

**10 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale du Québec :
Les travailleuses non syndiquées à la croisée des chemins**

**Mémoire conjoint présenté à la Commission de l'équité salariale sur
le document de consultation « Rapport de la mise en œuvre de la
Loi sur l'équité salariale de 2006 »**

par
le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
la Fédération des femmes du Québec (FFQ)
et Au bas de l'échelle (ABE)

Montréal
Septembre 2006



Présentation du CIAFT, de la FFQ et de Au bas de l'échelle

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail est une organisation nationale constituée d'une soixantaine de groupes et d'une quarantaine de femmes qui oeuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Le CIAFT a été durant plusieurs années porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui s'est battue de longues années pour l'adoption de la loi en 1996. La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe selon lequel l'autonomie économique des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur. À cette fin, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures répondant aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

La Fédération des femmes du Québec travaille solidairement, et dans une perspective féministe, à l'accès des femmes à l'égalité, à l'équité, à la dignité et à la justice sociale dans tous les domaines. Ses objectifs généraux consistent à promouvoir et à défendre les intérêts et les droits des femmes, en assumant un rôle critique, de concertation et de pression. Avec ses membres, et en concertation avec d'autres organismes sociaux, la FFQ participe à des actions collectives qui s'inscrivent dans une perspective de changements sociaux. Elle intervient en outre régulièrement dans les médias et auprès du grand public, ainsi qu'auprès des décideurs. La Fédération des femmes du Québec a été membre, comme le CIAFT, de la Coalition en faveur de l'équité salariale dès sa fondation et cosigne ce mémoire.

Au bas de l'échelle défend les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués et lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail. En tant que groupe d'éducation populaire, Au bas de l'échelle offre divers services d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail. Il encourage les personnes non syndiquées à faire respecter leurs droits, à se regrouper et à s'impliquer socialement pour améliorer leurs conditions de travail et de vie. Au bas de l'échelle a également été membre de la Coalition en faveur de l'équité salariale et cosigne aussi ce mémoire.

Table des matières

Introduction	4
1. La part spécifique des femmes sur le marché du travail	5
2. La Loi sur l'équité salariale : des gains appréciables et des faiblesses majeures	9
2.1 Des gains appréciables	10
La reconnaissance de la discrimination systémique et le renversement du fardeau de la preuve	
L'imposition de critères objectifs et exempts de biais discriminatoires pour déterminer les salaires	
La reconnaissance des enjeux du maintien	
La création de la Commission de l'équité salariale et son rôle dans l'application de la LÉS	
2.2 Des faiblesses majeures	15
Le manque de reddition de comptes	
Des exigences et des droits variables	
L'exclusion des entreprises de moins de 10 personnes salariées	
3. Une des principales difficultés liées à l'application de la Loi sur l'équité salariale : la situation des travailleuses non syndiquées	23
3.1 Le manque important de connaissances de leurs droits au travail et de l'équité salariale	
3.2 Les affichages : un moyen de communication et de reddition de compte problématique	
3.3 Les formations du CIAFT	
3.4 La nécessité d'un comité de travail permanent et d'un plan d'action pour les non syndiquées	
3.5 La question des recours	
4. Modifications à la Loi sur l'équité salariale proposées par la Commission de l'équité salariale	28
4.1 L'assujettissement des entreprises dès qu'elles atteignent le seuil de 10 personnes salariées	
4.2 Le maintien de l'équité salariale	
Conclusion	30
Résumé des recommandations	31
Références	32

Introduction

Nous remercions la Commission de l'équité salariale pour son invitation à commenter son document *Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006 : Document de consultation*. Comme vous le savez, la défense des droits des femmes au travail en général et leur droit à l'équité salariale en particulier ont été au cœur des actions et des luttes de nos organismes. Mais c'est avec un profond sentiment d'ambivalence que nous participons à l'évaluation de la Loi sur l'équité salariale. Notre ambivalence provient, d'une part, de notre reconnaissance de l'importance de la Loi sur l'équité salariale et des gains qu'elle représente pour certaines travailleuses, mais d'autre part, de notre grande déception de constater à quel point la situation n'a pas changé pour la plupart des travailleuses non syndiquées.

Nous basant sur notre travail auprès des travailleuses non syndiquées, nous sommes plus convaincues que jamais de l'existence, et surtout de la ténacité de la discrimination systémique à l'égard des salaires dans les emplois occupés majoritairement par des femmes. Les travailleuses non syndiquées que nous avons rencontrées sont bien conscientes des diverses formes de discrimination à l'œuvre dans leur milieu de travail, et elles tiennent à trouver des façons d'y mettre fin. Elles veulent connaître la Loi sur l'équité salariale et la Commission de l'équité salariale, mais elles saisissent immédiatement les limites de la Loi, notamment le fait que les exercices ne soient pas systématiquement vérifiés. Par ailleurs, elles expriment de grands doutes quant à l'efficacité de la Loi lorsqu'elles apprennent que les employeurs ne sont même pas obligés d'envoyer un rapport des résultats de leur exercice au gouvernement.

La Loi sur l'équité salariale comporte des gains indéniables pour les travailleuses. Toutefois, force est de constater que de changer le marché du travail constitue une lutte de longue haleine. Depuis plus de trente ans, le taux de participation des femmes au marché du travail continue à s'accroître à un rythme surprenant. Il y a pourtant lieu de

questionner à quel point l'arrivée des femmes a vraiment changé les mentalités, et surtout, les pratiques à l'œuvre sur le marché du travail.

1. La part spécifique des femmes sur le marché du travail

Le marché du travail demeure largement ségrégué selon le sexe des travailleurs quant aux choix professionnels, de même qu'en ce qui a trait aux conditions de travail et aux statuts d'emplois associés aux professions féminines et masculines. Les choix professionnels des femmes se sont très peu diversifiés depuis trente ans, et elles demeurent massivement concentrées dans des emplois typiquement féminins, offrant de piètres conditions de travail. Les exceptions se retrouvent surtout dans les emplois des secteurs public et parapublic, dont ceux des infirmières et des enseignantes qui bénéficient d'une forte couverture syndicale (voir Tableau 1).

Par ailleurs, bien que les femmes représentent près de la moitié de la population active, elles ont fait très peu de progrès dans leur intégration à des secteurs d'emplois non traditionnels. En 2002 au Canada, quatre hommes sur dix occupaient des emplois de « col bleu », comparativement à 8,7% des femmes. La proportion des femmes occupant des emplois de col bleu aurait même faiblement diminué depuis 1990, passant de 9,6% à 8,7%. (Jackson, 2003, 19).

