


LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : UN APPORT INDÉNIABLE POUR CONTRER LA DISCRIMINATION SALARIALE

RAPPORT DU MINISTRE 2019

SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

MAI 2019



LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : UN APPORT INDÉNIABLE POUR CONTRER LA DISCRIMINATION SALARIALE

RAPPORT DU MINISTRE 2019

SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

MAI 2019

La Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail tient à remercier M^{me} Maryse Pelletier, conseillère stratégique à la Vice-présidence à l'équité salariale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pour l'aide apportée lors de la rédaction de cette publication.

RÉDACTION

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
Secteur du Secrétariat du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

ÉDITION

Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce document est disponible dans la section Secrétariat du travail
du site Web du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

ISBN : 978-2-550-84266-8 (Imprimé)
ISBN : 978-2-550-84267-5 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Gouvernement du Québec, 2019

MOT DU MINISTRE



Au Québec, l'équité constitue une de nos plus belles valeurs communes. Nous croyons que nos milieux de travail doivent être empreints de justice et d'équité pour celles et ceux qui y évoluent.

Depuis son entrée en vigueur, la Loi sur l'équité salariale a grandement contribué à exprimer cette valeur et à changer les mentalités et les perceptions. Nous pouvons toutes et tous être fiers des avancées que nous avons réalisées comme société, notamment, pour réduire l'écart entre les rémunérations versées aux hommes et celles versées aux femmes, pour des emplois équivalents.

Les modifications apportées à la Loi, en avril 2019, permettent de faire un pas de plus pour favoriser l'atteinte de conditions de travail équitables pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec. Par exemple, il est désormais possible que des écarts salariaux soient corrigés par les employeurs afin de tenir compte d'événements passés. De plus, grâce à ces modifications, un meilleur soutien est offert aux employeurs et aux personnes salariées dans l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Enfin, les modifications permettent d'encadrer le traitement d'une plainte et d'améliorer des éléments de mise en œuvre de la Loi.

Je suis également heureux de constater que des exercices de maintien de l'équité salariale sont dorénavant intégrés dans les cultures organisationnelles, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

À tous ces égards, le [Rapport sur la Loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale](#) est un document de grande importance. En effet, il témoigne des progrès réalisés et propose des pistes de réflexion pour que le Québec continue sur sa lancée.

Nous devons toutes et tous poursuivre nos efforts vers l'atteinte de milieux de travail pleinement équitables. C'est ma volonté profonde et celle du gouvernement du Québec. Je vous invite donc, Québécoises et Québécois, à demeurer vigilantes et vigilants en matière d'équité salariale.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie,

A handwritten signature in black ink that reads "Jean Boulet". The signature is written in a cursive, flowing style.

Jean Boulet

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU MINISTRE	5
INTRODUCTION	14
PARTIE 1	16
LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : LA RECONNAISSANCE DE LA VALEUR DU TRAVAIL DES FEMMES	16
1.1 La Loi	16
1.1.1 Les origines	16
1.1.1.1 La persistance de l'écart salarial	16
1.1.1.2 L'inefficacité du système de plaintes de la Charte des droits et libertés de la personne en matière d'équité salariale	17
1.1.2 Adoption de la Loi sur l'équité salariale	18
1.1.2.1 La mobilisation des acteurs sociaux	18
1.1.2.2 Une volonté politique affirmée	18
1.1.3 Révision de la Loi en 2009	19
1.1.4 Révision de la Loi en 2019	19
1.1.4.1 Le jugement de la Cour suprême	19
1.1.4.2 Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale	20
1.1.4.3 Dispositions transitoires	23
1.1.4.4 Modifications réglementaires	24
1.2 Les principales obligations prévues par la Loi	26
1.2.1 L'assujettissement et les obligations des employeurs	26
1.2.1.1 L'assujettissement à la Loi	26
1.2.1.2 Les obligations des employeurs	26
1.2.1.2.1 Effectuer un exercice initial d'équité salariale	27
1.2.1.2.2 Afficher les résultats des travaux	28
1.2.1.2.3 Maintenir l'équité salariale	28
1.2.1.2.4 Particularités	28
1.2.2 Les droits des personnes salariées et des associations accréditées	29
1.2.2.1 Le droit à la participation et à l'information	29
1.2.2.2 Le droit de porter plainte	29

1.3	Les mesures visant à contrer la discrimination salariale ailleurs au Canada et dans le monde	30
1.3.1	Ailleurs au Canada	30
1.3.1.1	L'Ontario	30
1.3.1.2	Les autres provinces canadiennes	30
1.3.1.3	Le gouvernement fédéral	31
1.3.2	À l'international	31
1.3.2.1	Les lois proactives	31
1.3.2.2	Des lois axées sur l'information et la transparence	32

PARTIE 2 **35**

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES FEMMES **35**

2.1	La situation des femmes sur le marché du travail	35
2.2	Les caractéristiques des emplois occupés par les femmes	36
2.2.1	La répartition selon le sexe, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité	36
2.2.2	La couverture syndicale	37
2.2.3	La répartition par profession	37
2.3	Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes	38
2.3.1	L'évolution du salaire horaire : un écart moindre, mais toujours présent	38

PARTIE 3 **41**

UNE VUE D'ENSEMBLE DU CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI **41**

3.1	Les employeurs assujettis à la Loi	41
3.2	Les personnes salariées couvertes par la Loi	42

PARTIE 4 **44**

L'APPLICATION DE LA LOI **44**

4.1	La situation dans les secteurs public et parapublic	44
4.1.1	Les programmes initiaux d'équité salariale	44
4.1.2	Une première évaluation du maintien de l'équité salariale	45
4.1.3	La deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale	45
4.2	La situation dans les entreprises privées et les organismes publics	46
4.2.1	La réalisation des travaux d'équité salariale selon la phase	46
4.2.2	La réalisation des travaux d'équité salariale selon le secteur d'activité	48
4.2.2.1	L'exercice initial de l'équité salariale	48
4.2.2.2	La première évaluation du maintien de l'équité salariale	48
4.2.2.3	La deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale	48
4.2.3	La participation des personnes salariées aux travaux	49

6.4	L'importance du partenariat	72
6.4.1	Le Comité consultatif sur l'équité salariale	72
6.4.2	Un partenariat axé sur les travailleuses non syndiquées	72
6.4.3	Un réseau et des activités de partenariat diversifiés	73
6.5	Un taux de satisfaction très positif de la clientèle	73
PARTIE 7		75
CONSTATS ET PISTES DE RÉFLEXION		75
Des résultats appréciables		75
Encore du chemin à parcourir		76
7.1	L'information et la transparence : les clés de l'équité salariale	76
7.1.1	Un processus d'affichage complexe	76
7.1.2	Des informations insuffisantes	77
7.2	Une reddition de comptes moins fréquente	78
7.2.1	Un trop grand nombre de rapports	78
7.3	Une simplification et un soutien qui favorisent l'atteinte des objectifs de la Loi	79
7.4	Des moyens dissuasifs afin d'assurer le respect de la Loi	80
7.5	Des obligations qui croissent avec la taille de l'entreprise	81
7.6	Autres considérations	82
CONCLUSION		85
ANNEXES		86
ANNEXE 1		87
ANNEXE 2		102
ANNEXE 3		104
ANNEXE 4		108
BIBLIOGRAPHIE		112

