



Fédération **des femmes** du Québec

**LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE :
UN BILAN ONZE ANNÉES PLUS TARD**

**Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail
sur le rapport du ministre du Travail de 2006
« La Loi sur l'équité salariale : Un acquis à maintenir »**

par
LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC

**Montréal
Janvier 2008**

La Fédération des femmes du Québec

La Fédération des femmes du Québec est une organisation féministe autonome qui travaille, solidairement et en alliance avec d'autres groupes, à la transformation des rapports sociaux de sexe dans toutes les activités humaines, en vue de favoriser le développement de la pleine autonomie des femmes et la reconnaissance véritable de l'ensemble de leurs contributions à la société.

Ainsi, ses principaux objectifs sont de promouvoir et de défendre les intérêts et droits des femmes et de lutter contre toutes les formes de violence, de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion à l'égard des femmes. Elle vise l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de la société et travaille à la mise en œuvre des conditions qui facilitent l'atteinte de cet objectif dans une perspective plurielle, c'est-à-dire, permettant d'intégrer les femmes dans toute leur diversité d'expériences, d'appartenances ou de provenances.

La FFQ est un carrefour qui se veut représentatif du pluralisme de la société québécoise et de la diversité du mouvement des femmes, particulièrement, des femmes en situation de pauvreté ou qui sont exposées à vivre des discriminations en fonction, notamment, de leur couleur, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, de leur âge, de leur religion ou de leur mode de vie.

Au sein du mouvement des femmes, elle assume un leadership collectif en vue de réagir aux enjeux de société auxquels les femmes sont confrontées. Active dans la Coalition en faveur de l'équité salariale dès les années 1980, la FFQ a joué un rôle primordial pour promouvoir l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* lors de la Marche du Pain et des roses de 1995.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
I. L'ÉQUITÉ SALARIALE : UN GROS PAS EN AVANT POUR LES QUÉBÉCOISES.....	1
1.1 Une loi proactive qui reconnaît le caractère systémique de la discrimination salariale à l'égard des emplois à prédominance féminine	1
1.2 Les statistiques démontrent une réduction significative des écarts salariaux	2
1.3 La réduction des écarts salariaux a été plus importante au Québec qu'ailleurs au Canada entre 1998 et 2005	8
1.4 Les données de la Commission indiquent des résultats modestes	9
1.5 En somme.....	9
II. AMÉLIORER LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	10
2.1 Renforcer et mieux préciser le rôle de la Commission sur l'équité salariale	10
2.2 Accorder priorité aux mesures visant à soutenir les travailleuses non-syndiquées dans l'exercice de leurs droits	11
<i>Une loi problématique pour les non-syndiquées.....</i>	<i>11</i>
<i>Un service juridique indépendant pour les travailleuses non-syndiquées</i>	<i>12</i>
<i>Améliorer les droits à l'information et à la participation</i>	<i>12</i>
<i>Davantage d'interventions pour assurer le respect des droits des non-syndiquées.....</i>	<i>13</i>
<i>Les entreprises et organismes qui reçoivent des subventions ou des contrats gouvernementaux</i>	<i>14</i>
2.3 D'autres éléments à prévoir dans une Loi refondue	14
<i>Des entreprises qui franchissent le seuil de 10 personnes à l'emploi</i>	<i>14</i>
<i>Le maintien de l'équité salariale</i>	<i>15</i>
<i>Des programmes distincts peuvent compromettre l'atteinte de l'équité salariale</i>	<i>16</i>
<i>Une meilleure reddition de comptes</i>	<i>16</i>
CONCLUSION	17
LISTE DES RECOMMANDATIONS DE LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC	18
BIBLIOGRAPHIE.....	21

INTRODUCTION

En novembre 1996, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après LÉS) devenant ainsi le deuxième gouvernement canadien (après l'Ontario) à mettre en place une loi proactive qui couvre autant le secteur privé que le secteur public. Dix ans plus tard, le ministre du Travail a déposé son bilan sur la mise en oeuvre de cette loi, rapport intitulé *la Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*.

Nous sommes heureuses de cette opportunité de faire part à la Commission de l'économie et du travail de nos commentaires sur le rapport du ministre ainsi que de notre évaluation des onze premières années de l'application de la LÉS. Globalement, nous considérons que la mise en place d'une loi proactive sur l'équité salariale représente un gros pas en avant pour les Québécoises et il y a des indications claires d'une réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Toutefois, il y a encore du chemin à parcourir avant que les femmes atteignent l'égalité sur le marché du travail et nous profitons aussi de cette occasion pour exprimer nos préoccupations quant à l'avenir de la loi.

Dans la première section, nous présentons un bilan sommaire de ce que nous considérons les principaux gains de la *Loi sur l'équité salariale* au cours de la dernière décennie ainsi que quelques chiffres sur les réductions des écarts salariaux femmes-hommes qui se sont manifestées.

Dans la deuxième section, nous ferons part de nos préoccupations et de nos recommandations pour l'avenir, notamment en ce qui concerne l'accès à l'égalité des travailleuses non-syndiquées et des femmes doublement discriminées en raison de leur immigration récente ou leur appartenance à une minorité visible.

I. L'ÉQUITÉ SALARIALE : UN GROS PAS EN AVANT POUR LES QUÉBÉCOISES

1.1 Une loi proactive qui reconnaît le caractère systémique de la discrimination salariale à l'égard des emplois à prédominance féminine

L'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* représente un gain appréciable pour les droits des femmes au travail, parce qu'elle part de l'hypothèse que la discrimination salariale à l'égard des emplois féminins est systémique plutôt qu'un phénomène exceptionnel. Le Québec a été innovateur en 1975 lorsqu'elle a adopté la *Charte des droits et libertés de la personne* qui exigeait « un traitement ou un salaire égal » pour « un travail équivalent au même endroit ». Toutefois, en pratique, cette loi s'est avérée peu efficace parce que son application reposait sur la capacité d'une femme individuelle ou d'un groupe de femmes de déposer une plainte et de démontrer l'existence de la discrimination salariale (Chicha, 2000, Ch. 2). Même face à l'État-employeur, plusieurs plaintes ont perduré pendant 15 ou 20 ans devant les tribunaux, ce qui est encore le cas dans la compétence fédérale.¹

¹ Environ 10% de la main-d'œuvre travaille dans des entreprises régies par les lois fédérales en matière de travail (banques, communications, transport interprovincial, sociétés d'État fédéral principalement). La discrimination salariale est interdite par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais il n'y a pas de loi proactive obligeant les employeurs à faire un exercice d'équité salariale dans ces cas. Des plaintes contre Bell Canada, le gouvernement fédéral, Postes Canada ou Air Canada sont des exemples de cas qui ont pris plus de 15 ans à se résoudre ou qui ne sont pas encore résolus.

Avec une loi proactive comme la LÉS, le fardeau de la preuve est inversé. Désormais il revient à chaque entreprise ayant au moins 10 personnes à son emploi de revoir sa structure salariale au moyen d'un plan d'équité salariale exempt de biais discriminatoires. En forçant les employeurs à reconsidérer la valeur octroyée aux catégories d'emplois féminines selon des critères objectifs et transparents, la LÉS amène un changement important de mentalité. Surtout dans les grandes entreprises syndiquées, la *Loi sur l'équité salariale* a permis d'imposer une certaine cohérence dans les structures salariales et d'y éliminer les biais discriminatoires.

Le Règlement sur *L'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*, prévu dans la loi dès 1996, mais mis en vigueur seulement en mai 2005, est une autre caractéristique innovatrice de l'approche québécoise. Il permet à des milliers de femmes travaillant dans des entreprises qui n'engagent que peu ou pas d'hommes d'accéder, elles aussi, à l'équité salariale.