Parallèlement à l'accroissement du nombre de femmes dans la population active entre 1970 et 2000, il y a eu augmentation de la précarité des emplois qu'elles occupent, par exemple dans les postes de vendeuses, serveuses, commis-comptables, opératrices de machine à coudre, et caissières. En effet, les secteurs qui font appel à ce type de travailleuses (commerce de détail, hôtellerie et restauration, vêtement, secteur financier) recourent largement aux diverses formes atypiques d'emploi, permettant ainsi aux employeurs de constamment s'ajuster aux flux de la clientèle (Pinard, 2006, p.8). Par ailleurs, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes dans des emplois atypiques et se situant au bas de l'échelle salariale. En 2001 au Québec, 52,7% des travailleuses non syndiquées gagnaient 10\$ l'heure ou moins.

Tableau 1 : Professions avec le plus grand nombre de femmes et d'hommes au Québec (2001)

Profession	Rang	Rang	Niveau de compétence ¹	Population	Population	Répartition	Répartition
	Effectif	Effectif		15 ans et +	15 ans et +	par sexe	par sexe
	2001	1991	2001	2001	1991	2001	1991
FEMMES							
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	1	B	95 075	143 325	97,7	98,3
Vendeuses et commis-vendeuses, vente au détail	2	2	C	76 625	79 895	58,7	58,7
Caissières	3	3	D	62 650	60 270	86,5	88
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	4	5	C	56 600	50 665	87,8	81,6
Infirmières diplômées	5	6	A	50 395	48 365	91	91,4
Institutrices à la maternelle et au niveau primaire	6	8	A	45 095	39 970	86	85,8
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	7	20	B	39 610	15 325	95,7	95,9
Commis de travail général de bureau	8	4	C	39 265	54 705	83,2	79,1
Serveuses d'aliments et de boissons	~	7	C	38 690	46 590	79,1	80,9
Serveuses au comptoir, aides de cuisine et autres	10	12	D	34 880	28 520	60,5	56,8
HOMMES							
Professions en informatique	1	7	A-B	65 090	29 700	74,2	66,6
Conducteurs de camions	2	3	C	58 330	49 360	97,7	98,6
Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	3	1	C	53 810	56 125	41,3	41,3
Directeurs de la vente au détail	4	2	Gestion 2	46 225	54 705	63,3	65,8
Concierges	5	4	D	32 040	34 305	79,2	81,3
Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles	6	5	B	31 960	33 975	99,1	99,1
Manutentionnaires	7	11	C	31 730	26 820	90,6	91,9
Chauffeurs-livreurs	8	9	C	26 790	27 930	92,8	96,7
Représentants des ventes non techniques, vente en gros	9	8	C	26 230	29 630	69,6	76,4
Commis d'épicerie et étalagistes	10	17	D	25 850	20 960	71	73,6

-- Référence : « Données du Recensement 2001 de Statistique Canada », Institut de la statistique du Québec.

De plus, deux tiers des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes, et elles ont tendance à demeurer à ce niveau salarial beaucoup plus longtemps que les hommes (Comité aviseur femmes, 2005, 26).

En termes de syndicalisation, en 2003 au Québec, 39,1% des travailleuses salariées bénéficiaient d'une couverture syndicale, mais la grande majorité de ces travailleuses se retrouvaient dans les secteurs public et parapublic. Seulement 20,3% des travailleuses du secteur privé bénéficiaient d'une couverture syndicale comparativement à 34,9% des travailleurs salariés. Par ailleurs, ce sont les travailleuses non syndiquées qui ont connu la plus faible hausse de salaire entre 1997 et 2002, soit 1,40\$ l'heure.

Tableau 2 : Taux de présence syndicale selon le sexe par rapport à la population active, 2003, Québec

	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)
Personnel syndiqué	39,1	43,1	41,2
Secteur privé	20,3	34,9	28,4
Secteur public	83,2	78,8	81,4

Comité aviseur femmes, 2005, p. 24.

On observe également une forte persistance des écarts salariaux entre les hommes et les femmes et cela, que l'on mesure ces écarts sur une base moyenne horaire, hebdomadaire ou annuelle. Ces écarts s'observent également entre les populations d'origine immigrante et non immigrante, et entre les personnes issues d'une minorité visible et celles de la majorité blanche. Les femmes immigrantes ou appartenant à une minorité visible sont donc doublement ou principalement discriminées, et souvent exclues des emplois les plus intéressants même lorsqu'elles sont éminemment qualifiées. Toutefois, comme le démontre le Tableau 3, les écarts les plus importants sont entre les femmes et les hommes.

Tableau 3 : Tranches de revenu total, population immigrante et non immigrante selon le sexe, pour la population 15 ans et plus, 2000, Québec

	Population immigrante		Population non immigrante	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Revenu médian (\$)	14 711	22 023	16 465	27 674

Comité aviseur femmes, 2005, p.52.

Certaines populations, plus spécifiquement celles des femmes et des populations immigrantes, demeurent donc dans des positions plus faibles en matière d'accès à des emplois plus stables et offrant de meilleures conditions de travail, ce qui a des conséquences directes sur leur capacité de bénéficier des lois du travail et de faire respecter leurs droits, y compris le droit à l'équité salariale.

2. La Loi sur l'équité salariale : des gains appréciables et des faiblesses majeures

La loi sur l'équité salariale ne représente qu'une des lois qui encadrent le marché du travail et elle vise des objectifs précis. Nous ne prétendons pas qu'elle est responsable de l'ensemble des problèmes que rencontrent les femmes sur le marché du travail. Notre but est de faire ressortir la complexité des problèmes auxquels sont confrontées les travailleuses, et cela afin de mieux tracer les forces et les limites de la Loi sur l'équité salariale.

L'adoption de la Loi sur l'équité salariale représentait un gain appréciable pour les droits des femmes au travail. Comme d'autres auteures l'ont déjà souligné, le fait que la discrimination salariale à l'égard des emplois féminins soit reconnue, l'élimination de l'obligation pour une travailleuse de prouver l'existence d'une discrimination systémique à son égard de la part des employeurs, de même que la création de la Commission de l'équité salariale constituent des avancées importantes pour les femmes. Toutefois, comme Marie-Thérèse Chicha le fait ressortir dans deux articles (2001, 2002), le gouvernement du Québec qui a adopté cette loi était partagé entre deux orientations différentes et opposées. La première favorisait une intervention étatique dans le marché du travail pour permettre une approche d'égalité des résultats afin de corriger des situations de discrimination, tandis que la deuxième visait à restreindre la réglementation du marché du travail et les interventions de l'état, surtout en matière de détermination des salaires. Ces deux orientations sont reflétées dans la Loi sur l'équité salariale, et elles expliquent en partie les incohérences qui l'affaiblissent considérablement.

