

**10 ANS DE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AU QUÉBEC :
UN HÉRITAGE COLLECTIF À FAIRE FRUCTIFIER AU
BÉNÉFICE DE TOUTES LES TRAVAILLEUSES DU
QUÉBEC!**

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

**Par
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)**

**Montréal
Janvier 2008**



Présentation du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail est une organisation nationale constituée d'une soixantaine de groupes et de femmes qui oeuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Une représentante du CIAFT a été durant plusieurs années porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui s'est battue de longues années avant 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.

Table des matières

INTRODUCTION	4
1. LES PARTICULARITÉS DE LA PARTICIPATION FÉMININE AU MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS	5
2. LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (LÉS) : DES AVANCÉES INDÉNIABLES	9
A- La reconnaissance de la discrimination systémique et le renversement du fardeau de la preuve	
B- L'imposition de critères objectifs et exempts de biais discriminatoires pour déterminer les salaires	
C- Le rôle de la Commission de l'équité salariale (CÉS) dans l'application de la LÉS	
3. LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : DES AMÉLIORATIONS NÉCESSAIRES	12
A- Une loi problématique pour les travailleuses non syndiquées	
B- Créer un service d'intervention juridique pour soutenir les non-syndiquées	
C- Clarifier les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale	
D- L'absence d'obligations précises quant au maintien de l'équité salariale	
E- Des entreprises de 10 personnes salariées et plus toujours non assujetties à la LÉS et les entreprises qui atteignent le seuil de 50 ou 100 personnes à l'emploi	
F- L'absence de reddition de comptes	
G- Des exigences concernant des affichages trop superficiels	
H- Des obligations et des droits variables selon la taille des entreprises et le type de programme	
CONCLUSION	24
LISTE DES RECOMMANDATIONS	25
BIBLIOGRAPHIE	28

INTRODUCTION

En novembre 2006, dix ans après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale (ci-après LÉS) le ministre du Travail a déposé, conformément à la Loi sur l'équité salariale, son rapport sur la mise en oeuvre de la Loi. Ce rapport, intitulé *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, propose également des voies de développement.

Nous remercions la Commission de l'économie et du travail de son invitation. Comme vous le savez, la défense des droits des femmes au travail en général et plus particulièrement leur droit à l'équité salariale ont été au cœur des actions et des luttes portées par notre organisme depuis de nombreuses années.

Bien que nous soyons fières de célébrer les 10 ans de cette Loi parmi les plus progressistes en la matière, il importe de rester lucides et réalistes puisqu'il est maintenant temps d'en faire le bilan et d'envisager son avenir.

Au-delà de la couverture médiatique entourant le règlement en équité salariale du secteur public et parapublic, qui pourrait nous porter à croire que l'équité salariale est une question réglée, le rapport du ministre du Travail nous ramène à la réalité voulant qu'encore aujourd'hui, près de 50% des entreprises privées n'ont pas terminé leurs travaux et une bonne partie de celles-ci ne les ont même pas débutés. De plus, le CIAFT se préoccupe grandement de certaines dispositions de la LÉS qui limitent son application dans les milieux non syndiqués. À ces employeurs, il est temps d'envoyer un message clair leur rappelant que l'équité salariale est un droit fondamental de toutes les travailleuses qu'ils se doivent de respecter.

La première partie de ce mémoire abordera la question des particularités de la participation des femmes au marché du travail au Québec. La deuxième partie présentera ce que nous estimons être les grandes forces de la LÉS tandis que la troisième partie sera consacrée aux lacunes importantes qui amoindrissent son application et aux recommandations que proposent le CIAFT pour y remédier.

1. LES PARTICULARITÉS DE LA PARTICIPATION FÉMININE AU MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS

Le marché du travail, loin d'être un espace social neutre, reste marqué par la ségrégation professionnelle des femmes et des hommes en termes de choix professionnels, de conditions de travail ainsi que de statuts d'emplois associés aux professions féminines et masculines. Malgré certaines percées, les choix professionnels des femmes se sont très peu diversifiés depuis trente ans, et elles demeurent massivement concentrées dans des emplois typiquement féminins comme le témoigne le tableau 1. La plupart de ces emplois offrent de piètres conditions de travail, même s'il y a eu des améliorations importantes principalement dans certains emplois du secteur public et parapublic, bénéficiant d'une forte couverture syndicale dont ceux d'infirmières et d'enseignantes. Par ailleurs, bien que les femmes représentent aujourd'hui près de la moitié de la population active, elles ont fait très peu de progrès en matière d'intégration dans les secteurs d'emplois non traditionnels. En 2001, les Québécoises étaient toujours confinées à un nombre d'emplois restreint à forte concentration féminine. De plus, les emplois qu'occupaient majoritairement les femmes en 2001 étaient sensiblement les mêmes qu'en 1991, à quelques exceptions près (Statistiques Canada, 2001).