L'application de la LÉS a été confiée à une Commission de l'équité salariale qui jouit de larges pouvoirs de promotion, d'enquête, de vérification et d'intervention en tout ce qui concerne l'application et l'interprétation de la Loi. Au cours des années, la Commission a développé une expertise importante en produisant des outils pour faciliter le travail des entreprises et pour aider les femmes à connaître leurs droits. En particulier, nous tenons, à féliciter la Commission pour le caractère innovateur du programme de vérification qu'elle a développé, programme qui donne espoir aux travailleuses qui ont peu de prise sur le processus de pouvoir se prévaloir de leurs droits.

1.2 Les statistiques démontrent une réduction significative des écarts salariaux

Le tableau 1 ci-dessous montre la rémunération horaire moyenne des femmes et des hommes du Québec en 1997 et 2006, selon la taille de l'entreprise, la présence ou non d'un syndicat et selon le secteur public ou privé. Il montre également l'augmentation de la rémunération en pourcentage au cours de cette période et le ratio des salaires des femmes à ceux des hommes pour les deux années.

Comme on pourrait s'y attendre, les salaires augmentent avec la taille de l'entreprise pour les hommes comme pour les femmes. Ils sont beaucoup plus importants pour les personnes syndiquées que pour les non-syndiquées et plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé. Les écarts salariaux femmes-hommes se comportent à peu près de la même façon étant plus importants dans les petites entreprises, les entreprises non-syndiquées et dans le secteur privé.

Dans tous les types d'entreprises, les augmentations salariales des femmes ont été plus importantes que celles des hommes, ce qui a eu pour effet de réduire les écarts. Dans l'ensemble, les femmes ont bénéficié d'une augmentation de 25,4%, ce qui a porté leur salaire de 13,94 \$ l'heure en 1997 à 17,48 \$ en 2006. Sur la même période, le salaire moyen des hommes est passé de 16,55 \$ à 20,18 \$, une augmentation de 21,9%. L'écart s'est donc réduit de 15,8% (ratio F/H de 84,2%) à 13,4% (ratio F/H de 86,6%). Toutefois, en termes absolus, le montant additionnel reçu par les hommes a été un peu plus élevé que celui reçu par les femmes : 3,63 \$ l'heure comparativement à 3,54 \$ l'heure. Il y a donc eu du progrès, mais il reste encore un écart important.

Tableau 1 : Rémunération horaire moyenne et augmentation entre 1997 et 2006, selon le sexe et selon diverses caractéristiques des entreprises, Québec

	Femmes			Hommes			Ratio rémunération F/H	
	1997	2006	Augmentation en %	1997	2006	Augmentation en %	1997	2006
Ensemble	13,94 \$	17,48 \$	25,4	16,55 \$	20,18 \$	21,9	84,2	86,6
Taille de l'entreprise								
< 20 employé-e-s	11,03 \$	13,96 \$	26,4	13,20 \$	16,42 \$	24,4	83,6	85,0
20 à 99 employé-e-s	13,83 \$	17,17 \$	24,2	15,68 \$	19,25 \$	22,8	88,2	89,2
100 à 499 employé-e-s	16,07 \$	19,82 \$	23,3	18,83 \$	22,23 \$	18,1	85,3	89,2
500 + employé-e-s	18,55 \$	22,90 \$	23,5	21,42 \$	26,20 \$	22,3	86,6	87,4
Non-syndiqués	11,91 \$	15,48 \$	30,0	15,00 \$	18,92 \$	26,1	79,4	81,8
Syndiqués	17,12 \$	20,64 \$	20,6	18,53 \$	21,94 \$	18,4	92,4	94,1
Privé	12,03 \$	15,18 \$	26,2	15,34 \$	18,92 \$	23,3	78,4	80,2
Public	18,55 \$	22,98 \$	23,9	21,13 \$	25,61 \$	21,2	87,8	89,7

Source : Institut de la statistique du Québec ; site internet consulté janvier 2008. Source originale : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Contrairement à ce à quoi on pourrait s'y attendre, les augmentations salariales en pourcentage – mais pas en termes absolus – ont été un peu plus élevées dans les petites entreprises que dans les plus grandes entreprises et cela autant pour les hommes que pour les femmes. De même, les personnes non-syndiquées ont bénéficié d'une croissance plus importante que les personnes syndiquées et les salaires des personnes travaillant dans le secteur privé ont augmenté davantage que ceux des employéEs du secteur public. Toutefois, nous soupçonnons que ces chiffres ne reflètent pas l'ensemble des augmentations salariales qui découlent du règlement sur l'équité salariale dans le secteur public et qui ont commencé à être versées seulement à la fin de 2006 ou en 2007². Il faudrait attendre les données de 2007 pour avoir un meilleur portrait.

Toutefois, ces chiffres suggèrent qu'il y a eu une modeste réduction des écarts salariaux non seulement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les petites entreprises et les grandes, entre les personnes non-syndiquées et syndiquées et entre le secteur privé et le secteur public.

Le tableau 2 montre la rémunération hebdomadaire moyenne des femmes et des hommes du Québec selon le niveau de compétence et le niveau d'études. Il montre également l'augmentation de la rémunération en pourcentage sur la période 1997 à 2006 et le ratio des salaires des femmes à ceux des hommes pour les deux années.

Là aussi les femmes ont bénéficié d'augmentations salariales plus élevées en pourcentage – mais pas toujours en termes absolus – que les hommes dans toutes les catégories sauf le niveau de compétence élémentaire. Ainsi, la rémunération hebdomadaire moyenne de l'ensemble des femmes est passée de 454 \$ en 1997 à 578 \$ en 2006, une augmentation de 27,2% (et de 124 \$) alors que celle des hommes a augmenté de 20,2% passant de 633 \$ à 761 \$ (hausse de 128 \$). Le ratio femmes-hommes a augmenté de 71,8% à 76,0%.

Toutefois, ces chiffres indiquent une augmentation des écarts salariaux selon le niveau de compétence et le niveau d'éducation. Ainsi, les femmes gestionnaires ont connu une augmentation salariale de 49,4% comparativement à entre 20 et 33 % pour les groupes intermédiaires et seulement 14,2% pour le niveau élémentaire. Chez les hommes gestionnaires, l'augmentation salariale a aussi été beaucoup plus élevée que pour les quatre autres groupes à 31,5% mais inférieure de 18 points de pourcentage à celle des femmes. L'écart salarial s'est donc réduit de 10 points de pourcentage puisque le ratio de salaire femmes-hommes a augmenté de 73,4% à 83,3%.

De façon générale, plus le niveau de compétence est élevé, plus les écarts salariaux sont faibles. Les femmes ayant un niveau de compétence élémentaire sont réellement au bas de l'échelle, gagnant moins des deux tiers de la rémunération des hommes ayant le même niveau de compétence. Par contre, les femmes ayant un niveau de compétence intermédiaire ont fait des gains significatifs par rapport aux hommes, le ratio de salaire ayant augmenté de 65,7% à 73,2%.

² En effet, les derniers affichages ont eu lieu en août 2006 et les premiers versements quelques mois plus tard. Ces versements sont rétroactifs jusqu'en 2001. Rappelons également que pendant deux années les augmentations salariales du secteur public ont été de 0%. Les données annuelles de l'Enquête sur la population active représentent une moyenne des données des 12 mois de l'année. Donc, des augmentations salariales qui ont eu lieu à la fin de l'année ne seront pas comptées pour l'ensemble de l'année.

