier le soutien auprès des entreprises de même que pour prendre en compte la réalité des travailleuses. La deuxième section propose des pistes de réflexion qui, dans la lignée des fondements de la Loi, apparaissent nécessaires à l'atteinte et au maintien de l'équité salariale pour les générations futures.

L'ensemble de ce rapport fera l'objet de consultations notamment auprès des partenaires patronaux, syndicaux et du mouvement des femmes lors de l'étude par la Commission parlementaire de l'économie et du travail.

Somme toute, ce rapport trace un bilan assez positif de l'application d'une loi qui, on le sait, oblige à une révision des pratiques dans les entreprises et dans les relations du travail mais, bien plus, qui fait appel à des changements de mentalités dans la société. Sachant combien l'acquisition de nouveaux comportements est difficile, il ne fallait pas s'attendre à ce que le but soit atteint du seul fait de la Loi ou du consensus social entourant l'équité salariale.

La *Loi sur l'équité salariale* porte ses fruits mais comme d'autres lois, elle a besoin de temps et d'engagement pour donner sa pleine mesure. La *Loi sur l'équité salariale* est donc un acquis à maintenir.

PARTIE A

LE CONTEXTE



Section 1

**L'adoption de la Loi :
des intérêts multiples à concilier**



La discrimination salariale à l'égard des femmes était socialement et légalement admise dans un passé pas très lointain.

Depuis les années 1970, le droit à un salaire égal pour un travail équivalent était réclamé par le mouvement des femmes avec l'appui des syndicats. On a peut-être aujourd'hui tendance à oublier que la discrimination salariale à l'égard des femmes était socialement et légalement admise dans un passé pas très lointain. Les hommes alors étaient considérés comme pourvoyeurs des familles tandis que le salaire des femmes était perçu comme un revenu d'appoint ou comme ne devant assurer que leur propre subsistance. Ainsi, avant la *Déclaration universelle des droits de l'homme* qui consacrait le principe d'un salaire égal pour un travail égal, en 1948, les lois canadiennes sur les normes du travail fixaient le salaire des femmes aux deux tiers de celui des hommes pour un même travail (Chicha, 2000 : 27).

La discrimination à laquelle ces pratiques ont donné lieu ne pouvait plus être tolérée au moment où la *Charte des droits et libertés de la personne* était adoptée et l'interdisait nommément. Cet interdit s'est cependant révélé insuffisant pour enrayer le phénomène. C'est pourquoi il est devenu souhaitable d'avoir recours à une loi qui non seulement interdirait la discrimination salariale systémique, mais créerait l'obligation aux employeurs de prendre des mesures pour atteindre et maintenir l'équité salariale dans leur entreprise.

La proposition d'une loi sur l'équité salariale allait cependant provoquer des débats entre les différentes organisations qui ont participé activement aux forums de discussions préalables à son adoption.

1.1 Les fondements présidant à l'adoption de la Loi

L'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c.E-12.001) repose, pour l'essentiel, sur deux grands constats. Il s'agit d'une part, de la persistance de l'écart salarial attribuable à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes en poste dans des catégories d'emplois à prédominance féminine et, d'autre part, des difficultés d'application du mécanisme de plainte prévu à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* pour pallier cette forme de discrimination. Dans les faits, ce mécanisme de plainte a été peu utilisé se révélant ainsi insuffisant pour assurer le respect d'un droit reconnu comme fondamental, soit celui d'un salaire égal pour un travail équivalent.

1.1.1 La persistance de la discrimination salariale

a) La notion de discrimination salariale systémique

La discrimination salariale systémique consiste en un traitement salarial inéquitable des femmes dont la valeur du travail est infériorisée en raison de préjugés.

La discrimination salariale systémique consiste en un traitement salarial inéquitable des femmes en tant que groupe social dont la valeur du travail est infériorisée en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, dans les mœurs en général et plus précisément dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois, sans qu'il n'y ait mauvaise foi, volonté ou conscience d'agir injustement à leur égard.

Ces mentalités collectives, héritées du passé, peuvent altérer le jugement qu'un membre de cette collectivité doit porter pour analyser une situation donnée concernant les hommes et les femmes. C'est ce qui engendre des biais sexistes. Bien que cette discrimination salariale systémique soit souvent involontaire, l'admission de son existence même est fondamentale dans toute recherche d'équité salariale.

b) L'origine de la discrimination systémique

Au Québec, comme dans bien d'autres sociétés occidentales, les femmes ont longtemps été confinées à la sphère domestique où elles s'acquittaient des soins aux personnes dépendantes ou malades, de l'éducation des enfants, de la couture, de la cuisine, de la lessive et des autres travaux ménagers. Aucune valeur économique n'était rattachée à leur travail. Si aucune femme dans la famille élargie n'était en mesure d'assumer ces tâches, le relais était assuré soit par des œuvres de bienfaisance, soit par les communautés religieuses, pour un coût nul ou très faible, ce qui perpétuait la sous-estimation du travail ainsi réalisé.

Les rares femmes qui travaillaient à l'extérieur le faisaient généralement dans des emplois alors considérés comme subalternes tels que le service domestique, la couture ou même l'enseignement primaire et les soins infirmiers. La plupart de ces emplois étant dans le prolongement des travaux qu'elles exécutaient gratuitement dans la sphère domestique, le salaire octroyé l'était sans égard à la valeur réelle du travail.

Quand le travail des femmes a commencé à se généraliser, il ne s'est pas pour autant beaucoup diversifié de sorte que les travailleuses sont demeurées largement concentrées dans des métiers qui s'inscrivaient dans le prolongement des activités domestiques, avec pour conséquence, les bas salaires dans ces métiers. À cela s'ajoute que les hommes étaient encore considérés comme les pourvoyeurs de la famille, leur travail devait suffire à subvenir aux besoins. Le revenu gagné par les femmes était ainsi souvent vu comme un salaire d'appoint, destiné à acquérir des biens ou des services moins essentiels. Ainsi, même les professions féminines étrangères à la sphère domestique, comme le secrétariat, ont été assimilées au traitement généralement inférieur accordé au travail des femmes. De surcroît, au début de la syndicalisation, les conventions collectives elles-mêmes prévoyaient un salaire moindre pour une femme qui exécutait exactement le même travail qu'un homme.

c) L'introduction de la discrimination systémique dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois

Avec l'ère industrielle, se sont aussi installés les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois. Comme les hommes étaient à cette époque presque exclusivement détenteurs des emplois, ce sont les caractéristiques de leur travail, leurs qualifications, leurs compétences, leurs habiletés qui ont été prises en considération pour mettre au point ces systèmes.

Par voie de conséquence, le travail typiquement masculin servant de repère unique en évaluation des emplois, les critères correspondant aux particularités du travail féminin sont demeurés absents de sorte que les forces, les caractéristiques et la valeur du travail féminin ont été souvent ignorées, tandis que celles du travail masculin ont été valorisées. Par exemple, le fait de déplacer des poids lourds est pris en considération, mais rarement le fait de déplacer de façon répétitive des poids légers. En sous-estimant de façon constante le travail des femmes, les systèmes d'évaluation ont ainsi reproduit, en les masquant, les inégalités déjà

Les caractéristiques et la valeur du travail féminin ont été souvent ignorées tandis que celles du travail masculin ont été valorisées.

introduites dans les systèmes de rémunération qui n'avaient pas été revus. La Commission des droits de la personne¹ s'est penchée sur cette question :

« Elle [la Commission] se demande, en effet, jusqu'à quel point un système d'évaluation des tâches ne fait-il que refléter les jugements de valeur, les opinions courantes de la société qui dévalorisent les exigences des emplois où sont les femmes. Ces questions ont également été soulevé (sic) aux États-Unis, en Suède et en Allemagne de l'Ouest. Et il apparaît de plus en plus clairement que l'application mécanique de systèmes d'évaluation des tâches, sans un examen approfondi des critères retenus et de leur pondération, ne saurait être un outil adéquat pour éliminer la discrimination salariale » (Gauthier, 1984 : 55).

Cette tendance n'est pas atténuée par les règles du marché :

« [Une] pratique courante des entreprises [...] consiste à fixer le salaire d'une profession à partir de son salaire de marché. Or ce dernier est discriminatoire puisqu'il résulte des décisions d'un ensemble d'employeurs qui partagent les mêmes pratiques à l'égard du travail féminin. Le fait de déterminer le salaire d'une personne nouvellement embauchée sur la base de son salaire antérieur reproduit aussi, d'une entreprise à l'autre, la discrimination salariale à l'égard des femmes » (Chicha, 2002 : 87).

La présence d'échelles salariales fait également partie des facteurs explicatifs de l'écart salarial quand les pratiques varient selon qu'il est question d'emplois occupés par des hommes ou par des femmes. Ainsi :

« La rémunération des emplois féminins se situe souvent dans une structure salariale différente de celle des emplois masculins : les emplois féminins sont généralement rémunérés selon une structure salariale avec des échelles et des échelons, alors que les taux fixes ou taux uniques sont l'apanage des emplois masculins pour des raisons historiques plutôt nébuleuses et qui relèvent surtout des préjugés » (Déom, Mercie, 2001 : 58).

La discrimination systémique qui s'exerce ainsi à l'égard du travail des femmes est d'autant plus insidieuse que non seulement n'est-elle ni intentionnelle ni volontaire, mais elle a en outre toutes les apparences de la normalité puisqu'elle reflète largement les préjugés sociaux et qu'elle est solidement ancrée dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois.

À ce titre, St-Onge et Thériault ajoutent :

« Les concepteurs des systèmes d'évaluation des emplois – tant les professionnels de la rémunération que les consultants – ont également contribué au maintien et au renforcement des inégalités salariales. Ainsi, la pratique traditionnelle de détermination des salaires selon les "salaires du marché" perpétue les inégalités présentes sur le marché. Par ailleurs, quelle que soit la méthode retenue, l'évaluation des

¹ Maintenant appelée Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

emplois est essentiellement subjective, puisqu'elle repose sur un système de valeurs et s'appuie initialement sur des méthodes élaborées entre le milieu des années 1930 et le milieu des années 1960. En effet, les valeurs dominantes de l'époque avantageaient le travail masculin et ignoraient ou sous-estimaient les caractéristiques propres au travail féminin, moins fréquent à l'époque » (St-Onge, Thériault, 2006 : 317).

Dans le jugement de la Cour supérieure invalidant le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale, chapitre portant sur la reconnaissance des exercices de relativité salariale et d'équité salariale en cours ou terminés lors de l'adoption de la Loi, la juge Julien s'exprime ainsi au terme de l'examen des faits :

« La preuve d'expertise et l'analyse des intentions du législateur démontrent, par prépondérance, l'emprise de la discrimination sexiste sur les systèmes de rémunération des employeurs publics, parapublics et privés. Elle s'érige en système. Elle creuse un écart salarial significatif entre la rémunération des titulaires d'emplois dits féminins et masculins » (Cour supérieure, jugement Julien, 2004, 1172 : 262).

« L'ampleur de la discrimination systémique rend tous les systèmes de rémunération suspects, incluant ceux élaborés par les "experts" en rémunération et ceux résultant de la négociation collective » (Cour supérieure, jugement Julien, 2004, 1174 : 262).

De plus, selon Forrest (2003), si les négociations collectives ont des effets positifs sur les conditions de travail et sur les salaires des travailleuses, les règles juridiques et les pratiques de la négociation collective qui prévalent encore de nos jours constituent au premier chef des obstacles structurels concrets à la rémunération juste et équitable des emplois occupés traditionnellement par les femmes.

Ainsi, les systèmes de rémunération conçus à l'origine en fonction du travail des hommes ont tendance à reproduire, même à présent, les mêmes schémas, c'est-à-dire à sous-évaluer le travail traditionnellement féminin au profit d'une prise en considération supérieure du travail traditionnellement masculin. D'où la nécessité de repenser ces systèmes en accordant une attention particulière à tout ce qui fait la qualité et la valeur du travail des femmes, de façon à en écarter la discrimination et à établir l'équité salariale, ce qui constitue l'objet même de la Loi.

1.1.2 La nécessité d'agir avec plus de vigueur

Le Québec était la première province canadienne à reconnaître le principe du salaire égal pour un travail équivalent.

Depuis 1975, la législation québécoise comporte une disposition visant à contrer la discrimination salariale. Le Québec était à ce moment la première province canadienne à reconnaître le principe du salaire égal pour un travail équivalent, par l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Ainsi, plus de vingt ans avant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, les entreprises du Québec étaient tenues de respecter ce principe de droit fondamental. Force est de constater que bien peu d'entre elles ont pris les mesures nécessaires au cours de cette période pour éliminer la discrimination salariale à l'égard des femmes. En outre, des difficultés

d'application du mécanisme de plainte de l'article 19 rendaient le respect de ce droit incertain.

Dans son jugement, la juge Julien de la Cour supérieure a d'ailleurs évoqué le constat d'échec du mécanisme de plainte prévu à la Charte, dans le cas de problèmes de discrimination à caractère systémique en empruntant les termes utilisés par la ministre responsable de la Condition féminine lors de l'adoption de la Loi, qui faisait valoir que s'il n'y avait pas de coupable de la discrimination systémique, il y avait cependant des victimes :

« Le recours prévu par la Charte, [...] a rapidement démontré ses limites. Il est en fait mieux adapté aux cas de discrimination individuelle qu'aux cas de discrimination systémique, puisque le fardeau de la preuve repose uniquement sur l'employé. Les procédures sont longues, coûteuses, ce qui, dans les faits, rend ce recours inaccessible aux personnes non syndiquées recevant un salaire modeste, qui sont souvent celles qui en auraient le plus besoin, évidemment » (Cour supérieure, jugement Julien, 2004, 1040 : 245).

En somme, l'atteinte de l'équité salariale serait favorisée par une loi proactive qui s'appliquerait à l'ensemble des personnes salariées.

1.2 Les étapes vers l'adoption de la Loi

Au cours des années 1980 et 1990, certains syndicats ont amené des employeurs à implanter des programmes d'équité salariale dans de grandes entreprises. Pendant la même période, le mouvement des femmes inscrivait l'équité salariale dans ses priorités. En 1989, une coalition en faveur de l'équité salariale a vu le jour; elle regroupait une quarantaine de groupes de femmes et d'associations syndicales. En février 1992, après une période de consultation, la Commission des droits de la personne a déposé un rapport qui présentait les limites de l'application de l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et recommandait en conséquence l'adoption d'une loi proactive en matière d'équité salariale. En 1995, la revendication d'une telle loi a été portée par la marche « Du pain et des roses », profitant ainsi d'un courant social fort, conjuguant la volonté des groupes de femmes, des groupes de défense des droits, des syndicats et de bien des citoyennes et des citoyens.

Finalement, les travaux engagés par le gouvernement menaient, le 21 novembre 1996, à l'adoption à l'unanimité par l'Assemblée nationale de la *Loi sur l'équité salariale*.

Des débats ont eu lieu au cours des consultations qui ont précédé l'adoption de la Loi : les enjeux étaient importants pour toutes les parties intéressées, les syndicats, le patronat et le mouvement des femmes. Plusieurs sujets ont aussi fait l'objet de propositions, de discussions et de demandes de modifications.

1.3 Des intérêts communs, d'autres divergents

1.3.1 Un principe largement partagé, porteur de changements majeurs

Le principe même de l'équité salariale, un salaire égal pour un travail équivalent, a suscité l'adhésion des parties patronales, syndicales et du mouvement des femmes puisqu'il s'agit d'un droit humain fondamental à incarner dans une règle de justice sociale.

La *Loi sur l'équité salariale* impose toutefois une transformation des mentalités et des façons de faire pour reconnaître à sa valeur réelle le travail des femmes; elle implique, pour atteindre son objet, que toutes les personnes responsables de sa mise en œuvre se dégagent des stéréotypes et des biais sexistes qui ont façonné notre société et nos schèmes de référence collectifs. C'est en ce sens une loi progressiste, qui repose sur un droit encore méconnu, pour lequel les repères sont rares ou inexistants, puisque ce droit doit être adapté aux réalités de la société où il s'inscrit.

L'importance des changements ainsi exigés et la lenteur de ces transformations ont probablement été sous-estimées dans l'élaboration du projet de loi. On peut croire que l'économie générale de la Loi a été conçue dans la perspective d'un exercice ponctuel unique, comme si, au terme des cinq premières années d'existence de la Loi, soit en novembre 2001, toutes les entreprises assujetties allaient avoir établi l'équité salariale conformément aux dispositions prescrites.

Or, si toutes les parties intéressées étaient prêtes à reconnaître qu'il existait une discrimination salariale systémique à l'encontre des emplois à grande majorité féminine, bien peu de personnes cependant détenaient l'expertise pour circonscrire et pour mesurer ce phénomène dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois et pour discerner, au delà des apparences de normalité, la présence de biais sexistes. La lente transformation des mentalités et le développement progressif de l'expertise allaient constituer des obstacles réels à une application rapide et uniforme de la Loi.

1.3.2 Des divergences sur les moyens à privilégier

Dans les discussions entourant l'adoption de la Loi, l'intérêt des parties était focalisé sur les moyens à prendre pour concrétiser le principe de l'équité salariale, pour l'inscrire dans la réalité des entreprises québécoises en se préoccupant davantage, pour les unes, de maintenir l'autonomie, la rentabilité et la compétitivité de ces entreprises, et, pour les autres, d'en arriver à l'application la plus uniforme possible de ce droit dans chacune des entreprises. Les frictions étaient inévitables et les consensus difficiles à établir. Les sujets les plus épineux ont été la reconnaissance des programmes de relativité salariale ou d'équité salariale en cours ou terminés, la possibilité d'établir des programmes d'équité salariale distincts à l'échelle des unités d'accréditation et l'universalité d'une loi proactive.

a) La reconnaissance des programmes terminés ou en cours

Le chapitre IX de la Loi, permettant à certaines conditions la reconnaissance de la validité des programmes de relativité salariale ou

La lente transformation des mentalités et le développement progressif de l'expertise allaient constituer des obstacles réels à une application rapide et uniforme de la Loi.

d'équité salariale terminés ou en cours au moment de l'adoption de la Loi a fait l'unanimité contre lui, à l'exception des employeurs qui ont pu se prévaloir de ces dispositions.

L'intention de départ n'était pas condamnable puisqu'il s'agissait de ne pas pénaliser les employeurs qui s'étaient volontairement donné les moyens de combattre la discrimination dans leur entreprise.

Que ce soit lors d'un exercice d'équité salariale ou de relativité salariale, l'évaluation des emplois, même avec les outils les plus objectifs et les mieux adaptés au profil d'une entreprise, demeure du domaine de l'appréciation, ce qui peut générer des tensions et des affrontements entre les parties en présence. Les exercices impliquant des coûts et des ajustements salariaux, les entreprises qui avaient fait un tel investissement souhaitaient que leur initiative soit reconnue plutôt que de recommencer leurs travaux selon le régime général de la Loi.

Ce sujet a été un des facteurs de discorde les plus importants lors de l'adoption de la Loi, d'autant plus que le gouvernement lui-même, à titre d'employeur, était susceptible d'utiliser les dispositions du chapitre IX. Chaque partie a fait valoir ses objections. Au terme des débats, c'est la volonté de ne pas pénaliser les entreprises qui s'étaient déjà volontairement engagées sur la voie de l'équité salariale qui a prévalu.

Ainsi, le chapitre IX de la Loi allait prévoir la possibilité de faire reconnaître des programmes terminés ou en cours au moment de l'adoption de la Loi.

b) La possibilité d'établir des programmes distincts d'équité salariale

La coalition en faveur de l'équité salariale elle-même n'était pas monolithique. En effet, sur ce point, le mouvement des femmes et certains groupes syndicaux s'opposaient à l'instauration de programmes distincts d'équité salariale, à l'échelle des unités d'accréditation dans une même entreprise, parce que de tels programmes pouvaient être des sources d'iniquité. Ils soutenaient que, d'une part, les unités d'accréditation ont tendance à reproduire la ségrégation professionnelle et, d'autre part, que le taux de syndicalisation des femmes est inférieur à celui des hommes, ces deux facteurs étant susceptibles de compromettre l'atteinte de l'équité salariale à l'échelle de l'entreprise. En témoignent ces propos de la Commission des droits de la personne préalables à l'adoption de la Loi :

« Celle-ci [la syndicalisation] a été plus tardive parce que les femmes détenaient peu de pouvoirs sur le marché du travail. Cette syndicalisation s'est souvent faite en parallèle et en toute étanchéité, par rapport à celles des catégories d'emplois à prédominance masculine, de telle sorte que les femmes se sont souvent retrouvées dans des syndicats séparés. De plus, en dehors des secteurs publics et parapublics, les emplois féminins sont moins syndiqués.

Or, ce projet de loi autorise la multiplication de programmes d'équité salariale à l'intérieur d'une même entreprise, selon les établissements, les unités d'accréditation ou le fait qu'un groupe de salariés est syndiqué ou non. À notre avis, permettre le développement de programmes distincts qui limitent les comparaisons aux emplois d'établissements ou de syndicats particuliers au sein d'une entreprise

ou qui isolent les emplois syndiqués des emplois non syndiqués, c'est continuer à ignorer les mécanismes fondateurs de la discrimination systémique auxquels j'ai fait référence. Ici, le risque est grand de ne susciter que des ajustements mineurs » (Tourangeau, 2005 : 107).

C'est surtout le milieu syndical qui a bataillé pour la possibilité d'établir des programmes distincts d'équité salariale en raison des cultures syndicales différentes et, par conséquent, des difficultés de fonctionnement qui pourraient résulter de la présence d'unités d'affiliation différente dans un même comité. D'une façon générale, les syndicats ont soutenu qu'il leur est plus facile de fonctionner dans le cadre régulier des relations du travail déjà établi dans une entreprise, ce qui leur permet aussi par voie de conséquence de mieux protéger le pouvoir de négociation déjà instauré. Il était en outre allégué que, dans certains cas, notamment dans les grandes entreprises, l'équité salariale serait mieux servie par des programmes distincts.

Malgré les coûts engendrés par la multiplication des programmes, les employeurs trouvaient leur compte dans les programmes distincts d'équité salariale. La simplification des opérations, une meilleure protection des renseignements confidentiels dont la circulation était ainsi limitée et le maintien de relations du travail selon les modes habituels étaient invoqués.

Au sortir des discussions, la Loi allait reconnaître la possibilité d'établir des programmes distincts d'équité salariale dans une même entreprise soit sur la base de disparités régionales, ce qui n'a pas fait l'objet de contestation, soit sur la base des unités d'accréditation syndicale.

c) L'aspect proactif de la Loi

La coalition en faveur de l'équité salariale, formée comme nous l'avons dit du mouvement des femmes et de syndicats, soutenait depuis 1989 l'adoption d'une loi proactive, c'est-à-dire une loi qui reconnaissait que la discrimination est systémique et, ce faisant, inverse le fardeau de la preuve, qui impose aussi une obligation de résultat et contient des prescriptions pour y parvenir. Plus qu'une interdiction de discrimination, la Loi devait donc prescrire les moyens pour corriger la discrimination salariale fondée sur le sexe et en prévenir la réapparition. Toute entorse à l'application générale, toute règle d'exception, toute modulation des obligations en fonction de la taille des entreprises constituaient, du point de vue de la coalition, un risque d'affaiblissement de la Loi. Chaque personne œuvrant dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine devait selon la coalition disposer des mêmes possibilités de faire respecter son droit à l'équité salariale.

Si, par contre, le choix avait été celui des employeurs, il aurait plutôt été une série de mesures incitatives. L'alourdissement des charges financières et des obligations des entreprises, l'ingérence syndicale et gouvernementale dans le droit de gérance, la détérioration possible du climat de travail et des relations avec le personnel étaient invoqués comme des contraintes additionnelles dans une situation économique déjà difficile. Le milieu patronal craignait en outre que la Loi ne devienne un monstre bureaucratique, qu'elle affaiblisse la capacité concurrentielle des entreprises, et qu'elle impose des coûts démesurés.

Une loi qui allait assujettir les entreprises à des régimes d'obligations différents, croissant selon leur taille.

Au terme des échanges, il fut retenu que les mesures incitatives n'étaient pas suffisantes. La Loi allait donc assujettir les entreprises à des régimes d'obligations différents, croissant selon leur taille. La Loi allait ainsi couvrir toutes les entreprises de 10 personnes salariées et plus, celles de moins de 10 personnes salariées demeurant quant à elles assujetties à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, dont l'application relèverait cependant dorénavant de la Commission de l'équité salariale lorsque les plaintes porteraient sur cette matière.

1.4 La Loi

1.4.1 Les obligations des entreprises

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui exercent des emplois occupés par des femmes.

L'équité salariale consiste à accorder, pour des catégories d'emplois à prédominance féminine, une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes, même si ces catégories d'emplois sont différentes, pourvu qu'elles soient de même valeur dans l'entreprise. C'est le concept de salaire égal pour un travail équivalent qui est ici en cause.

Pour déterminer cette équivalence entre catégories d'emplois masculines et féminines, il faut procéder à l'évaluation des emplois, par exemple en accordant des points à chaque catégorie d'emplois, en fonction des quatre critères suivants :

- les qualifications requises (scolarité, formation, compétences et aptitudes nécessaires à l'emploi, etc.);
- les responsabilités assumées (responsabilités de personnes, de biens matériels, de données financières ou confidentielles, etc.);
- les efforts exigés (effort physique et effort mental, etc.);
- les conditions de travail (bruit, risques physiques et psychologiques, isolement, etc.).

Ensuite, il s'agit de comparer la valeur de chaque catégorie d'emplois féminine à celle des catégories d'emplois masculines et ainsi, d'estimer les écarts salariaux.

La Loi précise les obligations des entreprises aux fins de la réalisation de l'exercice d'équité salariale, obligations qui varient selon leur taille.

Les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées doivent effectuer une démarche d'équité salariale pour déterminer les ajustements salariaux nécessaires. Bien que ces entreprises de petite taille ne soient pas tenues comme les plus grandes de respecter les étapes d'un programme d'équité salariale, elles doivent identifier les catégories d'emplois conformément à la Loi et les comparer. Elles doivent évidemment s'assurer que les résultats de leur démarche sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

Les entreprises de 50 personnes salariées et plus doivent établir un programme d'équité salariale qui respecte quatre étapes, à savoir :

- l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise;
- la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
- l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
- les modalités de versement des ajustements salariaux.

Les entreprises de 100 personnes salariées et plus doivent en outre mettre en place un comité d'équité salariale au sein duquel les personnes salariées sont représentées. Ce comité doit établir un programme d'équité salariale qui respecte ces mêmes étapes.

Les entreprises disposent d'un délai pouvant aller jusqu'à quatre ans pour réaliser l'équité salariale et d'un délai de quatre ans suivant la fin de l'exercice, pour corriger les écarts salariaux et effectuer le versement des ajustements requis.

Une fois l'exercice terminé, les résultats doivent être affichés dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées et comprendre obligatoirement des renseignements sur les droits et recours.

L'employeur doit, par la suite, maintenir l'équité salariale dans son entreprise. Il doit s'assurer de ce maintien, par exemple, lors de la création de nouvelles catégories d'emplois, de modifications aux emplois existants ou aux conditions de travail et lors du renouvellement d'une convention collective. Dans ce dernier cas, l'association accréditée doit s'assurer, elle aussi, du maintien de l'équité salariale.

Il importe de préciser que la Loi s'inscrit dans le prolongement de la *Charte des droits et libertés de la personne* et dans la lignée de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et que de ce fait, elle jouit d'un statut quasi constitutionnel.

1.4.2 Les limites de la Loi

La Loi vise à corriger la portion de l'écart salarial attribuable à la sous-évaluation systémique des emplois majoritairement occupés par des femmes.

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger la portion de l'écart salarial attribuable à la sous-évaluation systémique des emplois majoritairement occupés par des femmes. Elle n'a pas pour objet de corriger tous les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. C'est d'ailleurs ce que soutenait le comité-conseil de la ministre responsable de la Condition féminine au cours des travaux préparatoires à l'adoption de la Loi :

« Environ la moitié de l'écart est attribuable à des caractéristiques [...] notamment quant à l'ancienneté, à l'expérience et au taux de syndicalisation. L'autre moitié de l'écart est lié à deux sources : une mince part va à la discrimination salariale au sens étroit du terme, c'est-à-dire entre les femmes et les hommes occupant le même emploi, et une autre part, beaucoup plus importante celle-là, dépend

de la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes sont concentrées de façon majoritaire dans des emplois faiblement rémunérés. Ces emplois sont sous-payés non pas parce que leur valeur est inférieure mais parce qu'ils sont implicitement étiquetés comme emplois féminins. C'est cette discrimination salariale qu'une loi proactive vise à éliminer» (Québec Gouvernement, Comité d'élaboration du projet de loi, juin 1995 : 1).

Ainsi, d'autres phénomènes de société, d'autres schèmes culturels sont porteurs de disparité salariale et font en sorte que les écarts persistent entre les hommes et les femmes. Cette situation discriminatoire, même si elle s'exprime par des choix individuels, résulte plutôt des facteurs déterminants que sont l'environnement socio-économique et les stéréotypes collectifs.

En matière d'éducation, l'instruction des garçons allait de soi alors que c'est la réforme de l'éducation, dans les années 60, qui a ouvert à tous et toutes la possibilité financière de poursuivre des études. La scolarité des filles a donc connu une progression remarquable depuis que l'accessibilité aux études supérieures a ainsi été facilitée.

De plus, les statistiques indiquent que même quand elles travaillent à temps plein, les femmes assument encore davantage de responsabilités familiales et domestiques que les hommes (Marshall, 2006). Statistiquement, l'écart salarial est déjà présent en début de carrière entre les hommes et les femmes détenant une formation équivalente mais il se creuse avec l'arrivée des enfants. La maternité apparaît ainsi, de façon générale, comme un facteur d'appauvrissement pour les femmes, ce qui n'est pas le cas de la paternité pour les hommes. En raison de leurs absences parfois prolongées du marché du travail, les femmes ont moins d'accès au perfectionnement, sont moins pressenties pour les promotions et les mandats les plus prestigieux, sont moins sollicitées pour les heures supplémentaires et les déplacements, ce qui ajoute à l'écart salarial à long terme en raison de l'effet négatif sur les possibilités d'avancement.

Le pouvoir de négociation inégal entre les hommes et les femmes est aussi un facteur non négligeable d'écart salarial. Les analyses des relations du travail font état de ces disparités, et ce, non seulement en fonction du taux de syndicalisation moins élevé chez les travailleuses, mais aussi par le moins grand pouvoir d'influence des associations regroupant des emplois occupés majoritairement par des femmes :

« L'analyse des relations du travail indique que dans plusieurs cas les unités d'accréditation syndicales sont établies de telle sorte qu'elles reproduisent la ségrégation professionnelle selon le sexe. C'est ainsi que l'on retrouve des unités d'accréditation ou des syndicats regroupant les emplois féminins – emplois de bureau, infirmières, enseignantes – et d'autres regroupant des emplois masculins – métiers, techniciens. Or, on a pu observer que, historiquement, les syndicats à prédominance féminine n'ont pas réussi à exercer un pouvoir de négociation suffisant pour obtenir des gains salariaux et des avantages non pécuniaires comparables à ceux des emplois masculins » (Canada, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2004 : 32).

Ce facteur d'écart salarial, bien que différent de la discrimination systémique, n'y est pas non plus étranger. Il demeure étroitement associé aux difficultés qui nuisent à l'équité salariale.

On constate ainsi que la discrimination salariale n'est pas un fait isolé mais qu'elle est imbriquée dans un ensemble de phénomènes socioéconomiques qui freinent encore l'égalité entre les hommes et les femmes. La Loi, il convient de le rappeler, ne vise ni ne peut corriger tous ces phénomènes mais uniquement la majeure partie de l'écart salarial résiduel de 5 % à 15 % selon une récente recherche du Bureau international du travail (Chicha, 2006 : 5), et attribuable à la sous-évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Conclusion

La *Loi sur l'équité salariale* vient corriger la discrimination salariale systémique qui s'exerce à l'encontre des personnes œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Parce qu'elle cherche à résoudre un problème systémique, la Loi ne cherche pas de coupables, elle s'intéresse uniquement au respect des droits des personnes œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Même si le droit à l'équité salariale est reconnu depuis longtemps, la mise en œuvre d'une loi proactive pour lui donner corps instaure un processus requérant une nouvelle expertise et porteur de transformations des mentalités et des valeurs collectives. Il est possible qu'au moment de l'adoption de la Loi, ces exigences de transformation sociale aient été sous-estimées, oblitérées par l'adhésion générale au principe de la Loi et par les préoccupations axées sur les moyens de mise en œuvre.

C'est donc sur cette toile de fond que s'amorçait la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*.

Section 2

**La mise en œuvre de la
*Loi sur l'équité salariale***



Si des intérêts multiples se sont exprimés au moment de l'adoption de la Loi, sa mise en œuvre s'est réalisée dans un contexte où des événements imprévus ont eu des effets importants sur la dynamique des travaux d'équité salariale. Le développement de l'expertise dans les premières années d'application de la Loi de même que l'application du chapitre IX de la Loi, le calendrier de réalisation des travaux, les situations particulières des entreprises de petite taille et la couverture médiatique sont autant d'éléments qui ont pu influencer la mise en œuvre de la Loi. Ce contexte s'est ajouté au fait que le concept d'équité salariale était une notion à s'approprier et à rendre concrète pour toutes les parties concernées.

2.1 Une expertise à bâtir

Partant du principe que l'équité salariale est un droit pour les travailleuses, l'application de la Loi a demandé à toutes les parties en cause de créer les conditions pour obtenir les résultats escomptés.

Avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale* en 1997, environ 45 000 entreprises du Québec devaient appliquer une loi qui amène de nouvelles façons de faire en matière de gestion des ressources humaines. Maintenant tenues d'éliminer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dus à la discrimination systémique, la plupart des entreprises n'avaient alors aucune idée de la présence de celle-ci. Pour s'acquitter de leurs obligations, la plupart des entreprises devaient développer les connaissances et les façons de faire nécessaires ou faire appel à des ressources ayant les connaissances requises.

Les syndicats conviés à l'exercice ont dû outiller leurs membres pour assurer leur participation efficace. Ce transfert d'expertise a non seulement bénéficié aux membres des syndicats mais souvent aux comités d'équité salariale.

Mise en place en avril 1997, à mi-chemin de l'adoption de la Loi et de son entrée en vigueur, la Commission de l'équité salariale devait, pour sa part, explorer des domaines d'expertise et de droit nouveaux, non balisés se situant au confluent du droit à l'égalité et du droit du travail. Elle devait dès le départ « jouer à la fois un rôle d'assistance et un rôle décisionnel, sans disposer de l'ensemble des moyens nécessaires à son action, et ce, dans un contexte inédit² ». C'est dans ces conditions qu'elle s'est approprié son mandat, a acquis une expertise de pointe dans un domaine jusqu'alors peu connu et, pour ce faire, a recruté et formé son personnel.

Le défi premier à relever pour tous les protagonistes était de trouver des personnes possédant des connaissances combinées sur les systèmes de rémunération, la discrimination systémique, les lois du travail et les droits de la personne.

² Québec (Gouvernement). Commission de l'équité salariale. *L'équité salariale un poids une mesure, 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*, Québec, 2002, 54 p. Dans la suite du texte, lorsqu'il sera question de ce document, l'expression « le Rapport de 2002 » sera utilisée.

2.2 L'application du chapitre IX de la Loi

Les employeurs qui souhaitaient se prévaloir des dispositions du chapitre IX de la Loi devaient transmettre à la Commission de l'équité salariale un rapport faisant état du programme réalisé ou de son degré de réalisation. La Commission devait se prononcer sur la conformité de ces travaux.

Ainsi, la Commission a dû investir, dès ses débuts, une bonne part de ses ressources afin d'effectuer les analyses nécessaires pour répondre à plus d'une centaine d'entreprises comptant plus de 100 personnes salariées, de façon à déterminer si leurs programmes étaient conformes aux conditions prévues au chapitre IX de la Loi.

Le traitement de ces dossiers à la Commission a suscité de vives réactions. Des associations accréditées, certaines des grandes centrales syndicales de la fonction publique et des personnes salariées ont intenté des recours devant la Cour supérieure du Québec à l'encontre du chapitre IX et de la validité de certaines décisions de la Commission s'y rapportant.

Le 9 janvier 2004, la Cour supérieure a déclaré l'invalidité constitutionnelle du chapitre IX de la Loi. Le jugement conclut que ce chapitre ne comporte pas les garanties essentielles pour contrer la discrimination systémique que la *Loi sur l'équité salariale* a pour objectif d'éliminer et qu'il porte atteinte à la dignité et au droit à l'égalité des femmes en emploi garanti par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.