2.1 Les gains appréciables

La reconnaissance de la discrimination systémique et le renversement du fardeau de la preuve

La grande force de l'équité salariale est sa reconnaissance de l'existence d'une discrimination systémique, laquelle repose sur l'analyse de deux phénomènes sociaux : premièrement, la concentration des femmes dans un éventail restreint d'emplois « typiquement féminins » et deuxièmement, la sous-évaluation et la sous-rémunération conséquente de ces emplois en comparaison avec des emplois à prédominance masculine de valeur équivalente. Comme nous l'avons vu dans la première section de notre mémoire, ces tendances sont loin d'être chose du passé. En adoptant une loi proactive sur l'équité salariale en 1996 au Québec, on voulait sortir l'équité salariale du système de plaintes individuelles devant la Commission des droits de la personne, une procédure qui était complexe, longue et coûteuse. Par contraste, une loi proactive présume que la discrimination est la règle et non l'exception; c'est maintenant à l'employeur de prouver que sa structure salariale n'est pas discriminatoire. Désormais, les inégalités vécues par les femmes et le remède de l'équité salariale font partie du discours social et bénéficient d'un large appui dans la population.

En principe, les recours pour les travailleuses qui croient être victimes d'iniquité salariale sont moins lourds puisque c'est à l'employeur de prouver que son système de rémunération est exempt de discrimination. Nous disons bien « en principe » puisque pour les travailleuses non syndiquées les recours en cas de discrimination salariale sont loin d'être moins lourds en réalité. Le principe de la reconnaissance de cette forme de discrimination est important, mais il reste beaucoup de chemin à parcourir pour que l'équité salariale devienne une réalité pour la plupart des travailleuses.

L'imposition de critères objectifs et exempts de biais discriminatoires pour déterminer les salaires

Un deuxième gain est constitué par le fait que la LÉS ait introduit la notion que les salaires doivent être déterminés de façon juste et claire, et selon des critères exempts de discrimination basée sur le sexe. Dans les milieux syndiqués, les syndicats ont imposé depuis longtemps une certaine transparence quant aux structures salariales, et la Loi sur l'équité salariale leur a permis, dans un grand nombre de cas, de s'assurer que ces structures étaient exemptes de facteurs discriminatoires.

Malheureusement, il en va tout autrement dans la plupart des milieux non syndiqués. En effet, dans les milieux non syndiqués, et surtout dans les petites et moyennes entreprises où les systèmes de rémunération sont rarement codifiés, l'établissement d'une structure salariale et de critères pour déterminer cette structure représente un acquis pour les travailleuses qui ne savent pas la plupart du temps d'où vient leur salaire. Pour ces travailleuses, l'exercice lève le voile sur la détermination des salaires et sur les préjugés à l'égard de leurs emplois, et sur les pratiques, volontaires ou non, qui ont des effets sur leur rémunération. Lorsque le CIAFT donne une formation sur l'équité salariale aux travailleuses non syndiquées, c'est précisément cet aspect de la Loi, de même que les moyens qui existent pour corriger cette discrimination qu'elles trouvent à la fois le plus intéressant et le plus déstabilisant.

La reconnaissance des enjeux du maintien

La reconnaissance par la LÉS des enjeux du maintien de l'équité salariale constitue un troisième gain. Ainsi, le législateur a reconnu que l'équité salariale n'est pas un objectif acquis une fois pour toutes. La structure des entreprises, leur hiérarchie interne et leur système de rémunération sont en constante évolution. Un exercice d'équité salariale exemplaire pourrait être rapidement compromis à la suite d'une restructuration importante ou lentement se révéler inadéquat avec l'introduction de nouvelles catégories

d'emploi ou à la suite de mutations dans des postes déjà existants. Et cela ne résulte pas nécessairement de la mauvaise foi de l'employeur, mais simplement du fait que de maintenir de nouvelles pratiques équitables en matière d'emploi exige une vigilance continue et un effort particulier.

La création de la Commission de l'équité salariale et son rôle dans l'application de la LÉS

Finalement, la création de la Commission de l'équité salariale constitue également un gain important pour les travailleuses, surtout pour les travailleuses non syndiquées. Cette instance spécialisée dans l'équité salariale est responsable de l'application et du respect de la loi, en plus d'en faire la promotion et de recevoir les plaintes. Selon la Loi sur l'équité salariale, la Commission jouit de larges pouvoirs de promotion, d'enquête, de vérification et d'intervention en tout ce qui concerne l'application de la Loi.

En effet, la mise en application de la LÉS ainsi que le message envoyé aux employeurs quant au sérieux de son application dépend entièrement du travail de la Commission. À cet égard, la création de la Commission constituait la création de l'instrument qui allait ou non permettre la mise en application de la LÉS. Une fois la Commission créée, il aurait fallu par la suite beaucoup de travail et de détermination pour produire les outils pour faciliter le travail des entreprises, élaborer des règlements touchant plusieurs questions laissées en suspens comme l'application dans les entreprises sans comparateur masculin, mettre en place un programme de vérification et développer des documents spécifiquement conçus pour les travailleuses non syndiquées.

Toutefois, la plupart des analystes et intervenants dans le domaine de l'équité salariale font un bilan sévère des cinq premières années de la Commission. Selon Marie-Thérèse Chicha :

Une analyse de la constitution de cette Commission (la Commission mise en place en 1996) ainsi que de son fonctionnement met en lumière les limites importantes auxquelles son action a été confrontée, limites imposées de l'extérieur mais en partie aussi choisies par ses responsables.

En dépit des nombreuses fonctions qui lui étaient attribuées, le gouvernement ne lui a accordé qu'un budget et des effectifs très limités. (...) La volonté de restreindre l'intervention de l'État et d'équilibrer le budget a prévalu, ici aussi, sur l'engagement en faveur de la réalisation de l'équité salariale. (...) Bien que sa marge d'intervention ait ainsi été limitée au départ, la Commission aurait quand même pu s'appuyer sur l'ensemble impressionnant de connaissances développées ces dernières années pour produire des guides utiles à l'intention des responsables de l'équité salariale. Elle ne s'est acquittée de cette tâche qu'avec une grande lenteur et de façon minimale. Les rares publications de la Commission ne faisaient souvent que paraphraser les dispositions de la loi. Face à ce manque de soutien, plusieurs entreprises ont adopté une attitude désinvolte, sinon attentiste, en dépit de l'échéance légale de novembre 2001 (Chicha, 2002, 91).