Tableau 2 : Rémunération hebdomadaire moyenne et augmentation entre 1997 et 2006, selon le sexe, le niveau de compétence et le niveau d'études, Québec

	Femmes			Hommes			Ratio rémunération F/H	
	1997	2006	Augmentation en %	1997	2006	Augmentation en %	1997	2006
Ensemble	454 \$	578 \$	27,2	633 \$	761 \$	20,2	71,8	76,0
Selon niveau compétence								
Élémentaire	270 \$	308 \$	14,2	412 \$	475 \$	15,3	65,5	64,8
Intermédiaire	354 \$	460 \$	30,2	538 \$	629 \$	17,0	65,7	73,2
Technique	476 \$	575 \$	20,6	665 \$	778 \$	17,0	71,6	73,9
Professionnel	659 \$	875 \$	32,9	850 \$	1 069 \$	25,7	77,4	81,9
Gestionnaire	671 \$	1 002 \$	49,4	915 \$	1 203 \$	31,5	73,4	83,3
Selon niveau d'études								
Sans dipl. secondaire	314 \$	360 \$	14,7	518 \$	558 \$	7,7	60,6	64,6
Dipl. études secondaires	411 \$	491 \$	19,2	585 \$	684 \$	17,0	70,4	71,8
Études postsecondaires	436 \$	544 \$	24,7	615 \$	738 \$	20,1	71,0	73,7
Diplôme universitaire	659 \$	829 \$	25,8	867 \$	1 048 \$	20,8	76,0	79,1

Source : Institut de la statistique du Québec ; site internet consulté janvier 2008. Source originale : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Le portrait est très similaire selon le niveau d'études puisque les femmes et les hommes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires ont connu les augmentations les plus faibles. Toutefois, même pour ce groupe, le ratio de salaire femmes-hommes a diminué un peu passant de 60,6% à 64,6%.

Ce sont aussi les personnes détenant un diplôme universitaire qui ont connu les augmentations salariales les plus importantes et la réduction la plus importante des écarts salariaux entre femmes et hommes.

Ces chiffres suggèrent que l'équité salariale ait eu plus d'impact chez les femmes en haut de l'échelle que chez les moins qualifiées. Toutefois, il faudrait encore attendre quelques années avant de mesurer l'ensemble de l'impact de la *Loi sur l'équité salariale*. Par exemple, l'on sait que dans le secteur public, ce sont des catégories d'emploi n'exigeant pas de diplôme universitaire qui ont eu les plus grandes augmentations puisque des exercices antérieurs de relativité salariale avaient déjà donné des résultats pour les emplois requérant un diplôme. Plusieurs autres grandes entreprises qui avaient déjà fait des exercices de relativité salariale ont aussi été obligées de refaire un exercice d'équité salariale suite au jugement Julien invalidant le chapitre IX de la LÉS et ces exercices ne sont pas tous terminés.

La figure 1 illustre l'évolution de la rémunération horaire moyenne de 1997 à 2006 pour l'ensemble des hommes et des femmes ainsi que du rapport femmes-hommes de cette rémunération. La figure 2 présente la même chose pour la rémunération hebdomadaire moyenne. Dans les deux cas, on observe une réduction des écarts de l'ordre de 3 à 5 points de pourcentage, surtout après 2001 quand les ajustements salariaux ont commencé à être versés.

Figure 1:
Rémunération horaire moyenne, selon le sexe, Québec, 1997 à 2006

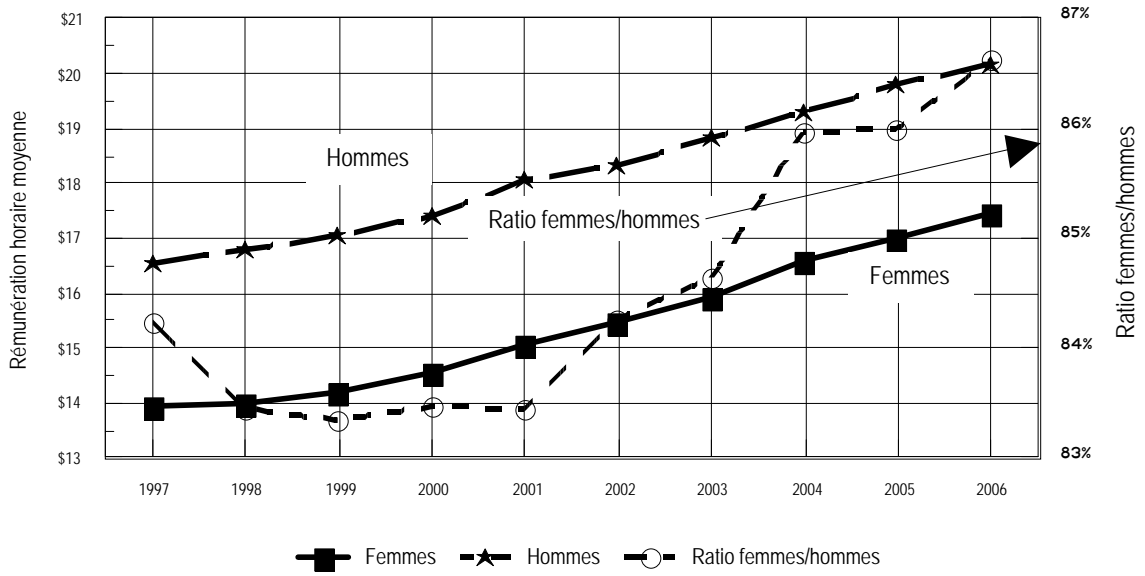
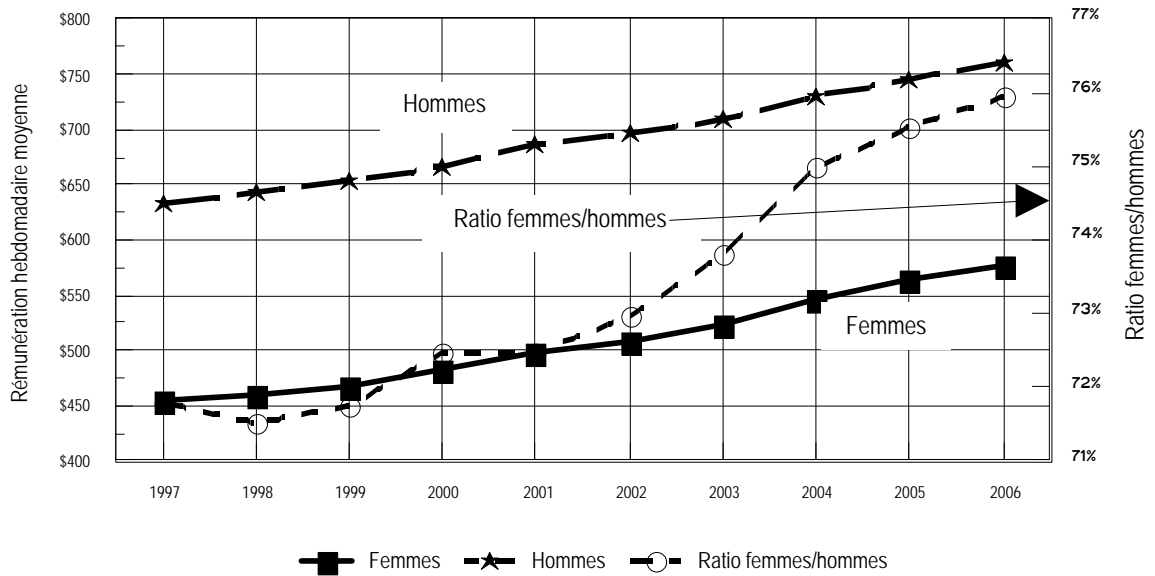