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Employeurs se déclarant assujettis à la Loi selon la taille	41
Tableau 2	Répartition des emplois selon la taille de l'entreprise et le sexe (milliers)	42
Tableau 3	Proportion des employeurs ayant déclaré avoir effectué les travaux d'équité salariale parmi ceux qui devaient les avoir réalisés (31 décembre 2017)	47
Tableau 4	Proportion d'employeurs déclarant avoir réalisé les travaux en comité, par phase de travaux, selon la taille de l'entreprise et la présence syndicale	50
Tableau 5	Résultats des programmes d'équité salariale dans les secteurs public et parapublic	53
Tableau 6	Proportion d'employeurs qui ont déclaré avoir versé des ajustements de salaire selon la phase de travaux et la taille d'entreprise	55
Tableau 7	Proportion d'employeurs qui ont versé ou non des ajustements, selon la phase des travaux et la présence syndicale	56
Tableau 8	Taux d'ajustement salarial moyen versé par phase de travaux selon la taille de l'entreprise et la présence syndicale	58
Tableau 9	Types d'emplois pour lesquels les employeurs ont versé des ajustements salariaux selon la phase des travaux	59
Tableau 10	Impact des ajustements sur la masse salariale selon la phase des travaux	61
Tableau 11	Décisions rendues par la CNESST depuis 2009 par type de plaintes	70
Tableau 12	Types de décisions rendues par la CNESST par type de plaintes	70
ANNEXE 1		
Tableau 1.1	Répartition des emplois selon le sexe, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité, Québec, 2017	87
Tableau 1.2	Répartition des emplois selon le sexe et le secteur d'appartenance (privé ou public), Québec, 1997-2017	89
Tableau 1.3	Répartition des emplois selon la taille d'entreprise et la couverture syndicale, Québec, 2017 (en %)	89
Tableau 1.4	Répartition des emplois selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 2017 (en %)	89

Tableau 1.5	Répartition des emplois selon le niveau de compétence et le sexe, Québec, 2017 (en milliers)	90
Tableau 1.6	Taux de féminité dans les 20 principales professions féminines en 1997 et en 2017	90
Tableau 1.7	Taux de masculinité dans les 20 principales professions masculines en 1997 et en 2017	92
Tableau 1.8	Taux horaire moyen selon l'âge et le sexe	94
Tableau 1.9	Taux horaire moyen selon la scolarité	94
Tableau 1.10	Taux horaire moyen selon le niveau de compétence	96
Tableau 1.11	Taux horaire moyen selon la taille des établissements	96
Tableau 1.12	Taux horaire moyen selon les secteurs public et privé	98
Tableau 1.13	Taux horaire selon le secteur d'activité	99
Tableau 1.14	Taux horaire moyen selon la couverture syndicale	100
Tableau 1.15	Taux horaire moyen selon le régime de travail	100
Tableau 1.16	Proportion du salaire des femmes, par rapport à celui des hommes, en fonction des tranches d'âge	101
ANNEXE 2		
Tableau 2.1	Répartition des employeurs assujettis à la Loi par secteur d'activité économique	102
Tableau 2.2	Nombre d'employeurs n'ayant pas réalisé leurs travaux par nombre d'années de retard	103

ANNEXE 3

Tableau 3.1	Réalisation des travaux d'équité salariale par secteur d'activité économique	104
Tableau 3.2	Proportion d'employeurs qui ont réalisé plus d'une phase et qui ont déclaré avoir versé des ajustements de salaire	106
Tableau 3.3	Proportion d'employeurs qui ont versé des ajustements de salaire par phase des travaux et selon le secteur d'activité	106
Tableau 3.4	Proportion de personnes salariées touchées par des ajustements salariaux selon la taille de l'entreprise et la présence syndicale	107

ANNEXE 4

A	– Principales sources des données dans le rapport	108
B	– Méthodologie – <i>Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi auprès des entreprises déclarant avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale</i> (SOM, 2018)	109
C	– Méthodologie – <i>Rapport de la consultation auprès des personnes salariées sur l'application de la Loi sur l'équité salariale et ses effets</i> (SOM, 2017)	110
D	– Lexique	111

INTRODUCTION

Le présent rapport vise à répondre à l'obligation du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévue à l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001, ci après, la Loi) :

« Le ministre doit, au plus tard le 28 mai 2019, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. »¹

Sanctionnée en 1996, la Loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, privée ou publique, de 10 personnes salariées et plus.

Afin de répondre aux obligations de l'article 130, le rapport du ministre présente d'abord les raisons qui motivent l'existence, au Québec, de cette loi proactive, c'est à-dire que la Loi introduit une obligation universelle, qui est celle d'assurer l'équité salariale dans chaque entreprise visée. La récente modernisation de la Loi sur l'équité salariale, mise en application le 10 avril 2019, est aussi présentée.

Ensuite, après avoir précisé le nombre d'employeurs et de personnes salariées couverts par la Loi, le cœur du rapport fait état de l'avancement de son application, tant dans les entreprises privées que dans celles du secteur public, de même que de ses effets directs et indirects, du point de vue des employeurs ainsi que du point de vue de personnes salariées.

La section suivante porte sur les activités réalisées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)², en collaboration avec ses partenaires, pour favoriser la mise en œuvre de la Loi.

Enfin, le chapitre final présente, quant à lui, quelques pistes de réflexion qui pourraient améliorer son application.

1 (1996, c. 43, a. 130; 2009, c. 9, a. 45).

2 Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail ont fusionné. Elles constituent maintenant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Ces pistes de réflexion s'articulent selon trois objectifs :

- Favoriser l'atteinte et le maintien de l'équité salariale.
- Diminuer la complexité de l'application de la Loi pour :
 - les travailleuses non syndiquées, les travailleuses syndiquées ou leurs associations;
 - les employeurs;
 - la CNESST.
- Favoriser une meilleure compréhension ainsi que l'appropriation des mécanismes de la Loi par les travailleuses et les employeurs.

Un sondage auprès d'employeurs, des groupes de discussion avec des travailleuses, des consultations auprès d'organisations patronales et syndicales et de groupes de femmes³, les observations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de la CNESST et du Comité consultatif sur l'équité salariale⁴ ainsi que des statistiques publiques ont permis la production de ce rapport (annexe 4).

3 De mars à août 2017, la CNESST a mené des consultations avec des organismes partenaires (associations patronales, organisations syndicales, groupes de femmes, Secrétariat du Conseil du trésor, etc.). Ces consultations avaient pour buts de cerner les difficultés vécues dans l'application de la Loi, de relever des éléments de celle-ci pour lesquels des modifications seraient souhaitées de même que faire ressortir les avantages et les bénéfices d'une telle loi. De façon générale, il n'y a pas eu de remise en cause du bien-fondé de la Loi. Cependant, certains mécanismes de la Loi ont été remis en question et des problèmes d'application ont été soumis. Enfin, des préoccupations concernant les orientations de la CNESST ont été soulevées.

4 Avant l'entrée en vigueur de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale (2019, chapitre 4, Loi 4), le 10 avril 2019, ce comité portait le nom de « Comité consultatif des partenaires ».

PARTIE 1

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : LA RECONNAISSANCE DE LA VALEUR DU TRAVAIL DES FEMMES

Cette section aborde le contexte ayant favorisé l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, ses principaux jalons ainsi que la manière dont les gouvernements ailleurs dans le monde ont procédé. Elle met en lumière les particularités de la loi québécoise.

1.1 LA LOI

1.1.1 Les origines

Bien que sanctionnée en 1996, la Loi est entrée en vigueur en 1997, entraînant du même coup l'entrée en vigueur des obligations faites aux employeurs. Quatre éléments importants ont favorisé son adoption : la persistance de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, l'inefficacité du système de plaintes alors en vigueur pour pallier cette forme de discrimination, une mobilisation large et soutenue des acteurs sociaux ainsi que l'affirmation d'une volonté politique.

1.1.1.1 La persistance de l'écart salarial

L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est rétréci au fil du temps, mais il n'a pas été supprimé totalement. Il était de 15,8 % en 1997 et de 10,2 % en 2017⁵.

Cet écart salarial découle de plusieurs facteurs, dont le niveau de scolarité, le nombre d'heures de travail, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, l'ancienneté, etc.