En février 2004, le gouvernement a annoncé qu'il ne porterait pas la décision de la Cour supérieure en appel. Aucun autre employeur n'a porté cette décision en appel.

En conséquence, les employeurs directement visés par les procédures judiciaires, dont le gouvernement, plusieurs grandes entreprises du secteur privé, des universités ainsi que des municipalités ont dû reprendre leur exercice et le réaliser en vertu des dispositions du régime général de la *Loi sur l'équité salariale*.

Ainsi, les premières années de mise en œuvre de la Loi ont été marquées par l'application du chapitre IX et ses effets sur le travail de la Commission de même que par les contestations judiciaires et la déclaration d'inconstitutionnalité de ce chapitre.

Les premières années de mise en œuvre de la Loi ont été marquées par l'application du chapitre IX.

2.3 Le calendrier de réalisation des travaux d'équité salariale dans un environnement changeant

En plus de l'invalidation du chapitre IX par la Cour supérieure, d'autres éléments ont eu des effets sur la réalisation des travaux. Plusieurs ont d'ailleurs déjà été présentés dans le Rapport de 2002.

Certaines modifications législatives ont par ailleurs pu contribuer à nourrir une certaine confusion tout en affectant le calendrier de réalisation des travaux dans les entreprises.

Certaines modifications législatives ont pu affecter le calendrier de réalisation des travaux dans les entreprises.

Tout d'abord, l'article 124 de la *Loi sur l'administration publique* a modifié la définition de l'entreprise gouvernementale prévue à l'article 3 de la *Loi sur l'équité salariale*, de telle façon que le Conseil du trésor n'est plus, depuis le 20 juin 2001, l'employeur de la plupart des organismes paragouvernementaux aux fins de la Loi. De ce fait, chaque organisme ainsi exclu constitue une entreprise autonome et distincte.

Des retards ont certainement découlé de cette modification législative, d'autant plus que les organismes qui, pour la plupart, avaient choisi de prendre à leur compte la démarche amorcée par le Conseil du trésor en vertu du chapitre IX devaient, par la décision de la Cour supérieure de 2004, refaire leur exercice conformément aux dispositions du régime général de la Loi³.

Le changement apporté aux unités de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* et modifiant la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.Q. 2003, c. 25) mérite également d'être signalé. Il est probable que cette réorganisation des unités d'accréditation ait eu un effet contraignant, tout au moins sur le rythme d'application de la Loi. Sans effet voulu sur les travaux d'équité salariale, il demeure que cette modification législative a entraîné des changements pour les groupes syndicaux engagés dans des exercices d'équité salariale des secteurs public et parapublic.

En décembre 2004, la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale concernant l'établissement de programmes distincts* (L.Q. 2004, c. 26) entrainait en vigueur. Cette modification législative avait pour objectif cette fois d'accélérer les travaux dans la fonction publique en permettant à un employeur d'une entreprise de 100 personnes salariées et plus et à plusieurs associations accréditées de conclure une entente en vue d'établir un programme d'équité salariale distinct, applicable aux personnes salariées représentées par ces associations, dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise visée.

³ Les organismes visés sont : l'Agence métropolitaine de transport, la Caisse de dépôt et de placement du Québec, les Centres d'aide juridique, la Commission de développement de la métropole, la Commission de la capitale nationale du Québec, la Commission de la construction du Québec, la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs, la Commission des services juridiques, la Commission des valeurs mobilières du Québec, le Conseil des arts et des lettres du Québec, la Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal-Métropolitain, la Fondation de la faune du Québec, le Fonds de la recherche en santé du Québec, le Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche, la Grande bibliothèque du Québec, Héma-Québec, l'Institut de police du Québec, l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération, l'Institut national de santé publique, Investissement Québec, le Musée d'art contemporain de Montréal, le Musée de la civilisation, le Musée du Québec, l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et des piégeurs crs, la Régie de l'énergie, la Société de développement des entreprises culturelles, la Société de la Place des Arts de Montréal, la Société de télédiffusion du Québec, la Société des alcools du Québec, la Société des établissements de plein air du Québec, la Société des loteries du Québec, la Société du Centre des congrès de Québec, la Société du Grand Théâtre de Québec, la Société du Palais des congrès de Montréal, la Société du parc industriel et portuaire de Bécancour, la Société immobilière du Québec, la Société Innovatech du Grand Montréal, la Société Innovatech du sud du Québec, la Société Innovatech Québec et Chaudière-Appalaches, la Société Innovatech Régions ressources, la Société québécoise d'assainissement des eaux, la Société de récupération et de recyclage, la Société québécoise d'information juridique, la Société québécoise d'initiatives agro-alimentaires.

Des perturbations de l'échéancier se sont aussi produites dans le secteur municipal. Ainsi, l'échéance du 21 novembre 2001, prévue à l'article 37 de la *Loi sur l'équité salariale*, a été reportée pour les municipalités touchées par l'exercice de fusions municipales effectué en 2000-2001. Ce nouveau délai pour procéder à l'exercice d'équité salariale, inscrit dans la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* (L.R.Q., c. O-9, art. 176.27 à 176.30), ne pouvait en aucun cas dépasser le 21 novembre 2005.

La *Loi sur l'exercice de certaines compétences municipales dans certaines agglomérations* (L.R.Q., c. E-20.001, art. 128 et 133), adoptée en 2004 dans le contexte des démembrements de certaines municipalités, prévoit quant à elle la possibilité de nouveaux délais dans le cas des municipalités reconstituées et dans le cas des municipalités centrales.

En mai 2006, un nouveau changement législatif, par le biais de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (L.Q. 2006, c. 6), fut effectué. Les modifications apportées visaient notamment à redéfinir l'entreprise gouvernementale⁴ en la scindant en deux entités (public et parapublic), à établir des règles particulières pour la représentation des personnes salariées qui ne sont pas visées par une accréditation et à préciser la portée des programmes. Elles prévoyaient de plus l'établissement d'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des personnes salariées représentées par une association accréditée dans l'entreprise du secteur parapublic et établissaient la composition du comité d'équité salariale chargé de le réaliser.

Par ailleurs, le *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine* (c.12-001, r.2) est en vigueur depuis le 5 mai 2005.

Ce règlement permet aux entreprises de 10 personnes salariées et plus où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, de réaliser leur exercice d'équité salariale et, conformément à la Loi, prévoit qu'elles ont, pour la plupart, jusqu'au 5 mai 2007 pour ce faire.

Toute la démarche menant à l'élaboration de ce règlement et de son contenu a représenté un défi important pour la Commission qui trace la voie dans ce domaine. L'obligation faite à la Commission, à l'article 114 de la Loi, de s'inspirer des résultats d'exercices qui ne pouvaient qu'être terminés le 21 novembre 2001, les consultations nécessaires auprès de ses partenaires ainsi que les délais imposés par le processus réglementaire ont fait que l'entrée en vigueur du règlement s'est effectuée plus tard que la Commission l'aurait souhaité.

L'ensemble de ces modifications législatives et réglementaires ont nécessairement entraîné des délais dans les secteurs d'activité concernés et ont pu créer une certaine confusion dans les entreprises des autres secteurs qui elles, n'ont pas été touchées par ces changements.

⁴ Quatre organismes étaient, par le fait même, réputés ne plus faire partie de l'entreprise gouvernementale depuis l'entrée en vigueur de la Loi, soit la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Conseil des services essentiels, le Protecteur du citoyen et la Régie des installations olympiques.

2.4 La situation particulière des entreprises de petite taille

Si l'environnement législatif a pu avoir un impact sur la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises de toutes tailles, des situations particulières se sont manifestées chez celles de plus petite taille.

Dans le Rapport de 2002, les facteurs reliés aux difficultés de son application dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées étaient déjà soulignés et regroupés comme suit :

- l'absence de structure salariale formelle rendant difficile l'application de certaines dispositions de la Loi;
- le manque de connaissance du contenu réel des emplois dans l'entreprise et l'absence des descriptions de fonctions;
- les connaissances insuffisantes du processus et des outils d'évaluation des emplois ainsi que la confusion entre l'évaluation du rendement des personnes et l'évaluation des emplois;
- le manque de connaissances et d'outils pour procéder au calcul de la rémunération globale (la valeur des pourboires, des commissions, des primes et des avantages sociaux, etc.);
- la difficulté d'estimer les écarts salariaux lorsque l'entreprise ne dispose que d'une catégorie d'emplois masculins;
- l'absence d'indications claires à l'intention des entreprises concernant l'affichage des résultats de leur démarche d'équité salariale;
- la crainte de dévoiler des renseignements de nature confidentielle lors de l'affichage;
- l'impossibilité pour les personnes salariées de poser un jugement sur l'exercice et ses résultats étant donné l'insuffisance des renseignements divulgués par l'entreprise;
- le manque d'information et de ressources accessibles aux personnes salariées concernant la démarche d'équité salariale réalisée et leurs droits et recours.

Les différents travaux reliés à la préparation du présent rapport démontrent que cette réalité existe toujours dans les entreprises de petite taille. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) décrit bien cette situation lorsqu'elle précise :

« C'est un fait que les pratiques des dirigeants des PME ne cadrent pas dans la structure plus rigide des grandes organisations et que l'implication des salariés est différente. [...] quand les dirigeants de PME doivent comparer des facteurs tels les responsabilités assumées, les qualifications requises ou l'environnement de travail et porter un jugement de valeur sur les capacités intellectuelles d'une travailleuse versus les capacités physiques d'un autre employé, ils se trouvent fort dépourvus. [...] »

Le degré de structuration de la gestion des ressources humaines s'accroît en fonction de la taille de l'entreprise et plus l'entreprise est petite, plus les efforts sont concentrés sur la relation directe avec les employés plutôt que sur la formalisation des rapports. Il est surtout intéressant de constater que les trois quarts (75,5 %) des dirigeants de PME ont une approche informelle à l'égard de la gestion des ressources humaines et que seulement 16,0 % ont élaboré une politique formelle » (FCEI, 2006 : 4-6).

La rareté d'un service organisé de gestion des ressources humaines dans les entreprises de petite taille fait en sorte qu'elles ont davantage besoin de soutien.

La réalisation de l'exercice d'équité salariale est donc souvent un déclencheur pour structurer la gestion des ressources humaines.

La rareté d'un service organisé de gestion des ressources humaines ou d'une personne qui en a la responsabilité, fait en sorte que les petites entreprises ont davantage besoin de soutien pour réaliser leur exercice d'équité salariale. Il importe de mentionner que la formation et les outils élaborés par la Commission peuvent faciliter la réalisation de l'exercice d'équité salariale par un soutien concret et une assistance spécialisée.

Compte tenu de ce contexte, il ne faudrait pas s'étonner que plusieurs entreprises de petite taille n'aient pas terminé leurs travaux d'équité salariale dans les délais prescrits.

2.5 La couverture médiatique

L'analyse de la couverture médiatique apporte un éclairage intéressant. Ainsi, les médias ont fait largement état des difficultés d'application de la Loi et des situations particulières touchant les délais de réalisation. De 1998 à 2005, plus de 70 % des articles faisant référence à l'équité salariale ont porté sur celle-ci au sein du secteur public. Cette situation a pu entretenir de la confusion quant au concept même d'équité salariale prévu à la Loi et renforcer dans la population la perception que l'équité salariale ne concernait que l'entreprise gouvernementale.

Il importe de prendre en compte que l'information diffusée dans les médias, associée à des conditions variables de mise en œuvre, ont pu contribuer à alimenter une certaine confusion et de l'incompréhension tant sur l'objet de la Loi que sur sa portée réelle.

Conclusion

À la lecture de cette section, il faut reconnaître que plusieurs facteurs permettent de nuancer les jugements sévères concernant l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Loi. Si la nouveauté de l'expertise à développer exigeait des investissements de toutes les parties, les contestations judiciaires liées au chapitre IX, certaines modifications législatives et la perception du dossier de l'équité salariale dans les médias ont pu quant à eux créer un environnement qui n'était pas favorable à une application rapide de la Loi. À cela s'ajoute la situation particulière des entreprises de petite taille.

Situé dans une économie mouvante, le portrait du marché du travail au Québec au cours de la période étudiée est présenté dans la prochaine section.

Section 3

Le marché du travail au Québec



Pour bien établir la conjoncture dans laquelle s'inscrivent les travaux d'équité salariale, il y a lieu de dresser un portrait statistique du marché du travail sans qu'il y ait nécessairement de lien avec les effets de la *Loi sur l'équité salariale*. Les statistiques portent sur les caractéristiques des entreprises du Québec et sur les emplois. Y figurent aussi ce qui marque la participation des femmes au marché du travail et les données disponibles sur leurs salaires. Aussi, sont exposés les changements survenus au cours de la période allant de 1997 à 2004. Le choix de cette période s'explique par la disponibilité des données au regard des principales variables traitées et par la recherche de la plus grande uniformité possible dans les données pour établir les comparaisons. L'année 1997 correspond non seulement à la première année d'application de la Loi, mais aussi à celle où des statistiques plus précises sur les salaires sont devenues accessibles. Quant aux plus récentes données, au moment de produire cette analyse, il s'agissait de celles de 2004.

3.1 Les caractéristiques des entreprises du Québec⁵

C'est surtout avec la préoccupation de cerner le champ d'application de la Loi que la présentation des caractéristiques des entreprises s'impose. L'information disponible sur l'évolution de la taille et la durée de vie des entreprises appelle certaines réserves. D'une part, parce cette information ne fournit pas d'indications précises sur la nature des changements qui affectent les entreprises et, d'autre part, parce que les données ne sont pas compilées en tenant compte de ce qui définit une entreprise assujettie à la *Loi sur l'équité salariale*. C'est ainsi que, à moins d'avis contraire, les observations qui suivent font référence aux entreprises en général et non spécifiquement à celles qui sont assujetties à la Loi. Aussi convient-il de considérer ces phénomènes comme autant d'indications sur l'évolution des entreprises et des emplois au Québec.

3.1.1 Le nombre d'entreprises

Les bases de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada font état de l'existence de 228 360 entreprises au Québec, en 1997. La très grande majorité d'entre elles sont classées dans la catégorie des moins de 10 personnes salariées⁶.

La comparaison des données de 1997 avec celles de 2004 fait voir quelques changements. Ainsi, le volume total d'entreprises accuse une diminution de l'ordre de 5 440, en passant de 228 360 à 222 920 comme l'indique le tableau 1. Cette diminution est essentiellement dans la catégorie des entreprises visées par la Loi, soit les entreprises de 10 personnes salariées et plus. De plus, l'importance relative des entreprises les plus petites s'est légèrement accrue : la proportion des entreprises qui emploient moins de 10 personnes dépasse les 80 % alors qu'elle était de

De 1997 à 2004,
le volume
d'entreprises est
passé de 228 360
à 222 920.

⁵ Dans cette section, toutes les données sur les entreprises proviennent de l'examen des bases de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada, de décembre 1997, juin 2001 et décembre 2004, fait par l'Institut de la statistique du Québec, à la demande de la Commission de l'équité salariale. Tout en étant la source de renseignements la plus fiable qui existe actuellement, elle comporte aussi ses limites. Ces données incluent les entreprises qui ne sont pas de compétence québécoise et le secteur public.

⁶ Les entreprises inscrites à la BDRE sont classées selon leur taille, à partir d'une estimation faite du nombre de leurs personnes salariées au cours d'une année financière.

78,4 %, en 1997. Ces données laissent croire à une augmentation considérable d'entreprises non assujetties, hausse qui s'accroît avec les années.

TABEAU I RÉPARTITION DES ENTREPRISES DU QUÉBEC SELON LEUR
TAILLE ET ÉCARTS ENREGISTRÉS ENTRE 1997 ET 2004

Taille de l'entreprise	1997	2001	2004	Écarts de 1997 à 2004
1 à 9 pers. salariées	178 990	186 660	179 150	+160
10 à 49 pers. salariées	40 640	34 980	34 860	-5 780
50 à 99 pers. salariées	5 100	5 240	4 870	-230
100 pers. salariées et +	3 630	4 260	4 040	+410
TOTAL	228 360	231 130	222 920	-5 440

Source : À partir de la BDRE de Statistique Canada.

C'est du côté des entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées et dans des secteurs où la présence des femmes est substantielle que se manifestent les plus grandes diminutions du volume d'entreprises entre 1997 et 2004. En effet, une perte de 5 780 entreprises dans cette catégorie est observée. Par ailleurs, des diminutions importantes dans des secteurs féminisés tels qu'indiqués au tableau II sont aussi observées, à savoir : Commerce de détail (-4 490) et Hébergement et services de restauration (-1 330); mais des baisses du volume sont aussi sensibles dans d'autres secteurs comme Fabrication (-2 080) et Commerce de gros (-1 590).

Inversement, c'est du côté des entreprises de plus grande taille (100 et plus) que la croissance du nombre d'entreprises est la plus importante, avec 410 entreprises de plus en 2004. S'agit-il de nouvelles entreprises, de croissance d'entreprises ou plutôt d'entreprises issues de fusions d'entreprises de moins grande taille? Les données disponibles ne permettent pas de répondre à la question. Toutefois, on observe que les secteurs d'activité économique les plus affectés par la perte d'entreprises de 10 à 49 personnes sont les mêmes que ceux affichant les augmentations les plus sensibles dans les entreprises de 100 personnes et plus. Cette observation nous permet de faire l'hypothèse qu'il pourrait souvent s'agir de fusions d'entreprises.

TABEAU II

VARIATION DU VOLUME D'ENTREPRISES AU QUÉBEC SELON LA TAILLE ET
LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DE 1997 À 2004

Secteurs d'activité	1 à 9			10 à 49			50 à 99			100 +			Total		
	1997	2004	VAR	1997	2004	VAR	1997	2004	VAR	1997	2004	VAR	1997	2004	VAR
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12 860	12 590	-270	770	680	-90	110	80	-30	50	30	-20	13 790	13 390	-400
Mines et extraction de pétrole et de gaz	340	220	-120	100	70	-30	30	20	-10	30	30	0	500	340	-160
Construction	19 680	20 710	1 030	3 510	2 890	-620	350	330	-20	140	180	40	23 680	24 110	430
Fabrication	10 770	10 060	-710	5 090	3 800	-1 290	1 150	940	-210	880	1 020	140	17 890	15 810	-2 080
Commerce de gros	10 940	10 100	-840	3 870	2 900	-970	350	440	90	170	290	120	15 320	13 730	-1 590
Commerce de détail	24 550	21 530	-3 020	6 810	5 110	-1 700	700	780	80	290	420	130	32 340	27 850	-4 490
Transport et entreposage	10 240	10 570	330	1 420	1 360	-60	190	170	-20	110	140	30	11 960	12 240	280
Finance, assurances, immobilier et location	10 090	10 380	290	2 310	1 920	-390	350	270	-80	210	240	30	12 960	12 810	-150
Services prof., scientifiques et techniques	15 490	18 260	2 770	2 310	2 160	-150	260	290	30	160	200	40	18 220	20 910	2 690
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	9 860	10 210	350	2 000	2 060	60	280	300	20	200	250	50	12 340	12 810	470
Services d'enseignement	1 310	1 530	220	370	370	0	100	90	-10	280	200	-80	2 060	2 180	120
Soins de santé et assistance sociale	12 800	13 910	1 110	2 250	2 460	210	200	170	-30	460	410	-50	15 710	16 960	1 250
Information, culture et loisirs	5 390	5 780	390	1 310	1 340	30	220	190	-30	160	170	10	7 080	7 480	400
Hébergement et services de restauration	12 680	11 600	-1 080	5 410	5 100	-310	570	590	20	220	260	40	18 880	17 550	-1 330
Autres services	20 830	20 660	-170	2 680	2 260	-420	140	160	20	100	90	-10	23 750	23 170	-580
Administration et services publics	1 170	1 060	-110	440	370	-70	90	60	-30	190	120	-70	1 900	1 600	-300
TOTAL	178 990	179 150	160	40 640	34 860	-5 780	5 100	4 870	-230	3 630	4 040	410	228 360	222 920	-5 440

Source : À partir de la BDRE de Statistique Canada.

3.1.2 Le taux de survie des entreprises

En se référant toujours aux données de la BDRE, on peut voir au tableau III que des 228 360 entreprises inscrites en 1997, 110 690 le sont encore en 2004, ce qui nous autorise à croire qu'elles ont survécu au cours de cette période dans une proportion de 48 % (taux de survie). De ce nombre, 26 300 seraient des entreprises qui étaient possiblement visées par la Loi en raison de leur taille d'au moins 10 personnes salariées. Ces données permettent de croire que le taux de survie des entreprises visées par la Loi aurait été de l'ordre de 53 % pour la période de 1997 à 2004.

TABLEAU III Taux de survie des entreprises de 1997 à 2004 selon leur taille

Taille de l'entreprise	Entreprises inscrites en 1997	Entreprises encore inscrites** en 2004	Entreprises absentes en 2004	Taux de survie* de 1997 à 2004
1 à 9 pers. sal.	178 990	84 390	94 600	47%
10 à 49 pers. sal.	40 640	22 070	18 570	54%
50 à 99 pers. sal.	⁷ 5 100	⁸ 2 400	⁹ 2 700	¹⁰ 47%
100 pers. sal. et +	3 630	1 830	1 800	50%
TOTAL	228 360	110 690	117 670	48%

Source : À partir de la BDRE de Statistique Canada.

* Le taux de survie indique la proportion d'entreprises inscrites dans les BDRE en 1997 et qui l'étaient encore en 2004, ce qui laisse présumer qu'elles existent encore.

** Il s'agit des entreprises qui portent le même numéro qu'en 1997.

Cependant, ces renseignements sont sujets à caution puisque les entreprises dont l'inscription ne figure plus dans la BDRE de 2004 ne sont pas nécessairement disparues. Il se peut qu'elles aient seulement changé de nom ou qu'elles aient connu certaines mutations par transaction ou par fusion et qu'elles existent toujours, peut-être sous une autre taille.

⁷ Pour un total de 49 370 entreprises assujetties en 1997.

⁸ Pour un total de 26 300 entreprises survivantes assujetties en 2004 et qui l'étaient en 1997.

⁹ Pour un total de 23 070 entreprises disparues qui étaient assujetties en 1997.

¹⁰ Pour un taux de survie des entreprises assujetties de 53 % entre 1997 et 2004.

3.1.3 L'apparition d'entreprises

Parallèlement à la disparition d'entreprises de la BDRE, on assiste à l'apparition de nouvelles inscriptions d'entreprises. Ainsi, entre 1997 et 2004, 112 230 entreprises recrutées apparaissent à la BDRE dont 94 760 chez les moins de 10 personnes salariées, comme l'indique le tableau IV.

TABEAU IV RÉPARTITION DES ENTREPRISES DU QUÉBEC EN 1997 ET EN 2004 SELON LEUR TAILLE ET LEUR STATUT

Entreprises	1-9	10-49*	50-99*	100+*	Total assujetties	Total
Inscrites en 1997	178 990	40 640	5 100	3 630	49 370	228 360
Disparues entre 1997 et 2004	94 600	18 570	2 700	1 800	23 070	117 670
Survivantes de 1997	84 390	22 070	2 400	1 830	26 300	110 690
Recrues entre 1997 et 2004	94 760	12 790	2 470	2 210	17 470	112 230
TOTAL EN 2004	179 150	34 860	4 870	4 040	43 770	222 920

Source : À partir de la BDRE de Statistique Canada.

* Taille d'entreprises assujetties à la Loi.

Bien qu'on ne puisse prétendre que toutes les entreprises qui se sont ajoutées à la BDRE au cours de la période d'observation soient de nouvelles entreprises, ces fluctuations sont néanmoins des indices des changements organisationnels qui semblent s'opérer au sein des entreprises. Ceux-ci sont préoccupants puisqu'ils peuvent affecter la réalisation de l'équité salariale et son maintien.

3.1.4 Le champ d'application de la Loi

Malgré l'importance d'aborder les données concernant la survie et l'apparition d'entreprises avec prudence, un constat s'impose : le nombre d'entreprises comptant 10 emplois et plus qui n'auraient pas survécu jusqu'en 2004 (23 070) est supérieur au nombre d'entreprises de cette taille créées au cours de la même période (17 470).

En faisant l'hypothèse que la grande majorité des entreprises apparaissant à la BDRE entre 1997 et 2004 dans des catégories de 10 personnes salariées et plus présentent les caractéristiques requises pour être assujetties à la Loi, on pourrait conclure deux choses au regard du champ d'application de la Loi. D'une part, que 40 % des entreprises assujetties à la Loi pourraient ne pas être tenues d'avoir terminé leur exercice en 2006 notamment en raison de la date de leur « création ». D'autre part, que le bassin d'entreprises visées par la Loi a diminué puisqu'il passe de 49 370 qu'il était, en 1997, à 43 770, en 2004. Du point de vue de l'application de la Loi, ce déficit de

Le bassin d'entreprises visées par la Loi a diminué de 49 370 en 1997 à 43 770 en 2004.

5 600 pourrait être préoccupant sous l'angle du volume d'entreprises assujetties à la Loi.

3.1.5 Les changements de taille

Outre l'évolution du volume d'entreprises, leur survie et leur « création », il importe de considérer leur changement de taille. Les données disponibles présentées au tableau V fournissent certaines indications quant à l'évolution de la taille des entreprises dites survivantes de 1997 (entreprises inscrites aux BDRE de 1997 et de 2004), selon qu'elles demeurent dans la même catégorie ou encore qu'elles changent pour une catégorie supérieure ou inférieure. Les données indiquent que 17 110 entreprises survivantes ont changé de catégorie de taille. Ces changements de taille sont presque aussi souvent des diminutions que des augmentations de taille.

TABLEAU V ENTREPRISES DU QUÉBEC SURVIVANTES DE 1997
SELON LEUR CHANGEMENT DE TAILLE DE 1997 À 2004

Taille de l'entreprise	Tailles diminuées	Tailles stables	Tailles augmentées	Total
1 à 9 pers. salariées	---	78 020	6 370	84 390
10 à 49 pers. salariées	7 220	13 420	1 430	22 070
50 à 99 pers. salariées	820	1 110	470	2 400
100 pers. salariées et +	800	1 030	---	1 830
TOTAL	8 840	93 580	8 270	110 690

Source : À partir de la BDRE de Statistique Canada.

Dans le sous-ensemble d'entreprises ayant les caractéristiques d'assujettissement à la Loi (10 personnes salariées et plus), on peut noter que le nombre d'entreprises qui voient leur taille diminuer (8 840) est beaucoup plus grand que le nombre de celles qui voient leur taille augmenter (1 430 et 470).

De façon globale, le tableau V montre aussi que les changements de taille s'effectuent surtout entre les catégories de 1 à 9 emplois et de 10 à 49 emplois. En effet, 6 370 entreprises ont franchi le cap de 10 personnes salariées.

Un peu plus nombreuses (7 220) sont celles qui seraient passées de la catégorie de 10 à 49 à la catégorie inférieure (de 1 à 9). Il est à noter que ces dernières demeurent couvertes par la Loi malgré leur changement de taille, alors qu'on peut faire l'hypothèse que la majorité des 6 370 entreprises qui ont atteint le seuil de 10 personnes salariées depuis 1997 ne

La majorité des entreprises qui ont atteint le seuil de 10 personnes salariées depuis 1997 ne sont pas visées par la Loi.

6 196 entreprises ne seraient pas soumises à la Loi sur l'équité salariale en raison du nombre de personnes salariées inférieur à 10 durant leur période de référence.

sont pas visées par la Loi¹¹. Cette hypothèse semble se confirmer. En effet, à l'étape de la pondération de l'échantillonnage nécessaire au sondage auprès des entreprises privées fait à partir des données de l'ISQ, il est apparu que 6 196 entreprises étant dans la base de données de 2004 ne seraient pas soumises à la Loi sur l'équité salariale, en raison du nombre de personnes salariées inférieur à 10 durant leur période de référence¹².

À ce rythme, dans les prochaines années, ce type d'entreprises représentera une portion non négligeable d'entreprises non assujetties alors qu'elles ont les mêmes caractéristiques que les entreprises couvertes par la Loi.

3.2 Les caractéristiques des emplois¹³

La diminution du nombre d'entreprises ne s'accompagne cependant pas d'une diminution du nombre d'emplois, tant chez les hommes que chez les femmes. Au contraire, comme le montre le tableau VI, le nombre d'emplois en 2004 (3 201 600) est plus élevé qu'en 1998 (2 743 300).

TABEAU VI RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES EN 1998 ET EN 2004

Taille de l'entreprise	Emplois en 1998	% d'emplois en 1998	Emplois en 2004	% d'emplois en 2004	Variation des emplois	Variation du % des emplois
1 à 19 pers. sal.	648 200	23,6%	656 600	20,5%	8 400	1,3%
20 à 99 pers. sal.	492 600	18,0%	548 900	17,1%	56 300	11,4%
100 pers. sal. et +	1 602 500	58,4%	1 996 100	62,3%	393 600	24,6%
TOTAL	2 743 300	100%	3 201 600	100%	458 300	16,7%

Source : À partir de l'enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada.

¹¹ Pour être assujettie à la Loi, une entreprise doit avoir 10 personnes salariées en moyenne pendant la période de référence 1996-1997 ou dans l'année suivant l'embauche de la première personne salariée. Puisque la classification des entreprises à la BDRE repose déjà sur des moyennes estimées, que les moyennes annuelles sont peu volatiles et que la période d'observation est de sept ans, nous pouvons faire l'hypothèse que la majorité des entreprises qui sont passées de la catégorie de 1 à 9 à celle de 10 à 49 personnes salariées n'auront pas vu évoluer la moyenne de leurs personnes salariées suffisamment rapidement pour que le changement s'effectue au cours de l'année qui suit la première embauche.

¹² Soit du 21 novembre 1996 au 21 novembre 1997 ou lors de la première année d'exploitation de l'entreprise pour celles créées après le 21 novembre 1996.

¹³ Les données sur les emplois proviennent, cette fois, de l'Enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada. La compilation des données a été faite par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) mais selon les barèmes de Statistique Canada, ce qui explique que les tailles d'entreprises ne correspondent pas cette fois à celles établies dans la Loi sur l'équité salariale. De plus, les données sur la répartition des emplois dans les entreprises ne sont disponibles aux fins des comparaisons et au regard des indicateurs retenus qu'à compter de 1998 seulement. Lors de la rédaction de cette section, les données de 2005 n'étaient pas disponibles.

Bien que les entreprises de 100 personnes salariées et plus représentent moins de 2 % des entreprises, elles offrent plus de 62 % des emplois. En 1998, cette proportion était de 58,4 %. C'est aussi dans les entreprises de cette taille que l'on retrouve le plus haut taux de croissance du volume d'emplois, soit 24,6 % de 1998 à 2004, comparativement à 11,4 % dans les entreprises de 20 à 99 et 1,3 % dans les plus petites (de 1 à 19 personnes salariées). Ce taux de croissance des emplois qui évolue avec la taille des entreprises fait en sorte que l'augmentation du volume des emplois provient à 98 % ($56\,300 + 393\,600 / 458\,300$) des entreprises de 20 emplois et plus.

3.2.1 Les emplois selon les secteurs d'activité

Par ailleurs, la hausse du volume d'emplois se fait sentir dans presque tous les secteurs d'activité. Selon le tableau VII, les plus fortes augmentations du nombre d'emplois sont observées dans deux des secteurs d'activité regroupant le plus grand nombre d'emplois, soit le secteur des Soins de santé et assistance sociale et celui du Commerce de détail. Ces deux secteurs à majorité féminine sont responsables à eux seuls d'environ 45 % de la hausse du volume d'emplois observée de 1998 à 2004.

TABLEAU VII

VARIATION DE LA RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE 1998 À 2004

Secteurs d'activité	1998 (pers. sal.)	2004 (pers. sal.)	Variation 1998-2004	% de Variation 1998-2004
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	45 700	39 100	-6 600	-14,4%
Mines et extraction de pétrole et de gaz	18 900	13 400	-5 500	-29,1%
Construction	81 700	117 900	36 200	44,3%
Fabrication	565 400	608 800	43 400	7,7%
Commerce de gros	85 700	122 500	36 800	42,9%
Commerce de détail	337 400	421 600	84 200	25,0%
Transport et entreposage	131 100	151 500	20 400	15,6%
Finance, assurances, immobilier et location	156 400	173 600	17 200	11,0%
Services professionnels, scientifiques et techniques	117 600	151 600	34 000	28,9%
Gestion d'entreprises, services admin. et autres services de soutien	73 500	90 500	17 000	23,1%
Services d'enseignement	222 100	234 100	12 000	5,4%
Soins de santé et assistance sociale	260 600	383 300	122 700	47,1%
Information, culture et loisirs	118 400	137 600	19 200	16,2%
Hébergement et services de restauration	181 700	190 000	8 300	4,6%
Autres services	120 100	115 900	-4 200	-3,5%
Administration et services publics	227 100	250 700	23 600	10,4%
TOTAL	2 743 400	3 202 100	458 700	16,7%

Source : À partir de l'enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada.

Par contre, deux secteurs à concentration masculine accusent une diminution : Agriculture, foresterie, pêche et chasse, d'une part, Mines et extraction de pétrole et de gaz d'autre part.

3.2.2 La couverture syndicale

Quant à la couverture syndicale, les données présentées au tableau VIII indiquent qu'en 2004, 40 % des personnes employées dans les entreprises du Québec étaient syndiquées, soit un taux relativement stable par rapport à celui qui avait été enregistré en 1998.

TABLEAU VIII COUVERTURE SYNDICALE SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES EN 1998 ET EN 2004

Taille de l'entreprise	1998 Couverture syndicale	2004 Couverture syndicale
1 à 19 personnes salariées	9,7%	10,5%
20 à 99 personnes salariées	27,5%	26,9%
100 personnes salariées et +	54,6%	53,3%
TOTAL	39,1%	40,0%

Source : À partir de l'enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada.

La couverture syndicale varie en fonction de la taille des entreprises. Dans les entreprises de moins de 20 emplois, elle est de l'ordre de 10 % alors que dans celles de 100 emplois et plus, la proportion des personnes syndiquées représente plus de 50 %.

Comme l'indiquent les tableaux IX et X, les taux de couverture syndicale varient aussi selon les différents secteurs d'activité économique. Les plus hauts taux se trouvent dans les secteurs où on observe une forte proportion de personnes employées de l'État.

TABLEAU IX SECTEURS À PLUS FORTE COUVERTURE SYNDICALE EN 1998 ET EN 2004

Secteurs d'activité (Couv. synd. + 40%)	1998 Couv. synd.	2004 Couv. synd.	Variation (Points de %)
Mines et extraction de pétrole et de gaz	40,7%	46,6%	+5,9
Construction	48,1%	54,8%	+6,7
Transport et entreposage	42,9%	47,8%	+4,9
Services d'enseignement*	78,2%	77,9%	-0,3
Soins de santé et assistance sociale*	64,3%	63,5%	-0,8
Administration et services publics	73,6%	79,5%	+5,9

Source : À partir de l'enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada.

* Où la présence des femmes est nettement majoritaire.

Les plus bas taux de couverture se trouvent dans le secteur des Services professionnels, scientifiques et techniques (9,3 %) ainsi que dans le secteur Hébergement et services de restauration (11,3 %), secteurs où les femmes sont nettement majoritaires.

TABLEAU X **SECTEURS À PLUS FAIBLE COUVERTURE SYNDICALE EN 1998 ET EN 2004**

Secteurs d'activité (Couv. synd. - 30%)	1998 Couv. synd.	2004 Couv. synd.	Variation (Points de %)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	19,5%	18,5%	-1,0
Commerce de gros	16,0%	16,0%	0
Commerce de détail*	21,1%	20,0%	-1,1
Finance, assurances, immobilier et location*	20,3%	19,6%	-0,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	7,6%	9,3%	+1,7
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	24,8%	25,7%	+0,9
Hébergement et services de restauration*	12,9%	11,3%	-1,6

Source : À partir de l'enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada.

* Où la présence des femmes est nettement majoritaire.

Un autre fait marquant touche les principaux gains pour ce qui est de la syndicalisation des emplois. Ils ont été faits là où la couverture syndicale était déjà la plus forte et dans des secteurs où la main-d'œuvre féminine est minoritaire.

En 2004, 38,5 % des emplois occupés par des femmes sont syndiqués, ce qui représente un point d'augmentation par rapport à la proportion enregistrée en 1998. Pendant que le taux s'élève chez les femmes, l'inverse se produit chez les hommes, alors qu'il passe de 42,2 % à 41,5 %, tout en demeurant supérieur à celui des travailleuses. Ainsi l'écart entre les hommes et les femmes diminue en ce qui a trait à la syndicalisation des emplois.