Cette inaction au moment crucial de la mise en œuvre de la Loi a compromis les résultats à tel point que nous essayons toujours de rattraper le terrain perdu.

Beaucoup d'observateurs du domaine reconnaissent toutefois que l'arrivée d'une nouvelle présidente en 2002 a marqué un changement d'approche et d'action de la part de la Commission. Depuis, le travail de la Commission a été nettement plus proactif et interventionniste. Petit à petit, elle a créé des outils, produit des documents, émis des règlements dont celui sur les entreprises sans comparateur masculin, mis sur pied des services d'assistance spécialisée et de conciliation, ainsi qu'un programme de vérification, autant de mesures qui auraient dû être mises en place dès l'adoption de la Loi. De fait, nous sommes rendus là où on aurait dû être avant l'échéance de 2001. Il est évident qu'il faudra encore une volonté politique forte et déterminée pour continuer de rattraper tout le terrain perdu, surtout quant à la réalisation des exercices dans toutes les entreprises assujetties à la LÉS.

Dernièrement, un rapport gouvernemental, « Le Rapport Geoffrion », remettait en question l'avenir de la Commission de l'équité salariale. Ce rapport suggère, à la suite d'une étude positive de l'application de la Loi cet automne, « qu'en vue d'alléger les structures gouvernementales, la Commission de l'équité salariale pourrait être abolie et ses fonctions intégrées à celles de la Commission des normes du travail, à l'exception de sa fonction décisionnelle qui serait transférée à la Commission des relations du travail »

(p.91). Dans *La Position du gouvernement*, un document connexe, le gouvernement semble retenir cette recommandation.

L'équité salariale n'est pas une norme du travail et exige une expertise et des programmes spécifiques qui tiennent compte du fait qu'il s'agit d'un droit fondamental. L'abolition de la Commission de l'équité salariale et le transfert de ses fonctions à la Commission des normes du travail signifieraient la fin de tout espoir pour beaucoup de travailleuses non syndiquées de voir mener dans leur milieu de travail des exercices sérieux menant à des ajustements de salaires.

Recommandation :

Que la Commission de l'équité salariale soit maintenue et que lui soient accordées les ressources nécessaires pour appuyer les entreprises dans leur démarche, pour vérifier les exercices et pour assurer que l'ensemble des travailleuses du Québec puisse enfin atteindre l'équité en matière salariale.

2.2 Des faiblesses majeures

Sans sous-estimer les gains qu'a amenés la Loi sur l'équité salariale, son adoption a été marquée par des compromis qui ont eu pour effet de l'affaiblir considérablement. Pour les travailleuses non syndiquées, trois aspects spécifiques réduisent grandement l'efficacité de la Loi à leur égard.

Le manque de reddition de comptes

Pour nous, la plus grande faiblesse dans la Loi sur l'équité salariale au Québec est le manque total de reddition de comptes ou de rapport fait à la suite de l'exercice. Ce trou béant dans la Loi prive la Commission, le gouvernement, les intervenants comme nos organismes, ainsi que le grand public, d'informations fiables sur le taux de conformité, l'état d'avancement des travaux et les ajustements faits aux salaires dans les emplois à prédominance féminine. Ce manque d'information et de données est en effet reflété dans les documents de bilan de la Commission de l'équité salariale. La Commission a fait preuve de beaucoup d'ingéniosité en commandant des sondages des employeurs pour évaluer l'état d'avancement des travaux. Malheureusement, ces sondages ne fournissent qu'une information très partielle qui nous laisse insatisfaites. De plus, nous avons de sérieux doutes quant à la fiabilité de ces résultats.

En effet, le *Document de consultation* de la Commission indique que le programme de vérification de la Commission a justement révélé des écarts importants entre ce qui est rapporté par les entreprises et ce que les enquêteurs découvrent sur le terrain :

Les renseignements disponibles quant à l'état d'avancement des travaux montrent un écart entre ce qui est allégué par les entreprises et ce qui se dessine lorsqu'on y regarde de plus près. En invitant les porte-parole des entreprises du secteur privé à se prononcer sur la réalisation de leurs travaux, comme elle l'a fait dans les années antérieures, la Commission constate qu'environ les deux tiers d'entre eux disent s'être conformés aux engagements de la Loi. Mais en y regardant de plus près, certaines données lui indiquent

que les engagements réels pourraient être moins substantiels. Elle estime plutôt que dans une entreprise sur deux la mise en œuvre de l'équité salariale paraît réalisée. Il est à noter que dans l'application de son Programme de vérification, la Commission observe aussi un écart entre ce que les porte-parole des entreprises affirment lors d'un premier contact et ce qu'elle peut constater en cours de vérification (Commission de l'équité salariale, 2006, 26).

Nous sommes ici devant l'immense problème posé par le manque de rapports systématiques à la Commission pour savoir exactement ce que les entreprises ont fait. Ainsi la Commission estime que seulement la moitié des entreprises auraient réalisé leur exercice d'équité salariale 10 ans après l'adoption de la Loi. Le *Document de consultation* ne nous donne pas plus d'information sur l'échantillon sur lequel est basée cette estimation. De plus, ce chiffre ne permet pas de savoir si les exercices ont été faits en conformité avec la Loi, c'est-à-dire s'ils ont permis d'éliminer réellement les biais sexistes dans la détermination des salaires.

Dans les entreprises syndiquées, un syndicat jouit d'un rapport de force qui lui permet de demander certaines informations ou d'avoir recours à des services techniques ou juridiques pour obtenir de l'information sur une entreprise ou sur une institution. Mais, à part l'information fournie par l'affichage (on reviendra sur les affichages plus loin), les travailleuses non syndiquées n'ont aucune ressource pour compenser le manque d'information sur ce que l'employeur a effectué comme démarche et sur la manière dont cette démarche a été effectuée. Par ailleurs, quand les travailleuses non syndiquées apprennent dans une formation sur l'équité salariale que l'employeur n'a aucun compte à rendre à quiconque et qu'il n'a même pas à envoyer une photocopie de l'affichage à la Commission, elles perdent toute confiance qu'elles bénéficieront d'une façon ou d'une autre de cette loi.