La littérature scientifique sur le sujet est sans équivoque : une partie de l'écart salarial est attribuable à la discrimination systémique envers les femmes. Le poids attribuable à ce facteur varie en fonction des données utilisées et selon l'étendue des facteurs que les chercheurs tentent de contrôler. L'écart qui serait lié à la discrimination systémique fondée sur le sexe varierait entre 30 % et 40 % selon les études (Chicha, 2006; Organisation internationale du Travail, 2016; Organisation internationale du Travail, 2017; Blau et Kahn, 2016; Drolet, 2002; Gunderson, 2006; Weichselbaumer et Winter-Ebmer, 2003; Baker et Drolet, 2010; Boudarbat et Connolly, 2013; Vincent, 2013).

5 Écart salarial horaire calculé sur le taux de salaire horaire moyen des hommes et des femmes.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017.

Cette forme de discrimination a un caractère complexe et multidimensionnel. Elle est attribuable notamment à trois facteurs (CNESST, 2018) :

- les stéréotypes et les préjugés sociaux : les rôles sociaux des hommes et des femmes se reflètent dans les salaires qui leur sont attribués. Comme les hommes ont longtemps été considérés comme étant les pourvoyeurs de la famille, ils recevaient un salaire plus élevé que celui des femmes, considéré comme un revenu d'appoint;
- la ségrégation professionnelle⁶ sur le marché du travail : dès leur arrivée sur le marché du travail, les femmes ont été confinées à des métiers et à des professions s'inscrivant dans le prolongement de leur rôle traditionnel de mère (soigner, éduquer, servir, etc.);
- la sous-évaluation des caractéristiques du travail des femmes : certaines caractéristiques des emplois majoritairement occupés par des femmes sont ignorées ou sous-estimées. Cela a pour effet qu'un salaire moindre est attribué à ces emplois.

Comme le résume l'Organisation internationale du Travail (2016 : 9), ces écarts salariaux entre les hommes et les femmes

« [...] ne peuvent s'expliquer par les seules différences d'éducation ou d'âge, mais ils sont aussi liés à la sous-évaluation du travail accompli par les femmes et des compétences requises dans les professions ou les secteurs dominés par les femmes, aux pratiques discriminatoires et à la nécessité pour les femmes de faire des pauses dans leur carrière pour prendre en charge d'autres responsabilités [...]. »

1.1.1.2 L'inefficacité du système de plaintes de la Charte des droits et libertés de la personne en matière d'équité salariale

En 1975, le Québec devenait la première province canadienne à reconnaître le principe du salaire égal pour un travail équivalent. En effet, la législation québécoise, par l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12), innovait en incluant une disposition qui visait à contrer la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Toutefois, l'accès aux recours en découlant s'est révélé limité. Ce processus de plaintes a été jugé complexe, exigeant et long pour les personnes salariées ainsi que pour les organisations les représentant, car elles devaient faire elles-mêmes la démonstration d'une discrimination systémique fondée sur le sexe.

Dans un jugement de la Cour supérieure du Québec rendu en 2004, la juge Julien évoquait d'ailleurs le constat d'échec du mécanisme prévu à la Charte dans le cas de problèmes de discrimination systémique. Ce constat a aussi été invoqué lors des débats entourant l'adoption de la Loi :

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

(Cour supérieure, jugement Julien, 2004, par. 1040)

6 La ségrégation professionnelle peut se définir comme étant la tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents. Elle s'apprécie principalement dans la répartition des sexes au sein de chaque profession, mais aussi en fonction des secteurs, des lieux de travail et des types de contrat de travail (Commission européenne, 2014).

1.1.2 Adoption de la Loi sur l'équité salariale

1.1.2.1 La mobilisation des acteurs sociaux

Dès les années 1980, se met en place une importante mobilisation des groupes de femmes, des organisations syndicales et d'organismes gouvernementaux. Constatant l'inefficacité et la lourdeur du dispositif existant pour contrer la discrimination salariale systémique, ceux-ci demandent la mise en vigueur d'une loi proactive pour la corriger.

Cette mobilisation donne lieu, en 1989, à la création de la Coalition en faveur de l'équité salariale, à la publication de rapports par la Commission des droits de la personne⁷ en 1992 et par le Conseil du statut de la femme en 1993. Une pétition de plus de 65 000 signataires est déposée cette même année.

Madame Jeanne Blackburn, alors ministre responsable de la Condition féminine, forme, en janvier 1995, un comité d'expertes⁸ chargé de formuler des recommandations sur le contenu éventuel d'une loi proactive en matière d'équité salariale. Toujours en 1995, la marche **Du pain et des roses** contre la pauvreté, qui rassemblait des groupes de femmes, des militantes et des organisations syndicales, incluait dans ses revendications l'adoption d'une telle loi.

1.1.2.2 Une volonté politique affirmée

En 1996, l'Assemblée nationale adoptait la Loi à l'unanimité. La mobilisation des femmes parlementaires, soutenues par leurs collègues masculins, a ainsi permis l'expression de leur volonté politique de reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur de même que la contribution de celles-ci à la société québécoise. En vertu de la Loi, le principe de l'équité salariale est devenu un droit collectif inaliénable. L'équité salariale est ainsi protégée par une loi d'ordre public⁹, novatrice et proactive.

La Loi est en effet novatrice, car elle favorise la participation, notamment par la mise en place de comités impliquant des personnes salariées. Elle se distingue aussi par la présence d'un mécanisme singulier permettant la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises où l'on ne retrouve pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.

La Loi est aussi proactive, car elle reconnaît que la discrimination est systémique et, ce faisant, elle inverse le fardeau de la preuve. Elle impose une obligation de résultats aux employeurs et comprend des prescriptions pour qu'ils soient atteints. Ainsi, la Loi oblige les employeurs à faire un exercice initial d'équité salariale, afin d'éliminer les écarts salariaux causés par la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes occupant des emplois à prédominance féminine. De plus, les employeurs sont tenus de maintenir l'équité salariale.

7 Maintenant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

8 Comité de consultation au regard à la loi proactive sur l'équité salariale, composé de mesdames Marie Thérèse Chicha, Esther Déom et Hélène Lee-Gosselin.

9 Une loi d'ordre public réfère à une règle à laquelle on ne peut déroger par entente entre les parties. Au surplus, nul ne peut renoncer à un droit qu'elle accorde. L'article 2 de la Loi prévoit qu'elle a effet malgré toute disposition d'une entente, d'un contrat individuel de travail ou d'une convention collective.

À l'instar de la Commission canadienne des droits de la personne, en 2016, plusieurs ont témoigné des avantages du modèle proactif pour contrer la discrimination systémique salariale :

« Le modèle proactif offre de nombreux avantages : assurer une vaste mise en œuvre, réduire le volume de plaintes, favoriser la collaboration entre la direction et les syndicats, réduire l'ambiguïté, rendre prioritaire la suppression des disparités salariales [...] »

(Gouvernement du Canada 2016 : 12)

1.1.3 Révision de la Loi en 2009

La Loi a été modifiée de façon significative le 28 mai 2009, soit 12 ans après son entrée en vigueur. Cette révision, elle aussi adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, s'inscrivait dans les suites du Rapport du ministre de 2006 (Gouvernement du Québec, 2006). Elle visait à ajouter la souplesse et la rigueur nécessaires à l'exercice initial de l'équité salariale et à son maintien dans les entreprises (Québec (Gouvernement). 2009a). Les modifications portaient principalement sur l'inclusion de modalités pour l'évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale, de dispositifs pour encadrer la réalisation des exercices d'équité salariale par les employeurs retardataires et du pouvoir de réglementer afin d'introduire un processus de reddition de comptes pour les employeurs¹⁰.