3.2.3 Le travail atypique

Au cours des dernières décennies, le marché du travail a connu de profondes transformations. La recherche d'une plus grande flexibilité pour les entreprises dans un contexte de tertiarisation de l'économie, de mondialisation des marchés, de développement des nouvelles technologies de l'information et des communications et de fusions d'entreprises a donné lieu à de nouvelles formes d'organisation du travail dites atypiques.

Alors que le travail typique s'exerce à temps complet, selon des horaires réguliers, dans l'établissement d'un employeur et en vertu d'un contrat à durée indéterminée (Québec Gouvernement, Comité d'experts ..., 2003 : 31), le travail atypique qui a connu un essor graduel, se caractérise par le travail à temps partiel, le travail temporaire à durée déterminée, le télétravail ou le travail à domicile et le travail autonome. Ces réalités du

marché du travail touchent les hommes et les femmes de façon différenciée.

Entre 1997 et 2003, les proportions du travail typique et atypique se situent respectivement autour de 64 % et 36 %, c'est dire qu'au cours de cette période, la proportion du travail atypique est demeurée relativement stable (ISQ, Données sociales du Québec, 2005 : 139). L'emploi atypique a eu une incidence plus marquée chez les femmes où la proportion d'emplois créés entre 1991 et 2001 représente 19,3 % pour les femmes et 5,5 % pour les hommes (Québec Gouvernement, Comité d'experts ..., 2003 : 52).

En 2003, 39,9 % des femmes ont un travail atypique comparativement à 31,8 % des hommes. Dans ce type de travail, les femmes ont plus fréquemment un travail salarié permanent à temps partiel bien qu'il y ait eu au cours de la période une augmentation importante des emplois salariés temporaires à temps plein. Pour leur part, les hommes exercent davantage un emploi autonome à temps plein et ils sont majoritaires dans le sous-groupe des travailleurs et travailleuses autonomes à titre d'employeurs (ISQ, Données sociales du Québec, 2005 : 134-138).

C'est dans ce contexte de l'évolution du marché du travail que la *Loi sur l'équité salariale* s'est appliquée; la Loi prévoyant les statuts d'emplois atypiques puisqu'elle s'applique à toute personne salariée à temps plein, à temps partiel, occasionnel, régulier ou temporaire, pour une période déterminée ou indéterminée et travaillant à domicile.

3.3 La participation des femmes au marché du travail : une évolution constante

Au cours des deux dernières décennies, la participation des femmes au marché du travail n'a cessé de croître de façon importante.

Le taux d'activité des femmes en âge de travailler¹⁴ au Québec a connu une hausse importante au cours des 20 dernières années, passant de 55,5 % en 1984 à 71,8 % en 2004. Il demeure toutefois inférieur au taux d'activité des hommes, qui se situait à 81,7 % en 2004. À titre de comparaison, en 2004, le taux d'activité des femmes au Canada était de 73,4 % alors qu'il était de 74,3 % en Ontario.

En 1984, le taux d'emploi des femmes en âge de travailler était de 48 % au Québec et il grimpait à 66,1 % en 2004.

Quant au taux d'emploi¹⁵ des femmes en âge de travailler, il était de 48 %, au Québec en 1984, et grimpait à 66,1 % en 2004, soit un sommet historique qui représente une hausse de 18,1 points en 20 ans¹⁶. Ici encore le taux masculin, à 74,2 % en 2004, est plus élevé que celui des femmes. Le taux d'emploi des Québécoises est légèrement inférieur à celui des Canadiennes, qui était de 68,4 % en 2004. Pendant la même période, les Ontariennes avaient un taux d'emploi de 69,3 %.

Considérant la participation des femmes au marché du travail, cette fois sous l'angle du taux de féminité du marché du travail¹⁷, on peut dire qu'en 2004, 48,8 % des emplois étaient occupés par des femmes ce qui représentait le plus haut taux atteint à ce jour.

Au Québec, de 1998 à 2004, le taux de croissance de l'emploi est relativement marqué chez les hommes (10,9 %), mais il l'est davantage chez les femmes (17,9 %). Tout compte fait, il y aurait donc maintenant presque autant d'emplois occupés par des femmes que d'emplois occupés par des hommes.

3.3.1 La participation des femmes selon la taille des entreprises

La participation des Québécoises varie selon la taille des entreprises¹⁸. Alors qu'elles sont surreprésentées dans les entreprises de moins de 20 emplois comme on peut le voir au tableau XI, elles sont sous-représentées dans les entreprises de taille intermédiaire (de 20 à 99) et de grande taille (100 et plus). Il n'en demeure pas moins que la majorité des emplois occupés tant par les femmes que par les hommes proviennent sans contredit d'entreprises de plus de 100 personnes salariées.

La majorité des emplois occupés tant par les femmes que par les hommes proviennent d'entreprises de plus de 100 personnes salariées.

¹⁴ La proportion de femmes actives (disponibles pour occuper un emploi) parmi celles qui sont en âge de travailler.

¹⁵ Taux d'emploi ou taux d'occupation : la proportion de femmes en emploi (à temps plein ou à temps partiel) parmi l'ensemble des femmes en âge de travailler.

¹⁶ Statistique Canada, Enquête sur la population active, données traitées par l'Institut de la statistique du Québec, 2006.

¹⁷ Proportion de femmes occupant un emploi sur l'ensemble des personnes occupant un emploi.

¹⁸ Pour des raisons de disponibilité de données, la comparaison se fait ici entre 1998 et 2004.

TABLEAU XI RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES ET LE SEXE
EN 1998 ET EN 2004

Taille de l'entreprise	1998				2004			
	H Pers. sal.	H %	F Pers. sal.	F %	H Pers. sal.	H %	F Pers. sal.	F %
1 à 19 pers. sal.	311 000	48,0	337 200	52,0	303 000	46,2	353 600	53,9
20 à 99 pers. sal.	281 000	57,0	211 600	43,0	304 700	55,5	244 200	44,5
100 pers. sal. et +	868 300	54,2	734 200	45,8	1 032 000	51,7	964 100	48,3
TOTAL	1 460 300	53,2	1 283 000	46,8	1 639 700	51,2	1 561 900	48,8

Source : À partir de l'enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada.

Les variations de la répartition des emplois selon le sexe et la taille de l'entreprise sont peu significatives entre 1998 et 2004. Comme nous l'avons vu au tableau VI, la catégorie d'entreprises ayant connu la plus importante augmentation d'emplois, entre 1998 et 2004, est la catégorie des entreprises de 100 personnes salariées et plus. Le tableau XI nous apprend que cette augmentation d'emplois touche les hommes et les femmes dans les mêmes proportions.

En somme, non seulement les emplois occupés par les femmes augmentent, mais elles sont de plus en plus présentes dans les entreprises de 100 personnes salariées et plus.

3.3.2 La participation des femmes selon les secteurs d'activité économique

En dépit d'une participation croissante des femmes au marché du travail, la concentration de celles-ci dans un nombre limité de professions ou de secteurs d'activité économique, phénomène mieux connu sous le vocable de ségrégation professionnelle, se maintient-elle?

L'analyse de la répartition des emplois selon le secteur d'activité économique et le sexe nous apprend que les femmes sont nettement majoritaires dans les secteurs où elles l'étaient déjà en 1998, soit les secteurs : Soins de santé et assistance sociale; Finance, assurances, immobilier et location; Services d'enseignement; Hébergement et services de restauration ainsi que dans le secteur Commerce de détail.

TABLEAU XII

RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SEXE
EN 1998 ET EN 2004

Secteurs d'activité	1998		%	2004		%
	H	F		H	F	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	34 000	11 700	25,6	29 900	9 200	23,5
Mines et extraction de pétrole et de gaz	16 800	2 100	11,1	11 900	1 500	11,2
Construction	70 500	11 200	13,7	100 700	17 200	14,6
Fabrication+	400 200	165 200	29,2	438 400	170 400	28,0
Commerce de gros	57 600	28 100	32,8	81 300	41 200	33,6
Commerce de détail*+	159 300	178 100	52,8	190 700	230 900	54,8
Transport et entreposage	99 000	32 100	24,5	112 400	39 100	25,8
Finance, assurances, immobilier et location*+	53 000	103 400	66,1	61 500	112 100	64,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	55 100	62 500	53,2	75 700	75 900	50,1
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	43 900	29 600	40,3	50 300	40 200	44,4
Services d'enseignement*+	85 200	136 900	61,6	84 400	149 700	64,0
Soins de santé et assistance sociale*+	55 200	205 400	78,8	74 600	308 700	80,5
Information, culture et loisirs	61 500	56 900	48,1	67 500	70 100	50,9
Hébergement et services de restauration*+	69 900	111 800	61,5	75 900	114 100	60,1
Autres services	65 200	54 900	45,7	57 500	58 400	50,4
Administration et services publics+	134 000	93 100	41,0	127 400	123 300	49,2
TOTAL	1 460 300	1 283 000	46,8	1 639 700	1 561 900	48,8

Source : À partir de l'enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada.

+ Secteur où les femmes occupent plus de 100 000 emplois.

* Secteurs où les femmes sont nettement majoritaires en 2004.

3.3.3 La participation des femmes selon les professions

De façon plus précise, la répartition des travailleuses par profession ne se modifie pas non plus avec le temps. En effet, comme l'indique le tableau XIII, l'évolution des taux de féminité des 20 principales professions féminines ne montre pas de changements notables.

TABEAU XIII **TAUX DE FÉMINITÉ DANS LES 20 PRINCIPALES
PROFESSIONS FÉMININES EN 1991 ET EN 2001**

Professions féminines selon la structure professionnelle de 1991	1991	2001	Écart (%)
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	98,3	97,7	-0,6
Vendeuses et commis-vendeuses, vente au détail	58,7	58,7	0,0
Caissières	88,0	86,5	-1,5
Commis de travail général de bureau	79,1	83,2	4,1
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	81,6	87,8	6,2
Infirmières diplômées	91,4	91,0	-0,4
Serveuses d'aliments et de boissons	80,9	79,1	-1,8
Institutrices à la maternelle et au primaire	85,8	86,0	0,2
Opératrices de machines à coudre	90,9	90,3	-0,6
Aides et auxiliaires médicales	74,7	79,6	4,9
Réceptionnistes et standardistes	93,2	92,4	-0,8
Serveuses au comptoir, aides de cuisine et autres	56,8	60,5	3,7
Directrices de la vente au détail	34,2	36,7	2,5
Nettoyeuses	56,7	58,1	1,4
Caissières des services financiers	92,2	88,2	-4,0
Cuisinières	48,4	50,1	1,7
Professeures au secondaire	49,5	54,0	4,5
Coiffeuses	81,2	82,3	1,1
Tailleuses, couturières, fourreuses et modistes	84,7	84,3	-0,4
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	95,9	95,7	-0,2
Total des 20 principales professions	74,3	74,8	0,5
TOTAL DES 506 PROFESSIONS	44,1	46,2	2,1

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 (97F0012XC801022). Compilation de l'ISQ.

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_trav_remnr/cat_prof_sctr_activ/professions/recens2001/tabwebprof_juin03-1.htm

D'ailleurs, les plus importantes variations ne s'exercent pas en faveur de la diminution des taux de féminité mais viennent renforcer ceux-ci. C'est dire que les professions les plus souvent exercées par les femmes demeurent très sexuées.

L'examen des 20 principales professions masculines recensées en 1991 et 2001, présentées au tableau XIV, n'indique pas non plus de revirement majeur bien qu'on puisse y déceler un accroissement de la présence féminine dans la plupart de ces professions masculines. Les variations observées demeurent toutefois peu importantes.

TABLEAU XIV **TAUX DE MASCULINITÉ DANS LES 20 PRINCIPALES PROFESSIONS MASCULINES EN 1991 ET EN 2001**

Professions masculines selon la structure professionnelle de 1991	1991	2001	Écart (%)
Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	41,3	41,3	0
Directeurs de la vente au détail	65,8	63,3	-2,5
Conducteurs de camions	98,6	97,7	-0,9
Concierges	81,3	79,2	-2,1
Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles	99,1	99,1	0
Charpentiers-menuisiers	99,1	99,0	-0,1
Professions en informatique	66,6	74,2	7,6
Représentants des ventes non techniques, vente en gros	76,4	69,6	-6,8
Chauffeurs-livreurs	96,7	92,8	-3,9
Aides de soutien des métiers de la construction	96,9	95,8	-1,1
Manutentionnaires	91,9	90,6	-1,3
Exploitants agricoles et gestionnaires	76,2	73,5	-2,7
Cuisiniers	51,6	49,9	-1,7
Soudeurs et opérateurs de machines à souder	97,8	96,3	-1,5
Professeurs au niveau secondaire	50,5	46,0	-4,5
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et autres	43,2	39,5	-3,7
Commis d'épicerie	73,6	71,0	-2,6
Nettoyeurs	43,3	41,9	-1,4
Gardiens de sécurité et personnel assimilé	80,9	76,2	-4,7
Expéditeurs et réceptionnaires	82,4	77,7	-4,7
Total des 20 principales professions	68,8	67,3	-1,5
TOTAL DES 506 PROFESSIONS	55,9	53,8	-2,1

La ségrégation
professionnelle des
femmes dans un
nombre limité de
secteurs d'activité et
de professions
persiste.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 (97F0012XCB01022). Compilation de l'ISQ.

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_trav/remnr/cat_prof/sectr_activ/professions/recens2001/tabwebprof_juin03-1.htm

C'est dire que la ségrégation professionnelle des femmes dans un nombre limité de secteurs d'activité et de professions persiste malgré l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail. Cette concentration demeure une caractéristique de la participation de celles-ci au marché du travail.

3.4 L'évolution du salaire horaire : l'écart salarial persiste mais diminue

Plusieurs types de données existent pour témoigner d'un écart salarial entre les hommes et les femmes. On peut rapporter, par exemple, qu'en 1995 les Québécoises gagnaient 65,3 % du revenu annuel des Québécois, ce qui représente un écart de 34,7 %. Cet écart était de 33 % en 2004. Cette mesure, qui en soi peut être intéressante, a peu de pertinence pour la *Loi sur l'équité salariale*. En effet, le revenu annuel contient différents types de rentrées d'argent¹⁹ autres que les revenus d'emploi.

Il arrive aussi que l'on fasse référence au salaire hebdomadaire des femmes qui, en 2000, était de 481,66 \$ par rapport à celui des hommes à 666,21 \$, ce qui représentait, cette fois, un écart de 27,7 %. Cet écart se réduisait à 25 % en 2004. Bien que plus précise que la précédente, cette mesure n'est toutefois pas satisfaisante pour déterminer l'écart entre les salaires versés aux hommes et aux femmes puisqu'elle ne tient pas compte du nombre d'heures travaillées. Comme les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes sur une base hebdomadaire²⁰, les conclusions pourraient manquer d'exactitude.

Étant donné le sujet qui nous intéresse ici, ce ne sont pas ces paramètres de la rémunération qui ont été retenus aux fins de l'analyse. Si ces constats donnent une idée de l'écart salarial qui existe entre travailleuses et travailleurs, ils se rapportent par contre à une réalité beaucoup plus vaste que celle que la *Loi sur l'équité salariale* vise à corriger. C'est pourquoi le taux du salaire horaire moyen nous paraît plus utile.

Certes, l'analyse comparative du salaire horaire moyen comporte des limites. Précisons d'abord que ces taux, qui indiquent ce qui est versé en salaire sur une base horaire, ne concernent qu'une partie de la rémunération globale dont il est question dans la Loi. Or, l'impossibilité d'obtenir des données tant pour le Québec que pour le Canada sur le taux horaire de rémunération globale par taille d'entreprises a rendu impossible les comparaisons qui auraient été souhaitables. Ainsi, malgré ses limites, le taux de salaire horaire moyen²¹ demeure le repère le plus utile dans la production d'un bilan sur l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

En 1997, année de mise en œuvre de la Loi, les taux de salaire horaire moyen enregistrés chez les femmes et chez les hommes étaient respectivement de 13,85 \$ et de 16,51 \$, ce qui représentait un écart salarial de 16,1 %. En 2004, le taux du salaire horaire moyen des travailleuses atteint 16,63 \$ alors que celui

L'écart salarial hommes/femmes est passé de 16,1 % en 1997 à 13,9 % en 2004.

¹⁹ Revenu annuel : revenus d'emploi, revenus de placement, rentes et diverses prestations, etc.

²⁰ 32,4h pour les femmes et 37,6h pour les hommes en 2000 (Statistiques Canada, 2004a : 24) et 32,1h pour les femmes et 37,1h pour les hommes en 2004 (Statistiques Canada, 2005b : 42)

²¹ Pour faciliter la lecture et limiter les lourdeurs, nous utiliserons dans le texte qui suit les termes *salaire* ou *taux de salaire* pour désigner le *taux de salaire horaire moyen*.

enregistré par les travailleurs s'élève à 19,32 \$, ce qui correspond à un écart salarial de 13,9 %²².

3.4.1 Le salaire horaire selon l'âge

La répartition selon les groupes d'âge montre d'abord que le salaire horaire augmente avec l'âge, sauf pour le groupe des 55 ans et plus, et ce, peu importe le sexe.

Par ailleurs, on constate que la hausse du salaire horaire moyen entre 1997 et 2004 est plus considérable chez les femmes que chez les hommes.

TABEAU XV ÉCART DU SALAIRE HORAIRE MOYEN ENTRE HOMMES ET FEMMES ET VARIATION DU SALAIRE HORAIRE MOYEN SELON LE GROUPE D'ÂGE EN 1997 ET EN 2004

Groupes d'âge	H 1997 (\$)	F 1997 (\$)	Écart H-F 1997 (%)	H 2004 (\$)	Var. sal. H 97-04 (%)	F 2004 (\$)	Var. sal. F 97-04 (%)	Écart H-F 2004 (%)	Var. de l'écart 97-04 (%)
15 à 24 ans	9,16	8,50	7,20	10,93	19,3	10,20	20,0	6,7	-0,5
25 à 44 ans	16,84	14,69	12,8	20,05	19,1	17,76	20,9	11,4	-1,4
45 à 54 ans	20,23	15,44	23,7	22,66	12,0	18,85	22,1	17,7	-6,0
55 ans et plus	18,17	13,83	23,9	21,32	17,3	16,69	20,7	21,7	-2,2
MOYENNE	16,51	13,85	16,1	19,32	17,0	16,63	20,1	13,9	-2,2

Source : ISQ, Annuaire québécois des statistiques du travail, volume 1, n° 2, octobre 2005, tableau 2.3 : 50.

Note : Tableau ajusté pour obtenir les écarts hommes/femmes 1997 et 2004 et la variation de l'écart.

**L'écart salarial
hommes/femmes
augmente en
fonction de l'âge.**

On remarque ensuite que l'écart salarial entre les hommes et les femmes présenté au tableau XV est plus faible chez les plus jeunes (de 15 à 24 ans) et qu'il augmente à chaque tranche d'âge pour atteindre son maximum chez les plus âgés (55 ans et +). L'écart salarial augmente donc en fonction de l'âge. On peut, pour expliquer en partie cette situation, invoquer le fait que les jeunes soient nombreux à occuper des emplois rémunérés au salaire minimum, et ce, tant chez les filles que chez les garçons.

Cependant, pour justifier les différences observées entre les écarts hommes/femmes chez les personnes de 25 à 54 ans et celles de 55 ans et plus, d'autres facteurs s'imposent. Une participation plus longue sur le marché du travail et une présence plus grande des femmes dans des professions traditionnellement réservées aux hommes chez les travailleuses âgées de 25 à 54 ans que chez leurs aînées sont parmi les facteurs qui peuvent permettre d'expliquer les écarts plus grands pour les travailleuses

²² Institut de la statistique du Québec, Annuaire québécois des statistiques du travail, vol. 1, n° 2, 2005 : 39. Les données à paraître en 2006 confirment encore un écart de 13,9 % pour 2005.

de 55 ans et plus. C'est chez les personnes âgées de 45 à 54 ans qu'on observe la plus grande diminution de l'écart salarial.

3.4.2 Le salaire horaire selon la scolarité

Le salaire horaire est proportionnel à la scolarité, tant pour les hommes que pour les femmes.

Le tableau XVI montre que des augmentations du salaire horaire s'observent à tous les niveaux d'études requises par les emplois, le niveau universitaire affichant la plus forte hausse salariale.

L'écart salarial hommes/femmes diminue avec l'augmentation de la scolarité.

TABEAU XVI

**ÉCART DU SALAIRE HORAIRE MOYEN ENTRE HOMMES ET FEMMES
SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES EN 1997 ET EN 2004**

Niveau d'études	H 1997 (\$)	F 1997 (\$)	Écart H-F 1997 (%)	H 2004 (\$)	Var. sal. H 97-04 (%)	F 2004 (\$)	Var. sal. F 97-04 (%)	Écart H-F 2004 (%)	Var. de l'écart 97-04 (%)
Sans diplôme secondaire	13,20	9,77	26,0	14,83	12,3	10,92	11,8	26,4	+0,4
Diplôme secondaire	15,02	12,26	18,4	17,16	14,3	14,42	17,6	16,0	-2,4
Post secondaire	16,11	13,45	16,5	18,50	14,8	15,80	17,5	14,6	-1,9
Universitaire	23,16	19,92	14,0	27,44	18,5	23,87	19,8	13,0	-1,0
MOYENNE	16,51	13,85	16,1	19,32	17,0	16,63	20,1	13,9	-2,2

Source : ISQ, Annuaire québécois des statistiques du travail, volume 1, n° 2, octobre 2005, tableau 2.3 : 50.

Note : Tableau ajusté pour obtenir les écarts hommes/femmes 1997 et 2004 et la variation de l'écart.

De son côté, l'écart salarial diminue avec l'augmentation de la scolarité. Ce sont donc les non-diplômées du secondaire qui accusent l'écart le plus grand (26,4 %) et leur situation ne s'améliore pas, contrairement à ce qui se produit aux autres niveaux d'études. Mise à part la situation des non-diplômées, on peut observer que plus l'écart salarial entre hommes et femmes est grand, plus la diminution de cet écart est grande.

3.4.3 Le salaire horaire selon la taille des établissements

Comme le montre le tableau XVII, de façon générale, le salaire horaire croît en fonction de la taille de l'établissement²³ tant pour les hommes que pour les femmes.

²³ À défaut de données sur les entreprises, nous avons cru bon présenter celles qui étaient disponibles en fonction des établissements; une entreprise pouvant être constituée de plusieurs établissements.

Toutefois, malgré que les établissements de moins de 20 emplois, là où les femmes sont surreprésentées, offrent les plus bas salaires, ce sont eux qui affichent les taux d'augmentations salariales les plus substantiels entre 1997 et 2004. Ces augmentations plus élevées ne se transforment cependant pas en correction de l'écart salarial hommes/femmes. En effet, dans les établissements de moins de 20 emplois, où l'écart salarial hommes/femmes était le plus élevé en 1997, on observe une faible diminution de cet écart salarial avec une variation d'à peine 0,2 point de pourcentage.

TABEAU XVII ÉCART DU SALAIRE HORAIRE MOYEN ENTRE HOMMES ET FEMMES SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS EN 1997 ET EN 2004

Taille des établissements	H 1997 (\$)	F 1997 (\$)	Écart H-F 1997 (%)	H 2004 (\$)	Var. sal. H 97-04 (%)	F 2004 (\$)	Var. sal. F 97-04 (%)	Écart H-F 2004 (%)	Var. de l'écart 97-04 (%)
Moins de 20	13,21	11,01	16,7	16,07	21,7	13,42	21,9	16,5	-0,2
Entre 20 et 99	15,56	13,76	11,6	18,10	15,6	16,24	18,0	10,3	-1,3
Entre 100 et 500	18,80	15,99	15,0	21,33	13,5	19,07	19,3	10,6	-4,4
Plus de 500	21,45	18,54	13,6	25,60	19,3	21,85	17,9	14,7	+1,1
MOYENNE	16,51	13,85	16,1	19,32	17,0	16,63	20,1	13,9	-2,2

Source : ISQ, Annuaire québécois des statistiques du travail, volume 1, n° 2, octobre 2005, extrait du tableau 2.5 : 54

Note : Tableau ajusté pour obtenir les écarts hommes/femmes 1997 et 2004 et la variation de l'écart.

On peut voir également au tableau XVII, qu'en 2004 les écarts salariaux hommes/femmes les moins élevés (autour de 10 %) se trouvent dans les établissements de taille intermédiaire (de 20 à 99 et de 100 à 500), où les femmes sont moins présentes (cf. tableau XI).

On retrouve la plus grande correction de l'écart salarial hommes/femmes dans les établissements qui comptent entre 100 et 500 emplois où l'écart est passé, entre 1997 et 2004, de 15 % à 10,6 %. Fait inusité, on assiste à une augmentation de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les établissements de plus de 500 emplois.

3.4.4 Le salaire horaire selon les secteurs d'activité économique

Considérant cette fois les salaires selon les secteurs d'activité économique, tels que présentés au tableau XVIII, on constate que ceux-ci sont très variés d'un secteur à l'autre tant pour les hommes que pour les femmes. De plus, le salaire moyen le plus bas pour les travailleurs et pour les travailleuses est offert dans le secteur Hébergement et services de restauration et le plus élevé, dans le secteur Services publics.

De 1997 à 2004, c'est souvent dans des secteurs où les femmes sont largement représentées que les augmentations salariales ont été les moins élevées. Ainsi en est-il des secteurs Commerce (14,6 %), Soins de santé et

assistance sociale (12,7 %), Hébergement et services de restauration (16,1 %), ainsi que Services d'enseignement (19,3 %) où les hausses salariales ont été inférieures à l'augmentation moyenne (20,1 %) pour les femmes. Inversement, les plus fortes augmentations (25 % et plus) du salaire moyen pour les travailleuses s'observent surtout dans des secteurs où les femmes sont peu présentes, à savoir Construction (31,6 %), Transport et entreposage (26,4 %) Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (25 %).

TABLEAU XVIII

ÉCART DU SALAIRE HORAIRE MOYEN ENTRE HOMMES ET FEMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE EN 1997 ET EN 2004

Secteurs d'activité	H 1997 (\$)	F 1997 (\$)	Écart H-F 1997 (%)	H 2004 (\$)	Var. H 97-04 (%)	F 2004 (\$)	Var. F 97-04 (%)	Écart H-F 2004 (%)	Var. Écart 97-04 (%)
PRODUCTION DE BIENS									
Secteur primaire	14,73	10,26	30,3	17,41	18,2	11,95	16,5	31,4	+1,0
Services publics	24,11	20,34	15,6	29,31	21,6	25,05	23,2	14,5	-1,1
Construction	17,63	12,26	30,5	20,17	14,4	16,14	31,6	20,0	-10,5
Fabrication +	16,48	11,68	29,1	19,51	18,4	15,26	30,7	21,8	-7,3
SERVICES									
Commerce ²⁴	12,82	10,10	21,2	15,28	19,2	11,57	14,6	24,3	+3,1
Transport et entreposage	16,03	13,59	15,2	18,59	16,0	17,18	26,4	7,6	-7,6
Finance, assurances, immobilier et location*+	19,21	14,91	22,4	22,14	15,3	18,34	23,0	17,2	-5,2
Services professionnels, scientifiques et techniques+	20,42	15,28	25,2	25,74	26,1	18,94	24,0	26,4	+1,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	12,91	11,22	13,1	14,26	10,5	14,03	25,0	1,6	-11,5
Services d'enseignement*+	22,87	20,11	12,1	25,74	12,5	23,99	19,3	6,8	-5,3
Soins de santé et assistance sociale*+	17,57	16,16	8,0	19,95	13,5	18,21	12,7	8,7	+0,7
Information, culture et loisirs	18,23	14,86	18,5	20,07	10,1	17,66	18,8	12,0	-6,5
Hébergement et services de restauration*+	9,74	8,67	11,0	11,74	20,5	10,07	16,1	14,2	+3,2
Autres services	13,20	11,12	15,8	15,76	19,4	13,85	24,6	12,1	-3,6
Administrations publiques+	21,05	17,23	18,1	24,98	18,7	21,43	24,4	14,2	-3,9
MOYENNE	16,51	13,85	16,1	19,32	17,0	16,63	20,1	13,9	-2,2

Source : ISQ, Annuaire québécois des statistiques du travail, volume 1, n°. 2, octobre 2005, extrait du tableau 2.5 : 54.

* Secteurs où les femmes sont nettement majoritaires en 2004.

+ Secteurs qui comptent plus de 100 000 emplois occupés par des femmes en 2004.

Note : Tableau ajusté pour obtenir les écarts hommes/femmes 1997 et 2004 et la variation de l'écart.

²⁴ Les données concernant l'écart salarial selon le secteur d'activité économique ne sont pas ventilées entre le commerce de détail et le commerce de gros.

Tout comme le salaire horaire, l'écart salarial entre les hommes et les femmes en 2004 est très différent selon les secteurs d'activité économique. Comme le montre le tableau XVIII, il varie de 1,6 % à 31,4 % alors que l'écart salarial moyen est de 13,9 %. Seulement six secteurs d'activité économique présentent un écart salarial inférieur à la moyenne, soit dans un ordre croissant : le secteur des Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; des Services d'enseignement; du Transport et entreposage; des Soins de santé et de l'assistance sociale; de l'Information, culture et loisirs ainsi que le secteur Autres services.

Le secteur primaire, celui des Services professionnels, scientifiques et techniques et celui du Commerce, enregistrent, en 2004, des écarts nettement supérieurs aux autres. Ceux-ci méritent une attention particulière dans une perspective de correction de l'écart salarial.

Le tableau XVIII montre par ailleurs que dans les deux tiers des secteurs d'activité économique, l'écart salarial entre travailleurs et travailleuses tend à se corriger. Les secteurs qui ont enregistré les meilleurs résultats en matière de réduction de l'écart salarial sont celui des Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien et celui de la Construction, deux secteurs majoritairement masculins. Les secteurs où les femmes sont surreprésentées et qui sont touchés par des corrections sont Finance, assurance, immobilier et location ainsi que Services d'enseignement.

Des constats pour le moins préoccupants quant à l'écart salarial entre hommes et femmes sont aussi faits. On remarque en effet une augmentation de ce dernier dans cinq secteurs d'activité et sa croissance est particulièrement sensible dans deux d'entre eux, soit dans le secteur Commerce ainsi que dans celui de l'Hébergement et des services de restauration, qui sont tous deux des secteurs où les femmes sont surreprésentées.

3.4.5 Le salaire horaire selon le régime de travail et la présence syndicale

Les observations confirment que le salaire horaire est plus élevé pour les emplois syndiqués, peu importe que l'on soit un homme ou une femme et que l'on travaille à temps plein ou à temps partiel.

Comme on peut le voir au tableau XIX, des hausses du salaire horaire moyen ont été observées dans toutes les catégories d'emplois sauf pour les emplois syndiqués à temps partiel occupés par des hommes.

Dans les deux tiers
des secteurs
d'activité
économique,
l'écart salarial
hommes/femmes
tend à se corriger.

TABLEAU XIX ÉCART DU SALAIRE HORAIRE MOYEN ENTRE HOMMES ET FEMMES SELON LA COUVERTURE SYNDICALE ET LE RÉGIME DE TRAVAIL DE 1998 À 2004

	H 1998 (\$)	F 1998 (\$)	Écart H-F 1998 (%)	H 2004 (\$)	Var. sal. H 98-04 (%)	F 2004 (\$)	Var. sal. F 98-04 (%)	Écart H-F 2004 (%)
EMPLOIS SYNDIQUÉS	18,67	17,28	7,5	20,96	12,3	19,72	14,1	5,9
Temps plein	18,77	17,17	8,5	21,26	13,3	19,90	15,9	6,4
Temps partiel	16,97	17,65	-4,0	16,68	-1,7	19,08	8,1	-14,4
EMPLOIS NON SYNDIQUÉS	15,47	12,07	22,0	18,15	17,3	14,69	21,7	19,1
Temps plein	16,34	12,97	20,6	19,27	17,9	16,08	24,0	16,6
Temps partiel	9,59	9,75	-1,7	11,22	17,0	11,16	14,5	0,5

Sources : AKYEAMPONG, Ernest B. Le point sur la syndicalisation. *L'emploi et le revenu en perspective*, Automne 1999 : 68. Statistique Canada, Supplément : La syndicalisation. *L'emploi et le revenu en perspective*, août 2005 : 41.

Note : Tableau ajusté pour obtenir les écarts hommes/femmes 1998 et 2004 et les variations de salaires.

**L'écart salarial
hommes/femmes
diminue en
fonction de la
syndicalisation.**

Pour ce qui est de l'écart salarial hommes/femmes, en 2004 il était nettement plus prononcé dans les emplois non syndiqués (19,1 %) que dans les emplois syndiqués (5,9 %) et c'est surtout pour les personnes qui travaillent à temps plein que la différence s'impose.

La réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est toutefois plus grande pour ce qui est des emplois non syndiqués à temps plein. Contrairement à la tendance habituelle, l'écart salarial entre les hommes et les femmes syndiqués à temps partiel montre, pour sa part, une croissance importante, à l'avantage des femmes cette fois. Cette exception peut être expliquée par le fait que les travailleurs à temps partiel sont souvent jeunes, donc en début de carrière ou encore aux études, alors que les travailleuses à temps partiel se retrouvent dans toutes les catégories d'âge et à toutes les étapes de leur carrière.

3.4.6 Le salaire au Canada

D'entrée de jeu, on doit préciser que comparé à l'ensemble du Canada, le Québec a les taux moyens de rémunération les plus bas, tant pour les hommes que pour les femmes.

Cependant, comparé à l'Ontario et à l'ensemble du Canada, le Québec affiche, de façon générale, une meilleure performance pour ce qui est de l'écart salarial hommes/femmes et de la réduction de cet écart. On peut constater, en effet, que c'est au Québec que l'écart salarial est le plus faible (13,9 % en 2004) comparé à celui de l'Ontario (18 %) et à celui du Canada (16,7 %). Le Québec se distingue aussi de l'Ontario et du Canada par une plus grande réduction de l'écart salarial. La comparaison des données sur une période d'environ sept ans indique une diminution de l'écart de 2,2 points de pourcentage au Québec comparativement à 2 au Canada et à 0,6 en Ontario (Akyeampong, 1999 : 68-69; Statistique Canada, 2005b, 41-42).

Conclusion

Comme on l'a vu, l'environnement dans lequel la *Loi sur l'équité salariale* a été mise en œuvre comporte de multiples facettes.

Si l'on comprend mieux les origines de la discrimination systémique, les raisons de sa persistance dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois de même que ses effets sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, le principal défi à compter d'aujourd'hui, en s'appuyant sur l'expertise maintenant disponible et sur la transformation des mentalités qui s'amorce, est celui de faire appliquer la *Loi* dans toutes les entreprises visées.

Le monde du travail et de l'emploi est sans doute le plus touché par de nombreuses transformations comme l'évolution de la structure des échanges commerciaux, par la course aux innovations technologiques de pointe et par l'exigence continue d'une augmentation de la productivité.

Comme en témoignait le mouvement Desjardins dans ses commentaires à la Commission :

« Les entreprises font face sans cesse à de nouveaux défis que ce soit au niveau de l'organisation du travail, des emplois au contenu en perpétuel ajustement, aux modes de rémunération » (Mouvement Desjardins, 2006 : 13).

Ainsi au Québec, le marché du travail n'échappe pas à ce mouvement irréversible qui impose aux entreprises des changements qui, à leur tour, peuvent influencer la réalisation ou le maintien de l'équité salariale.

La participation des femmes au marché du travail est maintenant une réalité incontournable et si une diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est observée, cet écart ne touche pas toutes les femmes de la même façon. Comme les données l'indiquent, les femmes qui n'ont pas de diplôme, celles qui travaillent dans les entreprises de petite taille, les travailleuses âgées et, finalement, celles qui ne sont pas syndiquées sont davantage susceptibles d'être touchées par un plus grand écart salarial que les autres travailleuses. À ces constats où les travailleuses sont en situations plus vulnérables, s'ajoute sans doute la situation particulière des femmes des communautés culturelles, des femmes autochtones et des femmes handicapées.

Dans le même ordre d'idées, la Centrale des syndicats du Québec, vient préciser cette réalité lorsqu'elle mentionne :

« Quand aux femmes immigrantes, elles sont concentrées dans des secteurs qui demandent moins de qualifications et où le revenu médian est très faible. Ainsi, on remarque que 50 % des femmes immigrées se retrouvent dans les quatre branches les moins rémunératrices pour elles : l'hébergement et la restauration, les autres services, le commerce de détail, l'industrie manufacturière. [...] En outre, pour nombre de ces personnes, la barrière linguistique joue comme facteur d'exclusion, car elle rend difficile la compréhension des normes et des lois qui s'appliquent au Québec. » (CSQ, 2006 : 13).