Figure 2:
Rémunération hebdomadaire moyenne selon le sexe, 1997 à 2006



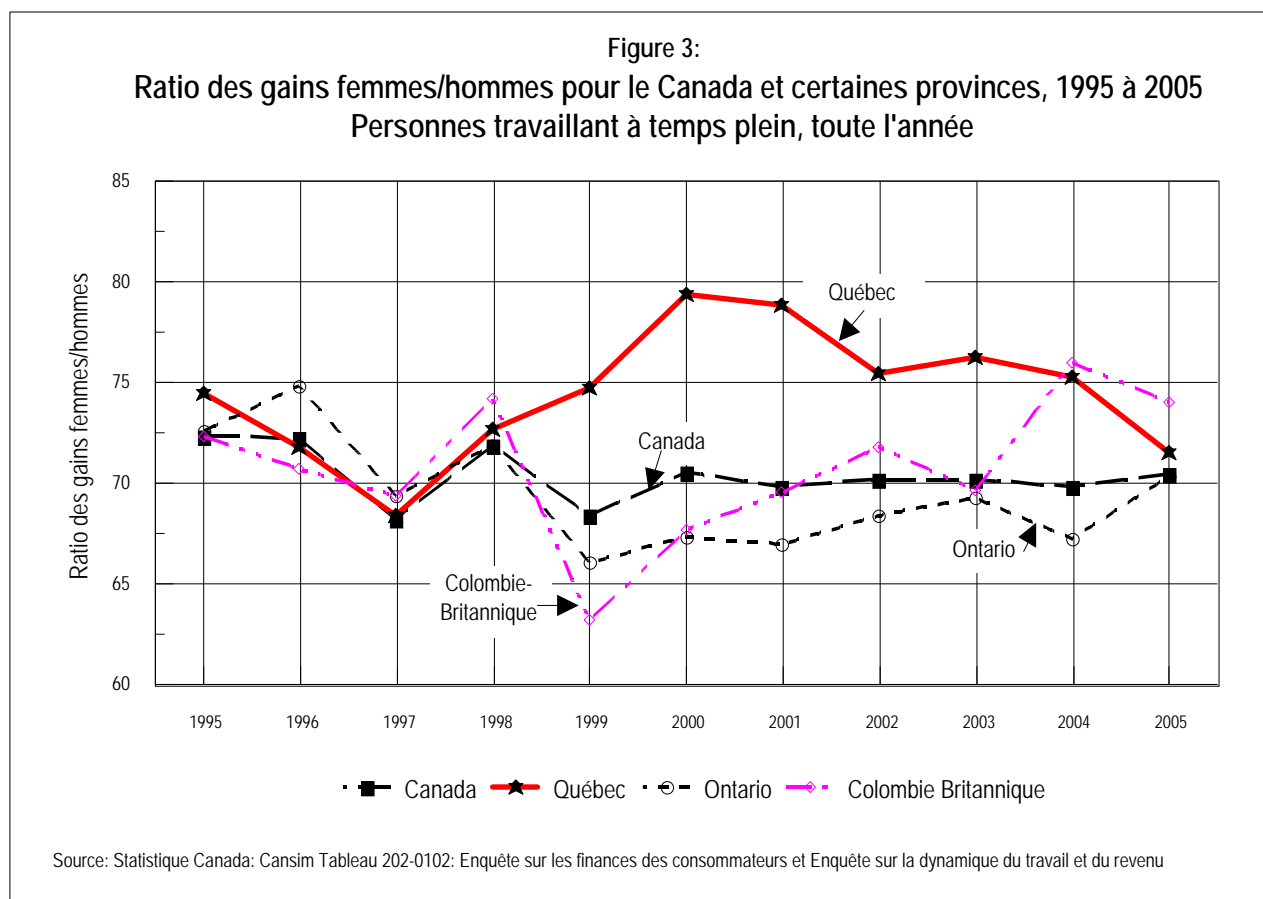
Source: Institut de la statistique du Québec, site internet, consulté janvier 2008

1.3 La réduction des écarts salariaux a été plus importante au Québec qu'ailleurs au Canada entre 1998 et 2005

La figure 3 compare l'évolution du ratio des gains des femmes à ceux des hommes au Québec, en Ontario, en Colombie-Britannique et pour l'ensemble du Canada. Alors que jusqu'en 1998 le ratio au Québec était très proche de ceux du Canada et des deux autres provinces montrées, à partir de cette année il a eu une augmentation très nette du ratio femmes-hommes du Québec, lequel est passé de 72,7% en 1998 à un sommet de 79,4% en 2000. Toutefois, il a ensuite baissé, tombant à 71,5% en 2005 et étant dépassé par la Colombie-Britannique dès 2004.

Cette réduction des écarts est-elle attribuable à la *Loi sur l'équité salariale*, alors que les données précédentes indiquent que les réductions des écarts de la rémunération horaire et hebdomadaire ont pris de l'ampleur seulement à partir de 2001 ? Les fluctuations importantes sont-elles réelles ou le résultat d'aberrations statistiques ? Il est à noter que les sources des données ne sont pas les mêmes que celles des figures 1 et 2 et la notion des gains (revenu d'emploi déclaré pour fins d'impôt) n'est pas la même que celle de la rémunération qui est basée sur les déclarations mensuelles des individus.

De plus, encore une fois, il faut constater qu'il est trop tôt pour que les données reflètent l'ensemble de l'impact de la LÉS.



1.4 Les données de la Commission indiquent des résultats modestes

Selon les données publiées dans le rapport du ministre du Travail, en 2006 (p. 57), 47,0% des entreprises enquêtées ont déclaré avoir terminé leur exercice d'équité salariale, 15,0% ont déclaré être en train de le faire et 38,0% ne l'avaient pas encore amorcé. Toutefois, lors des vérifications ponctuelles, la Commission sur l'équité salariale a trouvé que plusieurs entreprises qui ont déclaré avoir terminé l'exercice n'avaient pas respecté l'ensemble des exigences de la loi.

De plus, comme le démontre le tableau 3, seulement le tiers des entreprises qui disent avoir complété l'exercice ont constaté un écart salarial. Les ajustements ont été, en moyenne, de 6,5%. De façon surprenante, ils ont été plus forts dans des entreprises non-syndiquées (6,4%) que dans des entreprises syndiquées (3,9%) quoique seulement 24% des entreprises non-syndiquées ont trouvé un écart salarial comparativement à 37% des entreprises syndiquées. Ce sont les entreprises mixtes – c'est-à-dire celles ayant à la fois des groupes syndiqués et des groupes non-syndiqués – qui ont eu les plus grands ajustements (8,1%) et cela, pour 51% d'entre elles.

Tableau 3 : Répartition des exercices terminés selon la présence des syndicats et la détermination ou non d'un écart salarial

	Non-syndiqués	Mixtes	Syndiqués	Moyenne
Sans écart salarial	76 %	49 %	63 %	68 %
Avec écart salarial	24 %	51 %	37 %	32 %
Taux moyen d'ajustement	6,4 %	8,1 %	3,9 %	6,5 %

Source : Commission de l'équité salariale : *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, 2006, p. 61 et 75

Notons, encore une fois, que ces données sont incomplètes puisqu'elles ont été compilées avant le règlement dans le secteur public et que plusieurs entreprises seront obligées de reprendre leur exercice suite à une décision de la Commission ou des tribunaux.

1.5 En somme

Les données que nous avons pu présenter ne sont pas concluantes sur l'impact de la *Loi sur l'équité salariale*. Elles reflètent beaucoup de tendances sur le marché du travail autres que l'application de la loi comme telle : croissance ou ralentissement économique, début de l'apparition d'une pénurie de main-d'œuvre, augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail et augmentation de leurs qualifications, tant au niveau de la scolarité que de l'expérience et de l'ancienneté. Toutefois, des exemples individuels de l'application d'un plan d'équité salariale, notamment en milieu syndiqué, indiquent que la loi a eu un impact très positif là où elle a été bien appliquée.

Nous avons aussi noté qu'un grand nombre d'entreprises ont terminé leur exercice après la collecte des données ou ne l'ont pas encore terminé. De plus, les ajustements de salaires qui découlent de l'application de l'équité salariale peuvent être étalés au-delà de 2005 ou 2006 (date finale de nos données), notamment dans le secteur public du Québec et pour les entreprises qui n'ont pas de comparant masculin qui ont le droit d'étaler leurs ajustements entre 2007 et 2011. Donc, les données ne peuvent mesurer l'effet total de l'application de la loi jusqu'ici.