1.1.4 Révision de la Loi en 2019

1.1.4.1 Le jugement de la Cour suprême

Les dernières modifications d'importance apportées à la Loi en 2009 visaient principalement à introduire l'évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale. Elles avaient pour objectif de faciliter et de simplifier l'application de la Loi. À la suite de l'adoption de ces modifications législatives, plusieurs associations syndicales ont entrepris des recours judiciaires afin que soient déclarées invalides certaines de ces nouvelles dispositions. Ces recours ont conduit à une décision majoritaire de la Cour suprême du Canada (CSC) le 10 mai 2018. Celle-ci conclut à l'inconstitutionnalité des articles 76.3, 76.5 et 103.1, al. 2 de la Loi. Elle souligne que ces articles créent un régime discriminatoire envers les femmes, lequel porte atteinte au droit à l'égalité prévu par la Charte canadienne des droits et libertés puisque :

- la date à partir de laquelle s'appliquent les ajustements salariaux est celle de l'affichage des résultats. Ainsi, un employeur qui constate un changement qui a pour effet de créer un écart salarial au sein de son entreprise n'est tenu de rectifier les salaires que pour l'avenir (art. 76.5);
- la date de l'apparition de l'écart salarial n'est pas affichée par l'employeur, ce qui prive les personnes salariées d'une information d'importance et dont elles ont besoin pour contester les décisions prises par les employeurs à la suite des évaluations du maintien de l'équité salariale (art. 76.3). Cela les empêche d'obtenir des éléments de preuve qui pourraient être susceptibles d'établir la mauvaise foi de l'employeur et d'ainsi obtenir des ajustements salariaux rétroactifs à la date d'affichage;
- sauf en cas de mauvaise foi de la part de l'employeur ou lorsqu'il a agi de façon arbitraire ou discriminatoire, la CNESST ne dispose pas du pouvoir de déterminer des ajustements salariaux antérieurs à la date de l'affichage (art. 103.1, al. 2).

10 Faits saillants : Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/faits_saillants27maiES.pdf.

Cette décision de la CSC a eu pour effet de suspendre la déclaration d'invalidité pour une année, soit jusqu'au 10 mai 2019 ou jusqu'au moment où le législateur remédie à la situation, selon la plus hâtive de ces deux dates.

1.1.4.2 Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Entrée en vigueur le 10 avril 2019, la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale (2019, chapitre 4, Loi 4) traite principalement du processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale prévu dans la Loi. La Loi 4 découle de la décision de la Cour suprême du Canada (CSC) du 10 mai 2018. Elle tient également compte d'une consultation menée par la CNESST auprès des partenaires patronaux, des partenaires syndicaux, des groupes de défense collective des droits des femmes ainsi que de certaines recommandations du CCES.

La Loi 4 a permis d'effectuer une révision ciblée de la Loi sur quatre thèmes :

1) Rendre le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale conforme à la décision de la CSC¹¹

La Loi 4 définit la portée de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en précisant qu'il s'agit de s'assurer que les événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent n'ont pas créé d'écarts entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes. Il ajoute aux informations que l'employeur doit afficher, lorsqu'il réalise l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la date de l'événement ayant mené à un écart salarial ainsi que la date de fin de celui-ci, le cas échéant.

Pour la période passée, soit entre la date d'un événement ayant mené à un écart et la date de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la Loi 4 revoit la correction d'un écart salarial au moyen d'une somme forfaitaire. Pour la période future, soit celle qui suit la date de l'affichage, la correction des écarts s'effectue au moyen d'ajustements salariaux.

Les employeurs doivent évaluer la somme des impacts financiers des événements ayant mené à des écarts salariaux au cours de la période de référence et verser, à compter de la date du nouvel affichage des résultats de leur évaluation du maintien de l'équité salariale, une somme forfaitaire pour compenser les écarts à compter de leur date d'apparition¹². La somme forfaitaire constitue de la rémunération aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux. La rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire. En cas de défaut de versement, une personne salariée syndiquée peut exercer un recours par grief. De plus, une personne salariée non syndiquée pourrait s'adresser à la CNESST pour recevoir du salaire qui lui est dû, en vertu de l'article 98 de la Loi sur les normes du travail¹³.

11 Rappelons que l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectuée tous les cinq ans.

12 Avant l'entrée en vigueur de la Loi 4, si l'employeur constatait des écarts salariaux au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale, ils étaient corrigés uniquement pour le futur.

13 En vertu de cet article, lorsqu'un employeur fait défaut de payer à un salarié le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de ce salarié, réclamer de cet employeur le salaire impayé.

L'affichage est également bonifié afin que les personnes salariées soient informées de leurs recours sur la conformité des travaux ainsi qu'en cas d'agissement de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire ou en cas de négligence grave à leur endroit de la part de l'employeur, de l'association accréditée, de l'agent négociateur ou d'un membre d'un comité de maintien de l'équité salariale.

2) Favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale¹⁴

La Loi 4 prévoit qu'un employeur qui a institué un comité d'équité salariale lors de l'exercice initial ou dont l'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale, doit, s'il décide de faire seul l'évaluation du maintien de l'équité salariale, réaliser un processus de participation au plus tard 60 jours avant la date d'affichage des résultats. Lors de l'affichage des résultats des travaux, cet employeur devra rendre compte sommairement des questions posées et des observations présentées dans le cadre du processus de participation ainsi que de la manière dont elles ont été considérées.

De plus, pour tous les employeurs, la Loi 4 apporte des précisions sur le processus de participation des personnes salariées lorsque la série d'affichages des résultats des travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale est en cours. La Loi 4 favorise la participation des personnes salariées lors de l'affichage en leur assurant que si elles demandent des renseignements complémentaires ou si elles présentent des observations sur cet affichage, l'employeur devra présenter sommairement, dans son nouvel affichage, les questions posées et les observations formulées de même que le moyen mis en place pour y répondre. En tout temps, la confidentialité de l'identité des personnes qui posent des questions ou formulent des observations doit être assurée.

3) Encadrer le traitement d'une plainte

La Loi 4 rend obligatoire l'utilisation d'un formulaire¹⁵ prescrit par la CNESST pour les plaintes déposées sur la conformité des travaux lors de l'exercice initial ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ce formulaire permettra à la CNESST d'obtenir une information plus précise sur l'objet de la plainte, ce qui facilitera la transmission de l'information à l'employeur concerné. Il prévoit également une obligation pour la CNESST de porter assistance à une personne salariée qui le requiert pour la formulation de toute plainte.

Après la période prévue pour l'exercice d'un recours, la CNESST pourra regrouper des plaintes si elles ont le même fondement juridique, reposent sur les mêmes faits ou soulèvent les mêmes points de droit, ou encore si les circonstances s'y prêtent.

14 Aucun mécanisme de participation des personnes salariées n'était obligatoire au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale, ce qui contribuait au dépôt de plaintes par les associations accréditées et par les personnes salariées en raison de difficultés de compréhension des travaux réalisés par l'employeur. Le dépôt de plaintes pouvait également être utilisé par les associations accréditées pour obtenir davantage d'informations sur le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale afin d'en valider la conformité.

15 Au fil des ans, il a été constaté que les plaignants fournissent peu d'informations sur l'objet de leur plainte, ce qui en complexifie le traitement et rend plus difficile le partage des informations sur celle-ci aux employeurs. Par ailleurs, l'utilisation du formulaire fourni par la CNESST n'était pas obligatoire.

Lorsqu'une ou plusieurs associations accréditées déposent des plaintes, celles-ci peuvent être traitées dans le cadre d'un processus de conciliation¹⁶. Lorsque ces plaintes visent plusieurs associations accréditées qui représentent des personnes salariées d'une même catégorie d'emplois, une première période de conciliation obligatoire, durant 120 jours, est tenue. Pour qu'un accord lie l'ensemble des parties, il doit être entériné par une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de personnes salariées. Cet accord lie toute plainte individuelle déposée par une personne salariée visée par celui-ci, sauf si cette personne manifeste son intention de ne pas être liée selon les modalités requises.

4) Améliorer des éléments de mise en œuvre de la Loi

La Loi 4 apporte plusieurs améliorations au fonctionnement de la Loi.