En somme, depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, toutes les parties concernées ont fonctionné dans un contexte qui a nécessité des apprentissages nouveaux, des recommencements et des adaptations.



PARTIE B

**LES RÉSULTATS DE L'APPLICATION
DE LA LOI**



Section 4

**L'état d'avancement des travaux
dans les entreprises du Québec**



Une période de dix ans est somme toute assez brève pour produire les changements permanents nécessaires dans les mentalités, dans les cultures institutionnelles et dans les pratiques de gestion des emplois des entreprises et, conséquemment, dans le monde du travail. Si les résultats obtenus permettent d'apprécier la progression des travaux et les efforts investis, ils permettent aussi de mesurer le travail à poursuivre pour atteindre l'équité salariale et son maintien dans les entreprises du Québec.

Tout d'abord, les résultats globaux de l'avancement des travaux sont présentés en fonction des entreprises qui ont terminé leur exercice d'équité salariale, de celles qui sont en cours d'exercice et de celles qui n'ont pas encore réalisé leurs travaux. Ensuite, un portrait de l'application de la Loi en fonction de chacune des étapes franchies montre le cheminement des entreprises qui ont terminé leur exercice ou qui sont en voie de le réaliser. Enfin, il sera question de la notoriété de la Loi sur l'équité salariale et de l'effet de son caractère proactif.

Les principales sources de données utilisées dans cette section proviennent :

- de l'enquête auprès des entreprises privées menée en deux phases, en 2006, pour le compte de la Commission, à partir d'échantillons représentatifs d'entreprises de toutes tailles du secteur privé²⁵. Au total, 1 603 entreprises²⁶ répondantes ont participé à la phase 1. Pour la phase 2, qui correspond à un sondage d'opinion, ce sont 628 entreprises qui ont répondu²⁷;
- du sondage auprès des travailleuses²⁸ commandé par la Commission et réalisé auprès d'un échantillon de 1 000 travailleuses œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine dans des entreprises de toutes tailles;
- du suivi réalisé par la Commission auprès des entreprises en situation particulière soit les entreprises visées par le jugement de la Cour supérieure déclarant l'inconstitutionnalité du chapitre IX, celles exclues de l'appareil gouvernemental par la modification de l'article 3 de la Loi sur l'équité salariale, les municipalités fusionnées et, finalement, le gouvernement du Québec.

Aussi, d'autres sources d'information ont contribué à la préparation du rapport :

- des groupes de discussions auprès de personnes représentant les employeurs, les firmes spécialisées de consultation et des personnes syndiquées et non syndiquées²⁹ engagées dans des exercices d'équité salariale;
- la pratique et l'expérience de la Commission, particulièrement le programme de vérification;
- les décisions de la Commission;
- les audiences auprès des partenaires de la Commission.

²⁵ Jolicoeur et associés, Enquête sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises au Québec, Rapport de recherche, juin 2006, 155 p.

²⁶ La marge d'erreur globale pour l'ensemble des entreprises privées québécoises assujetties à la Loi et qui se qualifiaient à l'étude s'établit ainsi à 2,39 %, 19 fois sur 20.

²⁷ La marge d'erreur globale de l'étude réalisée sur l'ensemble des entreprises privées québécoises de 10 personnes salariées et plus et qui se qualifiaient à l'étude s'établit ainsi à 3,9 %, 19 fois sur 20.

²⁸ Écho Sondage, Enquête sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale, Situation des travailleuses, Rapport, Montréal, Écho Sondage inc., 2006, 37 p.

²⁹ ÉduConseil, L'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises, Résultat d'une enquête, Montréal, 2005, 73 p.



De façon à tracer un portrait le plus complet possible de l'univers des entreprises assujetties à la Loi en tenant compte du contexte de mise en œuvre exposé dans la section 2, les résultats tout au long de cette section sont présentés selon la séquence suivante : les entreprises privées, les entreprises en situation particulière et le gouvernement du Québec.

4.1 Les résultats globaux de l'avancement des travaux

4.1.1 Les entreprises privées

68% des entreprises de 10 personnes salariées et plus déclarent que leur exercice d'équité salarial est terminé.

Selon les données obtenues dans l'enquête auprès des entreprises privées, à partir d'une question méthodologiquement comparable à celle des sondages réalisés pour la Commission au cours des années antérieures, 68 % des entreprises de 10 personnes salariées et plus, comme présenté au tableau XX, déclarent que leur exercice d'équité salariale est terminé. Ce résultat concorde avec ceux recueillis précédemment lors d'enquêtes menées pour la Commission de l'équité salariale auprès des entreprises privées. Selon ce sondage d'opinion, on remarque que les entreprises de 10 à 49 personnes salariées seraient moins avancées, avec un résultat de 65 %, que les entreprises de plus grande taille avec 84 % pour les entreprises de 50 à 99 et 88 % pour celles de 100 personnes salariées et plus.

TABEAU XX ENTREPRISES QUI DISENT AVOIR TERMINÉ OU NON LEUR EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE SELON LEUR TAILLE

	Taille de l'entreprise			Moyenne ³⁰
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et plus	
Exercices terminés	65,0%	84,0%	88,0%	68,0%
Exercices non terminés	35,0%	16,0%	12,0%	32,0%
TOTAL	100,0%			

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Lorsque l'état d'avancement des travaux est établi non plus à partir d'un sondage d'opinion mais plutôt d'une série de questions sur chacune des étapes de l'exercice réalisé qui permet de poser un diagnostic, ce sont près de la moitié des entreprises assujetties qui ont terminé leur exercice d'équité salariale (47 %) comme le démontre le tableau XXI. Alors que tout

³⁰ Il est à noter que les résultats de l'enquête auprès des entreprises privées qui couvrent l'ensemble des entreprises tiennent compte, comme il se doit, de la distribution réelle de la population des entreprises québécoises selon la taille et le secteur d'activité.

près de 60 % des entreprises de 50 à 99 personnes salariées ont terminé, c'est le cas de 56 % des entreprises de 100 personnes salariées et plus.

TABEAU XXI **DIAGNOSTIC SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX D'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES**

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et plus	
Exercices terminés	44,0%	59,0%	56,0%	47,0%
Exercices non terminés	14,0%	14,0%	28,0%	15,0%
Aucun exercice	42,0%	27,0%	16,0%	38,0%
TOTAL	100,0%			

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

La Commission de l'équité salariale est en mesure d'affirmer que 47% des entreprises ont terminé leur exercice d'équité salariale.

Notons que, dans le cadre de son programme de vérification, la Commission de l'équité salariale, qui est en mesure de poser un diagnostic précis sur les travaux menés par les entreprises, observe aussi que c'est dans une proportion de 47 % que les entreprises ont terminé leur exercice d'équité salariale.

De plus, les travailleuses, questionnées sur le fait que leur employeur ait entrepris ou non des démarches afin de réaliser l'équité salariale, répondent affirmativement dans une proportion de 46 %.

Ainsi, dix ans après l'adoption de la Loi, la Commission de l'équité salariale est en mesure d'affirmer qu'une entreprise privée sur deux s'est conformée à ses obligations. Or, en tenant compte que 15 % des entreprises sont en cours de réalisation de leur exercice d'équité salariale et que 47 % ont terminé, on observe donc que 62 % des entreprises privées sont engagées dans la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Si un peu plus du tiers des entreprises (38 %) n'ont encore réalisé aucun exercice d'équité salariale, on observe que c'est le cas de 42 % des entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

Il aurait été intéressant de comparer les résultats du Québec avec ceux de l'Ontario. En effet, la loi ontarienne sur l'équité salariale est celle qui se rapproche le plus de la Loi du Québec et elle prévoyait le dépôt d'un rapport sept ans après son entrée en vigueur.

Or, les comparaisons seraient boiteuses parce que notamment, les résultats récoltés auprès des entreprises sont issus de sondages d'opinions réalisés

bien avant la rédaction du rapport ontarien (Read, 1996 : 85) et quelques mois seulement après les délais donnés aux entreprises.

Outre cette mise en garde, on remarque qu'en Ontario, seulement 12 % des entreprises de petite taille estimaient avoir terminé leur exercice sept ans après l'entrée en vigueur de la Loi, pour 30 % dans le cas des entreprises de 50 à 99, après un délai de cinq ans, et 51 % dans le cas de celles de 100 à 499 personnes salariées dans un délai de quatre ans. Or, bien qu'elles soient moins avancées que les autres, les entreprises de plus petite taille du Québec semblent faire preuve d'une performance non négligeable, étant donné qu'on peut poser le diagnostic qu'elles sont quatre fois plus nombreuses que leurs voisines de l'Ontario à avoir appliqué la Loi un peu plus de huit ans après son entrée en vigueur.

En ce qui concerne les exercices d'équité salariale québécois terminés en fonction du secteur d'activité économique, on observe au tableau XXII que les taux de réalisation de l'équité salariale varient du simple (18 % dans les Services administratifs et autres services de soutien) au triple (59 % dans le secteur Services d'enseignement et dans le secteur Soins de santé et assistance sociale). De plus, on peut voir qu'outre ces deux derniers³¹, certains secteurs où les femmes sont nettement majoritaires obtiennent des taux inférieurs à la moyenne comme le secteur de l'Information, culture et loisirs de même que celui de la Finance, assurances, immobilier et location. Il importe tout de même de souligner que dans ces deux secteurs, les pourcentages d'entreprises dont l'exercice est en cours sont importants et s'élèvent respectivement à 21 % et à 47 %. Par ailleurs, les pourcentages élevés d'entreprises n'ayant pas amorcé leur exercice d'équité salariale dans les secteurs des Services administratifs et autres services de soutien, du Transport et entreposage, et enfin, celui de la Construction sont inquiétants.

³¹ Rappelons que les secteurs des Services d'enseignement et Soins de santé et assistance sociale ne sont ici constitués que d'entreprises privées, les entreprises publiques ayant été exclues de l'enquête auprès des entreprises privées.

TABLEAU XXII

**ÉTAT D'AVANCEMENT DES EXERCICES D'ÉQUITÉ SALARIALE SELON LE
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE**

Secteurs d'activité	Entreprises dont les travaux d'équité salariale sont :		
	TERMINÉS	EN COURS	NON AMORCÉS
Agriculture, foresterie, pêche et chasse et Mines et extraction de pétrole et de gaz	58,0%	6,0%	36,0%
Construction	35,0%	10,0%	55,0%
Fabrication	51,0%	14,0%	35,0%
Commerce de gros	49,0%	17,0%	34,0%
Commerce de détail	46,0%	14,0%	40,0%
Transport et entreposage	39,0%	1,0%	60,0%
Finance, assurances, immobilier et location	30,0%	47,0%	23,0%
Services professionnels et techniques et Gestion d'entreprises	57,0%	18,0%	25,0%
Services administratifs et autres services de soutien	18,0%	13,0%	69,0%
Services d'enseignement	59,0%	31,0%	10,0%
Soins de santé et assistance sociale	59,0%	23,0%	18,0%
Information, culture et loisirs	29,0%	21,0%	50,0%
Hébergement et services de restauration	42,0%	10,0%	48,0%
Administration et services publics et Autres services	50,0%	19,0%	31,0%
MOYENNE	47,0%	15,0%	38,0%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Sur le plan des régions³², le tableau XXIII indique que c'est dans l'ouest du Québec, soit l'Outaouais, l'Abitibi-Témiscamingue et le Nord-du-Québec que l'on retrouve la plus forte proportion d'entreprises ayant terminé leur exercice d'équité salariale (56 %); suit de près la région métropolitaine de Québec, soit la Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches (53 %). Dans

³² Aux fins de la réalisation de l'enquête auprès des entreprises privées, l'échantillonnage permet de fournir des résultats selon cinq regroupements de régions.

la grande région métropolitaine de Montréal, soit Montréal, Laval et Montérégie, les entreprises ont réalisé leur exercice dans une proportion de 48 %. C'est dans les régions regroupées de la Mauricie, de Lanaudière, des Laurentides, de l'Estrie et du Centre-du-Québec que la plus forte proportion d'entreprises n'ayant engagé aucune démarche est observée (44 %).

TABEAU XXIII **ÉTAT D'AVANCEMENT DES EXERCICES D'ÉQUITÉ SALARIALE SELON LES REGROUPEMENTS DE RÉGIONS**

Regroupement de régions	Entreprises dont les travaux d'équité salariale sont :		
	TERMINÉS	EN COURS	NON AMORCÉS
Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches	53,0%	15,0%	32,0%
Montréal, Laval et Montérégie	48,0%	15,0%	37,0%
Bas St-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine, Saguenay Lac-St-Jean et Côte-Nord	44,0%	24,0%	32,0%
Outaouais, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec	56,0%	6,0%	38,0%
Mauricie, Lanaudière, Laurentides, Estrie et Centre-du-Québec	41,0%	15,0%	44,0%
MOYENNE	47,0%	15,0%	38,0%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

4.1.2 Les entreprises en situation particulière³³

L'état d'avancement des travaux d'équité salariale des entreprises qui ont été appelées à reprendre leur exercice d'équité salariale³⁴, à la suite du jugement de la Cour supérieure en 2004, est à peu près équivalent à celui des entreprises privées, soit 50 % comme l'indique le tableau XXIV. Il faut mentionner que certaines de ces entreprises avaient déjà réalisé des exercices de relativité salariale.

³³ Les entreprises visées par le jugement de la Cour supérieure en 2004, (excluant le gouvernement du Québec) celles exclues de l'entreprise gouvernementale en 2001 et les municipalités fusionnées.

³⁴ Afin d'alléger le tableau XXIV, ces entreprises sont présentées sous le vocable Chapitre IX.

TABLEAU XXIV **ÉTAT D'AVANCEMENT DES EXERCICES D'ÉQUITÉ SALARIALE**
DANS LES ENTREPRISES EN SITUATION PARTICULIÈRE

Entreprises dont les travaux d'équité salariale sont :	Chapitre IX	Article 3	Municipalités fusionnées
TERMINÉS	50,0%	32,0%	25,0%
EN COURS	16,0%	41,0%	42,0%
NON AMORCÉS	34,0%	27,0%	33,0%

Source : Suivi réalisé par la Commission de l'équité salariale.

Pour sa part, l'état d'avancement des travaux des entreprises exclues de l'entreprise gouvernementale en 2001³⁵, avec un pourcentage de 32 %, ne surprend pas. En 2004, à la suite de ce même jugement de la Cour supérieure, ces entreprises ont appris que l'exercice mené au gouvernement du Québec, qui leur servait dans plusieurs cas de référence, devenait invalide, ce qui les obligeait à reprendre leurs travaux.

Quant aux municipalités fusionnées, il faut se rappeler que si certaines d'entre elles devaient avoir terminé leur exercice d'équité salariale en 2004, c'est l'échéance du 21 novembre 2005 qui s'appliquait dans plusieurs cas. La Commission ayant recueilli ces données en janvier 2006, on peut considérer, dans les circonstances, que le degré d'avancement de leurs travaux est non négligeable.

4.1.3 Le gouvernement du Québec

Le tableau XXV montre que le gouvernement du Québec, malgré l'ampleur de l'exercice à reprendre à la suite du jugement de la Cour supérieure, réussit à s'acquitter de sa tâche de façon, somme toute, louable si l'on considère la taille des organisations qu'il chapeaute.

³⁵ Afin d'alléger le tableau XXIV, ces entreprises sont présentées sous le vocable Article 3.

TABLEAU XXV

ÉTAT D'AVANCEMENT DES PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Programmes d'équité salariale	Agents de la paix	Général parapublic	Général public	Intersyndical/ parapublic	SFPQ	SPGQ	Moyenne
TERMINÉS				Oui	Oui	Oui	50,0%
EN COURS	Oui	Oui					34,0%
NON AMORCÉS			Oui				16,0%

Source : Suivi réalisé par la Commission de l'équité salariale.

Ainsi, en tenant compte des entreprises qui ont terminé leur exercice d'équité salariale et de celles dont les travaux sont en cours, on constate que, malgré les événements qui les ont touchées, les entreprises en situation particulière et le gouvernement du Québec s'appliquent de façon notable à la mise en œuvre de la Loi, dans des proportions allant de 66 % (Chapitre IX) à 84 % (Gouvernement du Québec) comparativement à 62 % dans le cas des entreprises privées.

4.2 Le portrait de l'application de la Loi dans les entreprises

4.2.1 Les entreprises privées

Selon le tableau XXVI, parmi les entreprises privées ayant terminé ou étant en cours de réalisation de leurs travaux d'équité salariale, une majorité a mis en place un ou des programmes ou démarches d'équité salariale selon les étapes habituelles³⁶ d'un exercice d'équité salariale³⁷ et ceci, dans une proportion d'environ 60 % pour les entreprises de 10 à 49 personnes salariées bien que les entreprises de cette taille n'aient pas les mêmes obligations légales à cet égard. Ce constat était déjà ressorti dans le Rapport de 2002 où il était fait mention que :

« Malgré qu'elles n'y soient pas tenues, un fort pourcentage des entreprises ont suivi la plupart ou la totalité des étapes exigées dans un programme d'équité salariale » (Rapport 2002 : 18).

³⁶ On entend par « étapes habituelles », les étapes que la littérature retient comme étant les étapes d'un exercice d'équité salariale : l'identification de la prédominance des catégories d'emplois, l'évaluation de ces catégories d'emplois, l'estimation des écarts salariaux et le versement des ajustements salariaux, le cas échéant.

³⁷ Dans le but d'alléger le texte, c'est l'expression « exercice d'équité salariale » qui sera utilisé dorénavant pour désigner les entreprises qui ont mis en place un ou des programmes ou démarches d'équité salariale.

TABEAU XXVI **POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI ONT RESPECTÉ LES ÉTAPES HABITUELLES D'UN EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE**

Entreprises dont les travaux d'équité salariale sont :	Taille de l'entreprise			MOYENNE
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et plus	
TERMINÉS	56%	100%	100%	68%
EN COURS	56%	65%	89%	63%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Afin de dresser un portrait comparable de l'application de la Loi et de ses effets pour chacun des groupes d'entreprises définis en fonction de leur taille, c'est cette majorité d'entreprises ayant déclaré avoir fait leurs travaux selon les étapes habituelles d'un exercice d'équité salariale qui est maintenant considérée.

Le tableau XXVII montre que parmi les entreprises de 10 personnes salariées et plus qui ont réalisé les étapes habituelles d'un exercice d'équité salariale, près des deux tiers (65 %) ont mentionné avoir déterminé la méthode ou les outils d'évaluation des emplois, évalué et comparé les catégories d'emplois. La très grande majorité d'entre elles (86 %) ont déclaré avoir communiqué les résultats de leur exercice aux personnes salariées de l'entreprise, et ce, particulièrement dans les grandes entreprises où, comme on pouvait s'y attendre, le taux est de 98 %.

TABLEAU XXVII ENTREPRISES QUI ONT RÉALISÉ LES ÉTAPES HABITUELLES D'UN EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE
PARMI LES ENTREPRISES QUI ONT TERMINÉ

	Taille de l'entreprise			MOYENNE
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et plus	
Ont déterminé un ou des exercices d'équité salariale	100%	100%	100%	100%
Ont mis en place un comité	30%	39%	80%	41%
Ont identifié les catégories d'emplois	100%	100%	100%	100%
Ont identifié des catégories d'emplois à prédominance féminine	63%	56%	81%	65%
Ont déterminé la méthode ou les outils d'évaluation	63%	56%	81%	65%
Ont évalué les catégories d'emplois	63%	56%	81%	65%
Ont comparé les catégories d'emplois	63%	56%	81%	65%
Ont constaté des écarts salariaux	26%	29%	54%	32%
Ont déterminé les modalités de versement	26%	29%	54%	32%
Ont communiqué les résultats aux salariés	86%	76%	98%	86%
Ont commencé à verser les ajustements	25%	27%	53%	31%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Selon le même tableau, bien que les entreprises de 100 personnes salariées et plus soient obligées de mettre en place un comité d'équité salariale, seulement 80 % l'auraient fait. À l'inverse, bien qu'elles n'y étaient pas obligées, près d'une entreprise de 10 à 49 personnes salariées sur trois aurait mis en place un comité de travail.

La présence d'un comité est un indicateur de participation des personnes salariées aux exercices d'équité salariale dans les entreprises. D'autres indicateurs semblent aussi confirmer la participation des personnes salariées aux exercices d'équité salariale. En effet, le sondage auprès des travailleuses révèle que 44,1 % des répondantes affirment avoir été sollicitées pour fournir de l'information concernant les tâches exécutées dans leur travail.

On ne peut que se réjouir de ces résultats 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 (Chicha, 2006 :56-57).

Une entreprise
sur trois a
observé des
écarts salariaux.

Globalement, on peut retenir que, malgré les obligations différentes faites aux entreprises de 10 à 49 personnes salariées, celles-ci se comportent de façon relativement similaire aux entreprises de plus grande taille.

En ce qui a trait aux écarts salariaux, près d'une entreprise sur trois a mentionné avoir constaté des écarts salariaux (32 %) allant jusqu'à une entreprise sur deux (54 %) dans le cas des grandes entreprises. Cependant, si on ne sélectionne que les entreprises qui ont franchi l'étape de la comparaison des catégories d'emplois, la proportion d'entreprises ayant constaté des écarts salariaux s'élève alors à une sur deux, allant jusqu'à deux sur trois dans le cas des grandes entreprises.

Les résultats observés dans le cadre du Programme de vérification de la Commission tendent à confirmer la proportion de programmes terminés conduisant à des ajustements salariaux. En effet, ces résultats montrent qu'en ce qui concerne les exercices terminés sans l'intervention de la Commission, la proportion est de 28 % dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, résultats qui se rapprochent de ceux du sondage auprès des entreprises privées, soit de 26 % dans les entreprises de la même taille.

Le tableau XXVIII permet d'observer que la plupart des secteurs d'activité où la proportion d'exercices d'équité salariale a révélé un écart salarial élevé (outre les secteurs Agriculture, foresterie, pêche et chasse et Mines et extraction de pétrole et de gaz) sont des secteurs dans lesquels les femmes sont présentes en majorité.

TABLEAU XXVIII

EXERCICES D'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LESQUELS ON
A OBSERVÉ DES ÉCARTS SALARIAUX À COMBLER

Secteurs d'activité	Pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse, et Mines et extraction de pétrole et de gaz	85%
Construction	19%
Fabrication+	35%
Commerce de gros	24%
Commerce de détail*+	31%
Transport et entreposage	19%
Finance, assurances, immobilier et location*+	40%
Services professionnels et Gestion d'entreprises	31%
Services administratifs et autres services de soutien	0%
Services d'enseignement*+	28%
Soins de santé et assistance sociale*+	11%
Information, culture et loisirs	27%
Hébergement et services de restauration *+	38%
Administration et services publics, et Autres services	26%
MOYENNE	32%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

* Secteurs où les femmes sont nettement majoritaires en 2004, cf. tableau XII.

+ Secteurs qui comptent plus de 100 000 emplois occupés par des femmes, cf. tableau XII.

Autre fait intéressant, le tableau XXIX permet de constater que les exercices mixtes (syndiqués et non syndiqués) ont la proportion la plus élevée (51 %) d'écarts salariaux comparativement à 37 % pour les exercices syndiqués et 24 % pour les exercices non syndiqués.

**TABEAU XXIX RÉPARTITION DES EXERCICES TERMINÉS SELON LE TYPE
D'EXERCICE ET L'EXISTENCE OU NON D'ÉCART SALARIAL**

Exercices d'équité salariale	Non syndiqués	Mixtes	Syndiqués	Moyenne
Terminés sans écart salariaux	76%	49%	63%	68%
Terminés avec écarts salariaux	24%	51%	37%	32%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

a) Le nombre d'exercices d'équité salariale

On se souviendra qu'en principe, la Loi prévoit un exercice général couvrant l'ensemble des catégories d'emplois pour assurer l'équité salariale dans l'entreprise, tout en autorisant la mise en place de programmes distincts sur demande d'associations accréditées ou pour disparités régionales.

Ainsi, l'occurrence d'exercices d'équité salariale distincts ne couvrant que des personnes syndiquées ne devrait se manifester que dans les entreprises où il existe au moins un syndicat.

Les données recueillies lors de l'enquête auprès des entreprises privées indiquent que c'est le quart des entreprises de 100 personnes salariées et plus, dans lesquelles il existait au moins un syndicat, qui auront mis en place plus d'un exercice d'équité salariale. Cette observation est relevée dans 10 % des entreprises de 50 à 99 personnes salariées et dans un surprenant 25 %³⁸ de celles de plus petite taille.

Ces résultats diffèrent de ce que constate la Commission dans les dossiers d'enquêtes et de différends où les programmes distincts semblent plus fréquents.

En ce qui a trait aux programmes distincts pour des motifs de disparités régionales, ce sont seulement les entreprises de petite taille qui s'en sont prévaluées dans une proportion de 2 %.

b) L'identification des catégories d'emplois

Sur la base des entreprises ayant terminé leurs travaux ou dont les travaux sont en cours, le tableau XXX indique que 68 % ont déterminé des catégories d'emplois à prédominance féminine, et 60 % à prédominance masculine tandis que 40 % ont déterminé des catégories d'emplois neutres.

³⁸ La Commission de l'équité salariale n'a pas reçu, à ce jour, le nombre d'avis correspondant de la part d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées qui ont choisi de se conformer aux conditions applicables aux entreprises de 50 personnes salariées et plus.

Ces proportions s'élèvent respectivement à 84 %, 76 % et 59 % parmi les entreprises de 100 personnes salariées et plus. Le fait qu'un fort pourcentage d'entreprises déclarent avoir identifié des catégories d'emplois sans prédominance (catégories d'emplois dites neutres ou mixtes) ne peut que soulever un certain nombre de questions.

En effet, considérant la stabilité des taux de féminité et de masculinité des 20 principales professions occupées par les femmes et les hommes vus à la section 3, il apparaît que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont encore très présentes dans les entreprises et que les catégories d'emplois neutres devraient être plutôt exceptionnelles.

Il est cependant plausible que les pratiques d'embauche non différenciées selon le sexe qui ont cours de plus en plus dans les entreprises amènent, à tort, plusieurs d'entre elles à considérer comme neutres des catégories d'emplois qui ne le seraient pas. Or, les chiffres surprenants recueillis auprès des entreprises privées s'ajoutent à ce que la Commission observe lors des enquêtes.

On peut affirmer qu'une forte proportion de catégories d'emplois sans prédominance serait déterminée sans que soient pris en compte les quatre critères prévus à la Loi ou sur la base de regroupements inadéquats. En effet, dans les décisions de la Commission de l'équité salariale à la suite d'enquêtes menées dans des dossiers de plaintes ou de différends imposant des correctifs, 25 % de ceux-ci touchent l'identification et la prédominance des catégories d'emplois.

Quant aux programmes d'équité salariale distincts où on ne retrouve pas de catégories d'emplois à prédominance féminine, leur légalité faisant l'objet de procédures judiciaires, il est approprié d'attendre que les tribunaux de droits communs se prononcent avant de suggérer quelque actions.

TABEAU XXX IDENTIFICATION DE CATÉGORIES D'EMPLOIS

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Ont des catégories d'emplois à prédominance féminine	67%	58%	84%	68%
Ont des catégories d'emplois à prédominance masculine	56%	54%	76%	60%
Ont de catégories d'emplois à prédominance neutre	40%	23%	59%	40%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

c) La méthode d'évaluation des emplois choisie

Bien qu'elle ne soit pas obligatoire en vertu de la Loi, la méthode d'évaluation des emplois par points et facteurs³⁹ demeure la plus utilisée par les entreprises de toutes tailles. Ainsi, c'est presque la moitié des entreprises de petite taille ayant utilisé une méthode d'évaluation pendant leur exercice qui l'ont privilégiée et, selon l'Institut de la statistique du Québec (Vecerina, 2005 : 49), elle aura été favorisée dans 95,3 % des programmes ayant généré des correctifs dans les entreprises de 200 personnes salariées et plus.

Or, cette information ne vient que s'ajouter aux conclusions des recherches du Groupe de travail sur l'équité salariale (Canada, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2004 : 318), qui mentionne que la méthode analytique par points est la plus répandue des méthodes d'évaluation, notamment en contexte d'équité salariale.

On ne peut cependant conclure que l'utilisation d'une méthode d'évaluation soit garante dans tous les cas de l'élimination des biais sexistes que l'exercice d'équité salariale vise à corriger.

À cet égard, la Commission constate que certaines personnes chargées d'appliquer la Loi s'en remettent surtout à la mécanique des outils d'évaluation, négligeant parfois la recherche de la discrimination qu'ils sont censés corriger en mettant en lumière les caractéristiques féminines des emplois.

Cette difficulté est vraisemblablement inhérente à la nouveauté et à la méconnaissance du concept d'équité salariale ainsi qu'au caractère systémique de la discrimination qui demeure invisible. Cela a pu, dans certains cas, affecter la précision et les résultats des exercices d'équité salariale réalisés.

d) La méthode d'estimation des écarts salariaux

En ce qui concerne la méthode d'estimation des écarts salariaux, on peut observer au tableau XXXI que globalement, lors de l'estimation des écarts salariaux, les entreprises ont utilisé, dans des proportions presque semblables, les deux méthodes prévues à la Loi, soit la méthode individuelle de comparaison (44 %) ou la méthode globale (40 %). Ce sont les grandes entreprises qui ont utilisé la méthode individuelle en plus grande proportion. Ainsi, il semble que la très grande majorité des entreprises arrivent à réaliser leur exercice d'équité salariale en utilisant l'une des deux méthodes prévues à la Loi.

La Commission n'a refusé, à ce jour, que certaines méthodes qui ne permettent pas la comparaison, telle que prévue par la Loi, des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à

³⁹ Méthode d'évaluation des emplois qui nécessite l'élaboration d'une grille contenant plusieurs facteurs et sous-facteurs (qui représentent un aspect plus fin, une facette ou une composante d'un facteur) dont le poids et les niveaux de présence respectifs sont préétablis, définis et associés à un certain nombre de points (St-Onge, Thériault, 2006 : 185).

prédominance masculine, par exemple les courbes pondérées par les effectifs.

Les difficultés observées par la Commission dans l'estimation des écarts salariaux relèvent plutôt de la détermination de la rémunération globale des catégories d'emplois qui inclut des éléments de rémunération variable comme le rendement ou des avantages à valeur pécuniaire, comme les régimes de retraite ou les vacances. En effet, selon l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec, une large majorité d'entreprises de grande taille offre déjà des formes nouvelles de rémunération notamment pour les cadres afin de considérer des éléments de productivité. Finalement, les écarts permis en vertu de la Loi, tels que ceux dus à la pénurie de main-d'œuvre, au salaire étoilé, à l'ancienneté et au rendement sont aussi parfois mal compris.

TABEAU XXXI MÉTHODE D'ESTIMATION DES ÉCART SALARIAUX CHOISIE

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Méthode individuelle (comparaison par paire, proportionnelle ou par valeur monétaire d'un point d'évaluation)	40%	47%	52%	44%
Méthode globale (comparaison d'emploi à courbe d'emplois)	45%	32%	34%	40%
Autres	1%	4%	2%	2%
SR/NSP	16%	19%	14%	16%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Note : Chaque personne répondant à l'enquête pouvant fournir plus d'une réponse, le total excède 100 %.

e) La détermination des modalités de versements

Parmi les entreprises qui ont déclaré avoir déterminé les modalités de versement des ajustements salariaux, le tableau XXXII montre que plus de la moitié (56 %) n'ont pas étalé le versement et la proportion atteint 60 % dans les entreprises de 100 personnes salariées et plus. Ce constat global rejoint celui déjà établi en 2002 à l'effet que la majorité des entreprises de 10 à 49 personnes salariées n'ont pas étalé le versement des ajustements salariaux.

TABLEAU XXXII DÉTERMINATION DES MODALITÉS DE VERSEMENTS

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Ont étalé le versement	46%	38%	37%	42%
N'ont pas étalé le versement	54%	55%	60%	56%
SR/NSP	0%	7%	3%	2%
TOTAL	100%			

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

f) La communication des résultats aux personnes salariées

Sur la base des entreprises qui ont informé leur personnel du résultat de leur exercice d'équité salariale, comme l'indique le tableau XXXIII, près des trois quarts (72 %), mentionnent avoir communiqué cette information en l'affichant comme le prévoit la Loi. Cependant, d'autres modes d'information valables ont été utilisés (document joint à la paie, transmis par courriel, par lettre ou mémo, par journal interne), ce qui porte à 86 % la communication des résultats s'inscrivant dans l'esprit de la Loi.

TABLEAU XXXIII

MOYENS UTILISÉS POUR COMMUNIQUER LES RÉSULTATS DE
L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE AUX PERSONNES SALARIÉES

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Document affiché dans un endroit visible et facilement accessible à tous	65%	86%	79%	72%
Document joint à la paie pour toutes les personnes salariées	17%	6%	4%	12%
Par courriel, par lettre, par mémo	2%	2%	3%	2%
Journal interne de l'entreprise	0%	0%	2%	0%
Par l'intermédiaire de l'association accréditée / du comité paritaire	1%	5%	6%	3%
Verbalement lors d'une rencontre collective avec les personnes salariées	20%	13%	14%	17%
Verbalement sur demande individuelle des personnes salariées	11%	4%	3%	8%
Directement aux personnes salariées touchées par un ajustement salarial	9%	2%	6%	7%
Autres	0%	2%	0%	0%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Note : Chaque personne répondant à l'enquête pouvant fournir plus d'une réponse, le total excède 100 %.

Or, bien que les entreprises aient, dans une forte proportion, communiqué les résultats de leur exercice, c'est le contenu de l'information divulguée qui pourrait ne pas être suffisant dans plusieurs cas, comme l'indique le tableau XXXIV.

TABLEAU XXXIV

COMMUNICATION DES RÉSULTATS AUX PERSONNES SALARIÉES

Information communiquée	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Les droits et recours des personnes salariées	49%	51%	67%	54%
Les ajustements salariaux	65%	68%	85%	71%
Les catégories d'emplois féminines qui ont des ajustements salariaux	76%	100%	90%	85%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Ainsi, parmi celles qui ont comparé les catégories d'emplois, 29 % des entreprises n'ont pas fourni d'information sur la présence ou non d'ajustements salariaux à corriger, et ce, pour plus du tiers dans le cas des entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Les entreprises qui ont observé des écarts à combler n'ont pas précisé, dans 15 % des cas, les catégories d'emplois à prédominance féminine qui bénéficient d'ajustements salariaux, et ceci pour près du quart dans les entreprises de petite taille. Et finalement, c'est près de la moitié des entreprises, surtout celles de plus petite taille, chez qui les renseignements concernant les recours sont absents des affichages. Cette donnée confirmée par les observations de la Commission lors de ses enquêtes est d'autant plus troublante que l'information sur les recours est une obligation légale dans les entreprises de toutes tailles.

L'information recueillie lors du Sondage auprès des travailleuses indique que ce sont surtout les travailleuses syndiquées, celles qui œuvrent dans de plus grandes entreprises et celles qui sont en emploi depuis plus longtemps qui ont vu un affichage relatif aux résultats d'équité salariale. Les autres travailleuses se sont révélées moins informées, surtout les salariées non syndiquées (41 %) et les salariées d'entreprises de 10 à 49 (42 %).

Or, on peut penser que l'absence d'information sur les recours dans plusieurs cas, ainsi que l'insuffisance des autres renseignements nécessaires à la compréhension des résultats, surtout dans les entreprises de petite taille, pourraient avoir contribué au faible nombre de plaintes déposées par les personnes salariées non syndiquées.

g) Le recours à des ressources externes dans le cadre de la démarche d'équité salariale

Dans le Rapport de 2002, il était déjà évident qu'une portion d'entreprises souhaitent recourir à des services externes pour les assister; par ailleurs, ce même type de ressources pouvait agir à titre de déclencheurs des travaux auprès d'autres entreprises.

En 2006, une proportion de 62 % des entreprises qui ont terminé ou sont à réaliser leur exercice d'équité salariale mentionnent, comme on le voit au tableau XXXV, avoir fait appel à une ressource externe pour les soutenir dans leurs travaux. On remarquera que le recours à des ressources externes est plus courant chez les entreprises de 100 personnes salariées et plus (70 %).