La Commission de l'équité salariale a répété à plusieurs reprises qu'elle n'avait pas l'intention d'essayer de modifier cet aspect de la Loi, mais pour les travailleuses non syndiquées, il s'agit de la plus grande lacune de la Loi qui démontre clairement le manque de volonté politique de faire appliquer cette loi de façon sérieuse. À cet égard,

nous reprendrons simplement les conclusions de Marie-Thérèse Chicha qui a écrit : « L'État manifeste publiquement son engagement envers l'égalité en adoptant des lois ou des politiques dont c'est l'objectif central. En même temps, il restreint leur portée par diverses dispositions ainsi que par un manque de rigueur dans leur mise en œuvre. Des lois ou des politiques progressistes dans leur fondement finissent par avoir une portée très limitée (...) » (Chicha, 2002, 71). Mais les limites de la Loi ne s'appliquent pas de façon uniforme à toutes les travailleuses. Ces limites sont surtout ressenties par les travailleuses dans les positions les plus faibles du marché du travail, c'est-à-dire les travailleuses non syndiquées des petites et moyennes entreprises et celles qui occupent des emplois précaires au bas de l'échelle salariale. Il est donc impératif que la Commission de l'équité salariale démontre l'importance qu'elle accorde au respect de ce droit fondamental en exigeant de chaque entreprise qu'elle lui fasse parvenir un rapport faisant état du programme d'équité salariale mis en place et des ajustements apportés aux salaires, de même qu'une photocopie de tout affichage.

Recommandation

Que chaque entreprise soit tenue de faire parvenir à la Commission un rapport faisant état de son programme d'équité salariale et des ajustements apportés aux salaires, ainsi qu'une photocopie de tout affichage.

Des exigences et des droits variables

Avant l'abrogation du Chapitre IX, des analystes avaient tendance à parler de deux régimes dans la Loi sur l'équité salariale, le régime général et le régime d'exception du Chapitre IX. Pour notre part, nous avons plutôt tendance à voir quatre régimes dans la Loi, celui, le plus exigeant, des entreprises de 100 personnes salariées et plus, celui des 50 à 99 personnes salariées, celui des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, et le Chapitre IX. Nous pouvons désormais parler de trois régimes distincts, et il y a des distinctions fondamentales entre les trois.

Le régime le plus exigeant est pour les entreprises de 100 personnes salariées et plus, notamment quant à leur obligation de former un comité d'équité salariale où sont représentés les syndicats présents ainsi que les travailleuses non syndiquées. Les entreprises de 50 à 99 personnes salariées ne sont pas obligées de former un comité mais elles doivent quand même satisfaire à certaines exigences par rapport à leur programme, tandis que les entreprises de 10 à 49 personnes salariées doivent réaliser l'équité salariale sans plus de précisions sur comment y arriver.

À partir des études et des bilans de l'expérience ontarienne, nous savions déjà au moment de l'élaboration de la loi québécoise que les facteurs les plus importants quant aux résultats de l'opération sont la présence d'un syndicat représentant les travailleuses visées par la démarche, et la présence des représentantes des travailleuses au sein du comité qui réalise l'exercice (Rapport Read, 1996, Fudge, 1996, McDonald et Thornton, 1998). Inversement, les facteurs les plus fortement associés à de faibles salaires (secteur privé, non syndiqué, sans comparateur masculin, petite entreprise, main-d'œuvre contractuelle ou occasionnelle) sont précisément les facteurs associés au non-respect ou à la non-application de la loi (Iyer, 2002). Plusieurs études concernant la loi ontarienne partagent cette évaluation des facteurs déterminants par rapport au non-respect de la loi. Le non-respect était en grande partie attribuable au fait que les employeurs des entreprises non syndiquées pouvaient contrôler le processus d'évaluation des emplois de façon à démontrer qu'il n'y avait pas lieu d'ajuster les salaires des emplois à prédominance féminine. L'expérience ontarienne, et maintenant l'expérience québécoise, soulèvent des questions importantes concernant l'efficacité de l'approche adoptée par des lois proactives pour les entreprises non syndiquées où il n'existe pas d'association de personnes salariées pour faire contrepoids au pouvoir de l'employeur (Gunderson, 1995; Armstrong, 1997).

Ce sont précisément ces problèmes auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui. Le document de consultation de la Commission, dans un paragraphe saisissant, affirme que :

Les données recueillies par enquêtes montrent, par ailleurs, qu'il arrive souvent que l'exercice d'équité salariale porte fruit, puisqu'une fois sur trois l'exercice met en relief la présence d'écart salariaux (Commission de l'équité salariale, 2006, 26).

Le *Document de consultation* ne nous présente pas de données permettant d'avoir une vision d'ensemble des ajustements aux salaires des emplois à prédominance féminine. En effet, ce paragraphe est le seul qui nous donne une indication de la proportion des firmes qui ont effectué des ajustements : seulement un exercice sur trois indique des écarts salariaux? Cela veut dire que les deux tiers des entreprises qui ont fait l'exercice ont conclu qu'il n'y avait pas de discrimination et donc, qu'il n'y avait pas lieu d'ajuster les salaires?

Cette affirmation du Document de consultation sur le manque d'ajustements aux salaires des emplois féminins correspond à ce qui a par ailleurs été soulevé dans le *Rapport d'étude sur l'État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés* de la Commission de l'équité salariale lors de l'étude de la LÉS en 2002. Selon un sondage d'employeurs commandé par la Commission, des 39 % des entreprises qui disent avoir terminé leurs travaux, 68 % affirment qu'aucun emploi de femmes n'a bénéficié d'ajustement. Finalement, pour les entreprises qui disent avoir fait des ajustements, 51 % des ajustements faits correspondent à des montants se situant entre 1 cent et 49 cents de l'heure, et 22 % entre 50 et 99 cents de l'heure. Dans la grande majorité des cas, les ajustements sont inférieurs à 1\$ de l'heure. En d'autres termes, dans les entreprises de 10 à 49 personnes, seulement 12 % des entreprises (32 % des 39 % qui ont terminé leur exercice) ont ajusté les salaires de certaines travailleuses, la majorité de ces ajustements étant compris entre 1 et 49 cents de l'heure; dans seulement 1,2 % des entreprises sondées, des travailleuses ont bénéficié d'ajustements se situant entre 1 et 1,50 \$ de l'heure (Commission de l'équité salariale, 2002, 10).