Nous concluons, toutefois, qu'il reste encore beaucoup de travail à faire, que la Loi doit être renouvelée et la Commission maintenue. Un grand nombre d'entreprises, à la fois dans le groupe déjà assujéti, mais aussi chez celles qui ont franchi le seuil de dix employé-e-s au cours de la période 1997 à 2008, doivent encore faire un exercice d'équité salariale. De plus, le maintien de l'équité est un enjeu partout. Nos recommandations quant aux modifications souhaitables à la loi et les modalités de son application font l'objet de la prochaine section.

II. AMÉLIORER LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le rapport du ministre du Travail (partie C) avance un certain nombre de « pistes de réflexion » concernant « les voies de développement » dans la perspective d'une révision de la loi. Globalement, nous sommes d'accord avec l'ensemble de ces pistes, mais nous avons d'autres préoccupations également, notamment sur la façon d'aider des groupes de salariées non-syndiquées de se prévaloir de leurs droits. Cette section se divise en trois sous-sections principales, la première traitera du rôle de la Commission, la deuxième des outils et actions qui permettraient de mieux rejoindre les travailleuses non-syndiquées et la troisième d'aspects plus techniques de la loi.

2.1 Renforcer et mieux préciser le rôle de la Commission sur l'équité salariale

L'expertise considérable en équité salariale développée par la Commission de l'équité salariale au fil des ans est cruciale dans la mise en œuvre de la Loi. Les progrès déjà réalisés sont attribuables en grande partie au travail effectué par la Commission en produisant des outils pour faciliter le travail des entreprises, en créant des documents pour les travailleuses, en faisant la promotion de la loi dans une variété de lieux et en développant son expertise en matière d'enquête et de conciliation suite à des plaintes.

Le programme de vérification mis sur pied en 2003 est une autre initiative qui permet d'évaluer si les entreprises, particulièrement celles employant entre 10 et 49 personnes, ont respecté l'ensemble des dispositions de la loi et d'inciter les employeurs à entreprendre leurs démarches s'ils ne l'ont pas encore fait.

RECOMMANDATION 1 : Que l'on octroie davantage de ressources à la Commission sur l'équité salariale afin de lui permettre d'intensifier ses activités de vérification, de conciliation, d'enquête et de promotion de la loi.

Dans la loi actuelle, les pouvoirs de la Commission d'intervenir devant la Commission des relations de travail pour défendre ses décisions n'ont pas été spécifiés. Les décisions de la Cour supérieure – et par la suite de la Commission des relations de travail – ont établi une jurisprudence selon laquelle la Commission a pleine capacité juridique pour intervenir devant les tribunaux dans les causes qui touchent sa compétence. Toutefois, ces décisions sont toujours contestées. Si la Commission n'a pas ces pouvoirs, les personnes, souvent des petits groupes non-syndiqués qui ont porté plainte contre leur employeur, seraient obligées de défendre leur cause toutes seules sans suffisamment de ressources juridiques et financières pour le faire.

RECOMMANDATION 2 : Que l'on spécifie dans la *Loi sur l'équité salariale* que la Commission de l'équité salariale a le droit d'intervenir comme une partie à part entière devant la Commission des relations de travail et les tribunaux dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la loi ainsi que dans d'autres causes touchant ses décisions.

2.2 Accorder priorité aux mesures visant à soutenir les travailleuses non-syndiquées dans l'exercice de leurs droits

Une loi problématique pour les non-syndiquées

Dans les milieux non-syndiqués, et surtout dans les petites et moyennes entreprises, les systèmes de rémunération sont rarement codifiés. Un exercice d'équité salariale bien fait permet d'établir une structure salariale cohérente basée sur des critères transparents. Pour les travailleuses, l'exercice fait la lumière sur le processus de détermination des salaires et sur les préjugés à l'égard de leur emploi, et sur les pratiques, volontaires ou non, qui ont des effets sur leur rémunération.

Toutefois, l'application de la loi dans les entreprises où les travailleuses ne sont pas représentées par une association accréditée pose des défis importants, principalement parce que la LÉS a été élaborée à partir d'une logique de rapports collectifs de travail. Lorsque les travailleuses ne sont pas syndiquées, elles n'ont pas de mécanisme pour s'informer mutuellement, se concerter face à l'employeur et se donner des ressources financières et autres afin de défendre leurs intérêts.

Notons qu'en 2004, au Québec, 35,7% des employées féminines bénéficiaient d'une couverture syndicale, comparativement à 37,9% des employés (Statistique Canada, 2005, p. 32). Donc, la problématique de l'absence d'un syndicat touche la grande majorité des travailleuses surtout dans le secteur privé. Les formations et l'expérience du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (voir Beeman, 2005) démontrent que la majorité des travailleuses non-syndiquées ne connaissent que très vaguement leurs droits au travail en général et encore moins celui de l'équité salariale. Les immigrantes récemment arrivées sont aussi moins en position de connaître leurs droits. Étant donné les difficultés qu'elles ont à trouver un emploi à cause des préjugés des employeurs à leur égard, elles ont aussi plus de difficultés à défendre leurs droits.

La LÉS prévoit peu de mécanismes pour bien informer les travailleuses non-syndiquées du processus de mise en place d'un plan d'équité salariale et de leurs droits à cet égard sur leur lieu du travail. Dans les entreprises qui engagent plus de 100 personnes, les personnes non-syndiquées ont le droit de se réunir sur les lieux du travail pour désigner une ou des personnes pour les représenter sur le comité de l'équité salariale (article 23 de la LÉS), mais souvent l'employeur met de l'avant des cadres pour représenter ce groupe. Dans les entreprises ayant entre 50 et 99 personnes à l'emploi, l'employeur n'est pas obligé de créer un comité pour établir un plan d'équité salariale à moins qu'une association accréditée le demande et, même alors, les personnes non-syndiquées peuvent être exclues de ce comité (articles 31 à 33).

Dans des petites entreprises employant entre 10 et 49 personnes, non seulement l'employeur n'est-il pas obligé de créer un comité de l'équité salariale, mais sa seule obligation est de « déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine » et cela en s'assurant que « sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe » (article 34). Il doit ensuite afficher « dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés, les ajustements salariaux qu'il a déterminés pour atteindre l'équité salariale ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis » (article 35).

La loi ne spécifie même pas pendant combien de temps les divers affichages doivent être maintenus et, dans les petites entreprises, le contenu est tellement sommaire que les travailleuses ne sont pas en mesure de savoir comment l'employeur est arrivé à ses conclusions. En d'autres mots, les travailleuses non-syndiquées n'ont que très peu de droits pour participer à la mise en place d'un plan d'équité salariale et même les mécanismes prévus pour les informer des démarches de l'employeur et de leurs droits de recours sont nettement inadéquats.

Un service juridique indépendant pour les travailleuses non-syndiquées

Nous constatons également que beaucoup de travailleuses, surtout les femmes doublement discriminées, craignent de perdre leur emploi ou de souffrir d'autres représailles si elles questionnent l'employeur sur ses démarches en matière d'équité salariale ou si elles déposent une plainte. À ce sujet, l'expérience du Service d'intervention juridique en matière d'équité salariale (SIJÉS) de l'Ontario offre une piste intéressante pour mieux soutenir ces travailleuses. Entre 1991 et 2000, le SIJÉS a dispensé trois types de services aux travailleuses non-syndiquées de cette province :

- des services juridiques incluant le droit, pour les femmes non protégées par un syndicat, d'être représentées par un avocat pour toute question touchant l'équité salariale ;
- d'autres services juridiques notamment des services d'information, d'éducation visant à favoriser l'accès au SIJÉS ou à d'autres services d'intervention ou de consultation en matière d'équité salariale ou pour aider d'autres organisations à fournir de tels services ;
- des services juridiques visant à promouvoir le bien-être juridique des femmes sur le plan de l'équité salariale.