TABLEAU XXXV UTILISATION DE RESSOURCES EXTERNES DANS LE CADRE DE L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Ont eu recours à des ressources externes	59%	61%	70%	62%
N'ont pas eu recours à des ressources externes	39%	29%	24%	34%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Bien que ce chiffre puisse surprendre, il faut savoir que plusieurs des entreprises auront invoqué, sous ce vocable, des associations sectorielles, les ressources au siège social de leur organisation ou des consultantes ou des consultants spécialisés les ayant assisté à une seule étape ou dans l'ensemble de leur exercice. Pour plusieurs autres, il pourrait s'agir de ressources externes ne leur ayant apporté qu'un éclairage sporadique. C'est du moins ce que suggèrent les coûts associés à l'exercice qui sont autres que des ajustements salariaux.

Près du tiers des entreprises ayant terminé leur exercice n'ont encouru aucune dépense ou ont défrayé moins de 1 000\$.

h) Les coûts associés à l'exercice d'équité salariale

Le tableau XXXVI indique que selon l'enquête auprès des entreprises privées, c'est près du tiers des entreprises ayant terminé leur exercice qui n'ont encouru aucune dépense ou défrayé moins de 1 000\$; ceci vaut pour 43 % des entreprises de plus petite taille. Somme toute, 70 % des entreprises auraient déboursé, selon leurs dires, moins de 5 000\$ en coûts indirects de toutes sortes pour se conformer à la Loi. Soulignons que les coûts augmentent en fonction de la taille de l'entreprise.

TABEAU XXXVI COÛTS ASSOCIÉS À L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE DE L'ENTREPRISE OUTRE LES AJUSTEMENTS SALARIAUX

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Aucun coût encouru jusqu'à maintenant	22%	15%	13%	19%
Moins de 1 000\$	21%	5%	4%	14%
1 000\$ à 4 999\$	40%	40%	24%	37%
5 000\$ à 9 999\$	8%	16%	16%	11%
10 000\$ et plus	3%	7%	26%	8%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

i) Le maintien de l'équité salariale

Comme nous l'avons vu à la section 1, les 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 sujettes 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.

En effet, le sondage annuel de la Commission effectué en 2004 (Léger Marketing, 2004: 24-27) auprès des entreprises de 10 personnes salariées et plus révélait que seulement 14 % des entreprises qui disaient avoir terminé leur exercice d'équité salariale soulignaient y avoir subséquemment apporté des modifications afin de maintenir cette équité.

Or, fait marquant, toujours en 2004, 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.

Sachant que la discrimination que vise à corriger la Loi est systémique, donc invisible et souvent non intentionnelle, il peut être difficile de reconnaître les événements susceptibles de la réintroduire dans la rémunération. Il serait sans doute opportun que la Loi, qui est proactive, prévoie un examen périodique pour aider à détecter la discrimination systémique que les divers changements auraient pu réintroduire dans l'entreprise.

En ce sens, dans le cadre d'études commandées par le Groupe de travail sur l'équité salariale mandaté par le gouvernement du Canada, Gail E. Lawrence signale que :

« En exerçant une surveillance périodique, planifiée et systématique, on s'écarte de l'approche fondée sur les plaintes (suivant laquelle il appartient à l'employé de signaler les écarts, ce qui met l'accent sur l'iniquité de la situation personnelle, par opposition à l'iniquité salariale) » (Lawrence, 2003 : 29).

Un examen périodique est d'autant plus important que, toujours selon l'enquête auprès des entreprises privées, 66 % de celles qui ont fait des vérifications à la suite d'événements survenus ont apporté une ou plusieurs modifications à l'exercice d'équité salariale initial.

Fait intéressant parmi les entreprises qui ont fait des vérifications afin d'assurer le maintien de l'équité salariale à la suite des changements survenus au sein de leur entreprise, le tableau XXXVII indique que 72 % ont déclaré en avoir informé leur personnel. Ce pourcentage augmente à 84 % dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Il est important de rappeler que les employeurs n'ont pas l'obligation d'informer leur personnel en phase de maintien de l'équité salariale. Malgré ce fait, on constate que la grande majorité des entreprises visées ont pris une heureuse initiative. Cependant, en l'absence d'obligations légales, on peut se demander quelles sont les informations qui ont été transmises.

TABEAU XXXVII COMMUNICATION DES RÉSULTATS AUX PERSONNES SALARIÉES
LORS DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Ont informé les personnes salariées des mesures entreprises	84%	68%	60%	72%
N'ont pas informé les personnes salariées des mesures entreprises	12%	24%	34%	22%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Soulignons par ailleurs, au tableau XXXVIII, que le tiers (34 %) des entreprises qui ont terminé leur exercice d'équité salariale ont aussi mis en place ou conservé un comité de maintien de l'équité salariale. Ce pourcentage augmente avec la taille des entreprises. Encore ici, on observe que ces employeurs ont dépassé leurs obligations légales en mettant en place ou en conservant un comité. Il semble donc que les entreprises puissent être intéressées à une certaine forme de participation afin d'assurer le maintien de l'équité salariale.

TABEAU XXXVIII MISE EN PLACE OU CONSERVATION D'UN COMITÉ LORS DU
MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Ont mis en place / conservé un comité de maintien	29%	34%	51%	34%
N'ont pas mis en place / conservé un comité de maintien	70%	61%	47%	64%
TOTAL	100%			

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

4.2.2 Les entreprises en situation particulière

Rappelons d'abord qu'outre certaines municipalités fusionnées, la plupart des entreprises dont il est question dans cette section comptent au moins un syndicat et sont soumises aux obligations des entreprises de 100 personnes salariées et plus.

Autre point important à signaler, bien que certaines entreprises, en raison de leur taille, n'aient pas d'obligations légales à cet égard, la totalité des exercices d'équité salariale réalisés l'ont été selon les étapes habituelles d'un programme d'équité salariale. De plus, celles qui devaient mettre en place un comité d'équité salariale l'ont fait.

Comme l'indique le tableau XXXIX, plus du tiers des entreprises visées par le jugement de la Cour supérieure (Chapitre IX) ont observé des écarts salariaux à corriger après avoir repris leurs travaux. C'est aussi le cas de 68 % des entreprises exclues de l'entreprise gouvernementale en 2001 (Article 3) et de 88 % des municipalités fusionnées qui ont terminé leurs travaux.

TABEAU XXXIX **PORTRAIT DE L'APPLICATION DE LA LOI DANS LES ENTREPRISES EN SITUATION PARTICULIÈRE**

	Chapitre IX	Article 3	Municipalités fusionnées
Exercice terminé avec écarts salariaux	36%	68%	88%
Méthode d'évaluation	Points et facteurs	Points et facteurs	Points et facteurs
Méthode d'estimation	Globale (55%)	Globale (80%)	Globale (80%)

Source : Suivi réalisé par la Commission de l'équité salariale.

La majorité des entreprises qui font l'objet de cette section, outre les quelques municipalités fusionnées de 10 à 49 personnes salariées, ont mis en place plus d'un exercice d'équité salariale.

La méthode d'évaluation des emplois par points et facteurs s'est avérée la plus populaire et la méthode globale d'estimation des écarts salariaux a été favorisée.

Les entreprises qui ont terminé leurs travaux ont procédé aux affichages des résultats et, sauf dans le cas des entreprises visées par le jugement de la Cour supérieure, la majorité d'entre elles ont étalé le paiement des correctifs.

Plusieurs ont mentionné l'assistance d'une ressource externe pour les soutenir dans leurs travaux, surtout dans le cas des municipalités fusionnées. Il s'agira de la Commission de l'équité salariale dans plusieurs cas.

4.2.3 Le gouvernement du Québec

Le gouvernement du Québec, qui comprend plusieurs syndicats, a mis en place plus d'un exercice et ceux-ci ont été réalisés selon les étapes habituelles d'un programme d'équité salariale. Un comité d'équité salariale a été établi dans tous ces cas. Les affichages prévus à la Loi ont été effectués.

Comme l'indique le tableau XL, tous les exercices terminés ont conduit à des ajustements salariaux qui seront étalés dans tous les cas.

TABLEAU XL **PORTRAIT DE L'APPLICATION DE LA LOI AU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

	Intersyndical/ Parapublic	SPGQ	SFPQ
Exercice terminé avec écarts salariaux	Oui	Oui	Oui
Méthode d'évaluation	Points et facteurs	Points et facteurs	Points et facteurs
Méthode d'estimation	Globale	Individuelle	Globale

Source : Suivi réalisé par la Commission de l'équité salariale.

L'ensemble des programmes d'équité salariale a été réalisé en utilisant la méthode d'évaluation par points et facteurs et la méthode d'estimation des écarts salariaux globale a été privilégiée.

Somme toute, les données recueillies auprès des entreprises en situation particulière et du gouvernement du Québec indiquent que celles-ci respectent les étapes inhérentes à l'établissement d'un programme d'équité salariale. Outre la proportion d'exercices terminés ayant conduit à des ajustements et la plus forte propension des entreprises de la présente section à étaler ces mêmes ajustements, le portrait de l'application de la Loi chez elles, rappelle celui de l'ensemble des entreprises privées vu plus haut.

4.3 La notoriété de la Loi sur l'équité salariale

En 2005, l'équité salariale occupe auprès de la population québécoise la première place des priorités pour l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes, devançant même l'importante question de la conciliation travail-famille⁴⁰. En est-il ainsi pour la Loi sur l'équité salariale ?

Depuis 2002, la notoriété de la Loi a fait un bond significatif tant chez les entreprises que chez les travailleuses. Ce bond d'environ 20 % permet d'observer qu'en 2002, 70 % des employeurs et 63 % des travailleuses savaient que la Loi existait. En 2006, la connaissance de la Loi s'élève respectivement à 91 % pour les employeurs comme l'indique le tableau XLI et à 80 % pour les travailleuses.

⁴⁰ Sondage CROP - La Presse - Le Soleil, 8 mars 2005.

TABEAU XLI NOTORIÉTÉ DE LA LOI AUPRÈS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEUSES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

	Taille de l'entreprise				Moyenne chez les entreprises assujetties	Moyenne générale
	Non assujetties	Assujetties à la Loi				
		Moins de 10 pers. sal.	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.		
Employeurs	87%	93%	99%	100%	94%	91%
Travailleuses	67%	74%	78%	88%	83%	80%

Sources : Enquête auprès des entreprises privées et sondage auprès des travailleuses.

Si, selon l'enquête auprès des travailleuses, c'est 83 % qui affirment avoir entendu parler de la *Loi sur l'équité salariale* dans les entreprises assujetties, ce pourcentage se situe à 67 % pour celles travaillant dans une entreprise de moins de 10 personnes salariées. Encore ici, on observe une constante à l'effet que la syndicalisation, la durée de l'emploi et la taille de l'entreprise jouent un rôle sur la connaissance de l'existence de la Loi. Ainsi, selon que les travailleuses sont syndiquées, qu'elles occupent un emploi depuis plus de cinq ans ou qu'elles œuvrent dans une entreprise de 100 personnes salariées et plus, elles connaissent l'existence de la Loi dans des proportions respectives de 92 %, 91 % et 88 %.

Plusieurs facteurs concourent à cette plus grande connaissance de l'existence de la Loi et de ses effets. Comme on l'observe au tableau XLII, 45 % des employeurs attribuent leur connaissance de la Loi aux actions de la Commission, 23 % d'entre eux mentionnent les médias comme source d'information et 29 % ont entendu parler de la Loi par des organismes gouvernementaux. Force est de constater que l'ensemble des activités de communication et de formation de la Commission ont contribué à l'accroissement de la notoriété de la Loi.

TABEAU XLII SOURCES PAR LESQUELLES LES PERSONNES RÉPONDANTES ONT ENTENDU PARLER DE LA LOI EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

	Taille de l'entreprise				Moyenne des entreprises assujetties	Moyenne générale
	Non assujetties	Assujetties à la Loi				
	Moins de 10 pers. sal.	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +		
Publicité, communications ou formations de la Commission de l'équité salariale	45,0%	46,0%	37,0%	54,0%	46,0%	45,0%
Par l'intermédiaire de l'association accréditée/ de personnes salariées	4,0%	7,0%	6,0%	11,0%	7,0%	6,0%
Par l'intermédiaire d'autres entreprises, d'un regroupement d'employeurs, siège social, maison-mère, franchiseur	6,0%	7,0%	10,0%	5,0%	7,0%	7,0%
Par Emploi-Québec ou autres organismes gouvernementaux	26,0%	31,0%	35,0%	31,0%	32,0%	29,0%
Par firme conseil, consultant, ordre professionnel	3,0%	8,0%	15,0%	14,0%	10,0%	7,0%
Par le biais des médias (télévision, journaux, revues, radio)	25,0%	24,0%	13,0%	16,0%	22,0%	23,0%
Par le biais de cours à l'université, à l'école	,01%	3,0%	6,0%	9,0%	4,0%	3,0%
Dans mon travail dans cette entreprise ou d'autres	3,0%	1,0%	5,0%	9,0%	3,0%	3,0%
Autres	3,0%	0%	0%	0%	0%	1,0%
SR / NSP	3,0%	1,0%	3,0%	0%	1,0%	2,0%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Note : Chaque personne répondant à l'enquête pouvant fournir plus d'une réponse, le total excède 100%.

82% des entreprises ayant commencé un exercice d'équité salariale ont justifié cette action par le fait que la Loi l'exige.

Si la Loi est connue comme l'indiquent les résultats, ces derniers révèlent aussi, comme c'était le cas en 2002, qu'une certaine confusion existe encore sur l'objectif visé par l'équité salariale qui est de donner aux personnes travaillant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine, « un salaire égal pour un travail équivalent » au sein d'une même entreprise.

Cependant, preuve de l'effet mobilisateur d'une loi proactive, c'est massivement, dans une proportion de 82 %, que les entreprises ayant commencé un exercice d'équité salariale ont justifié cette action par le fait que la Loi l'exige. On est à même de constater que la très forte proportion d'entreprises qui affirment que le caractère obligatoire de la Loi les a incités à réaliser leur exercice d'équité salariale semble confirmer la pertinence du choix des parlementaires de l'Assemblée nationale d'opter à l'unanimité, en 1996, pour un encadrement législatif. De tels constats montrent bien l'importance d'assurer la pérennité de la *Loi sur l'équité salariale*.

En ce qui concerne les entreprises qui n'ont pas amorcé d'exercices, plus de la moitié (54 %) invoquent comme raison de leur inaction ou bien des salaires équitables ou encore l'absence de disparités salariales au sein de l'entreprise. Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait que les employeurs maintiendraient l'habitude de comparer leurs emplois en fonction d'autres emplois exercés par le même sexe sur le marché. Cela signifie, selon Forrest (2003 : 17), que les pratiques habituelles d'évaluation des emplois qui consistent à comparer des « pommes avec des pommes », c'est-à-dire le travail des hommes avec celui des hommes ou bien le travail des femmes avec celui d'autres femmes, continuent d'entraver le principe même de salaire égal pour un travail égal entre les hommes et les femmes et bien plus encore celui d'un salaire égal pour un travail équivalent.

Toujours parmi les entreprises qui n'ont pas amorcé d'exercice, plus d'un employeur sur cinq a déclaré ne pas y être soumis et une telle réponse est particulièrement caractéristique des entreprises œuvrant dans les secteurs de la Construction (46 %) et de la Fabrication (31 %). Rappelons que l'échantillonnage pour l'enquête auprès des entreprises privées était fait de telle sorte que seules les entreprises visées par la Loi étaient sélectionnées. Or, nous constatons ici que les réponses des employeurs révèlent une confusion face à la *Loi sur l'équité salariale* et à ses objectifs tout comme cela était le cas dans le Rapport de 2002.

La Loi assujettit, comme on le sait, les entreprises de 10 personnes salariées et plus. Bien que la présente section dresse le bilan de l'état d'application de la Loi dans les entreprises assujetties, il n'est pas vain de chercher à mesurer si l'existence de la Loi a un effet d'entraînement sur les 180 000 entreprises qui n'y sont pas soumises. Celles-ci doivent, malgré tout, « accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de leur personnel qui accomplissent un travail équivalent », comme le stipule l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Selon l'enquête auprès des entreprises privées, c'est 34 % des entreprises non assujetties qui disent avoir développé une politique salariale basée sur l'équité salariale alors que les entreprises assujetties sont deux fois plus nombreuses (68 %) à déclarer avoir réalisé un exercice d'équité salariale.

De la même façon, lorsqu'on demande aux entreprises non assujetties et aux entreprises assujetties les motifs justifiant leur action, elles répondent, respectivement 27 % par souci d'équité envers les femmes et 82 % parce que la

Loi les y oblige. Ainsi l'obligation légale proactive a un effet trois fois plus important que le seul souci d'équité envers les femmes.

Ces opinions amènent à penser que l'existence de la Loi pourrait avoir un effet d'entraînement étant donné le souci d'équité invoqué par les entreprises non soumises. Mais on remarquera surtout qu'elles confirment l'effet mobilisateur des obligations d'une loi proactive.

Conclusion

Ce que l'on observe globalement, c'est que les données sur le degré de réalisation des exercices d'équité salariale sont confirmées par plusieurs sources et que les entreprises mettent plus de temps que prévu à remplir leurs obligations. Si les changements dans les pratiques de rémunération et dans les mentalités semblent demander un temps supérieur à celui anticipé lors de l'adoption de la Loi, ces changements doivent être compris comme un processus irréversible étant donné une large adhésion de la population au principe même d'équité salariale.

Section 5

Les retombées

La Loi permet-elle d'enrayer les effets de la discrimination systémique sur la rémunération des travailleuses dans l'ensemble des entreprises assujetties? Les changements de mentalité et de façons de faire et la réalisation des exercices d'équité salariale étant plus lents qu'escompté, les retombées de l'application de la Loi ne pourront être mesurées que dans les entreprises qui se sont conformées à leurs obligations.

Si elle vise ultimement la pleine reconnaissance économique du travail des femmes, la *Loi sur l'équité salariale* n'a pas pour fonction, à elle seule, d'enrayer l'ensemble de l'écart salarial qui existe entre les travailleuses et les travailleurs québécois. Cet écart a connu une diminution au cours des dernières années, passant de 16,1 % en 1997 à 13,9 % en 2004 (cf. tableau XV de la section 3). La Loi y a certainement contribué. Toutefois, il est impossible de circonscrire sa contribution avec précision pour deux grandes raisons. Premièrement, la Loi ne vise pas toutes les entreprises du Québec et les entreprises visées n'ont pas toutes rempli leurs obligations. Et deuxièmement, la discrimination systémique inhérente aux systèmes de rémunération des entreprises n'est pas l'unique cause de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, comme en fait état la section 1.

Par ailleurs, divers facteurs, comme la fermeture ou la création d'entreprises, la pression des marchés extérieurs sur les salaires, les hausses du salaire minimum, les départs massifs à la retraite ou encore l'arrivée des femmes dans des secteurs traditionnellement occupés par des hommes peuvent influencer, selon le cas, l'écart salarial à la hausse ou à la baisse. L'impact de ces différents facteurs peut difficilement être isolé de celui de la Loi, surtout à une échelle qui dépasse celle de l'entreprise.

Il convient donc d'apprécier les retombées de la Loi en fonction d'ajustements salariaux pour les personnes salariées dans des catégories à prédominance féminine et d'impact sur la masse salariale des entreprises qui ont réalisé leurs travaux d'équité salariale, tout en examinant tout autre effet attribuable à l'application de la Loi.

5.1 Les retombées pour les personnes salariées

5.1.1 Les exercices menant à des ajustements salariaux

D'entrée de jeu, il importe de rappeler que, selon l'enquête auprès des entreprises privées, le tiers des exercices d'équité salariale terminés conduisent à des ajustements salariaux (voir le tableau XXVII de la section 4).

Cette proportion d'exercices d'équité salariale terminés croît avec la taille des entreprises, passant de 26 % chez les 10 à 49 à 54 % chez les 100 personnes et plus. Cette donnée nous permet de croire que le nombre de personnes salariées bénéficiant d'ajustements, surtout des travailleuses, est susceptible d'être important, ces dernières étant significativement plus nombreuses dans les grandes entreprises.

Voyons maintenant quels sont ces ajustements salariaux découlant des exercices d'équité salariale.



5.1.2 Les ajustements salariaux

Le tableau XLIII présente les résultats tirés du sondage auprès des travailleuses et révèle que 55 % de celles⁴¹ qui ont touché des ajustements salariaux dans le cadre d'exercices d'équité salariale disent avoir reçu 0,50 \$ de l'heure et plus.

TABLEAU XLIII MONTANTS D'AJUSTEMENTS SALARIAUX REÇUS PAR LES TRAVAILLEUSES

Travailleuses touchées par les ajustements	Montant de l'ajustement
45,0%	Moins de 0,50 \$
31,5%	Entre 0,50 \$ et 1,49 \$
15,5%	Entre 1,50 \$ et 2,49 \$
8,0%	2,50 \$ et plus
100,0%	

Source : Sondage auprès des travailleuses.

Le pourcentage
moyen
d'ajustement
salarial versé est
de 6,5%.

Par ailleurs, selon les résultats de l'enquête auprès des entreprises privées, le pourcentage moyen d'ajustement salarial versé aux catégories d'emplois à prédominance féminine est de 6,5 %. Ce taux se rapproche du taux observé dans le programme de vérification de la Commission, qui est de 6,1 %. Le tableau XLIV montre que les taux d'ajustement moyen varient peu selon la taille de l'entreprise.

⁴¹ Les répondantes qui ne savaient pas et celles ne souhaitant pas répondre ont été réparties selon les proportions des répondantes.

TABLEAU XLIV

POURCENTAGE D'AJUSTEMENT MOYEN SELON
LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Taille de l'entreprise	Pourcentage d'ajustement moyen
10 à 49 personnes salariées	6,8%
50 à 99 personnes salariées	5,9%
100 personnes salariées et plus	6,4%
MOYENNE	6,5%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Les variations sont plus significatives selon le type d'exercice. Le tableau XLV indique en effet que les exercices mixtes, couvrant à la fois des personnes salariées syndiquées et non syndiquées, se distinguent par un taux plus élevé (8,1 %). En comparant les exercices non syndiqués (6,4 %) aux exercices syndiqués (3,9 %), on observe une différence non négligeable.

TABLEAU XLV

TAUX MOYEN DES AJUSTEMENTS SALARIAUX
SELON LE TYPE D'EXERCICE

Type d'exercice	Taux moyen des ajustements
Non syndiqués	6,4%
Mixtes	8,1%
Syndiqués	3,9%
MOYENNE	6,5%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

On peut constater ici que, malgré des habitudes d'évaluation des emplois présentes en milieux syndiqués et dans les entreprises privées de plus grande taille, des ajustements salariaux ont été nécessaires à la suite des exercices d'équité salariale. Certains biais sexistes devaient être présents ou persister dans les outils ou lors de leur utilisation, démontrant la nécessité de réaliser les évaluations des emplois dans une perspective spécifique d'équité salariale, comme l'exige la Loi.

Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises privées montre que le taux des ajustements salariaux varie selon les catégories d'emplois; le plus faible s'établirait à 2 % et le plus fort à 14,4 %. Toutefois, le nombre restreint de réponses par catégories d'emplois ne nous permet pas de tirer de plus amples conclusions.

Les catégories d'emplois bénéficiant le plus souvent d'ajustements sont celles du personnel de bureau.

Soulignons cependant que, d'après l'enquête de l'ISQ (Vecerina, 2005 : 60), les catégories d'emplois à prédominance féminine bénéficiant le plus souvent d'ajustements sont celles qui concernent le personnel de bureau, et ce, dans une proportion de 48 %. Les résultats de l'enquête auprès des entreprises privées présentés au tableau XLVI vont dans le même sens, puisque ce sont surtout les secrétaires, les commis comptables / secrétaires comptables, les commis à l'expédition / distribution ainsi que les réceptionnistes qui sont le plus souvent touchées par les ajustements salariaux.

TABEAU XLVI CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE POUR LESQUELLES DES ÉCARTS SALARIAUX ONT ÉTÉ CORRIGÉS

Catégories d'emplois à prédominance féminine	Catégories d'emplois (%)	Pourcentage moyen d'ajustement de la catégorie d'emplois
Personnel spécialisé dans les arts, loisirs	3,0	14,4
Réceptionniste	7,5	11,1
Technicienne de laboratoire	1,2	9,9
Commis de soutien administratif	7,4	9,4
Cuisinière	0,5	9,0
Technicienne en administration	2,0	8,6
Téléphoniste	2,0	8,6
Préposée au service à la clientèle	5,2	8,5
Comptable / contrôleur	3,1	7,4
Commis comptable / secrétaire comptable	12,4	6,9
Caissière	4,1	6,4
Éducatrice, éducatrice spécialisée	0,4	6,3
Aide cuisinière / Serveuse / Plongeuse	0,1	6,0
Couturière	0,8	5,0
Secrétaire	21,3	4,6
Professionnelle en ressources humaines	0,6	4,4
Commis expédition / distribution	10,7	3,9
Gérante	4,9	3,6
Manœuvre	1,6	3,5
Opératrice de machines	6,1	2,9
Femme de chambre / entretien ménager	0,5	2,7
Technicienne en informatique	0,9	2,0
Vendeuse	2,1	2,0
Personnel en agriculture et en horticulture	0,9	n/d
Professionnelle des sciences de la vie	0,1	n/d
Technicienne en bibliothèque	0,6	n/d
TOTAL	100,0%	6,5%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Le pourcentage d'ajustements salariaux dû à l'équité salariale dans les entreprises privées est donc globalement de 6,5 %.

Dans les entreprises en situation particulière et au gouvernement du Québec

En ce qui concerne les entreprises en situation particulière ayant terminé leur exercice, les pourcentages d'ajustement varient quelque peu. En effet, dans les entreprises visées par le jugement de la Cour supérieure en 2004, le taux moyen d'ajustement est de 3,8 %, alors qu'il est de 5,5 % dans les entreprises exclues du gouvernement du Québec en 2001, de 5,7 %⁴² au gouvernement du Québec et de 12,4 % dans les municipalités fusionnées.

5.1.3 Les proportions de catégories d'emplois et de personnes salariées touchées par les ajustements salariaux

Les résultats du tableau XLVII indiquent qu'au sein des exercices d'équité salariale terminés dans les entreprises privées, 21 % des catégories d'emplois à prédominance féminine sont visées par des ajustements salariaux.

On voit aussi que les exercices mixtes dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées obtiennent des résultats supérieurs aux autres types d'exercices avec 50 % des catégories d'emplois à prédominance féminine touchées par des ajustements salariaux.

TABEAU XLVII POURCENTAGE DE CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE TOUCHÉES PAR DES AJUSTEMENTS SALARIAUX SELON LE TYPE D'EXERCICE ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Type d'exercice	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Non syndiqués	22%	25%	11%	17%
Mixtes	50%	18%	19%	23%
Syndiqués	41%	24%	25%	28%
MOYENNE	29%	22%	16%	21%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

⁴² Estimation de la Commission de l'équité salariale à partir de données fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor et qui, contrairement aux données fournies par les autres entreprises, tiennent compte du nombre de personnes salariées visées par les correctifs.

28% des personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent des ajustements.

Comme l'indique le tableau XLVIII, 28 % des personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine, donc susceptibles d'obtenir des ajustements salariaux, reçoivent effectivement de tels ajustements dans les entreprises qui ont terminé leur exercice d'équité salariale. Cette donnée est corroborée par les résultats du sondage auprès des travailleuses qui révèle que 26 % des travailleuses qui affirment que leur employeur a amorcé un exercice d'équité salariale disent avoir reçu un ajustement salarial.

Le tableau XLVIII révèle aussi que les exercices mixtes, avec 33 % de personnes touchées par des ajustements salariaux, obtiennent un pourcentage supérieur aux exercices syndiqués et non syndiqués. Cette observation est particulièrement marquée dans les entreprises de 10 à 49 où le pourcentage de personnes salariées touchées est quatre fois plus élevé que dans les programmes non syndiqués.

TABEAU XLVIII POURCENTAGE DE PERSONNES SALARIÉES APPARTENANT À DES CEPP⁴³ TOUCHÉES PAR DES AJUSTEMENTS SALARIAUX SELON LE TYPE DE PROGRAMME ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Type d'exercice	Taille de l'entreprise			Moyenne
	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	
Non syndiqués	18%	36%	29%	27%
Mixtes	78%	8%	36%	33%
Syndiqués	23%	6%	25%	19%
MOYENNE	27%	18%	31%	28%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Dans les entreprises privées, ce sont les exercices d'équité salariale mixtes qui servent le mieux les personnes salariées.

Un constat s'impose ici concernant les exercices d'équité salariale mixtes dans les entreprises privées. Comme nous l'avons vu à la section 4, ce sont dans ces exercices mixtes que l'on retrouve le pourcentage le plus élevé (51 %) d'exercices révélant des écarts salariaux. De plus, c'est à la suite d'exercices d'équité salariale mixtes que le taux moyen des ajustements salariaux est le plus élevé (8,1 %) ⁴⁴. Finalement, comme on vient de le voir, les exercices mixtes d'équité salariale mènent aux pourcentages les plus élevés de personnes touchées par des ajustements salariaux (33 %). Somme toute, nous pouvons affirmer que dans les entreprises privées, ce sont les exercices d'équité salariale mixtes qui servent le mieux les personnes salariées, notamment dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Est-ce là le fait d'une plus grande discrimination systémique, de meilleurs

⁴³ CEPP – Catégories d'emplois à prédominance féminine.

⁴⁴ Voir tableau XLV - Taux moyen des ajustements salariaux selon le type d'exercice.

exercices ou de meilleurs échantillons de catégories d'emplois masculins servant de comparateurs? On ne saurait le dire sans plus de recherche.

Dans un autre ordre d'idées, bien qu'au total, les exercices syndiqués semblent toucher un plus fort pourcentage de catégories d'emplois à prédominance féminine et que les exercices mixtes soient plus favorables quant aux personnes touchées, on constate que dans les entreprises privées, ce sont surtout les personnes salariées non syndiquées qui bénéficient d'ajustements salariaux. En effet, comme le montre le tableau XLIX, 81 % des catégories d'emplois qui reçoivent des ajustements sont composées uniquement de personnes non syndiquées.

TABEAU XLIX COMPOSITION (SYNDIQUÉE, NON SYNDIQUÉE OU MIXTE) DES CATÉGORIES D'EMPLOIS AYANT REÇU UN AJUSTEMENT SALARIAL

Composition des catégories d'emplois	Pourcentage
Toutes les personnes salariées sont syndiquées	17%
Toutes les personnes salariées sont non syndiquées	81%
Les personnes salariées sont syndiquées et non syndiquées	2%
TOTAL	100%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

La Loi sur l'équité salariale a des effets positifs particulièrement pour les non-syndiquées.

L'enquête de l'ISQ tend à confirmer le fait que les personnes non syndiquées seraient les grandes bénéficiaires des ajustements salariaux puisque :

« [...] dans 35,2 % des catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées, les ajustements visent les employés syndiqués alors que la proportion est de 64,8 % pour les ajustements touchant des employés non syndiqués » (Vecerina, 2005 : 60).

Il est intéressant de constater que la Loi a des effets positifs pour les travailleuses pour ce qui est de l'ajustement salarial, et ce, particulièrement pour les travailleuses non syndiquées qui n'en auraient pas bénéficié n'eût été de la Loi sur l'équité salariale.

Dans les entreprises en situation particulière et au gouvernement du Québec

Du côté des entreprises en situation particulière et au gouvernement du Québec, le portrait est quelque peu différent.

Comme on peut le voir au tableau L, les pourcentages de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant reçu des ajustements salariaux

Les pourcentages de catégories d'emplois ayant reçu des ajustements salariaux et les pourcentages de personnes touchées par les ajustements sont plus élevés dans les entreprises publiques.

et les pourcentages de personnes touchées par les ajustements salariaux sont plus élevés que dans les entreprises privées.

TABEAU L POURCENTAGE DE CATÉGORIES D'EMPLOIS ET DE PERSONNES SALARIÉES
AYANT REÇU DES AJUSTEMENTS SALARIAUX DANS LES ENTREPRISES EN
SITUATION PARTICULIÈRE ET AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Taille de l'entreprise	% de CEPP ayant reçu un ajustement salarial	% de personnes salariées appartenant à des CEPP touchées par un ajustement salarial
Chapitre IX	19,5	23,4
Article 3	21,0	21,0
Municipalités fusionnées	50,0	52,0
Gouvernement du Québec - Total	69,0	94,0
- Intersyndical (Parapublic)	69,0	94,0
- SFPQ	67,0	89,0
- SPGQ	100,0	100,0

Source : Suivi réalisé par la Commission de l'équité salariale.

On voit bien ici que les pourcentages de catégories d'emplois à prédominance féminine faisant l'objet d'ajustements sont assez élevés dans des organisations où des travaux de relativité salariale avaient été réalisés antérieurement aux exercices d'équité salariale, tendant à démontrer que les exigences de la Loi sont requises aussi dans ces milieux puisque des écarts salariaux y subsistaient.

5.1.4 Les autres effets pour les personnes salariées

L'impact d'une telle loi sur les personnes salariées ne se mesure pas qu'à ses effets monétaires directs. Ses effets indirects, ne serait-ce que la reconnaissance du droit à une rémunération équitable et l'attention portée aux modes d'évaluation et de rémunération des emplois, sont vraisemblablement aussi importants, bien qu'ils soient plus difficiles à mesurer.

D'autres effets signalés par Read (1996 : 23-27), dans son rapport sur l'application de la loi ontarienne, doivent aussi être soulignés. On retrouve notamment :

- l'augmentation du sentiment de leur valeur personnelle et de l'estime de soi chez les travailleuses;
- l'accès à un meilleur revenu à la retraite;
- l'amélioration du niveau de vie des femmes chefs de famille monoparentale;
- l'augmentation du maintien au travail des femmes qualifiées après la naissance d'un enfant ;
- l'amélioration de l'économie dans les régions où les familles ont surtout des revenus saisonniers.

Autant d'effets positifs auxquels s'ajoutent la prise de conscience par les travailleuses de l'étendue de leurs compétences, le sentiment d'une reconnaissance de la valeur de leur contribution à l'entreprise et une diminution de la dépendance vis-à-vis de l'État lors de la retraite, selon une récente recherche du Bureau international du travail (Chicha, 2006 : 46). Or, rien n'indique que ces effets auraient pu être vécus différemment au Québec.

5.2 Les retombées dans les entreprises

5.2.1 L'impact sur la masse salariale

Dans 70% des cas, l'impact des exercices d'équité salariale sur la masse salariale de l'entreprise est inférieur à 1,5%.

En 2002, dans les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées dont l'exercice d'équité salariale était réalisé, le pourcentage moyen d'augmentation de la masse salariale était inférieur à 1,5 %, dans près de 60 % des cas.

En 2006, l'enquête auprès des entreprises privées révèle cette fois que dans 70 % des cas, l'impact des exercices d'équité salariale sur la masse salariale de l'entreprise est inférieur à 1,5 %.

TABLEAU LI

IMPACT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX SUR LA MASSE SALARIALE DE L'ENTREPRISE EN FONCTION DU TYPE D'EXERCICE ET DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

	10 à 49 pers. sal.	50 à 99 pers. sal.	100 pers. sal. et +	Exercices non-syndiqués	Exercices mixtes	Exercices syndiqués	Total
Aucun impact	0%	4%	0%	2%	0%	0%	1%
Moins de 1%	69%	62%	55%	55%	66%	81%	63%
De 1% à moins de 1,5%	4%	4%	10%	5%	9%	0%	6%
De 1,5% à moins de 2%	3%	0%	5%	3%	5%	0%	3%
De 2% à moins de 3%	0%	8%	2%	3%	2%	0%	2%
De 3% à moins de 5%	0%	0%	12%	2%	3%	10%	4%
5% et plus	2%	0%	0%	2%	0%	0%	1%
SR / NSP	22%	22%	15%	28%	15%	9%	20%
IMPACT MOYEN	0,7%	0,7%	1,2%	0,9%	0,8%	0,9%	0,9%

Source : Enquête auprès des entreprises privées.

Dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, l'impact sur la masse salariale est de moins de 1,5 % dans 73 % des cas; ce même niveau d'impact se produit dans 70 % des cas dans les entreprises de 50 à 99 et à 65 % dans celles de 100 personnes salariées et plus.

Quant à l'impact moyen, les données disponibles indiquent qu'il serait de l'ordre de 0,9 % et croîtrait avec la taille de l'entreprise passant de 0,7 % dans les entreprises de 99 personnes salariées et moins à 1,2 % dans les entreprises de 100 personnes salariées et plus.