Parallèlement à l'accroissement du nombre de femmes dans la population active des 35 dernières années, il y a eu une précarisation des emplois qu'elles occupent, par exemple, dans les postes de vendeuses, serveuses, commis comptables, opératrices de machine à coudre et caissières. En effet, dans le but d'accroître leur capacité à s'ajuster à la demande, les employeurs de ces secteurs (commerce de détail, hôtellerie et restauration, vêtement, secteur manufacturier) recourent largement aux diverses formes atypiques d'emploi : temps partiel, emplois temporaires, agences de placement, horaires atypiques, faux travail autonome (Pinard, 2006).

Les femmes restent encore plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois atypiques et se situant au bas de l'échelle salariale. En 2001, 52,7% des travailleuses québécoises non syndiquées gagnaient 10\$ l'heure ou moins, et 33,5% d'entre elles gagnaient 8\$ ou moins de l'heure. Deux fois moins d'hommes étaient dans cette situation (Comité aviseur femmes en développement de la main-d'oeuvre, 2005).

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

Occupation	Rang Effectif 2001	Rang Effectif 1991	Niveau de compétence ¹ 2001	Population 15 ans et + 2001	Population 15 ans et + 1991	Répartition par sexe 2001	Répartition par sexe 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	9	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

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001. Compilation de l'Institut de la statistique du Québec

¹ Pour le niveau de compétence, A réfère à un diplôme universitaire bachelier, B à un diplôme collégial, C à un diplôme de l'école secondaire, et D à des connaissances générales.

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 occupaient des emplois dans le secteur public et parapublic. Dans le secteur privé, ce sont seulement 20,3% des travailleuses qui sont syndiquées, comparativement à 34,9% des travailleurs (voir le tableau 2). 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 (Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, 2005).

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 en développement de la main-d'oeuvre, 2005 :24

Enfin une autre caractéristique de la main-d'œuvre féminine renvoie à la persistance d'écarts salariaux marqués entre les hommes et les femmes et cela peu importe la façon dont l'on mesure ces écarts. 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 discriminées, et souvent exclues des emplois offrant les conditions de travail et de salaire les plus intéressantes, même lorsqu'elles sont éminemment qualifiées.

Tableau 3 : Revenu moyen d'emploi, population immigrante et non immigrante selon le sexe, pour la population de 15 ans et plus, 2001, Québec

	Population immigrante		Population non immigrante	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Revenu moyen (\$)	22 375	33 849	23 282	34 705

Conseil du Statut de la Femme, 2005 :69

Bien qu'avec le temps, le revenu d'emploi des femmes immigrées rejoigne et dépasse celui des Québécoises, il demeure toujours moindre que celui des hommes immigrés (Conseil du Statut de la Femme, 2005 :71).

Ainsi, certaines populations, notamment celles des femmes et des populations immigrantes, occupent des positions plus faibles en matière d'accès à des emplois 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 celui de l'équité salariale.

2. LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : DES AVANCÉES INDÉNIABLES

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 donc pas qu'elle est responsable de l'ensemble des problèmes que rencontrent les femmes sur le marché du travail. Notre objectif est plutôt 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 représente un gain appréciable pour les droits des femmes au travail. Comme d'autres auteures l'ont déjà souligné, elle a apporté des avancées importantes pour les femmes : a) le fait qu'elle reconnaisse la discrimination salariale à l'égard des emplois féminins, b) 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 c) la création de la Commission de l'équité salariale.

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

La plus grande force de la Loi sur l'équité salariale renvoie indéniablement au fait qu'elle reconnaît de façon claire l'existence du problème de la discrimination systémique que rencontrent encore aujourd'hui les femmes sur le marché du travail et qu'elle prescrit un remède adapté à la nature du problème.

En effet, parce qu'elle admet que la discrimination salariale envers les femmes est répandue à travers l'ensemble de l'économie plutôt que d'être le fait de quelques employeurs mal intentionnés, la LÉS représente un remède de nature systémique. Elle impose à l'ensemble des employeurs employant au moins 10 personnes sous la juridiction de la province du Québec en matière de travail² l'obligation de faire un exercice d'équité salariale. Cette approche proactive est une condition sine qua non du respect du droit à l'équité salariale des travailleuses parce qu'elle marque le passage du droit formel à l'équité salariale que conférait

² Il est à noter qu'environ 10% de la main-d'oeuvre 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 pro-active obligeant les employeurs à faire un exercice d'équité salariale dans ces cas.

la Charte des droits et libertés de la personne et de la jeunesse du Québec (ci-après appelée la Charte) au droit réel.

Les obligations incombant aux employeurs dans la Loi permettent désormais à un plus grand nombre de travailleuses de jouir de leur droit à l'équité salariale parce que ce droit n'est plus tributaire de la capacité des travailleuses à déposer une plainte en vertu de l'article 19 de la Charte et à assembler les éléments de preuve démontrant l'existence de la discrimination systémique. L'ancienne approche a été ainsi qualifiée de réactive, puisque le droit à l'équité salariale s'incarnait seulement lorsqu'une travailleuse portait plainte et réussissait à gagner sa cause, et n'était absolument pas efficace.

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

Une autre avancée importante de cette Loi est qu'elle permet aux employeurs, qui appliquent une démarche d'équité salariale au sein de leur entreprise, de mieux structurer leur système de rémunération en y évacuant les biais sexistes à l'égard des emplois majoritairement féminins et en rajustant leur système de rémunération en conséquence.