L'argument premier pour revendiquer la Loi sur l'équité salariale était qu'une discrimination systémique nécessitait une action systémique pour l'enrayer. Avec des

résultats où les deux tiers des exercices se sont soldés par aucun ajustement pour les emplois à prédominance féminine, on ne peut conclure que ou bien la discrimination n'était pas aussi répandue que l'on pensait ou bien la Loi comporte de graves faiblesses qui réduisent de façon majeure son efficacité. Nous avons tendance à souscrire à la deuxième interprétation des faits puisque notre expérience démontre que des exercices rigoureux révèlent toujours qu'il existe des écarts salariaux.

Non seulement la Loi comporte-elle des exigences variables selon la taille de l'entreprise, mais elle confère des droits variables selon que les travailleuses sont syndiquées ou non syndiquées. La Loi sur l'équité salariale accorde à l'employeur et à une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise la possibilité d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés. Nous avons de sérieuses réserves sur les programmes distincts qui peuvent être utilisés pour empêcher que les catégories d'emplois à prédominance féminine soient comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculines les mieux rémunérées au sein de la même entreprise. Néanmoins, nous reconnaissons qu'il aurait été impossible de fonctionner avec un seul comité pour l'ensemble de certaines entreprises. La possibilité de créer des programmes distincts pour différentes unités de ces entreprises a permis de travailler de façon efficace. Nous croyons cependant que pour chaque programme, les catégories d'emplois à prédominance féminine devraient pouvoir être comparées à l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise, comme le permet l'article 52 de la Loi lorsqu'il n'y a pas de comparateur masculin dans un programme.

De plus, nous nous interrogeons sur le fait que, dans les entreprises de moins de 100 personnes salariées, les travailleuses non syndiquées n'ont aucun droit. Par ailleurs, la Loi confère aux syndicats des entreprises de 50 à 99 personnes salariées le droit de demander un programme conjoint et ainsi, de participer à l'élaboration du programme d'équité salariale, mais nous déplorons que les travailleuses non syndiquées n'aient pas ce droit et l'employeur ne soit pas obligé de les inclure quand il élabore le programme avec un syndicat.

L'exclusion des entreprises de moins de 10 personnes salariées

L'exclusion des entreprises de moins de 10 personnes salariées de l'assujettissement à la LÉS veut dire qu'un quart des travailleuses au Québec sont exclues d'emblée du régime proactif. Certains documents et articles sur la Loi parlent d'une loi « universaliste » avec une note en bas de page pour rappeler les limites de son application à l'égard de ces entreprises. Au moment de l'élaboration du projet de loi, certains parlaient d'un « effet d'entraînement » sur les très petites entreprises à la suite des ajustements de salaires que la LÉS produirait dans les autres entreprises, un effet d'entraînement qui obligerait les très petites entreprises à hausser les salaires dans les emplois occupés principalement par des femmes afin de pouvoir mieux recruter leur main-d'œuvre. Pourtant, cet effet d'entraînement ne s'est pas manifesté, et plus personne ne parle de la situation des travailleuses dans les très petites entreprises depuis dix ans.

Les travailleuses des entreprises exclues de l'application de la LÉS sont à peu près toutes non syndiquées. Elles gagnent de faibles salaires et occupent des emplois parmi les plus précaires du marché du travail. En principe, elles ont toujours le droit de déposer une plainte si elles considèrent qu'elles sont victimes de discrimination salariale. Cependant, si ce mécanisme n'a pas fonctionné pour la grande majorité des travailleuses avant l'adoption de la loi proactive, il est difficile de concevoir qu'il fonctionne pour ces travailleuses parmi les plus défavorisées du marché du travail. Nous avons quand même considéré le fait que la Commission de l'équité salariale reçoive les plaintes de ces travailleuses comme un petit gain, mais la Commission n'a rien produit pour aider ces travailleuses à mieux comprendre leurs droits et à accéder à des recours.

Nos organismes tiennent par ailleurs à rappeler que ces travailleuses ont droit à l'équité salariale comme toutes les travailleuses du Québec même si elles ne peuvent pas bénéficier du régime proactif. De plus, nous déplorons l'inaction de la Commission à promouvoir le droit à l'équité salariale ainsi que des méthodes d'application possibles au sein des très petites entreprises. Bon nombre de ces très petites entreprises sont susceptibles de s'agrandir et de passer le cap des 10 personnes salariées, et il leur serait

moins difficile de se conformer à la Loi en termes de résultats une fois ce nombre atteint si elles s'étaient déjà penchées sur la question et avaient pris des mesures pour assurer que toute rémunération dans leur entreprise soit exempte de discrimination basée sur le sexe. Nous reviendrons sur la question de l'assujettissement des entreprises qui atteignent le seuil de 10 personnes salariées dans la prochaine section.

3. Une des principales difficultés liées à l'application de la Loi sur l'équité salariale : la situation des travailleuses non syndiquées

Dans le *Document de consultation*, la première section du chapitre intitulé « Les principales difficultés liées à l'application de la Loi sur l'équité salariale » porte sur la situation des travailleuses non syndiquées. Il va de soi qu'il s'agit là de notre première préoccupation également.

L'idéal visé par la LÉS est d'obliger les entreprises à entreprendre des exercices d'équité salariale qui corrigeraient la discrimination salariale systémique à l'égard des salaires dans les emplois à prédominance féminine. Comme nous l'avons démontré tout au long de ce mémoire, la Loi sur l'équité salariale comporte de grandes faiblesses qui nuisent à l'atteinte de cet idéal, surtout pour ce qui est des travailleuses non syndiquées. Toutefois, aux faiblesses de la LÉS elle-même et à celles créées par les circonstances de sa mise en application, s'ajoute également la spécificité de la situation des travailleuses non syndiquées qui complique grandement le rôle qui leur est dévolu au regard de la Loi.

En effet, la Loi attribue aux travailleuses un rôle de surveillance et de vérification des affichages mais ceci présuppose qu'elles ont une connaissance suffisante de la Loi et de leurs droits, de même qu'un sentiment de sécurité suffisamment fort par rapport à leur emploi pour pouvoir réagir ou poser des questions concernant les actions de l'employeur. Ces présuppositions posent problème.