Aucune différence significative n'est observée entre l'impact sur la masse salariale selon que les exercices couvrent des personnes syndiquées, non syndiquées ou les deux. Bref, l'impact moyen sur la masse salariale des entreprises est inférieur à 1 %.

Dans les entreprises en situation particulière et au gouvernement du Québec

En ce qui concerne les entreprises en situation particulière, celles qui ont terminé leur exercice ont, elles aussi, vu leur masse salariale augmenter. En effet, au gouvernement du Québec, l'augmentation est de 3,97 % alors qu'elle représente 2,8 % dans les entreprises visées par le jugement de la Cour supérieure, 1,7 % dans les municipalités fusionnées et 1,6 % dans les entreprises exclues du gouvernement en 2001.

5.2.2 Les autres effets pour les entreprises

Déjà en 2002, bon nombre d'employeurs comptant de 10 à 49 personnes salariées dans leur entreprise constataient, outre les ajustements salariaux, des effets positifs au sein de leur entreprise. Les effets évoqués à ce moment par une majorité d'employeurs consultés par la Fédération canadienne des entreprises indépendantes (Rapport 2002 : 24) faisaient alors référence :

- à la clarification des définitions de tâches;
- à l'amélioration de la logique salariale;
- à la revalorisation des emplois de services aux personnes et à la clientèle;
- à l'amélioration des rapports entre la direction et son personnel;
- à l'identification des besoins liés à la productivité;
- au climat de travail;
- à la réputation de l'entreprise.

Les données recueillies plus récemment dans les entreprises permettent encore aujourd'hui de soutenir ces observations.

Ainsi, bien qu'un faible 6 % des personnes répondantes au sondage auprès des entreprises privées aient perçu des effets négatifs quant aux coûts, au climat et aux relations de travail, à leur marge de manœuvre lors du renouvellement des conventions collectives et à l'investissement en temps, c'est 43 % d'entre elles qui témoignent de retombées positives de l'exercice d'équité salariale. Les plus souvent évoquées sont :

- l'amélioration du climat, des relations de travail et de la productivité (44 %);
- une plus grande équité au sein de l'entreprise (40 %);
- une meilleure connaissance des emplois (29 %);
- la mise à jour ou la mise en place d'une politique salariale (20 %).

Les groupes de discussions menés pour la Commission en 2005, présentent aussi des témoignages qui viennent corroborer la plupart de ces effets positifs. Selon les personnes consultées à cette occasion, l'effet le plus positif résiderait dans la mise en place d'une structure salariale dans l'entreprise, ce qui présente des avantages sur le plan de l'équité, tout en contribuant à améliorer la gestion de l'entreprise.

« À ce sujet, les consultantes et les consultants et certains employeurs s'entendent pour dire que, à la suite de la démarche, le système de rémunération des entreprises est mieux organisé, ce qui, à leurs yeux améliore la situation de l'entreprise » (Éduconseil, 2005a : 45).

Plusieurs ont souligné le fait que l'exercice permet d'améliorer la connaissance des emplois dans l'entreprise. Il peut ainsi faciliter le recrutement du personnel tout en contribuant à reconnaître la valeur des emplois traditionnellement occupés par des femmes. Il constitue alors un avantage à la fois pour les personnes salariées et pour les employeurs.

En effet, comme l'ont signalé certaines personnes lors des groupes de discussions :

« Même les employeurs qui étaient les plus réticents ou les plus choqués par la démarche, qui la trouvaient lourde au début, ont reconnu que ça a valu la peine. Ils sont désormais plus à l'aise avec leur rémunération, maintenant qu'ils savent que leur structure est équitable » (Éduconseil, 2005a : 46).

Finalement, le Bureau international du travail rapporte qu'à moyen terme, d'autres bénéfices liés aux exercices d'équité salariale se font sentir en ce qui a trait à la rétention de la main-d'œuvre, la flexibilité et la mobilité du personnel et l'attractivité de l'entreprise (Chicha, 2006 : 54-55).

Ceci est d'autant plus important dans un contexte où les entreprises québécoises devront, au cours des prochaines années, composer avec des pénuries de main-d'œuvre en raison, notamment, des changements démographiques en cours.

En effet, l'équité salariale pourrait servir de levier stratégique dans la gestion des ressources humaines pour maintenir la concurrence entre les entreprises et pour actualiser de nouvelles formes de relations du travail.

Section 6

**La contribution de la
Commission de l'équité salariale**

Conclusion

La *Loi sur l'équité salariale* prend tout son sens et son effet lorsque les retombées de son application indiquent que les personnes salariées travaillant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine et pour lesquelles des écarts salariaux ont été observés ont reçu des correctifs salariaux moyens de 6,5 %. C'est dire que les arguments concernant la sous-évaluation du travail féminin qui ont mené à l'adoption de cette Loi sont confirmés. Les sentiments de justice et d'équité que cela suscite auprès des personnes touchées ne sont pas ici mesurés mais ils n'en sont pas moins réels.

Les retombées pour les entreprises méritent d'être signalées. Si l'on peut comprendre les appréhensions de certains employeurs lors de l'adoption de la Loi, l'impact sur la masse salariale n'est pas à la mesure de ces appréhensions puisque l'impact moyen pour les entreprises est de moins de 1 %; un effet somme toute limité au regard du respect d'un droit fondamental, celui de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent. De plus, plusieurs entreprises ont aussi signalé des effets positifs de l'application de la Loi comme l'amélioration de la gestion des emplois et de la rémunération. Tout le travail réalisé au sein des entreprises mérite d'être signalé et mérite aussi d'être enraciné dans la durée.

Les résultats de l'application de la Loi, qu'ils prennent la forme de l'état d'avancement des travaux dans les entreprises ou des retombées pour les travailleuses et pour les entreprises, n'auraient pu être ceux qu'ils sont sans la contribution de la Commission de l'équité salariale. Créée en avril 1997, comme le prévoit le chapitre 5 de la Loi, la Commission de l'équité salariale doit veiller à l'atteinte de l'équité salariale et s'assurer de son maintien dans les entreprises du Québec.

Pour s'acquitter des responsabilités qui lui sont confiées avec le plus d'efficacité et d'efficacités possible, compte tenu des ressources allouées depuis sa création, la Commission a, au fil des années, développé une expertise inhérente à un domaine du droit qui allie les droits de la personne et les relations du travail. Elle a concentré ses activités sur la transmission de l'information, la formation et l'assistance auprès des clientèles visées par la Loi et auprès du public en général. Elle a traité avec rigueur les plaintes et les différends qui lui ont été soumis et s'est dotée de mécanismes de vérification dans les entreprises. Les interventions et les initiatives de la Commission s'adaptent continuellement à l'environnement changeant du monde du travail et s'inscrivent dans le respect des besoins exprimés par les entreprises, les organisations syndicales et les travailleuses.

6.1 La mission et les responsabilités de la Commission

La Commission de l'équité salariale a pour mission de veiller à l'implantation et au maintien de l'équité salariale dans les entreprises au Québec.

Pour s'acquitter de sa mission, la Commission exerce un rôle à la fois décisionnel et administratif.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission a pour fonctions : de rendre des décisions conformément aux dispositions de la Loi; de diffuser de l'information auprès des principales clientèles que sont les entreprises, les associations accréditées, les travailleuses et le grand public; de prêter assistance aux entreprises dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale; d'élaborer des outils facilitant la réalisation de l'équité salariale; d'effectuer des études et des recherches sur toute question relative à l'équité salariale; de surveiller la réalisation des exercices d'équité salariale et de veiller à son maintien dans les entreprises; de faire enquête de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte et de déterminer, le cas échéant, les mesures qui devraient être prises au bénéfice de l'équité salariale; de favoriser un règlement des mécontentements au sein des entreprises; et de donner des avis au ministre du Travail.

6.2 Le rôle décisionnel de la Commission

Le rôle décisionnel de la Commission assumé par la présidente et les deux commissaires est fondamental dans l'interprétation de la Loi. Au 31 mars 2006, la Commission a rendu 1 600 décisions. Parmi les décisions pouvant faire l'objet d'appel, à peine 10 % l'ont effectivement été. Ainsi, les décisions que la Commission prend en concordance avec les orientations qu'elle adopte contribuent à l'application de la Loi. Ces décisions servent de guide pour l'interprétation de la Loi, la conception des outils et le traitement des plaintes et des différends.

La Loi sur l'équité salariale met en œuvre un droit fondamental. De même nature que la Charte des droits et libertés de la personne dont elle est issue, la Loi doit recevoir une interprétation large et libérale en fonction de son objectif, une



interprétation confirmée depuis par divers tribunaux. À cet effet, le Barreau affirmait que :

« [...] il ne fait plus de doute que le droit à l'équité salariale ou le droit à une rémunération exempte de discrimination systémique fondée sur le sexe constitue un droit fondamental. La Loi sur l'équité salariale est donc une loi qui visait la mise en œuvre d'un droit fondamental de la personne et non, une simple norme du travail » (Barreau, 2006 : 1,2).

Par la rigueur de ses travaux, la Commission est devenue un organisme expert en matière d'équité salariale, rôle qu'elle maintient et consolide.

6.2.1 Des décisions qui balisent l'application de la Loi

Les décisions et les orientations de la Commission constituent en quelque sorte une jurisprudence pour l'application de la Loi. Parmi les nombreuses décisions rendues à ce jour par la Commission, certaines ont balisé plus que d'autres les actions de ceux et celles qui devaient réaliser des exercices d'équité salariale. Les décisions définissant la notion d'entreprise, la notion de cadre supérieur, la prise en compte des caractéristiques féminines, le maintien de l'équité salariale pour ne nommer que celles-ci, ont fait école. Certaines autres décisions guident la conduite des exercices d'équité salariale, comme celles sur l'impossibilité d'établir des programmes distincts d'équité salariale ne comportant pas de catégories d'emplois à prédominance féminine, sur la sous-évaluation des caractéristiques du travail féminin ou encore sur la négligence grave ou l'arbitraire d'employeurs ou de comités d'équité salariale. Ces orientations sont disponibles sur le site Internet de la Commission.

En somme, les décisions rendues par la Commission clarifient l'interprétation de la Loi et les concepts qu'elle véhicule, alimentant ainsi la doctrine en matière d'équité salariale.

6.2.2 Des décisions en réponse aux plaintes et aux différends

Bien que toutes les décisions ne soient pas d'égale importance pour la constitution de la jurisprudence, chaque décision est importante pour ceux et celles qui, croyant en une application déficiente de la Loi dans leur entreprise, ont déposé une plainte à la Commission.

La Loi donne en effet aux personnes salariées, aux associations accréditées et, dans certaines circonstances, aux employeurs le droit de porter plainte ou de déposer des différends à la Commission. Au terme de l'enquête et à la lumière des orientations de la Commission et de sa jurisprudence, il appartient aux commissaires et à la présidente de statuer sur le dossier. Si l'exercice faisant l'objet d'une plainte ou d'un différend n'est pas conforme à la Loi, des correctifs sont exigés. La partie mise en cause doit par la suite faire rapport de l'application des correctifs.

Fait unique au sein des organismes administratifs décisionnels, la Commission s'est dotée d'un mécanisme unique de suivi de ses décisions pour s'assurer qu'elles sont effectivement respectées.

Les décisions
rendues par la
Commission
clarifient
l'interprétation
de la Loi et
alimentent la
doctrine en
matière d'équité
salariale.

Au 31 mars 2006, la Commission a déjà complété le traitement de la grande majorité (près de 85 %) des 1 300 plaintes et des différends qu'elle a reçus. Parmi les plaintes dont le traitement est terminé, 43,1 %⁴⁵ ont conduit la Commission à exiger des mesures correctrices pour atteindre l'équité salariale. Les mesures les plus souvent exigées concernent l'identification et la prédominance des catégories d'emplois ainsi que l'évaluation des emplois, notamment la prise en compte des caractéristiques des emplois féminins.

Afin de permettre une meilleure interprétation de la Loi et pour répondre à plusieurs demandes des partenaires, la Commission rend disponibles, depuis septembre 2006, sur son site Internet, les décisions rendues dans des dossiers de plaintes et de différends.

6.2.3 Des décisions déclenchant des enquêtes à l'initiative de la Commission

Outre les enquêtes réalisées à la suite de plaintes ou de différends, la Commission a mandaté ses enquêteurs et enquêtrices pour effectuer des enquêtes de sa propre initiative.

Plus d'une quarantaine d'enquêtes à l'initiative de la Commission ont été déclenchées à ce jour dans des entreprises de taille, de régions et de secteurs d'activité divers, sans compter les centaines d'enquêtes qui font partie du programme de vérification que s'est donné la Commission.

6.2.4 Les poursuites pénales

L'application de la Loi suppose des changements importants dans les mentalités et les pratiques des entreprises. Aussi, la Commission a préféré, dans un premier temps, miser sur l'accompagnement et l'encadrement, par l'information et la formation, plutôt que sur la sanction. Toutefois, cette approche est appelée à se modifier avec l'amorce d'une nouvelle étape dans l'application de la Loi.

La Commission ne peut imposer elle-même des amendes. Les poursuites de nature pénale doivent en effet être portées devant la Cour du Québec, conformément aux prescriptions du Code de procédure pénale⁴⁶.

Notons que l'emploi des divers moyens qui sont à la disposition de la Commission s'est révélé efficace pour forcer l'exécution des obligations prévues à la Loi, repoussant la nécessité d'entreprendre des poursuites pénales. Ainsi, aucune amende n'a dû jusqu'ici être imposée en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.

La Commission est cependant prête à ce que des poursuites pénales puissent être intentées, conformément à la Loi, lorsque cela s'avérera nécessaire et utile pour atteindre les fins poursuivies par la Loi.

⁴⁵ Les autres dossiers se sont terminés soit après un retrait à la suite d'une conciliation ou d'une intervention de la part de la Commission de l'équité salariale ou parce qu'ils ont été jugés non fondés ou irrecevables.

⁴⁶ Code de procédure pénale, L.R.Q., c. C-25.1.

6.3 Les initiatives de la Commission et leurs effets sur les clientèles

Dans le Rapport de 2002, la Commission prévoyait une série d'initiatives pour accélérer la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises. Si, en 2006, les initiatives annoncées ont été mises en œuvre et expérimentées, la Commission constate, au fil de ses interventions, que ses actions sont déterminantes au soutien de l'atteinte des objectifs visés par la Loi sur l'équité salariale au Québec.

6.3.1 L'importance de communiquer

Depuis 1997, les activités de communication de tous ordres comme les conférences de presse, les tournées régionales, les campagnes publicitaires, la mise en place d'un site Internet et la distribution de documents vulgarisés auprès des clientèles principalement visées et auprès d'un plus large public, ont constitué des moyens privilégiés pour faire connaître la Loi et en expliquer la raison d'être. Depuis 1997, le tirage de l'ensemble des documents d'information s'approche du million d'exemplaires.

Le site Internet de la Commission, conçu dès 1997, offre une grande quantité de renseignements et d'outils dont certains sont téléchargeables permettant de soutenir l'application de la Loi. Selon le tableau LII, le nombre moyen de visites mensuelles du site était en 2005-2006 de près de 11 000. Constamment mis à jour, le site présente, entre autres, différents outils et documents d'information, les orientations de la Commission ainsi que des décisions rendues. S'y trouve aussi son offre de service en matière de formation.

TABLEAU LII FRÉQUENTATION MENSUELLE DU SITE INTERNET
DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Années	Nombre moyen de visites mensuelles
2001-2002	2 415
2002-2003	3 935
2003-2004	5 800
2004-2005	8 475
2005-2006	10 840

Source : Commission de l'équité salariale.

De plus, depuis juin 2006, la Commission produit mensuellement une veille informationnelle sur l'équité salariale qui recense de l'information provenant de sites Web francophones en matière d'équité salariale et présente, s'il y a lieu, des ressources pouvant servir de référence dans le domaine. Ce bulletin de veille, unique dans la francophonie, vise à informer les personnes intéressées au domaine de l'équité salariale, qu'elles soient du Québec, du Canada ou de la francophonie.

Toutes ces activités portent fruits puisque 93 % des employeurs du secteur privé savent que la Commission existe, et ce, principalement grâce à ses activités de communication et de formation. C'est du moins ce que révèle l'enquête auprès des entreprises privées. Par contre, la Commission et la Loi semblent beaucoup moins connues chez les travailleuses en situations plus vulnérables. Les représentantes du mouvement des femmes confirment d'ailleurs que :

«[...] l'immense majorité des travailleuses non syndiquées ne connaissent que très vaguement leurs droits au travail, et qu'elles ne connaissent absolument pas leur droit à l'équité salariale [...]. Elles savent encore moins qu'elles peuvent contacter la Commission[...]» (CIAFT, FFQ, ABE, 2006 : 23-24).

Pour soutenir le changement de mentalités que la Loi suppose, des efforts soutenus sont déployés dans tous les milieux de manière à ce que la Loi et les services de la Commission soient mieux connus.

6.3.2 Des outils pour faciliter la réalisation de l'équité salariale en entreprise

Pour faciliter l'application de la Loi dans les entreprises, la Commission a élaboré de nombreux outils dont un des plus appréciés est le *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.

Devant les demandes des employeurs et grâce aux possibilités technologiques, en janvier 2003, la Commission lançait son *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*⁴⁷, maintenant distribué à plus de 8 000 exemplaires. Tout en rendant cet outil disponible aux entreprises intéressées, la Commission offre aussi un service d'aide ainsi que des sessions de formation pour conseiller et guider les personnes qui l'utilisent.

La Commission constate, lors de ses différentes enquêtes, que le progiciel facilite réellement les travaux d'équité salariale dans les entreprises qui l'utilisent. Cet outil fort convivial conçu pour les entreprises de petite taille, facilite la compréhension des étapes et permet aux entreprises de réaliser leur exercice sans avoir à déboursier des sommes importantes pour retenir des services spécialisés. Il s'avère donc un outil qui répond aux besoins des entreprises de petite taille et même des plus grandes.

Mue par un souci de répondre aux besoins de ses clientèles, la Commission n'hésite pas à valider les outils qu'elle élabore auprès des employeurs et des personnes salariées. Ainsi, des groupes de lecture, constitués de travailleuses, ont pu aider à la vulgarisation nécessaire à certaines publications. C'est aussi avec la collaboration d'entreprises de petite taille provenant de divers secteurs d'activité économique que le progiciel a été testé.

⁴⁷ Cet outil est conçu spécifiquement à l'intention des entreprises de petite taille (10 à 49 personnes salariées). Permettant de réaliser l'exercice à l'aide d'un support électronique, le progiciel facilite la réalisation des différentes étapes, par exemple, en effectuant rapidement les comparaisons et les calculs requis par l'exercice.

6.3.3 Pour comprendre et réaliser l'équité salariale : des formations accessibles dans toutes les régions du Québec

Depuis huit ans, la Commission a mis au point une dizaine de formations qu'elle offre gratuitement aux personnes intéressées, en plus de se rendre disponible pour de la formation sur mesure. Certaines formations présentent une vue d'ensemble de la réalisation de l'équité salariale alors que d'autres portent sur des aspects particuliers de l'exercice.

Plus de 11 000 personnes ont participé à près de 700 sessions de formation.

Plus de 11 000 personnes ont participé à près de 700 sessions de formation dispensées par le personnel de la Commission de façon régulière ou à l'occasion de trois grandes tournées panquébécoises. Les deux premières ont eu lieu en 2000-2001 dans 60 villes et visaient à apporter le soutien nécessaire aux entreprises à l'approche de l'échéance de novembre 2001. La troisième tournée qui s'est tenue en 2004 visait cette fois l'appropriation du progiciel. Plus de 60 % des entreprises participantes comptaient de 10 à 49 personnes salariées.

Étant donné que des entreprises n'ont pas complété leur exercice, auxquelles s'ajoutent celles qui se créent annuellement, les formations demeurent toujours nécessaires. Cependant, comme plusieurs entreprises ont déjà complété leurs travaux menant à l'équité salariale, les sessions portant sur le maintien de l'équité salariale devraient susciter une demande croissante.

6.3.4 Une assistance téléphonique rapide et de qualité

La Commission offre un service de renseignements téléphoniques, dit de première ligne, qui permet de répondre aux questions de toutes natures qui touchent la Loi et son application. Pour donner suite aux demandes plus complexes, elle offre aussi une assistance spécialisée.

La Commission a reçu et traité près de 52 000 demandes de renseignements.

Depuis 1997, la Commission a reçu et traité près de 52 000 demandes de renseignements dont près de la moitié proviennent d'entreprises alors que près de 30 % sont le fait de personnes salariées. Les questions qui lui sont adressées portent sur l'interprétation de la Loi, son application et conséquemment, sur les difficultés liées à l'exercice d'équité salariale lui-même. Malgré l'avancement des travaux dans les entreprises et la production d'outils pour les soutenir, il appert que ce service répond encore à un besoin.

Au fil des années, les principaux sujets de questionnement ont évolué. La nature de la Loi et son champ d'application soulèvent des interrogations chez les employeurs et les firmes conseils depuis le début. Les travailleuses, peu présentes à ce titre en 1997, le sont beaucoup plus depuis 2003. Elles s'informent surtout sur la Loi, sur leurs droits et sur la façon dont la Commission intervient quant à la protection de ceux-ci.

Du côté de l'application de la Loi, la détermination des catégories d'emplois, leur évaluation, l'estimation des écarts, le calcul des versements des ajustements salariaux ainsi que la détermination de la rémunération globale demeurent parmi les questions les plus fréquentes de la part des employeurs, des firmes conseils et des membres de comités d'équité salariale. Le pourcentage de demandes portant sur le maintien de l'équité

salariale, déjà important en 1997, n'a cessé de croître au cours des années; la majorité de ces demandes proviennent de ceux et celles qui réalisent simultanément un exercice d'équité salariale et le maintien de celle-ci.

6.3.5 Un processus de conciliation efficace

C'est avec une préoccupation d'efficacité et dans l'optique de favoriser le règlement des plaintes et des différends susceptibles de surgir lors de la réalisation des exercices d'équité salariale que le processus de conciliation est apparu comme un service à développer et à promouvoir auprès des parties. La mise en place de la conciliation est saluée par plusieurs partenaires, notamment la Fédération des chambres de commerce du Québec qui :

« considère qu'il s'agit d'une belle initiative de la Commission » (FCCQ, 2006 : 12).

Ainsi, lors du dépôt d'un différend au sein du comité d'équité salariale ou d'une plainte en milieu syndiqué, la Commission offre un service de conciliation qui peut conduire au règlement du litige. En maintes occasions, le différend, qui porte sur un élément relié à l'application de la Loi, trouve sa véritable source dans le climat des relations de travail. Comme le souligne la Confédération des syndicats nationaux :

« [...] dans les milieux où les relations de travail sont bonnes, les démarches d'équité se sont généralement déroulées dans un climat de confiance et d'ouverture. Par contre, dans les milieux où les relations entre l'employeur et les salarié(e)s sont tendues, cette tension s'est reflétée tout au long du processus » (CSN, 2006 : 23).

Le taux d'ententes obtenues à la suite de l'intervention en conciliation est de 85%.

Depuis sa mise en place en 2001, plus de 240 dossiers ont été traités en conciliation. Le taux d'ententes obtenues est de 85 %. Jusqu'à maintenant, ce sont surtout des entreprises qui comptent 100 personnes salariées et plus qui se sont prévaluées de ce service. Toutefois, la représentation des entreprises de petite taille n'est pas négligeable, puisqu'elles comptent pour le quart de celles qui se sont prévaluées de ce service. Devant les résultats obtenus et le degré élevé d'appréciation de ce service tant chez les employeurs que chez les associations accréditées, la Commission envisage de faire appel à ce mode d'intervention pour d'autres situations afin de prévenir les mésententes qui ralentissent la réalisation des exercices d'équité salariale.

Lorsque la conciliation n'est pas acceptée par les deux parties ou qu'elle ne permet pas d'en arriver à un règlement du conflit, un processus d'enquête est enclenché, ce qui mènera à une décision de la Commission.

6.3.6 Des enquêtes rigoureuses et impartiales

La Commission mise sur une démarche d'enquête objective, rigoureuse et impartiale. Pour ce faire, les faits sont établis à partir de renseignements et de documents recueillis auprès de chacune des parties, de rencontres avec celles-ci et de visites de l'entreprise. L'analyse de ces faits constitue la partie centrale du travail d'enquête. Elle exige rigueur, clarté et neutralité. Les recommandations qui résultent des enquêtes se basent sur cette

analyse, sur les dispositions de la Loi, les orientations de la Commission et sa jurisprudence.

La qualité des enquêtes menées par la Commission est de première importance puisque ce sont en grande partie les décisions auxquelles elles donnent lieu qui fondent sa crédibilité et sa renommée. Les enquêteurs et enquêtrices représentent également la Commission auprès des parties et doivent en toutes circonstances agir avec professionnalisme et impartialité. Ces responsables d'enquête contribuent significativement à une meilleure compréhension de la Loi par les explications fournies aux parties, ce qui se traduit parfois par des retraits de plainte.

La Commission constate que le délai de traitement des plaintes et des différends est plus long qu'elle ne le souhaite, mais elle veille à le réduire significativement en se donnant comme objectif d'atteindre un délai moyen de 180 jours d'ici 2008.

6.3.7 Des préoccupations particulières pour les travailleuses en situations plus vulnérables

Étant donné les nombreuses difficultés propres aux travailleuses en situations plus vulnérables, la Commission cherche à améliorer son intervention et ses outils en fonction de leurs réalités.

Or, la *Loi sur l'équité salariale* ne fait pas exception par rapport aux autres lois sociales ou de protection des droits en ce qui a trait à la difficulté de rejoindre et de supporter les personnes protégées par ces lois. Ainsi, malgré les efforts déployés par le biais de la publicité, de présences répétées de la Commission à des salons, des expositions, des rencontres et d'autres événements propices à favoriser la transmission de l'information, peu d'entre elles ont été rejointes. C'est afin d'améliorer les contacts avec cette clientèle que la Commission a établi un partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)⁴⁸ qui a, de par son réseau, une capacité de rejoindre les travailleuses.

Ainsi, en 2005-2006, la Commission a pris une entente de service pour une tournée de formation dans une dizaine de régions du Québec. Ces activités s'adressent à des intervenantes issues des groupes de femmes ainsi qu'à des travailleuses ou à des femmes en recherche active d'emploi. Cette tournée a permis au CIAFT de joindre directement ou indirectement quelque 5 000 travailleuses, l'objectif étant de les sensibiliser à la Loi et à ses enjeux.

Bien qu'il soit primordial de tenter de rejoindre les travailleuses afin de les informer de leurs droits et de leurs recours, d'adapter les outils de communication et de promotion à leur réalité, reste entière la difficulté pour elles d'exercer leurs recours. Moins de 20 % des plaintes reçues à la Commission sont déposées par des personnes non syndiquées. Devant cet état de fait, la Commission devait et doit continuer d'agir.

⁴⁸ Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail est une association formée de groupes de femmes et de membres individuelles qui interviennent dans un large éventail de dossiers touchant la participation des femmes au marché du travail.

Des solutions visant à mettre en place une organisation vouée au support juridique et à la représentation de ces personnes, comme ce fut le cas en Ontario, apparaît peu souhaitable. En effet, à ce titre, Findlay et Warskett (2003) concluent :

« Sur la base de cet examen du SIJÉS⁴⁹, nous en venons à la conclusion que les services juridiques communautaires comme le SIJÉS sont un moyen coûteux de rejoindre un nombre relativement limité de femmes » (Findlay et Warskett, 2003 : 30).

« Le SIJÉS n'a pas fonctionné pour la majorité des travailleuses non syndiquées parfois ignorantes de leurs droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale ou trop intimidées par la nature précaire de leur relation avec leurs employeurs pour songer à déposer une plainte » (Findlay et Warskett, 2003 : 12).

D'autres avenues pourraient être explorées. Cependant, il est clair dans la Loi sur l'équité salariale du Québec qu'il est du ressort de la Commission, et non pas de celui des travailleuses, de surveiller l'application de la Loi sur l'équité salariale.

6.3.8 Un programme de vérification rigoureux

La Commission a mis sur pied, dès 2003, un programme de vérification auprès des entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

Les représentantes des groupes de femmes souhaitent d'ailleurs que la Commission soit proactive et utilise le pouvoir d'enquêter à son initiative pour vérifier l'application de la Loi. Comme la Commission s'y était engagée dans le Rapport de 2002, elle met sur pied, dès 2003, un programme de vérification auprès des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, là où les travailleuses non syndiquées sont en très grand nombre.

« Le programme de vérification de CÉS dans les entreprises est encore très récent et demeure crucial pour s'assurer du respect du droit des travailleuses à l'équité salariale, notamment dans les petites entreprises » (FTQ, 2006 : 8 et 9).

La vérification comporte l'examen rigoureux des éléments composant l'exercice d'équité salariale réalisé dans une entreprise ainsi que des travaux exécutés pour la maintenir par la suite.

Si, lors de l'enquête de vérification, des irrégularités ou des lacunes sont constatées dans la réalisation ou le maintien de l'équité salariale, des mesures correctrices sont alors imposées à l'employeur qui dispose d'un délai pour s'en acquitter, à défaut de quoi les moyens prévus à la Loi pour assurer l'exécution de ces obligations sont engagés.

De l'entrée en vigueur du programme au début de 2003 jusqu'au 31 janvier 2006, un total de 253 entreprises ont fait l'objet d'une enquête de vérification. Au cours de 2006-2007, plus de 150 entreprises feront l'objet de nouvelles vérifications. Depuis sa mise en place, le programme de vérification a touché les régions du Bas-Saint-Laurent, du Centre-du-

⁴⁹ (SIJÉS) : Service d'intervention juridique en matière d'équité salariale créé en 1989 par le gouvernement de l'Ontario qui offrait des conseils juridiques et une représentation aux personnes et aux groupes d'employés voulant faire des revendications d'équité salariale.

Québec, de Chaudière-Appalaches, de Montréal, de l'Outaouais et du Saguenay-Lac-St-Jean; elles touchent des secteurs d'activité reliés aux services aux entreprises, à la fabrication des produits du textile et de l'alimentation, au commerce de détail et à l'industrie manufacturière.

L'annonce du début d'une période de vérification dans une région se fait par l'envoi d'une lettre à tous les employeurs inscrits au registre des entreprises pour cette région et comptant un effectif de 10 personnes et plus. Ainsi prévenus d'une possible enquête de vérification dans leur entreprise, les employeurs ont tendance à accélérer leurs travaux d'équité salariale si ces derniers ne sont pas déjà terminés.

Il arrive toutefois que la vérification se heurte à des problèmes particuliers. Même si les employeurs ont déjà été avisés par la Commission de la nécessité de conserver les documents relatifs à l'application de la Loi, il leur devient parfois très difficile, voire impossible, de répertorier les documents les plus anciens, nécessaires à la réalisation de l'exercice d'équité salariale. Ces difficultés apparaissent souvent insurmontables dans les cas où il y a eu aliénation ou fusion d'entreprises.

À la demande de plusieurs employeurs, la Commission a cherché des façons de faire qui simplifieraient l'application de la Loi dans de telles situations.

6.3.9 Des partenariats indispensables

La Commission juge essentiel d'établir des liens étroits avec ses différents partenaires. Elle y voit autant d'occasions de consolider et de partager son expertise et de pousser plus avant la recherche sur les problèmes inhérents à l'interprétation et à l'application de la Loi.

Avec l'objectif de favoriser les échanges et de bien saisir les besoins ainsi que les attentes de ses partenaires, la Commission a créé un comité consultatif composé de personnes issues des milieux patronaux, syndicaux et du mouvement des femmes. Le comité a tenu 17 réunions depuis 1998, qui ont été de trop rares occasions de faire le point sur les travaux de la Commission, de commenter certaines de ses publications, de cerner les difficultés d'application de la Loi et les solutions possibles. Diverses questions ont aussi été abordées avec le Comité consultatif, comme l'application de la Loi dans les entreprises sans comparateur masculin et la préparation du présent rapport.

Afin de demeurer un centre d'expertise en matière d'équité salariale, la Commission tient aussi des rencontres thématiques avec des personnes expertes dans divers domaines reliés à l'équité salariale. À ce jour, ces échanges ont porté sur différentes questions touchant, par exemple, les méthodes d'estimation des écarts, le maintien de l'équité salariale, l'évolution de la prédominance des catégories d'emplois, la difficile coexistence de l'équité interne et de l'équité salariale.

Depuis 2002, la Journée de l'équité salariale est devenue un rendez-vous annuel auquel sont conviés les différents partenaires de la Commission. Environ une centaine de personnes y participent chaque année. Lors de ces moments privilégiés, la Commission peut s'inspirer des commentaires émis pour améliorer ses services et être davantage active sur le terrain.

Ne disposant pas de bureaux régionaux, la Commission, pour assurer une meilleure appropriation de la Loi sur l'ensemble du territoire québécois, travaille aussi avec ses partenaires gouvernementaux. Ainsi, au cours des années, la Commission a pu établir de nombreux partenariats avec différents ministères et organismes comme des directions régionales d'Emploi-Québec et des Centres locaux d'emplois (CLÉ), Communication-Québec, Services Québec et le ministère des Affaires municipales et des Régions.

Le rappel de ces activités montre bien la préoccupation de la Commission de maintenir des liens étroits avec ses partenaires afin d'échanger sur les différentes problématiques qui touchent le monde du travail et d'examiner les facteurs pouvant avoir un effet sur l'atteinte et le maintien de l'équité salariale. Sensible aux remarques qui lui ont été faites, elle entend améliorer constamment ces activités.

6.4 L'appréciation du travail de la Commission : des indices de satisfaction

La Commission est en mesure de fournir plusieurs indices de la satisfaction de ses clientèles par rapport aux services qu'elle offre et au travail qu'elle accomplit. En effet, depuis plusieurs années, elle recueille systématiquement leurs points de vue sur ses différents services.

La clientèle de la Commission se dit très satisfaite dans des proportions dépassant 90%.

Ainsi, les évaluations sur des aspects précis du travail de la Commission⁵⁰ indiquent un taux de satisfaction très élevé. En effet, tant la clientèle de l'assistance spécialisée que les personnes qui participent aux sessions de formation ou qui reçoivent des services, de même que les parties engagées dans un processus de conciliation se disent très satisfaites dans des proportions dépassant 90 %.

Par ailleurs, le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* de même que le site Internet de la Commission suscitent également de nombreux commentaires qui témoignent de leur qualité et de leur pertinence.

Les résultats des enquêtes commandées par la Commission dans le cadre de la préparation du présent rapport viennent confirmer les tendances qui se dégagent de ces indicateurs de satisfaction de la clientèle, en ce qui a trait aux différents services fournis par la Commission.

Heureuse de cette situation, la Commission est toutefois consciente que des améliorations sont néanmoins nécessaires, notamment, en ce qui a trait au délai de traitement des plaintes et des différends.

De plus, les associations d'employeurs critiquent la Commission pour sa mauvaise compréhension de la rémunération et du vécu des entreprises, notamment celles de petite taille et demandent de pouvoir documenter la question. À cet effet, la Commission réaffirme sa volonté de prendre en compte le contexte dans lequel évoluent les entreprises. C'est dans cet esprit que la Commission a élaboré et mis

⁵⁰ Des questionnaires d'appréciation sont acheminés aux personnes ayant bénéficié des services de la Commission et portent sur l'information obtenue, le délai de réponse, le contenu des documents, leur présentation ou encore le contact de même que l'attitude du personnel de la Commission.

à jour une série d'outils (guide, progiciel, etc.) et de services (assistance spécialisée, formation, etc.) pour répondre aux besoins des employeurs et leur faciliter le respect des obligations prescrites par la Loi.

Enfin, certains partenaires avaient souhaité que la Commission multiplie les groupes de travail sur diverses questions les concernant et que le comité de consultation joue un rôle proactif notamment dans la préparation du présent rapport.

Par ailleurs, la Commission entend certains reproches à l'effet qu'elle n'aurait pas exercé tous les pouvoirs que la Loi lui donne pour en assurer l'application, notamment en refusant de recourir systématiquement aux dépôts de rapports par les employeurs et aux sanctions pénales.

Tout comme elle le signifiait dans la préparation du Rapport de 2002, la Commission réitère qu'elle privilégie les enquêtes de vérification dans les entreprises plutôt que de recourir au dépôt systématique de rapports faisant état des mesures prises par l'employeur pour atteindre l'équité salariale.

De plus, comme il est mentionné précédemment, la Commission a privilégié une approche de soutien auprès des entreprises sans toutefois renoncer, lorsque nécessaire, à une approche plus coercitive.