En forçant les employeurs à reconsidérer la valeur octroyée aux catégories d'emplois féminines, la LÉS amène un changement important de mentalité en affirmant que les salaires doivent être déterminés selon des critères objectifs et transparents qui visent à mesurer la valeur du travail. 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.

Mais il en va souvent bien autrement dans les milieux non syndiqués. Dans ces milieux, et surtout dans les petites et moyennes entreprises, les systèmes de rémunération sont rarement codifiés. Si l'exercice d'équité salariale a bien été fait, l'établissement d'une structure salariale et de critères pour établir cette structure représente un acquis pour les travailleuses qui, autrement, ne savent pas comment est déterminé leur salaire. Pour ces travailleuses, l'exercice fait la lumière sur le processus de détermination des salaires, sur les préjugés à l'égard de leur emploi et sur les pratiques, volontaires ou non, qui ont des effets sur leur rémunération.

C- Le rôle de la Commission de l'équité salariale dans l'application de la LÉS

Enfin, parmi les avancées importantes de la mise en œuvre de la Loi, mentionnons aussi l'existence et le rôle crucial de la Commission de l'équité salariale qui 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 de l'équité salariale 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.

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. En effet, bien qu'il reste encore beaucoup à faire, puisque près de la moitié des entreprises privées n'ont pas encore commencé ou terminé leurs travaux en équité salariale, on ne peut nier les progrès qu'indique le rapport sur la mise en œuvre de la Loi. Ces progrès n'auraient pas été possibles si la Commission n'avait pas mis, ces dernières années, les bouchées doubles en produisant des outils pour faciliter le travail des entreprises, en élaborant des orientations touchant plusieurs questions laissées en suspens, en développant des documents pour les travailleuses ainsi qu'en envisageant des pistes d'actions visant particulièrement les travailleuses non syndiquées.

Nous tenons aussi à féliciter la Commission pour le caractère innovateur du programme de vérification qu'elle a développé. Ce programme est une mesure importante qui permet à la Commission d'avoir une certaine emprise sur l'application de la Loi dans les entreprises du Québec. De plus, l'existence de ce programme donne espoir aux travailleuses qui ont peu de prise sur le processus. Enfin, mentionnons également l'originalité dont a fait preuve la Commission en adoptant son règlement sur *L'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*. Ce règlement, en permettant de comparer la valeur des catégories d'emplois féminines à deux comparateurs masculins fictifs a permis de débusquer les biais discriminatoires envers les emplois féminins au sein des secteurs où la ségrégation professionnelle est très prononcée.

3. LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : DES AMÉLIORATIONS NÉCESSAIRES

Comme nous l'avons démontré dans la deuxième partie, la LÉS possède des forces qui en font l'une des lois les plus progressistes au monde. Par contre, le CIAFT constate que la LÉS comporte des faiblesses importantes qui minent son application. Celles-ci font surface dès le moment où l'on envisage la position des non-syndiquées face aux modalités d'application de la LÉS. En effet, l'application de la Loi dans les entreprises où les travailleuses ne sont pas représentées par une association accréditée pose des défis importants auxquels nous devons réfléchir et trouver des solutions afin d'empêcher que le droit à l'équité salariale devienne un luxe accessible uniquement aux travailleuses syndiquées. Cette préoccupation découle du fait que la Loi sur l'équité salariale a été élaborée à partir d'une logique de rapports collectifs de travail qui ne prend souvent pas en compte la réalité des travailleuses non syndiquées qui ne sont souvent pas en mesure d'exercer les droits de participation et de recours que la Loi leur confère.

Nous profitons donc de cette ouverture de la Loi après onze années d'expérience pour recommander des mesures qui permettront d'atteindre cet objectif. Notre devoir est de faire en sorte que toutes les travailleuses puissent enfin jouir de ce droit qui a longtemps été bafoué.

A- Une Loi problématique pour les travailleuses non syndiquées

Depuis plusieurs années déjà, le CIAFT exprime sa préoccupation face aux difficultés qui se posent lorsque les travailleuses non syndiquées souhaitent exercer un des recours prévus à la LÉS et nous sommes heureuses que la Commission partage son souci. Déjà, depuis plusieurs années, celle-ci soutient les formations sur la LÉS offertes par le CIAFT aux travailleuses non syndiquées. De plus elle a créé un comité – le Comité pour les travailleuses non syndiquées – chargé d'examiner les obstacles que rencontrent ces femmes dans l'exercice de leurs droits, et de proposer des pistes d'actions. Depuis sa création en mai 2007, ce comité a tenu trois réunions, ce qui lui a permis d'établir un portrait des caractéristiques des groupes de femmes qui ont le moins bénéficié de la LÉS jusqu'ici et de proposer certaines actions prioritaires.