Entre 1991 et 2000, le SIJÉS est intervenu dans 189 cas touchant plusieurs milliers de femmes. Dans presque 75% de ces cas, le SIJÉS a obtenu des règlements. Les augmentations salariales atteignaient en moyenne 13 437 \$ par année et 16 000 \$ lorsqu'il s'agissait d'une somme forfaitaire. De plus, certains règlements ont établi des précédents qui ont permis à bon nombre d'autres femmes de bénéficier de l'équité salariale. Les conclusions de l'expérience démontrent toute la pertinence d'un tel service pour permettre aux travailleuses non-syndiquées de se prévaloir de leur droit à l'équité salariale (Warskett et Findlay, 2002).

Lors de l'adoption de la LÉS en 1996, la FFQ, à l'instar des autres membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale, a demandé qu'un tel service juridique et éducatif, indépendant de la Commission de l'équité salariale, soit établi afin d'outiller des groupes de travailleuses non-syndiquées dans leurs démarches pour obtenir l'équité salariale. Nous croyons qu'un tel service serait toujours pertinent pour offrir un soutien juridique. Au niveau de l'éducation et la promotion de la loi, un tel service travaillerait en tandem avec la Commission et des groupes comme le CIAFT ou la FFQ.

RECOMMANDATION 3 : Que la *Loi sur l'équité salariale* prévoit la création d'un service juridique et éducatif, indépendant de la Commission de l'équité salariale, afin d'offrir des services de consultation et de soutien juridique aux travailleuses non-syndiquées qui tentent de faire valoir leur droit à l'équité salariale auprès de leur employeur, la Commission ou les tribunaux.

Améliorer les droits à l'information et à la participation

RECOMMANDATION 4 : Que la *Loi sur l'équité salariale* soit modifiée afin d'assurer que dans une entreprise engageant entre 50 et 99 personnes, les travailleuses non-syndiquées puissent demander la création d'un comité d'équité salariale et qu'elles soient représentées obligatoirement lorsqu'un comité d'équité salariale est créé à la demande d'un syndicat.

RECOMMANDATION 5 : Que la *Loi sur l'équité salariale* soit modifiée afin d'exiger que dans les entreprises engageant entre 10 et 49 personnes, l'affichage comprenne les mêmes informations que les deux affichages exigés dans les entreprises plus grandes, à savoir les catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine identifiées, la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emploi, les résultats de l'évaluation, les estimations des écarts salariaux, le calcul des ajustements salariaux, les modalités de versement des ajustements salariaux et les droits de recours des travailleuses auprès de l'employeur ou le comité de l'équité salariale (article 76) et éventuellement auprès de la Commission de l'équité salariale (article 99).

Que tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, soient obligés d'informer tous les travailleuses et travailleurs avec leur relevé de paie de l'existence et du lieu de l'affichage.

Que la loi spécifie que l'affichage dans toutes les entreprises doit être maintenu pendant les 60 jours prévus dans l'article 76 pour permettre aux salariées de faire part de leurs observations à l'employeur et ensuite, si une (ou plusieurs) travailleuse transmet des observations à l'employeur, pendant 30 jours après que l'employeur aurait répondu à ces observations en modifiant l'affichage.

RECOMMANDATION 6 : Que la Commission publicise davantage les mesures prévues par l'article 107 de la LÉS lequel protège une salariée ou un salarié contre des représailles lorsque cette personne exerce un droit prévu par la loi, fournit des renseignements à la Commission ou témoigne dans une poursuite en rapport avec la Loi.

Davantage d'interventions pour assurer le respect des droits des non-syndiquées

Nous tenons à féliciter la Commission pour ses initiatives visant les travailleuses non-syndiquées, notamment les formations qu'elle offre ou qui sont offertes par notre organisme sœur le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) avec le soutien de la Commission. Nous siégeons également à un comité de travail sur les travailleuses non-syndiquées mis sur pied par la Commission dont le mandat est de proposer des mécanismes pour mieux rejoindre ce groupe et de les soutenir dans l'exercice de leurs droits. Nous demandons que ces initiatives soient maintenues et renforcées.

RECOMMANDATION 7 : Que la Commission continue son travail de collaboration avec des organismes communautaires comme le CIAFT et la FFQ afin de renforcer les initiatives auprès des travailleuses non-syndiquées et qu'elle intègre les recommandations du Comité pour les travailleuses non-syndiquées dans son plan stratégique.

RECOMMANDATION 8 : Que la Commission intensifie ses vérifications auprès des entreprises et des secteurs où se trouvent les travailleuses non-syndiquées particulièrement dans des secteurs qui représentent des ghettos pour les néo-Québécoises et les femmes discriminées en raison de leur couleur ou leur origine ethnique comme certaines industries manufacturières ou des agences de services de soutien à domicile.

Les entreprises et organismes qui reçoivent des subventions ou des contrats gouvernementaux

Nous notons qu'un grand nombre d'organismes communautaires sans but lucratif ainsi que des entreprises d'économie sociale et des entreprises privées à but lucratif reçoivent soit des subventions soit des contrats du gouvernement ou d'autres organismes du secteur parapublic, notamment dans le réseau de la santé et des services sociaux. Nous pensons, par exemple, aux Entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD), à des agences privées qui fournissent des services de soin à domicile aux personnes âgées ou ayant une limitation fonctionnelle, à des organismes communautaires qui offrent des services à des familles, des femmes ou des personnes ayant un problème de santé mentale. Ces organismes sont rarement capables d'instaurer un programme d'équité salariale parce que les subventions ou les contrats qu'ils reçoivent ne sont pas suffisants pour payer des salaires équitables. Souvent ces salaires sont à peine supérieurs au salaire minimum. La plupart de ces organismes engagent une majorité de femmes.

Nous notons que le réseau des Centres de la petite enfance a réussi à mettre en place un programme d'équité salariale sectoriel et que le gouvernement a accepté de réviser ses critères de subvention pour permettre à ces organismes d'appliquer le plan. Nous pensons que ce plan et les critères de subvention qui en découlent pourraient servir de modèle dans d'autres réseaux.

RECOMMANDATION 9 : Que le gouvernement révise ses normes de subvention dans le cadre du Fonds d'aide à l'action communautaire autonome et les programmes des divers ministères ainsi que dans ses programmes de sous-traitance de services de santé et sociaux afin de permettre aux organismes bénéficiaires d'appliquer un plan d'équité salariale qui respecte les obligations imposées par la LÉS.

Que la Commission de l'équité salariale fasse la promotion de la LÉS auprès de ces organismes et les soutienne dans leurs démarches.

2.3 D'autres éléments à prévoir dans une Loi refondue

Des entreprises qui franchissent le seuil de 10 personnes à l'emploi

La *Loi sur l'équité salariale* s'applique aux entreprises qui comptaient 10 personnes salariées ou plus au cours de l'année de référence (du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997). Pour les entreprises mises sur pied depuis cette date, la loi s'applique à celles qui comptaient en moyenne 10 personnes salariées au cours de leur première année d'opération.

Or, le rapport du ministre du Travail (p. 36) estime qu'entre 1997 et 2004 quelques 6 370 petites entreprises existant en 1997 ont franchi le seuil de 10 personnes à l'emploi. Est-ce un oubli des législateurs de les avoir exemptées de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* ? Ne pas les assujettir prive les travailleuses employées dans ces entreprises d'un droit fondamental. De plus, il crée une situation injuste à l'égard d'autres entreprises de la même taille qui sont assujetties.

RECOMMANDATION 10 : Que la LÉS soit modifiée afin que les entreprises non assujetties qui maintiennent pendant un an de calendrier une moyenne d'au moins 10 personnes salariées y soient assujetties le 21 novembre de l'année suivante.