Dates des obligations

Les dates auxquelles l'employeur doit commencer la série d'affichages des résultats de ces travaux sont harmonisées afin que la date à laquelle il est tenu d'afficher le résultat de son évaluation du maintien de l'équité salariale soit la même, cinq ans plus tard, que celle à laquelle il a affiché les résultats de son exercice initial d'équité salariale. Cette mesure s'applique aux employeurs qui devront effectuer une première évaluation du maintien de l'équité salariale.

Pour les employeurs qui ont déjà réalisé une première évaluation du maintien de l'équité salariale, leur date anniversaire demeure celle à laquelle ils sont tenus de procéder à l'affichage des résultats de leur évaluation du maintien de l'équité salariale.

Avis d'affichage

L'obligation impartie à l'employeur d'aviser les personnes salariées concernées qu'un affichage aura lieu prochainement est abolie. Puisque la date anniversaire des travaux sera toujours la même, les personnes salariées visées pourront s'y référer pour prendre connaissance du contenu de l'affichage en temps opportun.

Entreprise sans catégorie d'emplois à prédominance masculine

L'employeur d'une entreprise où il n'existe pas de comparateur à prédominance masculine doit continuer d'utiliser les catégories d'emplois masculines types prévues dans le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine (chapitre E-12.001, r. 2) au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale.

¹⁶ Dans le cas d'une plainte portant sur un exercice d'équité salariale ou une évaluation du maintien de l'équité salariale, la CNESST proposait aux parties impliquées dans un litige de s'entendre au cours d'une conciliation, et ce, même en cours d'enquête. Cette méthode de résolution de conflits, comme prévue dans la Loi, n'était pas adaptée pour une entreprise au sein de laquelle plusieurs associations accréditées représentaient des personnes salariées d'une même catégorie d'emplois visées par un seul programme d'équité salariale. Cette situation pouvait créer plusieurs conciliations simultanées (une par association accréditée) sur des plaintes portant sur le même objet. Des ententes différentes pouvaient être conclues, notamment si les associations accréditées ne s'entendaient pas entre elles pour entériner des ententes similaires et si l'employeur acceptait des règlements différents. Cette situation pouvait mener à la création de nouveaux écarts salariaux. À l'opposé, si l'employeur refusait de donner son accord sur des ententes différentes selon les associations accréditées, la conciliation ne permettait pas de régler l'ensemble du litige.

Délais de prescription

Les délais au cours desquels la CNESST exerce sa compétence sur les évaluations du maintien de l'équité salariale non réalisées, que ce soit à la suite d'une plainte ou lors d'une enquête à l'initiative de la CNESST, sont harmonisés avec la période couverte par l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui fait l'objet de la plainte ou de l'enquête.

Étalement des versements

L'employeur peut étaler le versement des sommes forfaitaires découlant de la correction d'un écart salarial entre la date de l'événement ayant mené à cet écart et la date de l'affichage du résultat de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en cinq versements égaux sur quatre ans avec intérêts.

Conservation des renseignements

L'employeur est tenu de conserver les renseignements utiles à l'exercice initial d'équité salariale et à l'évaluation du maintien de l'équité salariale pendant une période de six ans à compter de la date de l'affichage des résultats des travaux ou tant qu'une décision définitive n'aura pas été rendue relativement à une plainte, ou encore qu'une enquête se rapportant à ces travaux est en cours. Depuis toutes ces années, l'expérience suggère que, bien que les employeurs aient eu l'obligation de conserver les renseignements utilisés lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pendant cinq ans, cette période pouvait être insuffisante, dans certaines circonstances.

Intérêt applicable

La Loi 4 prévoit que, dans les cas de mauvaise foi ou de comportement arbitraire ou discriminatoire, la CNESST peut déterminer que les intérêts sur les ajustements sont dus à compter de la date de début des événements qui les ont provoqués à titre d'effet dissuasif.

Nom du Comité consultatif des partenaires

Le nom du Comité consultatif des partenaires est remplacé par celui du Comité consultatif sur l'équité salariale.

1.1.4.3 Dispositions transitoires

Des dispositions transitoires accompagnent la Loi 4.

D'entrée de jeu, soulignons que la Loi 4 s'applique à compter de la date de sa sanction, soit le 10 avril 2019. Toutefois, bien que les plaintes déjà déposées avant cette date puissent bénéficier de la conciliation groupée, les décisions sur le fond qui seront prises par la CNESST, en cas d'échec de la conciliation, se baseront sur les dispositions en vigueur à la date à laquelle la période de plainte a commencé pour l'exercice visé par une plainte.

Les employeurs qui n'auront pas procédé à leur nouvel affichage avant l'entrée en vigueur de la Loi 4 devront verser une somme forfaitaire, le cas échéant, rétroactive aux événements ayant mené aux écarts salariaux constatés.

Les employeurs qui auront à évaluer le maintien de l'équité salariale pour une première fois dans les 12 mois appliqueront les règles en vigueur avant cette date pour déterminer le moment de l'affichage des résultats de leurs travaux. Les employeurs qui auront à évaluer le maintien de l'équité salariale pour une première fois après ces 12 mois appliqueront les nouvelles règles pour déterminer la date à laquelle ils devront afficher les résultats de leurs travaux.

1.1.4.4 Modifications réglementaires

Le gouvernement est sensible au fardeau administratif que peut représenter, pour certains employeurs, le respect des exigences de la Loi.

Depuis 2011, les employeurs ont l'obligation de déclarer annuellement l'état d'avancement de leurs travaux en matière d'équité salariale dans leur entreprise. Ainsi, le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (modifié en 2015) prévoit l'obligation de produire une déclaration en matière d'équité salariale, notamment pour tout employeur dont l'entreprise est immatriculée au registre des entreprises et qui y a déclaré 11 personnes salariées ou plus l'année précédente. Cette reddition de comptes permet à la CNESST d'obtenir certaines informations sur la mise en œuvre de la Loi.

À cet effet, les entreprises du commerce de détail considèrent que la Déclaration des employeurs en matière d'équité salariale (DEMES) est longue et fastidieuse à remplir. Elle doit être remplie chaque année par les employeurs, tandis que les obligations liées aux travaux d'équité salariale sont quinquennales. Il y aurait lieu d'apparier davantage la production de la DEMES à la réalisation de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation de son maintien¹⁷.

La mesure 5 du Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif dans le secteur du commerce de détail prévoit une modification au Règlement sur la DEMES afin d'exiger des employeurs la production de la DEMES uniquement à la suite de la réalisation de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation de son maintien.

17 Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif dans le secteur du commerce de détail, page 23, www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/administratives/plans_action/PAG-allegement-commerce-detail/pa_allegement_detail.pdf.

La Loi 4

Dans le but de se conformer à la décision de la Cour suprême du Canada, rendue le 10 mai 2018, le gouvernement du Québec a sanctionné la Loi 4 le 10 avril 2019. Celle-ci vise à favoriser l'atteinte de conditions de travail équitables pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

La Loi 4 concerne principalement l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Plus particulièrement, elle vise à :

- rendre le processus d'évaluation de l'équité salariale conforme à la décision de la Cour suprême du Canada;
- favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale;
- encadrer le traitement d'une plainte.

Les changements proposés à la Loi sur l'équité salariale permettront aux personnes salariées, particulièrement les femmes, de faire valoir leurs droits plus efficacement et ils permettront de soutenir davantage les employeurs dans la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

1.2 LES PRINCIPALES OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI

Encore aujourd'hui, le principe d'équité salariale est souvent confondu avec celui d'égalité salariale. Le principe d'égalité salariale exige « un salaire égal pour un travail égal ». Par exemple, en vertu de ce principe, le salaire d'un informaticien est comparé avec celui d'une informaticienne.