Pour les non-syndiquées, la première lacune de la LÉS concerne le mécanisme de participation prévu à la Loi. En effet, la Loi tient pour acquis qu'à travers les affichages, les personnes salariées sont en mesure de surveiller adéquatement l'application de la Loi au sein

de leur entreprise. Cela présuppose, d'une part, que le contenu des affichages requis par la LÉS sont suffisamment étoffés pour permettre aux personnes salariées de comprendre l'exercice réalisé et d'autre part, que les personnes concernées possèdent une connaissance de la Loi assez approfondie ainsi qu'un sentiment de sécurité assez fort pour interroger l'employeur sur sa démarche. Or, notre expérience auprès des travailleuses non syndiquées révèle que ces présuppositions s'avèrent fausses. Tout d'abord, le contenu des affichages requis pour les entreprises où l'on retrouve le plus de travailleuses non syndiquées, soit celles comptant entre 10 et 49 personnes salariées, est grandement insuffisant pour permettre ce type de surveillance.

Mais plus important encore, nos formations auprès de ces travailleuses ainsi que notre étude (Beeman, 2005) démontrent que la majorité des travailleuses non syndiquées ne connaissent que très vaguement leurs droits au travail et très peu leur droit à l'équité salariale. De plus, le règlement sur l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic a contribué à répandre, dans le grand public, l'idée erronée voulant que l'équité salariale touche uniquement ces secteurs.

Par ailleurs, on ne pourrait passer sous silence le fait qu'un grand nombre de travailleuses craignent de perdre leur emploi ou de souffrir d'autres représailles si elles réagissent ouvertement à un affichage et encore plus si elles exercent un recours prévu à la LÉS lorsqu'elles savent pertinemment que leur employeur ne respecte pas la Loi. Afin de vaincre cette deuxième difficulté, il faut prendre en compte la position délicate de ces travailleuses qui sont seules face à leur employeur et qui bénéficient de très peu de soutien dans ce processus.

B- Créer un service d'intervention juridique pour soutenir les non-syndiquées

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 :

- (a-) 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;

(b-) d'autres services juridiques notamment des services d'information et d'éducation visant à favoriser l'accès au SIJÉS ou à d'autres services d'intervention; la consultation pour aider à accéder à ses droits en matière d'équité salariale ou pour assister d'autres organisations à fournir de tels services;

(c-) des services juridiques visant à promouvoir le bien-être juridique des femmes sur le plan 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).

Entre 1991 et 2000, le SIJÉS est intervenu dans 189 cas, bien que le nombre de femmes qui ont pu bénéficier de ces interventions fut beaucoup plus élevé, puisque, par exemple, près de 1 000 femmes ont été touchées par la décision rendue dans un seul cas. Dans presque 75% des cas où il est intervenu, 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, dans bon nombre de cas, les règlements ont établi des précédents qui ont contribué à accroître le nombre de femmes étant en mesure de bénéficier de l'équité salariale (Ibid).

Le CIAFT croit qu'un service juridique et éducatif de ce type permettrait aux non-syndiquées d'être mieux outillées dans le contexte de la Loi actuelle. Par contre, l'expérience du SIJÉS démontre qu'un tel service fonctionne mieux lorsque les travailleuses non syndiquées possèdent déjà une certaine connaissance de leurs droits. En conséquence, le CIAFT croit que la Commission de l'équité salariale doit continuer de jouer un rôle prépondérant auprès de ces travailleuses.

Recommandations :

Que la Commission continue son travail de collaboration avec des organismes communautaires comme le CIAFT en lien avec les travailleuses non syndiquées afin de les former à la LÉS.

Qu'une structure d'appui indépendante soit créée afin de guider les travailleuses, de les aider à comprendre le programme d'équité salariale en vigueur chez leur employeur, et d'appuyer les salariées lorsqu'elles déposent une plainte à la CÉS.

Que les recommandations du Comité pour les travailleuses non syndiquées mis en place par la Commission soient intégrées dans le plan stratégique de la Commission de l'équité salariale.

C- Clarifier les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale

En plus des services d'information qu'elle offre aux travailleuses non syndiquées, la Commission doit jouer un rôle crucial dans la défense du droit à l'équité salariale de ces travailleuses par exemple, dans les cas où l'employeur saisit la Commission des relations du travail en appel d'une décision de la Commission. Or, la capacité juridique de la Commission de l'équité salariale à se faire entendre par la Commission des relations de travail dans les recours déposés à l'encontre de ses décisions en vertu de l'article 104 de la Loi n'est pas acquise puisqu'elle fait encore l'objet de débats devant les tribunaux.

L'incapacité de la Commission à se faire entendre par la Commission des relations du travail pourrait signifier qu'une plaignante non syndiquée dont les droits auraient été reconnus par la Commission de l'équité salariale devrait alors se défendre seule devant la Commission des relations du travail, sans moyens financiers, sans connaissances juridiques et sans l'expertise requise en équité salariale. Cela serait à nos yeux inacceptable puisque cela mettrait en péril le droit à l'équité salariale des travailleuses les plus vulnérables en regard de la Loi.

Ainsi, l'équité salariale n'étant pas une simple norme du travail, elle exige une expertise particulière et des programmes spécifiques qui tiennent compte du statut quasi constitutionnel de ce droit fondamental.