Conclusion

Un des grands constats de l'état d'application de la *Loi sur l'équité salariale* au Québec est que, de façon générale, une entreprise sur deux a franchi les étapes menant à la réalisation d'un exercice d'équité salariale. Ceci indique que les entreprises mettent plus de temps que ne le prévoyait initialement la Loi et que, sans les obligations qu'elle contient, on peut se demander si autant d'avancement aurait été accompli pour parvenir à une rémunération juste et équitable pour un travail équivalent.

Puisque la société québécoise manifeste une adhésion sans cesse croissante à l'équité salariale comme étant le fondement d'une juste rétribution, il est important que les changements introduits dans les façons de faire et dans les mentalités puissent s'inscrire dans la permanence et dans la durée pour les générations futures.

En somme, comme le démontrent les divers résultats obtenus, la Loi a des effets positifs car on constate que des entreprises de petite taille ont dépassé leurs propres obligations législatives et que les ajustements salariaux, comme prévu, sont les plus significatifs pour les secrétaires, les commis comptables/secrétaires comptables, les commis à l'expédition/distribution ainsi que les réceptionnistes.

Les résultats témoignent aussi de la pertinence de réaliser des exercices d'équité salariale non seulement pour les personnes non syndiquées qui en sont les principales bénéficiaires, mais aussi pour les personnes salariées syndiquées, et ce, dans toutes les tailles d'entreprises.

En ce qui a trait aux résultats liés à l'affichage, il importe de signaler des initiatives intéressantes mises de l'avant par des entreprises pour communiquer l'information en fonction de leur réalité, comme l'affichage électronique ou un document joint à la paie. Si l'information semble avoir été largement transmise, les observations indiquent que le contenu divulgué pourrait ne pas être suffisamment clair pour être apprécié de la part des personnes concernées.

Considérant ces résultats et le fait que les travaux d'équité salariale n'ont pas atteint, à ce jour, le niveau d'avancement souhaité, il est donc possible de soutenir que plusieurs personnes salariées n'ont pas encore bénéficié des ajustements auxquels elles auraient droit.

La question du maintien de l'équité salariale demeure aussi une préoccupation centrale, étant donné qu'il est difficile pour les entreprises de déceler les déclencheurs d'iniquités salariales; ceux-ci pouvant effacer tous les efforts investis et réintroduire subtilement la discrimination salariale entre les hommes et les femmes.

D'où l'importance de la présence et du soutien d'un organisme spécialisé tel que la Commission de l'équité salariale. Le Bureau international du travail souligne à cet effet que :

« [...] même sous un régime obligatoire, un soutien et un suivi de la part d'un organisme spécialisé sont indispensables afin d'assurer une meilleure conformité de la part des entreprises » (Chicha, 2006 : 12).

Depuis sa création par la Loi, la Commission de l'équité salariale a réalisé, au fil des années et avec des ressources somme toute limitées, un important travail qui en fait aujourd'hui un centre d'expertise et d'excellence en matière d'équité salariale. D'ailleurs, plusieurs délégations de partout dans le monde viennent rencontrer la Commission pour connaître la législation québécoise, partager les connaissances qu'elle a acquise et s'inspirer de son expérience, de ses outils et de ses réalisations.

Toutes ces initiatives sont là des indices de plus de l'action de la Commission et de sa capacité à s'affirmer comme un pôle de référence en matière d'équité salariale au Québec et à l'étranger.

PARTIE C

LES VOIES DE DÉVELOPPEMENT



Section 7

Les engagements de la Commission



En tenant compte du passé et avec un regard tourné vers l'avenir, la présente section met de l'avant les engagements de la Commission de l'équité salariale pour appuyer les employeurs et les autres partenaires en vue de l'atteinte des objectifs visés par la Loi.

L'expérience des parties concernées et celle de la Commission ont permis, au fil des dix dernières années, d'interagir sur la dynamique de la rémunération des emplois exempte de biais sexistes et ainsi, de cerner un certain nombre de pratiques novatrices et d'irritants aussi susceptibles de faire avancer ou de ralentir la mise en œuvre de la Loi.

Si l'on peut dire qu'une telle loi proactive est encore jeune, l'assistance aux employeurs qui ont le « devoir positif »⁵¹ de mettre en place toute démarche pour éliminer les iniquités salariales basées sur le sexe, est une priorité pour la Commission. Ainsi, sensibiliser, informer et former de même que faciliter l'utilisation des outils déjà disponibles et les adapter aux besoins maintes fois exprimés par les entreprises, particulièrement celles de petite taille, sont des avenues retenues pour faciliter la réalisation des exercices prescrits et assurer le maintien de l'équité salariale dans le temps.

L'expertise de la Commission, dans ses décisions, dans ses orientations et dans ses activités de soutien est aussi au service des autres partenaires du monde syndical, du mouvement des femmes et des firmes-conseils. Ces partenariats visent toujours le même objectif : mieux rejoindre les employeurs et les personnes salariées, particulièrement celles en situations plus vulnérables afin de s'assurer que respectivement, ils connaissent leurs obligations et leurs droits.

Or, à la lumière des résultats obtenus par l'application de la Loi dans les entreprises visées, des expériences des partenaires, des opinions exprimées lors des sondages et des enquêtes menées auprès d'entreprises privées ou de personnes salariées, de questions soulevées lors de demandes d'information ou lors d'ateliers de formation et, finalement, à la lumière des propos entendus lors des audiences qu'elle a tenues en septembre 2006, la Commission s'engage à assurer l'application de la Loi en s'appuyant sur les interventions suivantes :

- un **soutien consolidé auprès des entreprises** de toutes tailles;
- des **actions pour les travailleuses** en situations plus vulnérables;
- une approche de **partenariat renouvelée** axée sur la recherche de solutions adaptées et novatrices;
- le partage de l'**expertise** scientifique et pratique en équité salariale.

7.1 Un soutien consolidé auprès des entreprises de toutes tailles

Les changements de pratiques et de mentalités nécessaires à l'application efficace de la Loi requièrent un soutien constant et adapté à la réalité des entreprises.

⁵¹ Cette expression est tirée du rapport final du Groupe de travail sur l'équité salariale, Gouvernement du Canada, 2004 : 8.



7.1.1 Des outils thématiques

Afin de faciliter l'établissement des exercices d'équité salariale dans les entreprises du Québec, la Commission de l'équité salariale rend disponible une panoplie d'outils. Cette première génération d'outils basée sur les diverses étapes habituelles d'un exercice d'équité salariale sera bientôt accompagnée d'une nouvelle génération d'outils thématiques répondant de façon plus spécifique aux difficultés que les entreprises rencontrent aux cours de leurs travaux. Parmi ces nouveaux outils, des modèles d'affichages types seront mis à la disposition des entreprises sous forme électronique.

Depuis janvier 2004, une série d'outils de soutien contenus dans le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* comprenant notamment la « Méthode d'évaluation des emplois » ainsi qu'un « Questionnaire d'analyse des emplois » servent d'exemple concret aux entreprises de petite taille et peuvent être adaptés à la situation particulière de celles-ci.

7.1.2 Un nouveau progiciel

Toujours afin de répondre aux besoins des utilisatrices et des utilisateurs, une nouvelle version du progiciel sera produite. Dans cette nouvelle version, la section portant sur le calcul de la rémunération globale sera remaniée afin d'y ajouter un outil de calcul intégré, qui fournira des exemples de calculs et des explications additionnelles en lien avec les dispositions de la Loi et les orientations de la Commission.

De plus, comme de nombreuses entreprises du Québec ont déjà réalisé leur exercice d'équité salariale, le nouveau progiciel permettra de soutenir concrètement les entreprises par l'utilisation de ce même outil lors de la phase du maintien de l'équité salariale.

Par ailleurs, la détection et l'élimination des biais sexistes constituent l'une des pierres angulaires de la Loi. Or, ce concept est encore flou pour plusieurs et mérite d'être précisé et expliqué davantage. Les difficultés observées à cet égard sont vraisemblablement inhérentes à la nouveauté ainsi qu'au caractère systémique de la discrimination qui demeure souvent invisible. Cela a pu fausser, dans certains cas, la précision et les résultats des exercices d'équité salariale réalisés. La nouvelle version du progiciel inclura un outil interactif, permettant aux employeurs de se familiariser avec ce concept de discrimination afin de mieux en contrer les effets.

7.1.3 Un soutien direct

Outre les outils thématiques et le nouveau progiciel, un soutien direct aux entreprises est souvent nécessaire. À cet effet, que ce soit sous la forme d'assistance spécialisée téléphonique ou directe, ou encore par le biais de la conciliation préventive, la Commission s'engage à consolider, développer et publiciser davantage ces services afin d'accompagner les entreprises, les associations accréditées et les comités d'équité salariale lors des travaux menant à l'équité salariale ou à son maintien.

7.1.4 Une tournée de formation

Afin de se rapprocher des entreprises, de leur présenter les nouveaux outils mis à leur disposition, ainsi que de leur offrir de la formation sur les principes fondamentaux de la Loi, la Commission organisera une tournée dans les régions du Québec.

La Commission souhaite organiser cette tournée en collaboration avec des partenaires du milieu des affaires.

7.1.5 La formation à distance

Afin d'augmenter son offre de formation, la Commission entend explorer de nouveaux modes de diffusion de la formation à distance permettant de rejoindre sa clientèle partout au Québec, au moment requis.

La conception de modules de formation à distance, leur diffusion à la demande, et un soutien par une utilisation d'Internet, constituent les moyens qui seraient privilégiés par la Commission afin de rejoindre ses clientèles éloignées, ou de permettre aux employeurs de recevoir la formation de la Commission sans avoir à se déplacer et au moment où cela leur conviendrait le mieux.

7.2 Des actions pour les travailleuses en situations plus vulnérables

La sensibilisation, l'information et la protection des droits des travailleuses en situations plus vulnérables font évidemment partie des priorités de la Commission. Cette mission est cependant difficile à réaliser, et ce, pour les mêmes raisons qui la justifient et la rendent si importante.

Ne bénéficiant d'aucune structure de représentation, les travailleuses en situations plus vulnérables sont souvent peu informées sur la Loi et la discrimination systémique qu'elle veut enrayer. Souvent moins scolarisées, plus âgées, non syndiquées ou concentrées dans les entreprises de petite taille, elles sont en général difficiles à rejoindre.

Le sondage réalisé auprès des travailleuses confirme qu'elles sont moins informées sur l'équité salariale, moins sollicitées lors d'un exercice et moins avisées des résultats que les travailleuses syndiquées ou œuvrant dans des entreprises de grande taille.

7.2.1 Rejoindre les travailleuses

La Commission emploie déjà diverses mesures en vue de rejoindre cette clientèle en situations plus vulnérables, notamment par la sensibilisation, la publicité, et la publication d'outils permettant à ces travailleuses de mieux connaître la Loi et leurs droits. De plus, la présence de la Commission à divers événements leur étant destinés (salons, expositions, etc.) et les partenariats en matière de formation orientée sur leurs besoins permettent des contacts plus directs. Le travail est donc entrepris, la Commission entend bien le continuer et surtout l'intensifier.

7.2.2 Un comité pour les travailleuses en situations plus vulnérables

Afin d'améliorer et de guider les interventions de la Commission de l'équité salariale auprès de ces travailleuses, un comité constitué notamment de représentantes de groupes de femmes sera institué dont le mandat sera d'élaborer un plan d'action pratique et réaliste. La participation des partenaires pourra être sollicitée lorsqu'elle sera requise.

7.2.3 Une intensification du programme de vérification

Parallèlement aux travaux en cours et ceux à venir pour ces travailleuses en situations plus vulnérables, travaux d'ailleurs salués par plusieurs partenaires, la Commission entend aussi intensifier les vérifications effectuées dans les entreprises de petite taille, où les syndicats sont absents et où ces travailleuses sont plus nombreuses. Les secteurs d'activité économique où des augmentations de l'écart salarial entre hommes et femmes ont été observées ainsi que les secteurs d'activité retardataires pourraient faire l'objet de vérifications accrues.

7.3 Une approche de partenariat renouvelée

Le partenariat est un enjeu central pour la Commission de l'équité salariale.

Compte tenu de l'importance d'encourager une telle dynamique et à la demande de tous les partenaires, une approche de partenariat renouvelée est proposée.

Ainsi, le comité de consultation sera réactivé et sa composition tout comme son mandat seront redéfinis dans une perspective de partenariat éclairant et efficace pour toutes les parties.

De plus, afin de donner le signal que l'équité salariale doit être réalisée dans toutes les entreprises, les organisations patronales seront invitées par la Commission à collaborer à une large diffusion de la nécessité de réaliser l'équité salariale.

7.4 Une expertise scientifique et pratique partagée

L'expertise de la Commission est reconnue par ses partenaires. Selon l'Institut de la statistique du Québec :

« Il ne fait aucun doute que la Commission a développé depuis la création de la Loi, une expertise reconnue dans le domaine de l'équité salariale. Cette expertise a permis à la Commission d'apporter aux entreprises support, formation et accompagnement » (ISQ, 2006 : 3).

Sur le plan international, la Loi sur l'équité salariale, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en 1996, est considérée comme un modèle à suivre et constitue une source de rayonnement pour le Québec.

« La Loi du Québec est probablement l'exemple le plus achevé d'un cadre législatif pour l'égalité salariale » (Chicha, 2006 : 14).

Or, si l'évolution des connaissances sur l'équité salariale a permis d'outiller les partenaires pour atteindre des résultats dans les entreprises du Québec, des questions émergentes dénotent la nécessité de pousser plus avant les travaux et les réflexions de la Commission pour faire face aux défis actuels et futurs du marché du travail en constante transformation et au maintien de l'équité salariale.

7.4.1 Des groupes de travail thématiques

Dans le souci d'assurer un leadership dynamique et solide, l'avancement des connaissances en équité salariale doit continuer d'être une priorité.

Aussi, confrontés à des situations concrètes, les partenaires soulèvent un certain nombre de questions qui demandent de réfléchir à la recherche de solutions. À cet égard, la Commission souhaite former des groupes de travail thématiques réunissant des partenaires et des spécialistes pour étudier des sujets d'intérêt, notamment la rémunération sous toutes ses formes et le maintien de l'équité salariale. De ces travaux pourraient découler des orientations ou des outils pourraient être élaborés.

7.4.2 Le transfert des connaissances

Afin de s'assurer que les partenaires concernés, plus particulièrement les consultants et consultantes en équité salariale, saisissent bien les interprétations, les orientations et les outils de la Commission, celle-ci organisera périodiquement des cliniques en équité salariale afin que la connaissance et les bonnes pratiques soient partagées par le plus grand nombre.

De plus, la veille stratégique sur l'équité salariale est fondamentale et s'intensifiera pour demeurer à la fine pointe des recherches scientifiques dans ce domaine.

Finalement, la Commission doit intensifier ses efforts afin que tous les partenaires impliqués maîtrisent davantage les notions essentielles à l'atteinte de l'équité salariale.

Il est donc primordial pour la Commission d'informer ses partenaires des bonnes pratiques en matière d'équité salariale, notamment concernant :

- l'identification des catégories d'emplois;
- la prédominance sexuelle des catégories d'emplois;
- la détection des biais sexistes;
- les caractéristiques souvent oubliées des emplois féminins;
- la participation des personnes salariées.

Ces bonnes pratiques, une fois mieux connues, mieux comprises et davantage mises de l'avant dans l'application de la Loi permettront à celle-ci de donner sa pleine mesure.

Au fil de son expérience, la Commission constate que la connaissance de la Loi progresse et que l'expertise se déploie, ce qui laisse présager une amélioration de la qualité et de la justesse de l'application de la Loi dans les entreprises du Québec faisant en sorte que l'équité salariale soit atteinte.

La consolidation du rôle de soutien de la Commission, de ses actions auprès des travailleuses en situations plus vulnérables, du renforcement du partenariat et de son expertise apportera des solutions tangibles à plusieurs des situations observées sur le terrain et soulevées par les partenaires. D'autres difficultés d'application de la Loi ne trouveront pas de réponses dans les interventions de la Commission. Ainsi, la section 8 propose certaines pistes de réflexion visant à faciliter son application.

Section 8

Les pistes de réflexion

L'article 130 de la Loi oblige le ministre du Travail à déposer au gouvernement, au plus tard le 21 novembre 2006, un rapport sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur telle qu'elle ou de la modifier.

Par-delà les acquis tangibles découlant de l'application de la Loi et des interventions de la Commission, le présent rapport s'avère une occasion privilégiée d'apprécier la Loi sur l'équité salariale dans une perspective nouvelle, fondée sur une expérience et une vision concrètes qui échappaient évidemment aux personnes qui l'ont rédigée, il y a plus de dix ans.

Ainsi, dans le respect des principes de la Loi, des pistes de réflexion qui pourraient mener au remaniement de certaines dispositions législatives afin de favoriser l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises québécoises et de leur faciliter l'application de la Loi portent sur les aspects suivants :

- l'assujettissement à la Loi des entreprises atteignant dix personnes salariées;
- l'utilisation des données pertinentes à l'application de la Loi;
- des précisions sur l'affichage des résultats des exercices d'équité salariale;
- des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale;
- l'encadrement législatif de la conciliation;
- le rôle de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail.

8.1 L'assujettissement à la Loi des entreprises atteignant dix personnes salariées

La Loi s'applique aux entreprises comptant 10 personnes salariées et plus au cours de la période de référence prévue par la Loi. Pour les entreprises qui exerçaient déjà leurs activités lors de l'adoption de la Loi, soit le 21 novembre 1996, cette période de référence s'étend de cette date jusqu'au 21 novembre 1997. Pour les autres entreprises, le calcul du nombre de personnes salariées s'effectue sur la base des douze mois suivant l'embauche de la première personne salariée.

Dans le cadre actuel de la Loi, ce calcul présente un caractère permanent, la taille des entreprises n'étant pas réévaluée par la suite, ce qui garantit la stabilité nécessaire à la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale prescrit par la Loi. On ne saurait en effet soumettre les entreprises à des obligations variables dans le temps sans courir le risque que celles-ci soient en perpétuel recommencement, ce qui affecterait non seulement la définition et la réalisation des obligations de l'employeur, mais aussi la stabilité dans l'application de la Loi et l'atteinte de l'équité salariale.

La situation est fort différente dans les entreprises comptant moins de 10 personnes salariées lors de leur période de référence. Le caractère statique du calcul de la taille conduit en effet à l'exclusion définitive d'un grand nombre d'entreprises susceptibles de voir leur taille atteindre ou dépasser le seuil de 10 personnes salariées par la suite. Ainsi une entreprise comptant par exemple huit personnes salariées lors de sa période de référence et comptant depuis, 65 personnes salariées, ne serait jamais assujettie à la Loi.

Cette exclusion est à juste titre perçue comme une source d'injustice pour les entreprises assujetties qui se retrouvent en concurrence avec des entreprises qui ne sont pas tenues aux mêmes obligations, même si elles sont aujourd'hui de



même taille. Il en va de même pour les personnes salariées qui ne peuvent bénéficier du caractère proactif de la Loi.

À l'aide des données compilées, la Commission estime que plus de 6 000 entreprises non assujetties au terme de leur période de référence seraient passées, entre 1997 et 2004, à 10 personnes salariées et plus, un nombre important lorsqu'on le compare aux 43 000 entreprises assujetties à la Loi. À ce rythme, c'est en moyenne 850 entreprises qui s'ajouteront chaque année aux quelque 6 000 entreprises déjà dans cette situation.

Dans un tel contexte, il faut considérer que le caractère définitif de l'exclusion pourrait avoir pour conséquence de diminuer progressivement le nombre d'entreprises assujetties à la Loi au fur et à mesure que des entreprises cesseront d'exister et que de nouvelles seront créées.

Force est donc de conclure que le renouvellement habituel et prévisible des entreprises aura, dans l'état actuel de la Loi, un impact sérieux sur le nombre d'entreprises qui y sont assujetties et entraînera une iniquité flagrante entre entreprises concurrentes.

Les considérations liées aux changements de taille dans les entreprises déjà assujetties ne représentent pas les mêmes difficultés, celles-ci étant déjà obligées à un exercice proactif d'équité salariale.

PISTE DE RÉFLEXION PROPOSÉE

Une entreprise comptant moins de dix personnes salariées au cours de sa période de référence qui atteindrait et maintiendrait par la suite une moyenne de 10 personnes salariées ou plus, sur la base d'une période de 12 mois, devrait être assujettie à la Loi.

8.2 L'utilisation des données pertinentes à l'application de la Loi

Outre ses effets sur l'assujettissement à la Loi, le calcul de la taille d'une entreprise joue un rôle fondamental dans son application.

Ce calcul, qui fixe les obligations, s'effectue en fonction de la période de référence et, pour ce faire, la Loi se réfère à la moyenne des personnes salariées inscrites, par période de paie, au registre de paie de l'employeur. La majorité des entreprises ont en main les données leur permettant de connaître leurs obligations.

De plus, pour réaliser leur exercice, les entreprises ont besoin de données, par exemple, sur les emplois et sur la rémunération versée au moment où cet exercice devait être complété. Encore ici, la majorité des entreprises possèdent les données qui leur sont nécessaires.

Il existe cependant un risque que l'employeur ne dispose plus des renseignements pertinents au moment où il réalise son exercice d'équité salariale ou lors d'une éventuelle enquête de la Commission. Le problème est évidemment le même lorsque les données sont perdues pour diverses raisons (incendie, vol, dégâts d'eau, acquisition de l'entreprise sans les documents pertinents, etc.).

Bref, il faut prévoir une période de conservation des données afin d'assurer la réalisation de l'exercice d'équité salariale. Les entreprises ont acquis depuis de nombreuses années l'habitude de conserver les données ou les registres pertinents au respect d'autres législations telles que la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31) qui prévoit une durée de conservation de 6 ans ou la *Loi sur les normes du travail* (c. N.-1.1, r.6) qui de son côté prévoit une durée de 3 ans. Ainsi, une période de conservation des données pourrait s'insérer assez facilement dans des habitudes déjà existantes.

PISTES DE RÉFLEXION PROPOSÉES

Une obligation de conserver les données nécessaires au calcul de la taille de l'entreprise est nécessaire à la réalisation ou au maintien de l'équité salariale, pour une durée de cinq ans pourrait être prévue.

On ne pourrait évidemment blâmer l'employeur qui aurait détruit, de bonne foi, les données pertinentes ou les aurait perdues. Quelle qu'en soit la raison, on ne saurait par contre paralyser l'application de la Loi au motif de l'absence des données pertinentes, surtout lorsqu'il s'agit d'une entreprise retardataire.

Il serait donc opportun de prévoir qu'en l'absence de l'ensemble des données nécessaires à la réalisation ou au maintien de l'équité salariale (catégories d'emplois, rémunération, etc.) à la date où cet exercice devait être terminé en vertu de la Loi, l'employeur utilise les données dont il dispose se rapprochant le plus de l'échéance prévue par la Loi. Dans le but de respecter les droits des personnes salariées, les ajustements salariaux résultant de ces exercices seraient appliqués à compter de la date où cet exercice devait être terminé en vertu de la Loi.

De plus, dans toutes les situations où l'exercice d'équité salariale est complété après la date prévue par la Loi, l'employeur devrait prendre des mesures raisonnables pour rejoindre les personnes qui ne sont plus à l'emploi de l'entreprise et auxquelles il aurait à verser des ajustements salariaux.

8.3 Des précisions sur l'affichage des résultats des exercices d'équité salariale

La participation des personnes salariées à l'exercice d'équité salariale est l'un des principes fondamentaux et structurants de la Loi. Ce principe est d'ailleurs clairement affirmé dans la Loi, bien qu'il prenne des formes diverses en fonction de la taille des entreprises. Cette participation peut passer par la présence à un comité d'équité salariale, par la prise de connaissance de l'affichage des résultats et la possibilité de les commenter et, enfin, par les recours pouvant être entrepris à l'encontre des travaux réalisés.

Dans les faits, la prise de connaissance de l'affichage constitue, dans bien des cas, la seule occasion pour les personnes salariées de participer à l'exercice, plus particulièrement dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Or, les données recueillies auprès des entreprises confirment l'expérience de la Commission en ce qui a trait à l'insuffisance des informations transmises aux personnes salariées.

Selon les termes actuels de la Loi, l'affichage dans les entreprises de petite taille se limite aux ajustements salariaux déterminés ou à la mention qu'aucun ajustement salarial n'est requis. La nature même de cet affichage réduit ainsi à

sa plus simple expression la participation des personnes salariées, entraîne une méconnaissance et une incompréhension des exercices réalisés par l'employeur.

Le tout est par ailleurs source de récriminations ou de plaintes qui pourraient être évitées, dans une certaine mesure, par un affichage plus élaboré.

Certaines précisions pourraient éclairer et faciliter l'obligation d'affichage qui est faite aux entreprises. On constate notamment que la Loi ne prévoit aucune durée pour les divers affichages qui y sont prévus. De même, on constate que des entreprises ont utilisé d'autres modes d'information valables qui répondent à l'objectif visé par l'affichage formel et dont on peut s'inspirer.

PISTES DE RÉFLEXION PROPOSÉES

Ainsi, il serait opportun de préciser que l'affichage, dans un lieu facilement accessible, devrait être d'une durée minimale de 30 jours, et ce, peu importe la taille de l'entreprise.

De plus, l'utilisation d'autres modes de communication des résultats, comme la transmission électronique ou par d'autres moyens (par lettre, avec la paie, dans le bulletin interne), pourrait être permise, toujours dans le respect de l'obligation d'informer toutes les personnes salariées de l'entreprise.

Finalement, un contenu plus étendu de l'affichage dans les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées pourrait être envisagé. Ces précisions permettraient aux personnes salariées de connaître dans le respect de la protection des renseignements personnels, la teneur et les résultats de l'exercice d'équité salariale, notamment le type de démarche suivie et les moyens utilisés pour s'assurer que celle-ci soit exempte de discrimination fondée sur le sexe.

8.4 Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale

Une fois atteinte, l'équité salariale doit être maintenue dans l'entreprise, afin de s'assurer que des écarts ne se recréent pas, notamment lors des changements dans les catégories d'emplois, dans les tâches effectuées, ou dans la rémunération.

De rédaction générale, les dispositions pertinentes de la Loi couvrent l'ensemble des changements susceptibles de survenir mais offrent peu de solutions adaptées aux diverses réalités des entreprises.

Les données recueillies auprès des entreprises laissent entrevoir qu'il est difficile de percevoir les changements déclencheurs d'activités de maintien de l'équité salariale. Sachant que la discrimination est systémique et souvent invisible, la perspective d'un examen périodique quant au maintien de l'équité salariale apparaît comme une voie à privilégier. D'autant plus qu'une telle périodicité est souvent réclamée lors des consultations de la Commission et qu'elle apparaît logique dans une loi au caractère proactif.

Les entreprises qui ont, pour leur part, déjà prévu des mécanismes en vue d'assurer le maintien de façon continue, poursuivraient en ce sens et n'auraient qu'à en faire un bilan périodique.

Actuellement, aucune formule d'information ou de participation des personnes salariées n'est prescrite par la Loi lors de la phase de maintien de l'équité salariale. La Loi n'oblige pas l'employeur à communiquer aux membres de son personnel, par un affichage ou autrement, les résultats des démarches pour assurer le maintien. Or, les données disponibles à ce titre révèlent qu'une très forte proportion des employeurs sont disposés à en informer leur personnel.

PISTES DE RÉFLEXION PROPOSÉES

La *Loi sur l'équité salariale* élabore peu sur le maintien de l'équité salariale; ainsi, des modalités doivent être prévues afin de guider les entreprises pendant cette phase cruciale.

Il faudrait permettre aux entreprises de maintenir l'équité salariale selon une périodicité convenable tout en respectant le droit des personnes salariées. Il serait donc opportun de :

- prévoir un examen périodique de l'équité salariale par les entreprises, tout en maintenant l'obligation d'assurer le maintien de l'équité salariale sur une base continue;
- prévoir que cet examen sera effectué à tous les 4 ans, à compter de 2008, et ce, pour toutes les entreprises assujetties;
- prévoir l'affichage du bilan de cet examen périodique et son contenu;
- prévoir la possibilité pour les personnes salariées et les associations accréditées de contester auprès de la Commission les résultats fournis par cet affichage dans les 120 jours suivant ce dernier;
- prévoir qu'à l'expiration de ce délai de 120 jours, il ne serait plus possible de remettre en question les résultats du maintien de l'équité salariale dans l'entreprise pour la période visée par l'examen périodique et l'affichage qui en découle.

8.5 L'encadrement législatif de la conciliation

Offerte sur une base volontaire, la conciliation s'inscrit dans la mission générale de la Commission de faire connaître la Loi et de favoriser sa mise en œuvre au sein des entreprises québécoises. Elle prend également racine dans l'obligation qui lui est faite, en présence d'une plainte ou d'un différend, de faire enquête selon un mode non contradictoire, en tentant de favoriser un règlement entre les parties.

Souple et rapide, le recours à la conciliation comporte des avantages indéniables dont profitent depuis quelques années les employeurs, les associations accréditées et les personnes qu'elles représentent dans le cadre des plaintes et des différends soumis à la Commission.

Contrairement à ce qui existe pour d'autres organismes ou tribunaux, le processus de conciliation de la Commission n'est pas spécifiquement prévu et encadré par la Loi, ce qui ne l'a pas empêché de connaître un essor et une popularité sans cesse croissants.

Dans la législation québécoise, la conciliation est habituellement encadrée par des mesures législatives spécifiques. Or, ce n'est pas le cas dans la *Loi sur l'équité salariale*, et en l'absence de cette reconnaissance formelle, les garanties liées à la confidentialité ne sont assurées que par l'engagement des parties.

PISTE DE RÉFLEXION PROPOSÉE

Il serait opportun de confirmer le processus de conciliation volontaire par son intégration et son encadrement législatif, prévoyant les garanties qui se rattachent habituellement à la conciliation quant à la confidentialité du processus.

8.6 Le rôle de la Commission devant la Commission des relations du travail

La Commission est d'avis que la Loi lui confère le droit et le devoir de défendre l'application de la Loi devant la Commission des relations du travail. À cet égard, la Commission a toujours soutenu qu'elle avait pleine capacité juridique pour agir devant la Commission des relations du travail comme une partie à part entière dans les recours déposés à l'encontre de ses décisions en vertu de l'article 104 de la Loi.

Dans une décision d'avril 2005, un commissaire de la Commission des relations du travail avançait que la Commission de l'équité salariale ne pourrait intervenir en appel de ses décisions que sur des questions qui mettent en cause sa compétence en vertu de la Loi.

À titre d'exemple, cette décision aurait pour conséquence qu'une plaignante non syndiquée ayant vu ses droits reconnus par la Commission de l'équité salariale devrait défendre seule sa position devant la Commission des relations du travail, sans moyens financiers, sans connaître les règles juridiques, sans posséder l'expertise requise en équité salariale, sans avoir mené l'enquête pertinente, sans pouvoir expliquer le sens des mesures prescrites, etc.

La Commission a cru bon de saisir la Cour supérieure de la question au moyen d'une requête en jugement déclaratoire. Dans une décision rendue en novembre 2005, la juge Michèle Lacroix reconnaît que la capacité juridique de la Commission devant la Commission des relations du travail déborde les seules questions traitant de sa compétence et lui reconnaît également le droit d'intervenir sur les questions qui relèvent de l'interprétation de la Loi.

Saisie à nouveau de la question, la Commission des relations du travail détermine cette fois, dans une décision de juillet 2006, que la Commission constitue une partie à part entière devant la Commission des relations du travail en appel de ses décisions. La même position est adoptée par la Commission des relations du travail dans une autre décision, le 14 septembre 2006.

Bien que la jurisprudence plus récente soit en faveur de la reconnaissance de la capacité juridique de la Commission de l'équité salariale pour intervenir devant la Commission des relations du travail, les décisions antérieures laissent planer la perspective de débats répétés sur cette question et, de là, l'omniprésence de limites importantes quant à la participation de la Commission de l'équité salariale aux débats entrepris en regard de la Loi devant la Commission des relations du travail. Tant que la question ne sera pas définitivement réglée, cette situation risque de perpétuer un débat procédural au détriment de l'application de la Loi elle-même et compromet la protection que la Commission de l'équité salariale peut fournir aux personnes salariées dans l'application de la Loi.

PISTE DE RÉFLEXION PROPOSÉE

Il serait opportun de prévoir spécifiquement le droit de la Commission de l'équité salariale d'intervenir comme une partie à part entière devant la Commission des relations du travail dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la Loi.

Conclusion

À la lecture de ce rapport, cinq grands constats et deux principales voies d'avenir se dégagent de l'analyse de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* au Québec.

Cinq grands constats

Le premier constat est d'ordre statistique. En cinq ans d'application, la moitié des entreprises ont terminé leur exercice d'équité salariale. Par cela, les pratiques d'évaluation et de rémunération des catégories d'emplois visées ont été modifiées et, en conséquence, des écarts salariaux qui touchaient principalement les travailleuses ont été corrigés. Une entreprise sur trois a versé des ajustements salariaux moyens de 6,5 %.

En corollaire, l'autre moitié des entreprises n'ont pas amorcé ou terminé leur exercice d'équité salariale dix ans après l'adoption de la Loi. Bien des motifs pourraient être invoqués pour expliquer cette situation, mais ce qui en ressort principalement est que les transformations imposées par la Loi touchaient des idées préconçues très tenaces et assez profondes pour ne pouvoir être modifiées en un si court laps de temps.

Le deuxième constat est d'ordre systémique. Le défi posé par cette loi quasi constitutionnelle est à la mesure du respect d'un droit fondamental reconnu par tous les parlementaires de l'Assemblée nationale en 1996. Ainsi, ce second constat se rapporte précisément au caractère systémique de la discrimination salariale et aux efforts investis pour la cerner. L'application de la Loi se situe dans le registre des transformations sociétales et implique qu'il y ait des changements dans les cultures, dans les pratiques et dans les mentalités pour introduire des considérations antérieurement étrangères aux relations du travail, mais qui sont devenues des obligations légales visant à apprécier, mesurer et abolir un écart salarial discriminatoire. Pour comprendre et scruter les causes de la discrimination et pour agir sur elles, l'expertise de la Commission de l'équité salariale doit être à la fine pointe et ne peut prendre tout son effet que si elle est largement partagée par les employeurs, les organisations syndicales et les personnes salariées.

Le troisième constat est de l'ordre du choc des cultures. L'équité salariale appartient à la fois aux chartes des droits et libertés de la personne et aux lois du travail. Qu'il s'agisse du respect du droit fondamental à une rémunération équitable, des relations du travail traditionnelles, des pratiques en rémunération, des habitudes en gestion des ressources humaines ou des façons de faire du syndicalisme, la Loi sort des sentiers battus et impose une nouvelle dynamique autant dans les milieux syndiqués que non syndiqués. La culture du travail s'en trouve bousculée car la Loi pose d'emblée que la dynamique des relations du travail fait partie d'un système qui reproduit la discrimination en ne reconnaissant pas à sa juste valeur le travail des femmes. La Loi rend donc suspect tout ce qui a été fait avant elle et instaure des façons nouvelles de fonctionner, notamment quant à la comparaison des emplois, au calcul de la rémunération, en ajoutant une contrainte de plus au droit de gérance et à la libre négociation. Dans les milieux syndiqués, les cultures syndicale et patronale sont chamboulées. L'équité salariale ne doit pas constituer un enjeu de négociation, les mécanismes du Code du travail permettant un rapport de force ne s'appliquent pas et le règlement des litiges échoit à la Commission de l'équité salariale.

Le quatrième constat est de l'ordre du défi pour les entreprises de petite taille. Ce constat s'appuie à la fois sur la situation propre de ces entreprises pour lesquelles la flexibilité et la polyvalence des ressources humaines est essentielle et sur la possibilité d'introduire de nouvelles pratiques de gestion liées à la rémunération et à l'évaluation des emplois. Ces entreprises ne disposent souvent pas d'une structure ou d'une logique salariale formelle. Elles considèrent ne pas avoir les moyens ou ne ressentent pas le besoin d'une gestion plus structurée des ressources humaines. L'obligation de faire un exercice d'équité salariale force l'acquisition de nouvelles habitudes en gestion.

En contrepartie, lorsque cet exercice est réalisé, de nombreux employeurs déclarent avoir été surpris de l'utilité du processus et disent en tirer des avantages comme celui de mieux connaître les emplois et les compétences requises, d'ordonner la logique salariale, d'améliorer le climat de travail et d'installer un sentiment de justice tout autant que de satisfaction au travail dans l'entreprise.