L'équité salariale relève d'un principe distinct, soit « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent ». La Loi sur l'équité salariale exige ainsi qu'au sein d'une même entreprise, les personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine reçoivent le même salaire que celui des personnes occupant un emploi masculin équivalent, c'est-à-dire de même valeur. Par exemple, dans un hôtel, on pourrait comparer un poste de portier (associé au travail masculin) à un poste de femme de chambre (associé au travail féminin).

Pour favoriser la mise en œuvre du droit à l'équité salariale, la Loi s'articule autour de deux pôles : d'un côté, l'assujettissement et les obligations des employeurs, de l'autre, les droits des travailleuses et des associations accréditées. La Loi prévoit aussi un rôle spécifique pour la CNESST. Ce dernier élément fait l'objet de la partie 6 de ce rapport.

1.2.1 L'assujettissement et les obligations des employeurs

1.2.1.1 L'assujettissement à la Loi

Les employeurs dont l'entreprise est de compétence provinciale et compte 10 personnes salariées ou plus, qu'elle soit du secteur privé ou public¹⁸, sont assujettis à la Loi. Les employeurs dont l'entreprise compte moins de 10 personnes salariées demeurent assujettis à la Charte des droits et libertés de la personne et deviennent assujettis à la Loi lorsque l'entreprise atteint une moyenne annuelle de 10 personnes salariées ou plus.

1.2.1.2 Les obligations des employeurs

La Loi prévoit que les employeurs sont non seulement tenus d'effectuer un exercice initial d'équité salariale et d'en évaluer tous les cinq ans le maintien, mais ils doivent aussi afficher les résultats de ces travaux et produire une déclaration afin d'en rendre compte.

La Loi octroie un délai maximum de quatre ans aux employeurs¹⁹ pour effectuer l'exercice initial d'équité salariale. Elle leur permet aussi d'étaler sur une période de quatre ans les versements des ajustements salariaux requis.

En 2009, de nombreux employeurs accusaient du retard quant à la réalisation de leur exercice initial d'équité salariale. Des modifications législatives ont été nécessaires afin qu'un délai leur soit accordé et que des moyens de renforcer le respect de la Loi soient donnés, de façon transitoire, à la CNESST.

18 La Loi fait du Conseil du trésor l'employeur unique pour l'ensemble des salariées et des salariés de la fonction publique et du secteur parapublic, soit les commissions scolaires, les collèges et les établissements de santé et de services sociaux. Les organismes publics, tels que les musées, les villes et municipalités, les universités et les sociétés d'État sont autonomes dans la réalisation de leurs travaux d'équité salariale.

19 Chaque employeur a une échéance pour la réalisation d'un exercice d'équité salariale et, s'il y a lieu, pour le versement des ajustements salariaux requis, selon la date du début des activités de l'entreprise.

1.2.1.2.1 Effectuer un exercice initial d'équité salariale

Les obligations des employeurs varient selon la taille de leur entreprise.

Les entreprises de 100 personnes salariées ou plus

Les entreprises de 100 personnes salariées ou plus doivent mettre en place un programme d'équité salariale qui respecte quatre étapes, soit :

1. L'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine au sein de l'entreprise;
2. La description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
3. L'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux; et
4. La détermination des modalités de versement des ajustements salariaux. Elles doivent en outre se doter d'un comité d'équité salariale responsable du programme, au sein duquel les personnes salariées sont représentées.

Ce programme doit permettre de déterminer si des catégories d'emplois à prédominance masculine et à prédominance féminine sont équivalentes et s'il existe des écarts salariaux entre elles. Pour ce faire, le comité d'équité salariale doit procéder à leur évaluation en leur attribuant une valeur en fonction :

- des qualifications requises pour les exercer;
- des responsabilités assumées par les titulaires;
- des efforts (physiques ou intellectuels) exigés;
- des conditions d'exécution du travail (risques, inconvénients, etc.).

Le programme doit ensuite permettre de comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et de corriger les écarts salariaux en versant des ajustements, le cas échéant.

Les entreprises de 50 personnes salariées ou plus

Les entreprises de 50 personnes salariées ou plus doivent également établir un programme d'équité salariale. Toutefois, elles ne sont pas tenues de mettre en place un comité d'équité salariale et ne le seront pas, même après avoir crû au-delà du seuil de 100 personnes salariées.

Les entreprises de 10 à 49 personnes salariées

Les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées doivent effectuer une démarche d'équité salariale²⁰ pour déterminer si des ajustements salariaux sont nécessaires. Bien que ces entreprises de petite taille ne soient pas tenues de réaliser un programme d'équité salariale, dans les faits, la plupart d'entre elles franchissent, pour l'essentiel, les mêmes étapes afin de s'assurer que leur démarche soit exempte de discrimination salariale fondée sur le sexe.

20 Les entreprises de 10 à 49 personnes salariées qui croissent au-delà du seuil de 50 personnes salariées n'auront jamais à mettre en place un programme.

1.2.1.2.2 Afficher les résultats des travaux

À la fin des exercices initiaux sur l'équité salariale, les employeurs doivent informer les personnes salariées. Pour ce faire, ils sont tenus d'afficher les résultats de même que des informations sur les droits et recours des personnes salariées.

Le processus d'affichage des résultats ayant été jugé insatisfaisant, les modifications législatives de 2009 ont ajouté l'obligation de diffuser un avis d'affichage afin d'informer les personnes salariées du moment de l'affichage des résultats. Ces modifications ont aussi permis de fournir des précisions aux employeurs sur le contenu et sur les délais de l'affichage ainsi que sur les moyens technologiques auxquels ils peuvent recourir pour communiquer les résultats.

1.2.1.2.3 Maintenir l'équité salariale

La réalisation de l'exercice initial d'équité salariale ne permet pas d'assurer, à lui seul et de façon permanente, la correction de la discrimination systémique. C'est pourquoi l'employeur doit évaluer le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans. Il doit de nouveau vérifier si des écarts salariaux existent au sein de son entreprise entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Antérieurement aux modifications législatives de 2009, le maintien de l'équité salariale devait être assuré en continu. Cela impliquait que, lors de changements dans l'entreprise (augmentations salariales, création de catégories d'emplois, modifications de tâches, etc.), l'employeur devait s'assurer de ne pas créer d'écarts salariaux.

Comme vu à la section 1.1.4.2, la Loi 4 a modifié les règles liées au maintien de l'équité salariale. Ainsi, la Loi 4 définit la portée de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en précisant qu'il s'agit de s'assurer que les événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent n'ont pas créé d'écarts entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes. Il ajoute aux informations que l'employeur doit afficher, lorsqu'il réalise l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la date de l'événement ayant mené à un écart salarial ainsi que la date de fin de celui-ci, le cas échéant.

Pour la période passée, soit entre la date d'un événement ayant mené à un écart et la date de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la Loi 4 prévoit la correction d'un écart salarial au moyen d'une somme forfaitaire. Pour la période future, soit celle qui suit la date de l'affichage, la correction des écarts s'effectue au moyen d'ajustements salariaux, comme le prévoit la Loi.

L'affichage est également bonifié afin que les personnes salariées soient informées de leurs recours sur la conformité des travaux et en cas d'agissement de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ou encore en cas de négligence grave à leur endroit de la part de l'employeur, de l'association accréditée, de l'agent négociateur ou d'un membre d'un comité de maintien de l'équité salariale.

1.2.1.2.4 Particularités

La Loi prévoit qu'un seul programme d'équité salariale est réalisé par entreprise. Deux exceptions à cette règle sont possibles : les associations accréditées peuvent demander la création de programmes distincts pour leurs membres alors que les employeurs peuvent réaliser des programmes distincts en vertu de disparités régionales après avoir obtenu l'autorisation de la CNESST. La Loi prévoit que les programmes distincts mis en place le demeurent lors de l'évaluation du maintien sans possibilité qu'ils soient intégrés aux autres programmes d'équité salariale de l'entreprise.