Recommandations :

Que la Commission de l'équité salariale ainsi que ses responsabilités décisionnelles et administratives soient maintenues 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 la Commission intensifie ses vérifications auprès des entreprises et des secteurs où se trouvent les travailleuses non syndiquées.

Que la Commission de l'équité salariale aie le droit d'intervenir comme partie à part entière devant la Commission des relations du travail dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la Loi.

D- L'absence d'obligations précises quant au maintien de l'équité salariale

Dans son rapport, le ministre du Travail, et d'emblée la Commission de l'équité salariale, reconnaissent l'importance de l'enjeu du maintien de l'équité salariale dans le temps. C'est un autre élément dont nous pouvons nous réjouir. Cette question met en relief le fait incontournable que le changement de mentalité provoqué par la LÉS constitue un *processus* et qu'en ce sens la Loi ne représente que le début de la fin de la discrimination systémique sur le marché du travail.

Comme le souligne le rapport, la Loi ne prévoit pas d'obligations claires pour assurer la pérennité du droit à l'équité salariale. Toutes les analyses traitant des causes de la discrimination systémique mettent l'accent sur le caractère complexe et insidieux de celle-ci (voir Chabot, 2006; Chicha, 1989). C'est d'ailleurs pourquoi nous devons prendre garde à l'idée voulant qu'une seule démarche ponctuelle en équité salariale soit suffisante pour l'éliminer une fois pour toutes.

D'ailleurs nous sommes extrêmement étonnées d'apprendre que seulement le tiers des entreprises qui ont terminé leur démarche ont observé des écarts salariaux discriminatoires (Commission de l'équité salariale, 2006). Bien qu'il soit possible qu'il n'y en ait pas dans certaines entreprises, il semble étrange que plus de la moitié des entreprises n'en aient pas relevés. Les fondements même d'une loi proactive découlent du constat que la discrimination que rencontrent les femmes sur le marché du travail est systémique et donc, par définition, qu'elle est répandue à travers l'ensemble de l'économie. Nous sommes convaincues que ce résultat témoigne d'un manque d'expérience de la part des employeurs dans l'application d'une loi dont le principe de base demeure encore mal compris. Lorsque l'on met en relief le fait que la majorité des entreprises assujetties tombent dans la catégorie des 10 à 49 employéEs et que ce sont justement cette catégorie d'entreprises qui rencontre les problèmes d'application les plus sérieux, il apparaît plus probable que l'absence d'écarts salariaux soit le fait d'un manque d'expertise en équité salariale. Par exemple, cette catégorie d'entreprises manifeste des difficultés d'application telles que :

- le manque de connaissance du contenu réel des emplois dans l'entreprise et l'absence des descriptions de fonctions;
- une connaissance insuffisante du processus et des outils d'évaluation des emplois ainsi qu'une confusion entre l'évaluation du rendement des personnes et l'évaluation d'emplois (Commission de l'équité salariale, 2006 :29).

Or, toute la force de la démarche prévue par la Loi découle de l'obligation des employeurs d'évaluer la valeur des emplois et non des personnes qui les occupent. Nous croyons que de réaliser, en commun avec les personnes salariées, des exercices périodiques en équité salariale à tous les 4 ans permettraient à ces entreprises de peaufiner leur exercice et leur analyse des biais discriminatoires et d'arriver à déceler et corriger des écarts salariaux.

De plus, dans le contexte économique actuel marqué par une évolution constante de la structure des entreprises, de leur hiérarchie interne et de leur système de rémunération, il faut à tout prix assurer une **continuité** dans l'exercice du droit à l'équité salariale. Une pratique d'équité salariale exemplaire pourrait être rapidement compromise à la suite d'une restructuration importante ou lentement se révéler inadéquate avec l'introduction de nouvelles catégories d'emplois ou à la suite de mutations dans des postes déjà existants. Et cela sans pour autant résulter de la mauvaise foi d'un employeur, mais simplement du fait que le maintien de pratiques équitables en matière d'emploi exige une vigilance continue et un effort particulier. D'ailleurs, le fait que l'écart salarial ait augmenté entre 1997 et 2004 dans certains secteurs d'activité économique où travaillent majoritairement les femmes soit, les secteurs Commerce, Soins de santé et assistance sociale ainsi qu'Hébergement et services de restauration nous incite à croire qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire en équité salariale au sein des entreprises de ces secteurs (Commission de l'équité salariale, 2006 :48).

C'est pourquoi nous croyons qu'il est essentiel de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer le maintien de l'équité salariale, une valeur fondamentale de la société québécoise.

Recommandations :

Que la Loi prévoie un examen périodique, à tous les 4 ans à compter de 2008, de la structure salariale de chaque entreprise assujettie, afin d'assurer que cette structure demeure exempte de biais discriminatoires et que les principes d'équité salariale soient toujours respectés.

Que cet exercice soit réalisé conjointement par l'employeur et les personnes salariées selon les mêmes modalités que prévues lors de l'exercice initial d'équité salariale.

Que la Loi prévoie l'affichage du bilan de cet examen périodique et de son contenu.

Que la Loi prévoie la possibilité pour les personnes salariées et les associations accréditées de contester auprès de la Commission les résultats figurant à cet affichage dans les 120 jours suivant ce dernier.