Le cinquième constat est d'ordre économique. Il concerne les coûts raisonnables de l'exercice d'équité salariale tant en frais administratifs qu'en ajustements salariaux. Évidemment, plus l'entreprise compte de catégories d'emplois, plus les frais administratifs risquent d'augmenter. De même, plus le nombre de personnes salariées est important dans les catégories d'emplois discriminées, plus les coûts des ajustements salariaux sont élevés. Il est certain que la Loi ne peut pas s'appliquer à coûts nuls puisqu'elle reconnaît l'existence d'une discrimination salariale historique. Pour les travailleuses concernées, les augmentations salariales ont des effets directs sur leur autonomie économique, sur l'amélioration de leur niveau de vie et sur d'autres avantages dont l'impact à long terme est indéniable, comme les revenus à la retraite. Pour l'entreprise, une reconnaissance juste et équitable de la valeur du travail effectué aura certainement des effets positifs sur les coûts relatifs à l'absentéisme, au roulement de personnel et à la motivation au travail.

De ces cinq grands constats se dégagent deux principales voies d'avenir. La première est celle qui consiste à soutenir les entreprises visées par la Loi pour que toutes terminent leur exercice d'équité salariale au nom de la justice et de la saine concurrence et pour qu'elles assurent son maintien pour l'avenir des générations de femmes et d'hommes travaillant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. La deuxième est celle qui consiste à établir l'équité salariale comme un outil stratégique de gestion des ressources humaines tant pour assurer sa pérennité que pour permettre aux entreprises d'assumer pleinement leur part de responsabilité sociale.

Deux voies d'avenir

La première voie d'avenir concerne l'intensification du rôle de soutien de la Commission de l'équité salariale auprès des entreprises quant au respect de la Loi. L'équité salariale n'est pas seulement une question d'argent, c'est une question de reconnaissance des personnes et de leur dignité dans le travail. Puisqu'il est évident que l'engagement des employeurs est déterminant dans la réussite d'opérations comme celles qu'exige la *Loi sur l'équité salariale*, la Commission consolidera ses interventions auprès d'eux. La constitution de groupes de travail en partenariat pour mieux comprendre les nouvelles réalités en matière d'organisation du travail et de rémunération est aussi une nécessité. Il va de soi que le soutien aux entreprises ira de pair avec l'information et le soutien aux travailleuses en situations plus vulnérables.

S'il est de première importance de corriger des écarts salariaux discriminatoires par l'exercice initial, il est tout aussi important de maintenir l'équité salariale par la suite. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'introduire de nouveaux écarts dans une entreprise.

Ainsi, des changements peuvent faire en sorte que la Loi ne soit plus respectée. Il s'agit donc, pour mieux soutenir les entreprises sur le plan du maintien de l'équité salariale, de circonscrire l'ensemble des éléments se rattachant à cette étape essentielle et d'établir les dispositions qui permettront d'assurer la pérennité de l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises. À cette fin, il convient que la Commission mette en commun avec ses partenaires, les nouvelles réalités vécues en cette matière, qu'elle recherche, de concert avec eux, les façons de faire les plus efficaces pour assurer le maintien de l'équité salariale.

La deuxième voie d'avenir consiste à reconnaître l'équité salariale comme un outil stratégique de gestion des ressources humaines. Dans un contexte de concurrence où le service à la clientèle peut faire la différence et où le problème de rareté de main-d'œuvre va représenter des défis autant pour recruter que pour retenir le personnel, le fait de mieux connaître les tâches à accomplir, de valoriser les habiletés et les compétences, de payer le travail des femmes et des hommes à sa juste mesure, constituera une plus-value indiscutable. Les entreprises qui auront réalisé l'équité salariale avec la participation de leur personnel jouiront à cet égard d'un avantage comparatif important. La législation du Québec et l'expertise développée par la Commission de l'équité salariale sont reconnues tant au Canada qu'à l'échelle internationale. D'ailleurs, le Bureau international du travail considère la *Loi sur l'équité salariale* du Québec comme un modèle qui a un rayonnement à travers le monde, admettant ainsi que les entreprises d'ici ont une bonne longueur d'avance.

Le Québec peut tirer une grande fierté du dynamisme de son économie, de sa qualité de vie et de la vitalité de sa culture. Mais il doit poursuivre ses investissements pour augmenter la productivité et pour élever son niveau de vie. Dans le contexte des changements démographiques, dont l'impact sera majeur pour le Québec dans les prochaines années, et au regard de nouveaux enjeux pour attirer une main-d'œuvre compétente, il faut reconnaître l'effet indéniable de l'atteinte de l'équité salariale sur l'attractivité des entreprises auprès de la main-d'œuvre. C'est cette reconnaissance du droit à l'égalité de rémunération entre les travailleuses et les travailleurs que la société québécoise tout entière a souhaitée lors de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*. De ce fait, la Loi et ses acquis doivent maintenant s'inscrire dans la durée.

Annexe 1

CHRONOLOGIE DES ÉVÉNEMENTS ENTOURANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LA PÉRIODE 1996-2006⁵²

1996

- 21 novembre 1996 – Adoption de la Loi à l'unanimité.

1997

- Avril 1997 – Création de la Commission de l'équité salariale.
- 21 novembre 1997 – Entrée en vigueur de la Loi.
- Octobre 1997 – Ouverture du site Internet de la Commission.

1998

- 21 novembre 1998 – Date limite pour transmettre une demande d'approbation par la Commission des programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996.

1999

- Mai 1999 – Mise sur pied d'un service de conciliation visant à offrir aux parties la possibilité de régler efficacement et rapidement une plainte ou un différend.
- Été 1999 – Constitution du comité de consultation composé de représentantes et des représentants des associations d'employeurs, des groupes de femmes, des syndicats, de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

2000

- Avril 2000 – Publication d'un Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées.
- Octobre 2000 – Première tournée d'information et de formation dans les régions du Québec, principalement auprès des employeurs.

2001

- Janvier 2001 – Mise en place du Service d'assistance spécialisée de la Commission afin d'apporter un soutien aux différentes clientèles qui ont besoin d'information à caractère plus technique dans le cadre de l'exercice d'équité salariale.
- Juin 2001 – Deuxième tournée d'information et de formation dans les régions du Québec, principalement auprès des employeurs.

⁵² Soit depuis l'adoption de la Loi le 21 novembre 1996.



- Juin 2001 – Sondage sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises de toutes tailles.
- 20 juin 2001 – Entrée en vigueur de certaines dispositions législatives de la *Loi sur l'administration publique* faisant de certains organismes gouvernementaux des entreprises distinctes de l'entreprise gouvernementale aux fins de la *Loi sur l'équité salariale*.
- Novembre 2001 – Réalisation d'une importante campagne publicitaire marquant l'échéance du 21 novembre 2001.
- 21 novembre 2001 – Les entreprises qui étaient en activité au moment de l'adoption de la Loi devront avoir complété leur exercice d'équité salariale.

2002

- Juin 2002 – Forum sur l'équité salariale, sous le thème « Les difficultés éprouvées, les solutions préconisées ».
- Août 2002 – Sondages sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale auprès des entreprises de 10 à 49 personnes salariées et auprès des travailleuses.
- Octobre 2002 – Audiences de la Commission en vue de la préparation du rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi dans les entreprises comptant 10 à 49 personnes salariées.
- 21 novembre 2002 – Dépôt à l'Assemblée nationale du rapport « L'équité salariale, un poids une mesure » - rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi dans les entreprises comptant 10 à 49 personnes salariées.

2003

- 11 et 12 février 2003 – Consultation générale de la Commission parlementaire de l'économie et du travail sur le rapport du ministre du Travail déposé en novembre 2002.
- Octobre 2003 – Sondage sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises de 10 personnes salariées et plus.
- Octobre 2003 – Diffusion des orientations de la Commission sur le maintien de l'équité salariale.
- Novembre 2003 – Mise en place du programme de vérification de la conformité à la *Loi sur l'équité salariale*.
- 19 novembre 2003 – Journée de l'équité salariale, sous le thème « L'équité salariale d'ici, d'ailleurs, de demain ».

2004

- Janvier 2004 – Lancement d'un Progiciel et d'un Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées.
- 9 janvier 2004 – Jugement de la Cour supérieure du Québec déclarant inconstitutionnel le chapitre IX de la Loi. Les programmes d'équité salariale directement visés par les procédures judiciaires et la décision rendue par la Cour supérieure doivent être repris conformément au régime général de la Loi.
- Février 2004 – Tournée de formation dans les régions du Québec sur le Progiciel pour réaliser l'équité salariale.
- Octobre 2004 – Sondage sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises de 10 personnes salariées et plus.
- Novembre 2004 – Consultation menée par la Commission auprès des partenaires patronaux, syndicaux et du mouvement des femmes sur le Projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.
- 18 novembre 2004 – Journée de l'équité salariale, sous le thème «L'avenir de l'équité salariale, un défi de société».
- 24 novembre 2004 – Étude par la Commission parlementaire de l'économie et du travail du Projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.
- 14 décembre 2004 – Modifications apportées à l'article 11 de la Loi concernant l'établissement de programmes distincts pour permettre à un employeur et à plusieurs associations accréditées de conclure une entente en vue d'établir un programme d'équité salariale distinct.

2005

- Février 2005 – Partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) qui a entrepris une tournée d'information des travailleuses sur les différentes lois du travail, dont la *Loi sur l'équité salariale*.
- 5 mai 2005 – Entrée en vigueur du Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.
- 21 novembre 2005 – Pour les entreprises qui étaient en activité au moment de l'adoption de la Loi, l'employeur devait avoir terminé le versement des ajustements salariaux.
- 22 novembre 2005 – Journée de l'équité salariale sous le thème « Rapport de 2006 : le prochain rendez-vous majeur en équité salariale au Québec ».

2006

- 25 mai 2006 – Modifications législatives apportées à l'article 11 de la Loi afin de remplacer l'entreprise gouvernementale unique par deux entreprises distinctes : une pour la fonction publique et une pour le secteur parapublic.
 - Mai 2006 – Sondage sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale auprès des travailleuses.
 - Juin 2006 – Sondage sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale auprès des entreprises privées.
 - 19 au 22 septembre 2006 – Audiences de la Commission en vue de la préparation du rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi.
 - Novembre 2006 – Dépôt à l'Assemblée nationale du rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi.
-

Bibliographie

AGOCS, Carol. *La participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre et au maintien de l'équité salariale*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au Gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2003, 77 p.

AKYEAMPONG, Ernest B. « Augmentation du taux de syndicalisation chez les femmes », *L'Emploi et le revenu en perspective*, hiver 1998, Ottawa, Statistique Canada, p. 33-47.
http://ivt.crepug.qc.ca/rcpa2001/francais/1998/pear1998010004s4a05_f.pdf#search=%22%C2%AB%20Augmentation%20du%20taux%20de%20syndicalisation%20chez%20les%20femmes%20%C2%BB%2C%20%22

AKYEAMPONG, Ernest B. « Le point sur la syndicalisation », *L'Emploi et le revenu en perspective*, automne 1999, Ottawa, Statistique Canada, p. 51-71.
http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/1999/pear1999011003s3a06_f.pdf#search=%22%22le%20point%20sur%20la%20syndicalisation%22%22

AKYEAMPONG, Ernest B. « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'Emploi et le revenu en perspective*, avril 2002, Ottawa, Statistique Canada, p. 5-10.
http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/2002/2002-08-01_f.pdf#search=%22%C2%AB%20La%20syndicalisation%20et%20les%20avantages%20sociaux.%20%C2%BB%2C%20%22

ASSELIN, Suzanne. « Professions : convergences entre les sexes? », *Données sociodémographiques en bref*, Vol. 7, N° 3, juin 2003, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 6-8.
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf/bref_jun03.pdf

BARREAU DU QUÉBEC. *Observations et commentaires sur le document de consultation découlant des travaux préparatoires au Rapport de mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006*, Montréal, septembre 2006, 6 p.

BCT Consultation. *Mémoire réalisé par BCT Consultation présenté à la Commission de l'équité salariale dans le cadre des consultations publiques sur la Loi sur l'équité salariale*, Montréal, 2003, 27 p.
http://www.bctconsultation.com/mem_bctcsf.pdf

BEAUDOIN, Lise I. « Équité salariale – Plusieurs questions subsistent », *Journal du Barreau*, Vol. 33, N° 19, 15 novembre 2001, Montréal, le Barreau du Québec, 4 p.
<http://www.barreau.qc.ca/journal/frameset.asp?article=/journal/vol33/no19/equite.html>

BEAUDOIN, Lise I. « Invalidité du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale – À la recherche de l'égalité perdue », *Journal du Barreau*, Vol. 36, N° 3, 15 février 2004, Montréal, le Barreau du Québec, 5 p.
<http://www.barreau.qc.ca/journal/frameset.asp?article=/journal/vol36/no3/une.html>

BEEAMAN, Jennifer. *L'équité salariale au Québec : Un droit inconnu chez les travailleuses non syndiquées*, Rapport de recherche, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 2005, 81 p.

http://www.femmesautravail.gc.ca/?q=filestore2/download/364/Étude_ESal_CIAFT.pdf

BELLEMARE, François et Nathalie MONGEAU. *Rémunération des salariés, État et évolution comparés*, Montréal, Institut de la statistique du Québec, 2004, 289 p.

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/remuneration2004_pdf.htm

BIENVENU, Claudyne. *L'équité salariale pour les travailleuses québécoises non syndiquées, Examen du régime proactif québécois, Systèmes comparés : Ontario-Québec*, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 2001, 149 p.

BOIVIN, Louise. *La mise en œuvre de l'équité salariale dans les petites et moyennes entreprises*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au Gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2002, 60 p.

BOUCHER, Guylaine. « Loi sur l'équité salariale. Il est minuit moins cinq... », *Journal du Barreau*, Vol. 33, N° 19, 15 novembre 2001, Montréal, le Barreau du Québec, 3 p.

CANADA, GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE. *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental, Rapport final produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au Gouvernement du Canada*, Ottawa, 2004, 634 p.

http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/docs/PETF_final_report.pdf

CARPENTIER, Daniel et Marie-Thérèse, CHICHA-PONTBRIAND. *Une loi proactive sur l'équité salariale au Québec – Rapport de consultation de la Commission des droits de la personne et recommandations*, 1992.

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES. *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 présentée à la Commission de l'économie et du travail*, Montréal, 2003, 15 p.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC. *Mémoire de la Centrale des syndicats du Québec présenté à la Commission de l'économie et du travail sur 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*, 2003, 12 p.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, *Un nouveau pas à franchir pour l'avenir*, Mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale dans le cadre des travaux préparatoires au Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006, septembre 2006, 29 p.

Charte des droits et libertés de la personne. L.R.Q., c.C-12.

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.html

BIBLIOGRAPHIE

CHAYKOWSKY, Richard P. *Mise en œuvre de l'équité salariale dans le contexte des nouveaux milieux de travail et des nouvelles relations de travail*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au Gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2002, 66 p.

CHICHA, Marie-Thérèse. *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, [DÉCLARATION], Rapport de recherche réalisé dans le cadre du Rapport global de l'égalité au travail de 2007, Bureau International du Travail, Genève, 2006, 84 p.

CHICHA, Marie-Thérèse. « L'adoption et la mise en œuvre de la Loi québécoise sur l'équité salariale : l'existence d'un double standard », *Lien social et politiques – RIAC*, 47, printemps 2002, p. 85-95.

CHICHA, Marie-Thérèse. *L'équité salariale. Mise en œuvre et enjeux*, 2^e édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2000, 420 p.

CHICHA, Marie-Thérèse. « Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec : l'ambivalence du rôle de l'État québécois », *Recherches féministes*, Vol. 14, N° 1, 2001, p. 63-82.

CLOUTIER, Julie. *Les programmes d'équité salariale au Québec : de la justice sociale à la justice organisationnelle*, Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en administration à l'Université du Québec à Montréal, 2003, 364 p.

CLOUTIER, Julie. *Les programmes d'équité salariale au Québec : un défi à relever pour les entreprises québécoises*, Université du Québec à Montréal, 2004, 14 p.
<http://luxor.acadiou.ca/library/ASAC/v25/articles/Cloutier.pdf>

COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE et FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU NOUVEAU-BRUNSWICK, *L'équité salariale : une partie de la solution au problème de l'écart salarial*, Recommandations indépendantes sur l'atteinte de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick, Frédéricton, 2004, 16 p.
<http://www.equite-equity.com/fichiers/RecommandationsIndependantes.pdf>

Code de procédure pénale, L.R.Q., c. C-25.
http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_25_1/C25_1.html

COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE. *Les femmes et le marché de l'emploi, La situation économique et professionnelle des Québécoises*, Montréal, 2005, 62 p.
http://www.femmesautravail.qc.ca/?q=filestore2/download/363/Étude%20CAF_mars%2005.pdf

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Commentaires de la Confédération des syndicats nationaux présentés dans le cadre de la consultation de la Commission de l'équité salariale sur le document Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006*, septembre 2006, 37 p.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Commentaires sur le rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes présentés à la Commission de l'économie et du travail*, Montréal, 2003, 19 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL ET FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC. *L'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées au Québec dans les petites entreprises: recommandations*, mémoire conjoint présenté à la Commission de l'équité salariale dans le cadre de la consultation publique sur l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, Montréal, 2002, 31 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC, AU BAS DE L'ÉCHELLE.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. *Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le rapport du ministre du Travail : L'équité salariale : un poids une mesure*, Montréal, 2003, 4 p.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. *Dossier spécial sur les prévisions salariales 2003*. Montréal, 2003. 6 p.

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL. *Mémoire du Conseil québécois du commerce de détail sur 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 »*, présenté à la Commission de l'économie et du travail, Montréal, 2003, 17 p.

COOKE-REYNOLDS, Melissa et Nancy ZUKEWICH. « La féminisation du marché du travail », *Tendances sociales canadiennes*, N° 11, printemps 2004, Ottawa, Statistique Canada, p. 27-33.

CORNET, Annie, DIEU, Anne-Marie et Christine DELHAYE. *Projet EVA – Équité salariale, aperçu de la littérature*, novembre 2005, Liège, École de gestion de l'Université de Liège, 2005, 22 p.

DÉOM, Esther et Jacques MERCIER. « L'équité salariale et la comparaison des emplois », *Relations industrielles*, Vol. 47, N° 1, 1992, p. 3-24.

<http://www.erudit.org/revue/ri/1992/v47/n1/050740ar.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

DÉOM, Esther et Jacques MERCIER. « L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent », *Recherches féministes*, Vol. 14, N° 1, 2001, p. 49-61.

DÉOM, Esther et Hélène LEE-GOSSELIN. *L'équité salariale : il faut agir*, Québec, Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes et Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1997, 16 p.

DESFOSSÉS, Corinne. « Croissance de l'emploi et de la rémunération par secteur d'activité et par taille d'entreprise en 2004 », *Flash-info travail et rémunération*, Vol. 6, N° 4, septembre 2005, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 1-5.
<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2005/TRsept05.pdf>

DIGIACOMO, Gordon, CARR, Paul et Margaret DUNLOP. *Six études de cas concernant la mise en œuvre de l'équité salariale*, Sommaire des Rapports de recherche produits dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2003, 8 p.
http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/docs/esum_digiacomo.pdf#search=%22%22Six%20%C3%A9tudes%20de%20cas%20concernant%20la%20mise%20en%20%C5%93uvre%20de%20l'E2%80%99%C3%A9quit%C3%A9%20salariale%22%22

DION, Gérard. *Dictionnaire canadien des relations de travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1996, 993 p.

DROLET, Johanne et Pierre GRENIER. « L'équité salariale « à rabais » viole le droit à l'égalité garanti par la Charte canadienne des droits et libertés », Dans *Développements récents en droit du travail* 2004, Montréal, Barreau du Québec, Éditions Yvon Blais, 2004, p. 251-280.

DROLET, Marie. « Écart salarial entre hommes et femmes. » *L'Emploi et le revenu en perspective*, Vol. 2, N° 12, décembre 2001, Ottawa, Statistique Canada, p. 5-14.
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/0120175-001-XIF.pdf>

DROLET, Marie. *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*, La série sur le milieu de travail en évolution, Ottawa, Statistique Canada, 2002, 72 p.
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-584-MIF/71-584-MIF2002004.pdf>

DROLET, Normand. « L'équité salariale tôt ou tard ce sera votre tour », *Effectif*, Vol. 1, N° 1, février-mars 1998, p. 34-36.
http://www.courtech.ca/articles_detail.asp?ID=6E774925-88ED-4EDC-8B7B-2E97EDE432F1

DUFRESNE, Éric. « Avant de vous engager dans le processus d'équité salariale, gare à la terminologie », *Journal du Barreau*, Vol. 30, N° 18, novembre 1998, Montréal, le Barreau du Québec, 5 p.
<http://www.barreau.qc.ca/journal/vol30/no18/>

ÉCHO SONDAGE INC. *Enquête sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale, Situation des travailleuses*, Rapport, Montréal, Écho sondage inc., 2006, 37 p.

ÉDUCONSEIL INC. *L'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises, Résultats d'une enquête*, Montréal, 2005a, 73 p.

ÉDUCONSEIL INC. *L'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises, Résultats d'une enquête menée auprès de personnes salariées non syndiquées et de porte-parole de syndicats locaux*, Montréal, 2006, 57 p.

ÉDUCONSEIL INC. *La Loi sur l'équité salariale et le Journal des débats de l'Assemblée nationale, Résultats d'une analyse documentaire*, Montréal, 2005b, 38 p.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. *La prospérité ligotée par une réglementation excessive*, Willowdale, Ontario, 2005, 42 p.
<http://www.fcei.ca/researchf/reports/dossier.pdf>

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. *Quand la fin ne justifie pas toujours les moyens!*, Mémoire de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante présenté dans le cadre de la consultation générale à l'égard du 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, Montréal, 2003, 17 p.
<http://www.cfib.ca/quebec/pdf/1121.pdf#search=%22%22Quand%20la%20fin%20ne%20justifie%20pas%20toujours%20les%20moyens%22%22>

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. *300 jours plus tard : les PME et l'équité salariale*, Mémoire de la Fédération présenté dans le cadre des consultations publiques tenues par la Commission de l'équité salariale, 2002, 8 p.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. *Les voies de développement pour la Loi sur l'équité salariale : Un changement de cap s'impose*, Mémoire de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante présenté dans le cadre des consultations publiques tenues par la Commission de l'équité salariale, septembre 2006, 11 p.

FÉDÉRATION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DU QUÉBEC et CONCERTATION INTER-RÉGIONALE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DU QUÉBEC. *Document préliminaire présenté conjointement à la Commission du travail et de l'économie par la Fédération des centres de la petite enfance du Québec et Concertation inter-régionale des centres de la petite enfance du Québec relativement au 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*, Montréal, 2003, 9 p.

FÉDÉRATION DES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC. *Commentaires de la Fédération des chambres de commerce du Québec sur 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*, Montréal, 2003, 17 p.
<http://www.fccq.ca/Documents/1/142-Equitesalariale2003.pdf>

FÉDÉRATION DES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC. *Mémoire de la Fédération des chambres de commerce du Québec*, septembre 2006, 28 p.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec présenté à la Commission de l'équité salariale sur le document de consultation sur les travaux préparatoires au Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006*, septembre 2006, 19 p.

BIBLIOGRAPHIE

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. *Mémoire 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 présenté par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec à la Commission de l'économie et du travail*, Montréal, 2003, 17 p.

<http://femmes.ftq.qc.ca/modules/documents/index.php?id=2&langue=fr>

FINDLAY, Mary Suzanne et Rosemary WARSKETT. *L'équité salariale pour les travailleurs et travailleuses non syndiqués dans les secteurs de compétence fédérale : comment la réaliser*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2003, 48 p.

FORREST, Anne. *Après le rajustement au titre de la parité salariale : La négociation collective peut-elle maintenir la parité salariale pour un travail de valeur égale?*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au Gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2003, 54 p.

GAUTHIER, Hervé et Yves NOBERT. « Données sociales : quelques comparaisons entre le Québec, l'Ontario et l'ensemble du Canada », *Données sociodémographiques en bref*, Vol. 9, N° 3, juin 2005, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 4-5.

<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf/BrefJuin05.pdf>

GAUTHIER, Jacques. *Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité, le passé, le présent et le futur*, *Bulletin*, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, 1984, 95 p.

GUNDERSON, Morley. *Comparable worth and gender discrimination : an international perspective*, Genève, Bureau international du travail, 1994, 128 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*, Vol. 1, N° 2, Québec, 2005, 309 p.

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/annuaire_travail_pdf.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, Deuxième édition révisée et mise à jour, Vol. 1, N° 1, Québec, 2005, 123 p.

<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2005/2eAnnuaire1no1.pdf>

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Commentaires de l'Institut de la statistique du Québec sur le document de consultation de la Commission de l'équité salariale*, août 2006, 9 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Données sociales du Québec 2005*, Québec, 2005, 226 p.

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/donn_sociales05_pdf.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Le Québec, chiffres en main*, édition 2005, Québec, 2005, 52 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2005*, Québec, 2005, 289 p.

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/remuneration2005_pdf.htm

JOLICOEUR ET ASSOCIÉS. *Enquête sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises au Québec*, Rapport de recherche préparé pour la Commission de l'équité salariale, Montréal, 2006, 67 p.

KERVIN, John. *L'équité salariale dans les petites entreprises*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2002, 35 p.

LABROSSE, Alexis. *La présence syndicale au Québec en 2004*, Québec, ministère du Travail, 2005, 15 p.
http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/pres_synd2004.pdf

LAWRENCE, Gail E. *Modèles et meilleures pratiques en matière de maintien de l'équité salariale*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2003, 64 p.

LÉGER MARKETING. *État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 personnes salariées et plus*, octobre 2004, 28 p.

LEGRIS, Richard. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*, Édition 2005, Montréal, Emploi-Québec, 2005, 40 p.

Loi sur l'équité salariale. L.R.Q., c. E-12.001. Québec, Les Publications du Québec, 2006, 29 p.
http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/E_12_001/E12_001.html

MARSHALL, Katherine. « Convergence des rôles des sexes », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, juillet 2006, p. 5-19.

MESSIN, Marine. « L'équité salariale. À moins de cinq mois de la date butoir, où en êtes-vous? », *Effectif*, juin-juillet-août 2001, p. 54-56.

MEURS, Dominique et Sophie PONTHEUX. « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et statistique*, N° 337-338, 2000 – 7/8, p. 135-158.
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES337G.pdf#search=%22%C2%AB%20Une%20mesure%20de%20la%20discrimination%20dans%20%E2%80%99%C3%A9cart%20de%20salaire%20entre%20hommes%20et%20femmes%20%C2%BB.%22

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. *Taux de survie des entreprises au Québec et taux de passage*, Québec, Développement économique, Innovation et Exportation, 2001, 25 p.
http://www.mdeie.gouv.qc.ca/mdercontent/000021780000/upload/publications/pdf/Entreprises/taux_survie/TAUXDESURVIE.PDF

MOUVEMENT DESJARDINS. *Commentaires du mouvement Desjardins présentés à la Commission sur l'équité salariale sur le « Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale »*, (document de consultation de juin 2006), Lévis, juin 2006, 13 p.

BIBLIOGRAPHIE

NOUVEAU-BRUNSWICK (GOUVERNEMENT). *Faire face à l'impératif économique. Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick 2005-2010*, Frédéricton, 2005, 21 p.

<http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/WageGap-f.pdf>

POULIQUEN, Éric et Pierre PETITCLERC. « Égalité de rémunération hommes-femmes, Une approche comparée entre la France et le Québec », *Journal du Barreau*, Vol. 32, N° 11, juin 2000, Montréal, le Barreau du Québec, 8 p.

<http://www.barreau.qc.ca/journal/vol32/no11/>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), ASSEMBLÉE NATIONALE, COMMISSION PERMANENTE DES AFFAIRES SOCIALES. « Consultation générale sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives », *Journal des débats de l'Assemblée nationale*, travaux parlementaires de la 35e législature, 1^{ère} session, cahiers 35 à 39, Québec, février 1996, 268 p.

<http://www.assnat.qc.ca/archives->

[35leg1se/fra/Publications/debats/journal/cas/960213.htm](http://www.assnat.qc.ca/archives-35leg1se/fra/Publications/debats/journal/cas/960213.htm)

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), ASSEMBLÉE NATIONALE, COMMISSION PERMANENTE DES AFFAIRES SOCIALES. « Consultations particulières sur le projet de loi no 35 », *Journal des débats de l'Assemblée nationale*, Travaux parlementaires de la 35e législature, 2^e session, cahiers 32, 33 et 34. Québec, août 1996, 198 p.

<http://www.assnat.qc.ca/archives->

[35leg2se/fra/Publications/debats/journal/cas/960820.htm](http://www.assnat.qc.ca/archives-35leg2se/fra/Publications/debats/journal/cas/960820.htm)

<http://www.assnat.qc.ca/archives->

[35leg2se/fra/Publications/debats/journal/cas/960821.htm](http://www.assnat.qc.ca/archives-35leg2se/fra/Publications/debats/journal/cas/960821.htm)

<http://www.assnat.qc.ca/archives->

[35leg2se/fra/Publications/debats/journal/cas/960822.htm](http://www.assnat.qc.ca/archives-35leg2se/fra/Publications/debats/journal/cas/960822.htm)

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), ASSEMBLÉE NATIONALE, COMMISSION PERMANENTE DES AFFAIRES SOCIALES. « Étude détaillée du projet de loi no 35 », *Journal des débats de l'Assemblée nationale*, Travaux parlementaires de la 35e législature, 2^e session, cahiers 45, 46 et 47, Québec, novembre 1996, 98 p.

<http://www.assnat.qc.ca/archives->

[35leg2se/fra/Publications/debats/JOURNAL/CH/961119.htm#961119004](http://www.assnat.qc.ca/archives-35leg2se/fra/Publications/debats/JOURNAL/CH/961119.htm#961119004)

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMITÉ D'ÉLABORATION DU PROJET DE LOI. « Une loi proactive sur l'équité salariale », Document d'orientation soumis à Madame Jeanne L. Blackburn, ministre responsable de la Condition féminine par le Comité d'élaboration du projet de loi, Québec, 1995, 70 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMITÉ D'EXPERTS CHARGÉS DE SE PENCHER SUR LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE DES PERSONNES VIVANT UNE SITUATION DE TRAVAIL NON TRADITIONNELLE. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, Rapport final*. Québec, ministère du Travail, 2003, 568 p.

http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/Introduction.pdf#search=%22es%20besoins%20de%20protection%20sociale%20%22

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMITÉ DE CONSULTATION EN REGARD À LA LOI PROACTIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Une loi proactive sur l'équité salariale, Rapport final* soumis à madame Jeanne L. Blackburn, Ministre responsable de la condition féminine, Québec, Secrétariat à la condition féminine, 1995, 109 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *L'équité salariale un poids une mesure, 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 salariée*, Québec, 2002, 54 p.
<http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/rappmini.pdf>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *La Journée de l'équité salariale, L'avenir de l'équité salariale : un défi de société*, Les textes de présentation des conférences et des ateliers, Québec, 2004,
http://www.ces.gouv.qc.ca/fr/commission/activ_2004.asp

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *La Journée de l'équité, D'ici, d'ailleurs et de demain*, Les textes de présentation des conférences et des ateliers, Québec, 2003.
http://www.ces.gouv.qc.ca/fr/commission/activ_03.asp

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Le plan stratégique 2001-2004*, Québec, 2001, 15 p.
<http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/planstra.pdf>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Le plan stratégique 2005-2008*, Québec, 2005, 16 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport annuel 1997*, Québec, Les Publications du Québec, 1998, 20 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport annuel 1998*, Québec, Les Publications du Québec, 1999, 21 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport annuel 1999*, Québec, Les Publications du Québec, 2000, 27 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport annuel 2000*, Québec, Les Publications du Québec, 2001, 34 p.
<http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/ra2000.pdf>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport annuel de gestion 2001-2002*, Québec, Les Publications du Québec, 2002, 43 p.
<http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/ra2001.pdf>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport annuel de gestion 2002-2003*, Québec, Les Publications du Québec, 2003, 47 p.
<http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/ra200203.pdf>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport annuel de gestion 2003-2004*, Québec, Les Publications du Québec, 2004, 52 p.
<http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/ra200304.pdf>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport annuel de gestion 2004-2005*, Québec, Les Publications du Québec, 2005, 40 p.
<http://www.ces.gouv.qc.ca/publications/commission/rap4-05.pdf>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Après 25 ans la Charte québécoise des droits et libertés, Vol. 1, Bilan et recommandations*, Québec, 2003, 135 p.
http://www.cdpcj.qc.ca/fr/publications/docs/bilan_charte.pdf

BIBLIOGRAPHIE

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Le double défi de l'emploi et de la natalité, Réflexions sur certains enjeux dans le programme gouvernemental « Briller parmi les meilleurs »*, Québec, 2005, 49 p.

http://www.csf.gouv.qc.ca/telechargement_publication/index.php?id=229

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Instrument pour l'égalité : la situation dans certains pays européens*, Québec, 2003, 45 p.

http://www.csf.gouv.qc.ca/telechargement_publication/index.php?id=209

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, 2004, 174 p.

<http://www.csf.gouv.qc.ca/telechargement/publications/AvisNouveauContratSocialEgalite.pdf>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), GROUPE CONSEIL SUR L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE. *Simplifier les formalités administratives, Rapport du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire au Premier ministre du Québec*, Québec, 2000, 53 p.

<http://www.mce.gouv.qc.ca/allegement/documents/rapport-2000.pdf#search=%22Simplifier%20les%20formalit%C3%A9s%20administratives.%20%22>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *L'avenir des Québécoises, Les suites des consultations de mars 2003*, Québec, 2004, 161 p.

http://www.scf.gouv.qc.ca/pdf_fr/Suite%20des%20consultations%20de%20mars%202003.pdf

READ, Jean M. *Examen de la Loi sur l'équité salariale*, Toronto, gouvernement de l'Ontario, 1996, 85 p.

Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre, c. N-1.1, r. 6, art. 29(3).

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/N_1_1/N1_1R6.HTM

SABOURIN, Diane et Jeannine DAVID-McNEIL. « La Loi sur l'équité salariale : analyse critique et enjeux », Dans *Développements récents en droit du travail* 1998, Montréal, Barreau du Québec, Éditions Yvon Blais, 1998, p. 139-187.

SABOURIN, Diane. « Quelques enjeux en équité salariale », *Effectif*, janvier-février-mars 1999, p. 32-35

ST-ONGE, Sylvie et Roland THÉRIAULT. *Gestion de la rémunération, théorie et pratique*, 2^e édition, Montréal, Gaétan Morin Éditeur, 2006, 708 p.

Sondage CROP – La Presse – Le Soleil, 8 mars 2005.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)– Compendium 2001*, Ottawa, 2004, 47 p.

<http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/Collection/Statcan/71-585-X/71-585-XIF2001001.pdf>

STATISTIQUE CANADA. *Femmes au Canada, cinquième édition, Rapport statistique fondé sur le sexe*, Ottawa, 2005a, 323 p.

<http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-503-XIF/0010589-503-XIF.pdf>

STATISTIQUE CANADA. *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail*, Ottawa, Statistique Canada, 2002, 23 p.
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/89F0133XIF/89F0133XIF01001.pdf>

STATISTIQUE CANADA. « Supplément : la syndicalisation », *L'Emploi et le revenu en perspective*, août 2005b, 44 p.
http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/comm/2005_02_f.pdf#search=%22Suppl%C3%A9ment%20%3A%20la%20syndicalisation%22

Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur généra), [2004] R.J.Q. 524 (C.S.)
<http://www.canlii.org/qc/jug/qccs/2004/2004qccs10039.html>

TENNANT, Ariane. *Parité salariale en Europe : étude comparative des approches en vigueur dans l'Union européenne et dans certains États*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2002, 69 p.

THÉRIAULT, Roland. *Guide Mercer sur la gestion de la rémunération, théorie et pratique*, Montréal, Gaétan Morin Éditeur, 1991, 579 p.

TOURANGEAU, Stéphanie. *Les discours sur l'équité salariale au Québec : enjeux politique et théorique*, Thèse soumise à la Faculté des études supérieures et postdoctorales dans le cadre des exigences du programme de maîtrise en sociologie à l'Université d'Ottawa, 2005, 218 p.

TURENNE, Martine. « Un gars, une fille.... deux avenir », *L'Actualité*, Vol. 29, N° 7, mai 2004, p. 39-45.
<http://www.philo5.com/Textes-references/040407%20Turenne%20-%20Un%20gars%20une%20fille%20deux%20avenir.htm>

VECERINA, Claude. *Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2005, 67 p.
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2005/Etude_equite.pdf