Le maintien de l'équité salariale

Les articles 40 à 43 de la LÉS prévoient l'obligation d'un employeur de maintenir l'équité salariale après qu'un programme d'équité salariale soit complété. Toutefois, la loi ne spécifie pas de périodicité pour cet exercice et ne précise pas les modalités d'une telle révision. Dans un contexte économique marqué par une évolution constante de la structure des entreprises, de leur hiérarchie interne et de leur système de rémunération, une pratique d'équité salariale exemplaire pourrait être rapidement compromise à la suite d'une restructuration importante, de l'introduction de nouvelles catégories d'emplois ou de mutations dans des postes déjà existants.

Nous sommes également d'avis que le fait que seulement 32% des entreprises sondées par la Commission aient observé des écarts salariaux (voir tableau 3 ci-haut) témoigne non pas d'une absence de discrimination dans l'autre 68% des entreprises, mais plutôt d'une mauvaise compréhension des objectifs de la loi et des critères exigeant que l'évaluation des catégories d'emploi doit être exempte de biais discriminatoires. Nous croyons qu'un réexamen périodique permettrait de corriger ces lacunes. À cette fin, nous reprenons l'essentiel des pistes de réflexion proposées dans le Rapport du ministre du Travail à cet égard.

RECOMMANDATION 11 : Que la *Loi sur l'équité salariale* prévoit que chaque entreprise doit entreprendre un réexamen de l'équité salariale à tous les quatre ans à partir de 2008.

Que cet exercice soit réalisé conjointement par l'employeur et les personnes salariées selon les mêmes modalités que prévu lors de l'exercice initial d'équité salariale, mais que les entreprises qui auraient franchi le seuil de 50 personnes à l'emploi ou 100 personnes à l'emploi depuis l'exercice initial doivent s'acquitter des obligations incombant initialement à cette catégorie d'entreprise et prévoir les mêmes droits pour les personnes salariées.

Que les résultats de cet examen, ainsi que la méthodologie utilisée, doivent être affichés pendant une période d'au moins 60 jours et que les personnes salariées

ou les associations accréditées aient le droit de contester les résultats fournis par cet affichage dans les 120 jours suivant ce dernier.

Que l'employeur soit obligé d'informer toutes les personnes à son emploi avec le relevé de paie de l'existence de l'affichage et de son lieu.

Des programmes distincts peuvent compromettre l'atteinte de l'équité salariale

Les articles 10, 11, 31 et 32 prévoient la possibilité pour un employeur, de sa propre initiative ou à la demande d'une association accréditée, d'établir des programmes distincts applicables à des établissements situés dans des régions différentes ou pour les personnes couvertes par une association accréditée particulière.

Nous comprenons que dans certaines grandes entreprises ayant un nombre important d'établissements ou des syndicats différents, la mise en place de programmes distincts puisse faciliter la mise en oeuvre de l'équité salariale. Toutefois, nous croyons que, trop souvent, ce mécanisme a été utilisé afin de contourner les objectifs fondamentaux de la LÉS, à savoir d'éliminer les écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine ayant une valeur équivalente au sein de la même entreprise. Les programmes distincts reliés à des accréditations syndicales différentes risquent de suivre les lignes de la ségrégation professionnelle qui est à la base de la discrimination salariale.

RECOMMANDATION 12 : Que lorsqu'un employeur établit des programmes distincts de l'équité salariale, les emplois à prédominance féminine puissent être comparés à l'ensemble des emplois à prédominance masculine de la même entreprise.

Que, dans le cadre des exercices de maintien de l'équité salariale, les emplois à prédominance féminine puissent être comparés à l'ensemble des emplois à prédominance masculine de la même entreprise même s'ils ont fait l'objet d'un programme distinct lors de l'exercice initial.

Que la Commission de l'équité salariale ait un droit de regard sur les programmes distincts et qu'elle ait le pouvoir de déterminer si l'établissement de programmes distincts a des effets discriminatoires en vertu des objectifs de la LÉS.

Une meilleure reddition de comptes

Pour la Fédération des femmes du Québec, une des lacunes importantes de la LÉS concerne l'absence de l'obligation des entreprises de déposer un rapport sur l'exercice d'équité salariale accompli à la Commission. Les travailleuses non-syndiquées, en particulier, ont alors très peu d'assurance que leurs droits seront bien respectés. Seules les quelques entreprises choisies dans le cadre du programme de vérification de conformité doivent fournir ces informations.

Soulignons également que l'absence de l'obligation de déposer un rapport sur l'exercice d'équité rend difficile la collecte de données sur le taux de conformité, l'état d'avancement des travaux et les ajustements apportés aux salaires des emplois à prédominance féminine privant ainsi la Commission de l'équité salariale, le gouvernement et l'ensemble des intervenants en la matière d'informations précieuses qui pourraient contribuer à l'amélioration de la Loi.

Afin d'alimenter le rapport du ministre du Travail, la Commission de l'équité salariale a dû recourir à des sondages auprès des employeurs pour pouvoir évaluer l'avancement des travaux.

Or, dans ces sondages, 68% des entreprises disaient avoir terminé leur exercice alors que dans le cadre d'une vérification systématique de chacune des étapes d'un exercice d'équité salariale, la Commission a trouvé que seulement 47% des entreprises ont réellement terminé leur exercice (Commission de l'équité salariale, 2006, p. 55).

Nous sommes d'avis que toutes les entreprises assujetties à la LÉS devraient être obligées de déposer le contenu de leurs affichages auprès de la Commission de l'équité salariale. Lors des consultations informelles sur le rapport du ministre du Travail, on nous a dit que la Commission n'a pas les ressources requises pour examiner tous ces rapports. Alors, nous suggérons que cette obligation soit imposée en priorité aux entreprises qui reçoivent des subventions ou des contrats gouvernementaux (ou d'un organisme du secteur parapublic) et aux entreprises de plus grande taille ayant des employées non-syndiquées.

RECOMMANDATION 13: Que chaque entreprise soit tenue de faire parvenir à la Commission une copie des affichages prévus à la Loi.

Qu'à titre de projet pilote, cette obligation soit d'abord imposée aux entreprises recevant des subventions ou des contrats de la part d'un organisme gouvernemental ou parapublic ainsi que des entreprises engageant au moins 50 personnes dont une partie ou la totalité ne sont pas syndiquées.

Finalement, nous constatons, avec la Commission sur l'équité salariale, que la LÉS ne prévoit aucune obligation de la part de l'employeur de garder les données requises pour établir si leur entreprise est assujettie à la loi ou non, pour effectuer un exercice d'équité salariale, pour permettre à la Commission de vérifier la conformité de cet exercice avec la loi ou pour calculer les paiements rétroactifs qui pourraient être nécessaires.

RECOMMANDATION 14 : Que la Loi sur l'équité salariale exige que chaque employeur conserve les données nécessaires au calcul de la taille de l'entreprise ou à la réalisation et le maintien de l'équité salariale pendant une durée d'au moins cinq ans.

CONCLUSION

En adoptant une loi proactive en matière d'équité salariale, le Québec a fait preuve de détermination et de courage qui fait modèle pour les autres juridictions en Amérique du Nord. Un grand nombre de Québécoises et de Québécois qui exercent des emplois à prédominance féminine ont pu bénéficier de l'application de cette loi au cours des dernières années.