E- Des entreprises de 10 personnes salariées et plus toujours non assujetties à la LÉS et les entreprises qui atteignent le seuil de 50 ou 100 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 21 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.

Cette définition pour les fins d'assujettissement de la LÉS est à nos yeux trop restrictive. Beaucoup de petites entreprises n'atteignent pas le cap des 10 personnes salariées dans leur première année d'existence. Nous estimons que la Loi devrait s'appliquer dès qu'une petite entreprise atteint le seuil de 10 personnes salariées.

De plus, nous croyons que, dans l'exercice du maintien de l'équité salariale, les entreprises qui franchissent les seuils de 50 ou de 100 personnes devraient être assujetties aux normes concernant la façon d'appliquer l'équité salariale appropriées à ces catégories d'entreprises.

Recommandations :

Que la Loi soit modifiée de façon à ce que les entreprises non assujetties qui maintiennent pendant un an une moyenne de 10 personnes salariées ou plus soient assujetties à la Loi le 21 novembre de l'année suivante.

Que la Loi précise qu'une entreprise dont la taille aurait changé depuis la fin de son exercice doit, pour le maintien de l'équité salariale, s'acquitter des obligations incombant initialement à cette catégorie d'entreprise et prévoir les mêmes droits pour les personnes salariées.

F- L'absence de reddition de comptes

Pour le CIAFT, la plus grande lacune 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. Seules les quelques entreprises choisies dans le cadre du programme de vérification de conformité doivent fournir ces informations. Pour une loi proactive visant à protéger un droit fondamental comme celui de l'équité salariale, il est hautement problématique que les employeurs n'aient à transmettre aucune information démontrant qu'ils se sont bien acquittés de leurs obligations en vertu de la Loi.

Cet état de fait signifie que bien des travailleuses, surtout celles qui ne sont pas représentées par une association accréditée, ont très peu d'assurance que leur droit sera bel et bien respecté en conformité à la Loi. Notre expérience nous permet aujourd'hui d'affirmer que ce manque de reddition de comptes à la Commission vient fragiliser la confiance déjà précaire en l'efficacité de la Loi dont témoignent les travailleuses des petites et des moyennes entreprises et celles qui occupent des emplois précaires au bas de l'échelle.

D'ailleurs, il est fort à parier que, parmi la moitié des employeurs qui n'ont toujours pas appliqué la Loi, certains détiennent des contrats ou des subventions d'une agence gouvernementale. Nous pensons en particulier à de nombreuses entreprises avec ou sans but lucratif qui offrent des services dans le secteur de la santé et des services sociaux en sous-traitance pour un CSSS ou à partir des subventions gouvernementales. Il serait intéressant d'envisager qu'une entreprise désirant contracter avec une agence gouvernementale soit soumise à l'obligation de démontrer à la Commission de l'équité salariale que son programme en équité salariale est bien conforme à la LÉS.

Soulignons 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.

En effet, 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 être en mesure d'évaluer

l'avancement des travaux. Le caractère problématique de ce type de sources de données est révélé par l'écart souvent important entre les résultats obtenus lors des vérifications de la Commission et ceux obtenus par l'entremise des sondages auprès des employeurs. À titre d'exemple, mentionnons l'écart de 21% entre les résultats obtenus lors des sondages sur l'avancement des travaux auprès des employeurs (68% disaient avoir terminé leur exercice) et ceux obtenus par la Commission dans le cadre de son programme de vérification (47% des entreprises ont réellement terminé leur exercice) (Commission de l'équité salariale, 2006).

Recommandation :

Que chaque entreprise soit tenue de faire parvenir à la Commission un rapport ou au moins une copie des affichages prévus à la Loi.

G- Des exigences concernant des affichages trop superficiels

Une autre faiblesse de la LÉS concerne son silence sur la durée pendant laquelle devrait s'effectuer les affichages obligatoires et le peu d'information que contiennent ces affichages. Surtout dans les entreprises employant moins de 100 personnes, où l'employeur n'est pas obligé de créer un comité pour l'équité salariale, l'affichage est le seul mécanisme prévu pour permettre aux travailleuses non syndiquées de s'approprier les différentes étapes de la démarche en équité salariale, d'émettre des commentaires ou de contester certains éléments de l'exercice et de ses résultats. Comme mécanisme de participation des travailleuses, ces affichages sont en soi problématiques. Nous n'avons d'ailleurs jamais rencontré de travailleuses ayant déjà vu un tel affichage dans leur entreprise.

Dans le cadre de la LÉS, les employeurs ne sont pas tenus de fournir toutes les données nécessaires pour permettre aux travailleuses de bien comprendre la démarche et ses résultats. Puisque le droit à l'équité salariale est un droit fondamental, nous croyons qu'il est impératif que les employeurs soient tenus de divulguer toutes les informations nécessaires aux travailleuses afin de leur permettre de déterminer que leur droit à l'équité salariale a été respecté.