Une autre particularité de la Loi touche les entreprises sans catégories d'emplois à prédominance masculine. Dans ce cas, l'employeur doit réaliser ses travaux initiaux en comparant les catégories d'emplois à prédominance féminine de son entreprise avec deux catégories d'emplois à prédominance masculine qui sont prévues par règlement. Il peut aussi utiliser, pour comparaison, des catégories d'emplois existantes dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à la sienne. Le Règlement prévoit que ces employeurs ont deux ans pour réaliser leur exercice initial²¹.

Ainsi, en vertu de la Loi 4, les dispositions du Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine (chapitre E-12.001, r. 2) sont réputées s'appliquer dans le cadre d'une évaluation du maintien de l'équité salariale.

1.2.2 Les droits des personnes salariées et des associations accréditées

La Loi accorde aux personnes salariées et aux associations accréditées le droit à la participation et à l'information, de même que celui de porter plainte. Ces droits constituent des mesures phares de la Loi québécoise sur l'équité salariale.

1.2.2.1 Le droit à la participation et à l'information

Outre la participation aux comités d'équité salariale, d'autres modalités favorisant la participation des personnes salariées et des associations accréditées les représentant sont prévues à la Loi.

L'affichage des résultats des travaux d'équité salariale est une autre manière de permettre cette participation. En effet, à la suite de cette diffusion d'information, les personnes salariées peuvent poser des questions et faire des commentaires à l'employeur ou au comité, le cas échéant. La Loi 4 est venue renforcer ce droit.

1.2.2.2 Le droit de porter plainte

S'il y a présence d'un comité d'équité salariale, les personnes salariées peuvent porter plainte si elles croient que leur employeur ou le comité a fait preuve de mauvaise foi dans la réalisation des travaux. En l'absence d'un comité, les personnes salariées et les associations accréditées ont également le droit de porter plainte à la CNESST si elles estiment que les travaux d'équité salariale n'ont pas été effectués ou que leur réalisation n'est pas conforme à la Loi. Elles disposent aussi d'une protection contre les représailles qui pourraient être effectuées à leur endroit pour avoir exercé un droit prévu à la Loi. La Loi 4 est venue améliorer le processus de traitement des plaintes.

21 Articles 13 et 38 (Loi) et Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, RLRQ, c. E-12-001, r. 2. Les entreprises visées n'avaient pas à terminer leur exercice initial avant l'entrée en vigueur du règlement en 2005. Le 10 mai 2018, la Cour suprême du Canada a déclaré constitutionnel l'article 38 de la Loi sur l'équité salariale.

1.3 LES MESURES VISANT À CONTRER LA DISCRIMINATION SALARIALE AILLEURS AU CANADA ET DANS LE MONDE

1.3.1 Ailleurs au Canada

La Loi québécoise s'inscrit dans un continuum de mesures ou de législations qui visent à reconnaître la juste valeur du travail des femmes et à contrer la discrimination salariale à leur endroit.

À l'instar d'autres lois, son caractère proactif et novateur va au-delà du modèle traditionnel fondé uniquement sur les plaintes. À cet égard, il est utile de voir ce qui se fait au Canada et à l'international. La présente section en trace le portrait.

1.3.1.1 L'Ontario

La Loi sur l'équité salariale²² ontarienne, entrée en vigueur en 1988, est, avec la nouvelle Loi sur l'équité salariale du gouvernement fédéral, la loi qui ressemble le plus à celle du Québec. Elle s'applique à tous les employeurs du secteur privé qui emploient 10 personnes salariées ou plus et à tous les employeurs du secteur public. Elle prescrit un processus pour la réalisation des travaux d'équité salariale de même que la correction des écarts salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Contrairement à la Loi québécoise, la loi ontarienne prévoit que seules les associations syndicales peuvent participer à la réalisation d'un programme. Les personnes salariées non syndiquées du secteur public et des grandes entreprises peuvent toutefois donner leur avis ou contester les travaux réalisés par leur employeur auprès de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario. L'affichage des résultats des travaux est obligatoire uniquement pour les employeurs du secteur public et pour les entreprises du secteur privé qui comptent 100 personnes salariées ou plus. Aucune procédure n'encadre le maintien de l'équité salariale, qui doit cependant être assuré en continu, comme c'était le cas au Québec jusqu'en 2009. En outre, la loi ontarienne n'inclut pas de mécanismes de reddition de comptes comparable à la déclaration de l'employeur en vigueur au Québec.

1.3.1.2 Les autres provinces canadiennes

Le Manitoba (1985), l'Île-du-Prince-Édouard (1988), la Nouvelle-Écosse (1989) et le Nouveau-Brunswick (1989)²³ ont adopté des lois proactives en matière d'équité salariale. Cependant, elles s'appliquent uniquement au secteur public ou à certaines parties de celui-ci.

22 Loi sur l'équité salariale de l'Ontario, L.R.O. 1990, chap. P. 7.

23 Entrée en vigueur en 2010, la loi de 2009 sur l'équité salariale remplace la loi de 1989.

1.3.1.3 Le gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral s'était engagé à présenter un projet de loi proactive sur l'équité salariale. Ainsi, la nouvelle Loi sur l'équité salariale a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018 et entrera en vigueur à la date proclamée par le gouverneur en conseil²⁴. Cette loi s'applique aux employeurs des secteurs public ou privé de compétence fédérale dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus. Elle a pour objet l'atteinte de l'équité salariale et son maintien par des moyens proactifs en corrigeant la discrimination systémique fondée sur le sexe que subissent les personnes salariées occupant des postes dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

La Loi sur l'équité salariale canadienne est similaire sur plusieurs points à la Loi sur l'équité salariale du Québec, notamment en ce qui a trait au champ d'application (entreprises de 10 personnes salariées et plus) et à la démarche d'équité salariale.

1.3.2 À l'international

À l'international, il est possible de distinguer sommairement deux types de mesures mises en place pour contrer la discrimination salariale fondée sur le sexe : les législations proactives, qui obligent la correction des écarts discriminatoires, et celles misant sur l'information et la transparence au regard de la rémunération.

1.3.2.1 Les lois proactives

Plusieurs pays ont adopté des lois proactives visant à éliminer ou à réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Elles visent souvent autant l'égalité salariale que l'équité salariale.

Aux États-Unis, le Minnesota dispose d'une loi sur l'équité salariale (1982) présentant des mécanismes semblables à ceux prévus dans la loi québécoise : évaluation du maintien de l'équité salariale aux deux ou trois ans, selon le palier gouvernemental, reddition de comptes régulière et correction progressive par des ajustements salariaux (Legislative Office of the Economic Status of Women 2016). Cependant, elle ne s'applique qu'au secteur public et aux administrations publiques locales.

La Suisse (1994) (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 1994) a mis en place une loi qui prévoit que toutes les organisations souhaitant obtenir des contrats du gouvernement sont tenues de faire la preuve, auprès de la Commission des achats de la Confédération, qu'elles-mêmes et leurs sous-traitants respectent le principe d'égalité salariale après une analyse de la rémunération selon le sexe. À moins d'explications acceptables, l'écart ne peut excéder 5 %. Une non conformité conduit à l'imposition d'amendes ou à la révocation de contrats.

Par ailleurs, toujours en Suisse, la Loi sur l'égalité est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Elle a pour but de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette loi traite de l'égalité dans les rapports de travail et interdit le harcèlement sexuel de même que toute discrimination, notamment à l'embauche ainsi qu'en matière de rémunération.

24 www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-86/sanction-royal#frH15829.