3.1 Le manque important de connaissances de leurs droits au travail et de l'équité salariale

À partir de notre étude qualitative auprès des travailleuses non syndiquées (Beeman, 2004) et des formations que nous avons données à ces mêmes travailleuses, nous sommes en mesure de confirmer 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 ni le contenu de la Loi sur l'équité salariale. Elles ne savent donc même pas que s'il y a un affichage dans leur entreprise, cela les concerne au plus haut degré, et qu'elles peuvent et doivent poser des questions à leur employeur pour en savoir davantage sur l'exercice et les résultats. Elles savent encore moins qu'elles peuvent contacter la Commission de l'équité salariale pour obtenir plus d'information ou porter plainte ou dénoncer une entreprise qui n'a pas fait son exercice.

3.2 Les affichages : un moyen de communication et de reddition de comptes problématique

De plus, les affichages comme moyen de communication et de reddition de comptes à l'égard des travailleuses se sont révélés inefficaces dans la plupart des cas. L'information qui y est inscrite est souvent réduite au strict minimum ou incompréhensible pour les travailleuses. Nous nous posons également des questions sur le nombre réel d'employeurs qui procèdent à un affichage même s'ils déclarent avoir terminé leur exercice. Dans le *Rapport d'étude* de 2002, seulement 62 % des employeurs qui ont déclaré avoir terminé leur démarche ont dit avoir affiché leurs résultats, pourtant l'une des rares exigences pour les entreprises de 10 à 49 personnes salariées (Commission de l'équité salariale, 2002, 23). Par ailleurs, selon notre expérience, les travailleuses non syndiquées qui disent avoir vu un affichage dans leur milieu de travail sont rarissimes.

3.3 Les formations du CIAFT

La Commission de l'équité salariale a développé plusieurs outils au cours des années pour favoriser l'intervention des travailleuses non syndiquées dans la question de l'équité salariale, mais avec peu de succès. Dernièrement, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a entrepris une collaboration avec la Commission de l'équité salariale pour offrir une formation sur l'équité salariale aux travailleuses non syndiquées et aux intervenantes des groupes de femmes. Cette

collaboration a été positive pour les deux parties, et elle constitue un outil de développement intéressant, comme le souligne le *Document de consultation* de la Commission. Nous pourrions même aller plus loin, par exemple, en ajustant le contenu de la formation pour l'offrir aux étudiantes au CÉGEP et à l'université pour que ces jeunes femmes soient mieux outillées sur cette question dès le début de leur carrière.

3.4 La nécessité d'un comité de travail permanent et d'un plan d'action pour les non syndiquées

La formation donnée par le CIAFT ne peut pas, **mais absolument pas**, constituer la seule voie de développement de la Commission pour les non syndiquées. Notre formation, aussi intéressante soit-elle, est une goutte d'eau dans l'océan, et il est primordial d'élaborer un éventail d'actions pour les non syndiquées. C'est pour cette raison que nous recommandons à la Commission la mise en place d'un comité de travail permanent pour élaborer et surveiller l'application d'un plan d'action sur la situation des travailleuses non syndiquées. Pour nos trois organismes, il est clair qu'il n'y a plus de temps à perdre avec des demi-mesures et qu'il faut réunir plusieurs acteurs et actrices expérimentés pour se pencher sérieusement sur la question et élaborer un plan d'action pour assurer que le droit à l'équité salariale soit respecté pour toutes les travailleuses. À cet égard, nous comptons sur la Commission pour assumer sa part de responsabilité. Nous avons une certaine expérience auprès des travailleuses non syndiquées, mais nous avons également besoin de la collaboration de nos collègues des syndicats ainsi que de celle de consultantes expérimentées qui ont aussi une contribution importante à faire pour les non syndiquées.

3.5 La question des recours

Ce comité devra également se pencher sur la question des recours difficiles pour les travailleuses non syndiquées. La Commission offre une certaine aide dans la formulation des plaintes des travailleuses non syndiquées, mais en appeler d'une décision de la Commission demeure inaccessible pour ces travailleuses qui doivent se

défendre seule devant la Commission des relations du travail. En effet, nous doutons qu'il y en ait beaucoup qui poursuivent leur lutte après l'épreuve que constitue déjà le fait de porter plainte à la Commission de l'équité salariale. Mais un droit sans recours réel n'est pas un droit réel et il faut développer une structure d'appui pour ces travailleuses.

Ce comité pourra également se pencher sur plusieurs questions soulevées par la Commission dans son *Document de consultation*, par exemple, sur l'élaboration de lignes directrices pour le contenu des affichages, sur comment favoriser la contribution des personnes salariées qui ne sont pas membres d'un comité d'équité salariale ou sur d'autres formes de comités possibles dans les entreprises de moins de 100 personnes salariées.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le programme de vérification s'avère essentiel étant donné le peu de pouvoir des travailleuses de faire des vérifications à partir des affichages. Nous avons réclamé un programme de vérification vigoureux depuis l'adoption de la LÉS et nous tenons à resouligner l'importance de ce programme. Nous recommandons à la Commission de maintenir ce programme et d'étudier comment elle peut augmenter les ressources qui y sont allouées.

Recommandations :

Que la Commission de l'équité salariale mette en place un comité de travail permanent pour élaborer un plan d'action sur la situation des travailleuses non syndiquées à l'égard de la LÉS et pour veiller à son application.

Que ce comité se penche sur la question des recours difficiles pour les travailleuses non syndiquées ainsi que sur la mise sur pied d'une structure d'appui pour les travailleuses non syndiquées.

Que la Commission maintienne son programme de vérification et étudie comment augmenter les ressources qui y sont allouées.

4. Modifications à la Loi sur l'équité salariale proposées par la Commission de l'équité salariale

4.1 Assujettissement des entreprises dès qu'elles atteignent le seuil de 10 personnes salariées

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

Cette définition pour les fins d'assujettissement de la LÉS est trop restrictive. Beaucoup de très petites entreprises passent le cap de 10 personnes salariées, mais pas nécessairement dans la première année. Pour nos organismes, il faut tout simplement que la Loi s'applique dès qu'une petite entreprise atteint le seuil de 10 personnes salariées dans une année. Dans ce sens, nous appuyons fortement la proposition de modification faite par la Commission.

Recommandation :

Que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée pour y inclure que les entreprises non assujetties qui maintiendraient pendant un an une moyenne de 10 personnes salariées ou plus soient assujetties à la Loi à compter du 21 novembre de l'année suivante.