Recommandations :

Que l’affichage dans les entreprises comptant entre 10 à 49 personnes salariées comprenne les mêmes informations que les deux affichages requis pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus, soit les résultats de l’évaluation des catégories d’emplois, de leur comparaison, de l’estimation des écarts salariaux, du calcul des ajustements salariaux et des modalités de versement des ajustements salariaux.

Que la Loi précise que l’affichage doit être d’une durée minimum de 30 jours, peu importe la taille de l’entreprise.

Que chaque employeur soit tenu de permettre aux personnes salariées de consulter tous les documents et données nécessaires pour déterminer si leur droit à l’équité est bien respecté et que la possibilité de consulter ces documents soit obligatoirement affichée en même temps que les autres informations que l’employeur doit afficher.

Que la Loi interdise à l’employeur d’exercer des représailles à l’égard d’une personne salariée qui aurait demandé de consulter les documents afférents à l’exercice d’équité salariale.

H- Des obligations et des droits variables selon la taille des entreprises et le type de programme

La LÉS institue quatre régimes d’obligations distincts, et donc quatre niveaux différents de droits pour les travailleuses, en fonction de la taille des entreprises : les entreprises de 9 personnes salariées et moins qui sont exclues, les 10 à 49, les 50 à 99 et les 100 et plus.

Tout d’abord, rappelons que la Loi exclut du régime proactif un quart des travailleuses du Québec puisque les entreprises de neuf personnes salariées et moins n’y sont pas assujetties. Lors de l’élaboration du projet de loi, plusieurs avançaient que la LÉS allait susciter un « effet d’entraînement » auprès des très petites entreprises qui, à la suite des ajustements de salaire que produirait la LÉS au sein des entreprises plus grandes, se verraient obligées d’hausser les salaires des emplois majoritairement féminins afin de pouvoir recruter et conserver leur main-d’œuvre. Or, cet effet ne s’est pas produit. Bien que la Commission de l’équité salariale reçoive les plaintes de ces travailleuses, cela n’est pas suffisant pour les aider à mieux comprendre leurs droits et à tenter un recours.

Chez les entreprises couvertes par la LÉS, le régime le plus exigeant est celui auquel doivent se soumettre les entreprises de 100 personnes salariées et plus. Seules ces entreprises ont l’obligation de former un comité d’équité salariale impliquant les syndicats présents ainsi que

les travailleuses non syndiquées. Les entreprises de 50 à 99 personnes salariées ne sont pas tenues de former un comité mais doivent tout de même se plier à certaines exigences en ce qui a trait à leur programme, tandis que les entreprises de 10 à 49 personnes salariées doivent réaliser l'équité salariale sans plus de précisions sur la façon d'y parvenir.

En particulier, nous nous interrogeons sur le fait que, dans les entreprises de moins de 100 personnes salariées, les travailleuses non syndiquées n'ont aucun droit à part le recours à la Commission de l'équité salariale. Dans les entreprises de 50 à 99 personnes salariées, la Loi confère aux syndicats le droit de demander un programme conjoint et, ainsi, de participer à l'élaboration du programme d'équité salariale. Toutefois, les travailleuses non syndiquées n'ont pas ce droit et l'employeur n'est pas obligé de les inclure quand il élabore le programme avec un syndicat.

La Loi sur l'équité salariale accorde à l'employeur et à une association accréditée qui représente des personnes salariées de l'entreprise la possibilité d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces personnes. Nous avons de sérieuses réserves sur le bien-fondé des programmes distincts qui peuvent être utilisés pour empêcher que les catégories d'emplois à prédominance féminine soient comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine les mieux rémunérées au sein de la même entreprise. L'existence des programmes distincts ne favorise pas la réalisation de l'équité salariale puisque en réduisant le bassin de catégories d'emplois pouvant servir de comparateurs, cette approche amoindrit la valeur des ajustements salariaux possibles. Afin d'assurer une comparaison des catégories d'emplois masculines avec celles des catégories d'emplois féminines la plus juste possible, nous croyons 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. Cette comparaison permettrait d'éviter que les programmes distincts au sein d'une même entreprise reproduisent la ségrégation professionnelle.

Recommandations :

Que dans les entreprises engageant entre 50 et 99 personnes salariées, un groupe d'au moins 10 personnes salariées non syndiquées puisse demander la création d'un comité conjoint pour élaborer un programme d'équité salariale ou effectuer un exercice relié au maintien de l'équité salariale.

Que, lorsqu'un comité conjoint est créé avec un syndicat à ces fins, les travailleuses et travailleurs non syndiqués aient le droit de désigner un ou plusieurs membres de ce comité.

Que, lorsqu'un employeur établit des programmes distincts d'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 aie un droit de regard sur les programmes distincts et qu'elle aie le pouvoir de déterminer si le ou les programme(s) distinct(s) en place ont des effets discriminatoires en vertu de la LÉS.

CONCLUSION

Il est vrai que le gouvernement du Québec, en se dotant d'une loi proactive en équité salariale, a fait preuve de détermination et de courage, qualités qui font souvent défaut lorsque vient le temps d'enrayer la discrimination que vivent les femmes. Mais 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, le CIAFT aimerait rappeler que l'avenir de l'équité salariale repose maintenant entre les mains du gouvernement qui doit continuer d'affirmer sa volonté de faire en sorte que le droit à l'équité salariale devienne un droit accessible à toutes les travailleuses du Québec.

LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CIAFT :

Sur la capacité des non-syndiquées à jouir de leur droit à l'équité salariale :

Que la Commission continue son travail de collaboration avec des organismes communautaires comme le CIAFT en lien avec les travailleuses non syndiquées afin de les former à la LÉS.

Qu'une structure d'appui indépendante soit créée afin de guider les travailleuses, de les aider à comprendre le programme d'équité salariale en vigueur chez leur employeur, et d'appuyer les salariées lorsqu'elles déposent une plainte à la CÉS.

Que les recommandations du Comité pour les travailleuses non syndiquées mis en place par la Commission soient intégrées dans le plan stratégique de la Commission de l'équité salariale.

Sur les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale :

Que la Commission de l'équité salariale ainsi que ses responsabilités décisionnelles et administratives soient maintenues 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 la Commission intensifie ses vérifications auprès des entreprises et des secteurs où se trouvent les travailleuses non syndiquées.

Que la Commission de l'équité salariale aie le droit d'intervenir comme partie à part entière devant la Commission des relations du travail dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la Loi.

Sur le maintien de l'équité salariale:

Que la Loi prévoie un examen périodique, à tous les 4 ans à compter de 2008, de la structure salariale de chaque entreprise assujettie, afin d'assurer que cette structure demeure exempte de biais discriminatoires et que les principes d'équité salariale soient toujours respectés.

Que cet exercice soit réalisé conjointement par l'employeur et les personnes salariées selon les mêmes modalités que prévues lors de l'exercice initial d'équité salariale.

Que la Loi prévoie l'affichage du bilan de cet examen périodique et de son contenu.

Que la Loi prévoie la possibilité pour les personnes salariées et les associations accréditées de contester auprès de la Commission les résultats figurant à cet affichage dans les 120 jours suivant ce dernier.

Sur les entreprises de 10 personnes salariées et plus toujours non assujetties à la LÉS et les entreprises qui atteignent le seuil des 50 ou 100 personnes à l'emploi :

Que la Loi soit modifiée de façon à ce que les entreprises non assujetties qui maintiennent pendant un an une moyenne de 10 personnes salariées ou plus soient assujetties à la Loi le 21 novembre de l'année suivante.

Que la Loi précise qu'une entreprise dont la taille aurait changé depuis la fin de son exercice doit, pour le maintien de l'équité salariale, s'acquitter des obligations incombant initialement à cette catégorie d'entreprise et prévoir les mêmes droits pour les personnes salariées.

Sur l'absence de reddition de comptes :

Que chaque entreprise soit tenue de faire parvenir à la Commission un rapport ou au moins une copie des affichages prévus à la Loi.

Sur les exigences concernant les affichages prévus à la LÉS :

Que l'affichage dans les entreprises comptant entre 10 à 49 personnes salariées comprenne les mêmes informations que les deux affichages requis pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus, soit les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois, de leur comparaison, de l'estimation des écarts salariaux, du calcul des ajustements salariaux et des modalités de versement des ajustements salariaux.

Que la Loi précise que l'affichage doit être d'une durée minimum de 30 jours, peu importe la taille de l'entreprise.

Que chaque employeur soit tenu de permettre aux personnes salariées de consulter tous les documents et données nécessaires pour déterminer si leur droit à l'équité est bien respecté et que la possibilité de consulter ces documents soit obligatoirement affichée en même temps que les autres informations que l'employeur doit afficher.

Que la Loi interdise à l'employeur d'exercer des représailles à l'égard d'une personne salariée qui aurait demandé de consulter les documents afférents à l'exercice d'équité salariale.

Sur les programmes distincts :

Que dans les entreprises engageant entre 50 et 99 personnes salariées, un groupe d'au moins 10 personnes salariées non syndiquées puisse demander la création d'un comité conjoint pour élaborer un programme d'équité salariale ou effectuer un exercice relié au maintien de l'équité salariale.

Que, lorsqu'un comité conjoint est créé avec un syndicat à ces fins, les travailleuses et travailleurs non syndiqués aient le droit de désigner un ou plusieurs membres de ce comité.

Que, lorsqu'un employeur établit des programmes distincts d'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 aie un droit de regard sur les programmes distincts et qu'elle aie le pouvoir de déterminer si le ou les programme(s) distinct(s) en place ont des effets discriminatoires en vertu de la LÉS.

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.

CHABOT, Louise (2006) « Nouvelles avenues – Les visages multiples de la discrimination » dans DÉOM Esther, MERCIER Jacques et MOREL Sylvie, *La discrimination en emploi, quels moyens faut-il prendre ?* Collection : Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Laval, Les presses de l'Université de Laval.

CHICHA-PONTBRIAND, Marie Thérèse (1989) *Discrimination systémique - fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Québec, Cowansville, Yvon Blais.

COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE (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.

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.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2005) *Des nouvelles d'elles, Les femmes immigrées du Québec*, 2005.

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.

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, juin 2006.