Toutefois, il est encore trop tôt pour prétendre que l'équité salariale règne dans toutes les entreprises du Québec. Le rapport du ministre du Travail démontre d'ailleurs qu'il reste encore beaucoup à faire pour que toutes les travailleuses puissent bénéficier de leur droit à l'équité salariale. Enfin, nous devons garder en tête que l'équité salariale est un concept nouveau qui demande du temps pour être pleinement compris et mis en pratique. Bien que le travail de changement des mentalités qu'il suppose soit bien entamé, il faut prendre garde à la tentation de croire que 10 ans d'application (partielle) de la loi soient suffisants pour enrayer des décennies de discrimination systémique. À ce sujet, la Fédération des femmes du Québec aimerait rappeler que l'avenir de l'équité salariale repose maintenant entre les mains du gouvernement qui doit continuer d'affirmer sa volonté d'assurer que le droit à l'équité salariale devienne un droit accessible à toutes les travailleuses du Québec.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DE LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC

RECOMMANDATION 1 : Que l'on octroie davantage de ressources à la Commission sur l'équité salariale afin de lui permettre d'intensifier ses activités de vérification, de conciliation, d'enquête et de promotion de la loi.

RECOMMANDATION 2 : Que l'on spécifie dans la *Loi sur l'équité salariale* que la Commission de l'équité salariale a le droit d'intervenir comme une partie à part entière devant la Commission des relations de travail et les tribunaux dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la loi ainsi que dans d'autres causes touchant ses décisions.

RECOMMANDATION 3 : Que la *Loi sur l'équité salariale* prévoit la création d'un service juridique et éducatif, indépendant de la Commission de l'équité salariale, afin d'offrir des services de consultation et de soutien juridique aux travailleuses non-syndiquées qui tentent de faire valoir leur droit à l'équité salariale auprès de leur employeur, la Commission ou les tribunaux.

RECOMMANDATION 4 : Que la *Loi sur l'équité salariale* soit modifiée afin d'assurer que dans une entreprise engageant entre 50 et 99 personnes, les travailleuses non-syndiquées puissent demander la création d'un comité d'équité salariale et qu'elles soient représentées obligatoirement lorsqu'un comité de l'équité salariale est créé à la demande d'un syndicat.

RECOMMANDATION 5 : Que la *Loi sur l'équité salariale* soit modifiée afin d'exiger que dans les entreprises engageant entre 10 et 49 personnes, l'affichage comprenne les mêmes informations que les deux affichages exigés dans les entreprises plus grandes, à savoir les catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine identifiées, la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emploi, les résultats de l'évaluation, les estimations des écarts salariaux, le calcul des ajustements salariaux, les modalités de versement des ajustements salariaux et les droits de recours des travailleuses auprès de l'employeur ou le comité de l'équité salariale (article 76) et éventuellement auprès de la Commission de l'équité salariale (article 99).

Que tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, soient obligés d'informer tous les travailleuses et travailleurs avec leur relevé de paie de l'existence et du lieu de l'affichage.

Que la loi spécifie que l'affichage dans toutes les entreprises doit être maintenu pendant les 60 jours prévus dans l'article 76 pour permettre aux salariées de faire part de leurs observations à l'employeur et ensuite, si une (ou plusieurs) travailleuse transmet des observations à l'employeur, pendant 30 jours après que l'employeur aurait répondu à ces observations en modifiant l'affichage.

RECOMMANDATION 6 : Que la Commission publicise davantage les mesures prévues par l'article 107 de la LÉS lequel protège une salariée ou un salarié contre des représailles lorsque cette personne exerce un droit prévu par la loi, fournit des renseignements à la Commission ou témoigne dans une poursuite en rapport avec la Loi.

RECOMMANDATION 7 : Que la Commission continue son travail de collaboration avec des organismes communautaires comme le CIAFT et la FFQ afin de renforcer les initiatives auprès des travailleuses non-syndiquées et qu'elle intègre les recommandations du Comité pour les travailleuses non-syndiquées dans son plan stratégique.

RECOMMANDATION 8 : Que la Commission intensifie ses vérifications auprès des entreprises et des secteurs où se trouvent les travailleuses non-syndiquées particulièrement dans des secteurs qui représentent des ghettos pour les néo-Québécoises et les femmes discriminées en raison de leur couleur ou leur origine ethnique comme certaines industries manufacturières ou des agences de services de soutien à domicile.

RECOMMANDATION 9 : Que le gouvernement révise ses normes de subvention dans le cadre du Fonds d'aide à l'action communautaire autonome et les programmes des divers ministères ainsi que dans ses programmes de sous-traitance de services de santé et sociaux afin de permettre aux organismes bénéficiaires d'appliquer un plan d'équité salariale qui respecte les obligations imposées par la LÉS.

Que la Commission de l'équité salariale fasse la promotion de la LÉS auprès de ces organismes et les soutienne dans leurs démarches.

RECOMMANDATION 10 : Que la LÉS soit modifiée afin que les entreprises non assujetties qui maintiennent pendant un an de calendrier une moyenne d'au moins 10 personnes salariées y soient assujetties le 21 novembre de l'année suivante.

RECOMMANDATION 11 : Que la *Loi sur l'équité salariale* prévoit que chaque entreprise doit entreprendre un réexamen de l'équité salariale à tous les quatre ans à partir de 2008.

Que cet exercice soit réalisé conjointement par l'employeur et les personnes salariées selon les mêmes modalités que prévu lors de l'exercice initial d'équité salariale, mais que les entreprises qui auraient franchi le seuil de 50 personnes à l'emploi ou 100 personnes à l'emploi depuis l'exercice initial doivent s'acquitter des obligations incombant initialement à cette catégorie d'entreprise et prévoir les mêmes droits pour les personnes salariées.

Que les résultats de cet examen, ainsi que la méthodologie utilisée, doivent être affichés pendant une période d'au moins 60 jours et que les personnes salariées

ou les associations accréditées aient le droit de contester les résultats fournis par cet affichage dans les 120 jours suivant ce dernier.

Que l'employeur soit obligé d'informer toutes les personnes à son emploi avec le relevé de paie de l'existence de l'affichage et de son lieu.

RECOMMANDATION 12 : Que lorsqu'un employeur établit des programmes distincts de l'équité salariale, les emplois à prédominance féminine puissent être comparés à l'ensemble des emplois à prédominance masculine de la même entreprise.

Que, dans le cadre des exercices de maintien de l'équité salariale, les emplois à prédominance féminine puissent être comparés à l'ensemble des emplois à prédominance masculine de la même entreprise même s'ils ont fait l'objet d'un programme distinct lors de l'exercice initial.

Que la Commission de l'équité salariale ait un droit de regard sur les programmes distincts et qu'elle ait le pouvoir de déterminer si l'établissement de programmes distincts a des effets discriminatoires en vertu des objectifs de la LÉS.

RECOMMANDATION 13: Que chaque entreprise soit tenue de faire parvenir à la Commission une copie des affichages prévus à la Loi.

Qu'à titre de projet pilote, cette obligation soit d'abord imposée aux entreprises recevant des subventions ou des contrats de la part d'un organisme gouvernemental ou parapublic ainsi que des entreprises engageant au moins 50 personnes dont une partie ou la totalité ne sont pas syndiquées.

RECOMMANDATION 14 : Que la *Loi sur l'équité salariale* exige que chaque employeur conserve les données nécessaires au calcul de la taille de l'entreprise ou à la réalisation et le maintien de l'équité salariale pendant une durée d'au moins cinq ans.

BIBLIOGRAPHIE

BEEMAN, Jennifer (2005) *L'équité salariale au Québec : un droit inconnu chez les travailleuses non-syndiquées*. Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

CHICHA, Marie-Thérèse. 2000. *L'équité salariale, Mise en oeuvre et enjeux*. Cowansville, Québec: Les éditions Yvons Blais, Inc.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006) Rapport du ministre du Travail sur la mise en oeuvre de la *Loi sur l'équité salariale, la Loi sur l'équité salariale, Un acquis à maintenir*, novembre 2006.

FINDLAY, Marie-Suzanne et Rosemary WARSKETT, (2002) *L'équité salariale pour les travailleurs non-syndiqués relevant de la compétence fédérale : Comment y parvenir ?* 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.

STATISTIQUE CANADA (2005) « Supplément : La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, août, p. 19-44.