Le maintien de l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale reconnaît les enjeux du maintien de l'équité, mais elle n'a pas d'exigences précises à cet égard. Pour les travailleuses non syndiquées, les chances sont pratiquement inexistantes d'obtenir des résultats concrets dans le cas d'enjeux qui

ne comportent pas d'obligation pour l'employeur. En d'autres termes, s'ils n'ont pas d'obligations claires quant au maintien de l'équité salariale, les employeurs d'entreprises non syndiquées risquent peu de revenir sur la question, et les travailleuses non syndiquées n'auront aucun moyen de s'assurer que leurs droits continuent à être respectés à la suite de changements dans l'entreprise. Nous voyons deux éléments clés par rapport aux exigences pour le maintien : une périodicité et un affichage.

S'il y a une constante dans les entreprises, c'est bien celle du changement. En effet, elles procèdent à des changements continus en matière de structure, de procédés, de postes et de catégories d'emplois. Et à travers tous ces changements, le seul moyen que nous voyons pour assurer que les entreprises évaluent et corrigent les facteurs discriminatoires à l'égard des salaires dans les emplois à prédominance féminine est de les obliger à mettre à jour leur exercice d'équité salariale selon une période fixe. Nous suggérons une périodicité de trois ou quatre ans.

L'autre élément clé du maintien de l'équité est l'affichage, et ce malgré les faiblesses de ce moyen de communication et de reddition de comptes. L'affichage est l'une des rares exigences pour les entreprises de 10 à 49 personnes salariées lors du premier exercice. Il nous semble donc que le minimum qu'il faille exiger pour le maintien est un affichage du premier exercice avec l'affichage d'un exercice de maintien. Cette méthode fournirait aux travailleuses un minimum d'informations auxquelles elles pourraient se référer pour poser plus de questions ou pour se faire aider de la Commission, si nécessaire.

Recommandation :

Que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée pour y inclure des obligations à l'égard du maintien en prévoyant une périodicité de trois ou quatre ans et au moins une obligation d'affichage.

Dans son *Document de consultation*, la Commission soulève une série d'autres questions qui sont valables, mais qui ne constituent pas, pour nous, l'essentiel des questions sur l'avenir de la LÉS à l'égard des travailleuses non syndiquées. Nous pourrions traiter de ces questions lors de consultations ultérieures.

Conclusion

Nous sommes rendues à la croisée des chemins pour les travailleuses non syndiquées quant à leur droit à l'équité salariale. Très peu de travailleuses non syndiquées dans des occupations à prédominance féminine ont eu droit à un ajustement de salaire à la suite à d'un exercice d'équité salariale. Dix ans après l'adoption de la LÉS, c'est une question de volonté politique à savoir si, comme société, nous travaillons pour que leurs droits soient respectés. Il faudra encore beaucoup de travail, beaucoup de détermination, et surtout, un message clair envoyé aux employeurs à l'effet qu'ils doivent procéder à leur exercice, même si on est cinq ans après l'échéance de 2001. De plus, une fois que l'exercice est fait, il faut revenir sur le sujet à intervalles réguliers pour vérifier l'impact des changements dans l'entreprise sur les salaires des emplois à prédominance féminine. L'équité salariale n'est jamais acquise une fois pour toutes.

Résumé des recommandations

Que la Commission de l'équité salariale soit maintenue et que lui soient accordées les ressources nécessaires pour appuyer les entreprises dans leur démarche, pour vérifier les exercices et pour assurer que l'ensemble des travailleuses du Québec puisse enfin atteindre l'équité en matière salariale.

Que chaque entreprise soit tenue de faire parvenir à la Commission un rapport faisant état de son programme d'équité salariale et des ajustements apportés aux salaires, ainsi qu'une photocopie de tout affichage.

Que la Commission de l'équité salariale mette en place un comité de travail permanent pour élaborer un plan d'action sur la situation des travailleuses non syndiquées à l'égard de la LÉS et pour veiller à son application.

Que ce comité se penche sur la question des recours difficiles pour les travailleuses non syndiquées ainsi que sur la mise sur pied d'une structure d'appui pour les travailleuses non syndiquées.

Que la Commission maintienne son programme de vérification et étudie comment augmenter les ressources qui y sont allouées.

Que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée pour y inclure que les entreprises non assujetties qui maintiendraient pendant un an une moyenne de 10 personnes salariées ou plus soient assujetties à la Loi à compter du 21 novembre de l'année suivante.

Que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée pour y inclure des obligations à l'égard du maintien en prévoyant une périodicité de trois ou quatre ans et au moins une obligation d'affichage.

Références

Armstrong, Pat (1997) « Pay Equity : Not just a matter of money ». *Women and the Canadian State, Les femmes et l'État canadien*. Sous la dir. Caroline Andrew, Montréal, McGill-Queens Press. Pp. 122-137.

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 (2002) « 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, *Le genre des politiques publiques : constats et des actions*. Printemps, pp. 85-95.

(2001) « Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec : l'ambivalence du rôle de l'État québécois ». *Recherche féministes*. Vol. 14, n.1. pp. 63-82.

Commission de l'équité salariale (2002) *Rapport d'étude : État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés*. Québec.

Comité aviseur femmes (2005) *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des québécoises*. Montréal, Comité aviseur femmes en développement de la main d'œuvre.

Fudge, Judy (1996) « Fragmentation and Feminization : the Challenge for Equity for Labour Relations Policy? ». *Women and Public Policy*. Sous la dir. Janine Brody, Toronto, Harcourt Brace, pp. 59-87.

Gunderson, Morley (2002) « The Evolution and Mechanics of Pay Equity in Ontario ». *Canadian Public Policy – Analyse des politiques*, vol XXVIII, supplément, numéro special 1, S134.

Iyer, Nitya (2002) *Working through the Wage Gap*. Report of the Task Force on Pay Equity for the Attorney General of British Columbia.

Jackson, Andrew (2003) *Le travail en vaut-il la peine pour les femmes? Rapport de recherche*. no.22. Congrès du travail du Canada.

McDonald, Judith et A. Thornton (1998) « Private Sector Experience with Pay Equity in Ontario ». *Canadian Public Policy – Analyse des politiques*, vol. XXIV, no 2, pp. 185-208.

Pinard, Rolande (2006) *L'érosion des droits liés au travail : une étude exploratoire sur le « sous-emploi » des femmes*. Montréal, Comité aviseur femmes en développement de la main d'œuvre et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. À paraître.

Read, Jean (1996) *Review of the Pay Equity Act*. Toronto, Ontario.

Statistique Canada (2006) *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa, Ministre de l'Industrie.