La Finlande (1986, amendée en 2016) (Ministry of Social Affairs and Health, 2016), la Suède (2008, amendée en 2016)²⁵ (Government Offices of Sweden, 2015; Equality Ombudsman, 2009) et l'Islande (2008, amendée en 2017 (Government Offices of Iceland, 2018) ont des législations visant tant l'égalité salariale que l'équité salariale. Cette combinaison permet, d'une part, de corriger les inégalités salariales entre les hommes et les femmes pour un même emploi et, d'autre part, de corriger l'iniquité salariale à l'égard des emplois à prédominance féminine. La loi finlandaise prévoit notamment la participation obligatoire des personnes salariées et de leurs représentants, de même que leur droit à l'information.

Les lois de ces trois pays s'appliquent aux entreprises privées et publiques ayant un minimum de personnes salariées. Celui-ci varie de 10 à 30, selon les pays. De plus, afin de favoriser l'autorégulation, elles prévoient la production d'un inventaire et d'une analyse de la rémunération ventilés selon le sexe de même que les constats des écarts.

Pour sa part, la France (ministère du Travail, 2017) a mis en place un modèle caractérisé par un important corpus législatif ainsi que par la participation des syndicats ou des personnes salariées et des employeurs, notamment aux comités d'entreprises. À l'instar des trois pays précédents, l'obligation générale pour les employeurs est d'assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur équivalente. Les employeurs des secteurs tant privé que public de 50 personnes salariées et plus doivent, entre autres, négocier et conclure avec les syndicats un accord relatif à l'égalité professionnelle (rémunération, embauche, promotions, etc.) entre les hommes et les femmes. En l'absence de négociation, l'entreprise n'a pas accès aux marchés publics et le défaut d'accord mène à une pénalité financière.

Enfin, la France a, en 2018, rendu public son plan d'action global visant à éliminer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. La loi, intitulée *La liberté de choisir son avenir professionnel*, renferme une panoplie de mesures obligeant notamment les entreprises françaises à réaliser l'équité salariale dans un délai de trois ans, soit d'ici 2021.

1.3.2.2 Des lois axées sur l'information et la transparence

D'autres juridictions ont choisi de mettre en place des lois axées sur l'information et la transparence. Cela consiste à rendre accessibles, aux personnes salariées de l'organisation, des données sur la rémunération ventilées selon le sexe. Cette transparence de l'information concernant les salaires est d'ailleurs reconnue comme essentielle à la réduction de l'écart salarial selon la Commission européenne :

« L'un des défis semble consister à briser un cercle vicieux par lequel l'absence, au niveau de l'entreprise, de sensibilisation à l'égard des écarts salariaux hommes-femmes se traduit par une moindre quête de transparence des salaires, alors que seule cette transparence permettrait de combler les écarts en question. »

(Veldman, 2017)

²⁵ Cette loi a remplacé le *Equal Opportunities Act*, adopté en 1991. Des mesures y étaient prévues depuis 1994 pour contrer de façon proactive la discrimination salariale basée sur le sexe.

Ainsi, la Norvège (1978) (Ministry of Children and Equality, 2007), le Danemark (2008) (Ministry of Employment, 2008; Linding, 2016) l'Australie (2012) (Federal Register of Legislation, 2012), le Royaume-Uni (2017) (Government Equalities Office, 2017) et l'Allemagne (2017) (Kalhoff et Zimmermann, 2017; Zimmermann, 2017) ont mis en place des mesures destinées aux entreprises privées ou publiques²⁶. Ces mesures visent l'égalité salariale, et parfois l'équité salariale, entre les sexes. Elles prévoient aussi, sur une base annuelle, l'accessibilité, pour les personnes salariées, aux résultats des recensements des salaires dans l'entreprise, parfois même sur un site gouvernemental. Par ailleurs, la loi française, mentionnée précédemment, oblige les entreprises à mesurer un index de l'égalité hommes-femmes²⁷ et à en publier les résultats (ministère du Travail, 2018).

Les mesures de transparence, basées sur l'obligation des employeurs de dévoiler les informations utiles, ne prévoient pas formellement d'obligation de corriger les écarts salariaux. On peut cependant faire l'hypothèse qu'une fois les salaires dévoilés, le législateur mise sur une autorégulation de la part des organisations ou sur la capacité de négociation individuelle ou collective pour corriger les écarts salariaux²⁸.

26 Ce seuil peut varier selon les pays de 35 jusqu'à 250 personnes salariées.

27 Cet index comprend cinq indicateurs. Il s'agit :

- de la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables,
- de la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que les hommes,
- de la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes,
- du fait que toutes les salariées soient augmentées à leur retour de congé maternité (si des augmentations ont été octroyées en leur absence) et, enfin,
- de la présence d'au moins quatre femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

L'employeur devra rendre des comptes sur chacun de ces aspects.

28 Plus près de nous, le gouvernement ontarien réfléchit à l'opportunité d'adopter une loi sur la transparence salariale s'inspirant de ces lois ou mesures. Cette loi viserait à accroître la transparence dans le processus d'embauche et à faire en sorte que les femmes obtiennent davantage de renseignements au moment de négocier leurs conditions de rémunération.

La Loi sur l'équité salariale : un aperçu

Au Québec, la législation sur l'équité salariale se caractérise par plusieurs aspects, notamment :

- Un champ d'application englobant, qui vise les employeurs d'entreprises des secteurs privé et public qui comptent 10 personnes salariées ou plus;
- Un processus proactif et défini pour enrayer à la source la discrimination salariale fondée sur le sexe, afin de reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur;
- Une participation et l'implication des personnes salariées et de celles les représentant au comité d'équité salariale ou lors de l'affichage des résultats;
- La correction de la discrimination salariale par le versement d'ajustements salariaux aux catégories d'emplois à prédominance féminine sous-évaluées, et ce, dans des délais établis;
- Une reddition de comptes permettant d'effectuer le suivi de l'application de la Loi (DEMES).

D'avant-garde lors de son adoption, la Loi sur l'équité salariale peut maintenant s'inspirer d'autres expériences et d'autres approches à travers le monde. Toujours dans le peloton de tête en matière d'assujettissement, de participation et de maintien de l'équité salariale, elle peut prendre modèle ailleurs en matière de transmission d'informations, de transparence et de reddition de comptes.

PARTIE 2

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES FEMMES

La Loi québécoise s'inscrit dans une volonté d'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. À cet égard, le texte qui suit présente un portrait sommaire de la situation des travailleuses au Québec. Des données telles que le taux d'activité, le taux d'emploi, la couverture syndicale, la répartition selon les catégories d'emplois, les secteurs d'activité et le niveau de compétence sont présentées²⁹.

2.1 LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. En effet, les données sur le taux d'activité³⁰, le taux d'emploi³¹ et le pourcentage d'emplois occupés par les femmes démontrent que l'augmentation de la participation des Québécoises au marché du travail, amorcée depuis plusieurs décennies, s'est poursuivie pour la période 1997³² à 2017.

Ainsi, le taux d'activité des Québécoises présente une augmentation remarquable au cours de cette période, passant de 64,0 % en 1997 à 76,9 % en 2017. À titre de comparaison, en 2017, le taux d'activité des femmes au Canada était de 75,0 % et de 73,5 % en Ontario.

Cette augmentation est attribuable en grande partie aux mères québécoises. En effet, le taux d'activité de celles-ci s'est accru de 13 points de pourcentage, passant de 66 % à 79 % de 1998 à 2014. Cette croissance importante s'explique, selon l'économiste Pierre Fortin (2017), par la mise en place du système de services de garde au Québec. En comparaison, ce taux n'a augmenté que de 4 points de pourcentage en Ontario pour la même période.

D'autres événements, comme la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale et l'importante hausse de la scolarité des femmes au cours des dernières années (Cloutier-Villeneuve, 2018a), ont assurément contribué à la présence accrue des femmes sur le marché du travail.

Bien que le taux d'activité des Québécois en 2017 (82,3 %) soit encore supérieur à celui des Québécoises (76,9 %), l'écart a grandement diminué depuis 20 ans, passant de 15,0 % en 1997 à 5,4 % en 2017.

29 Les données proviennent des données sur l'emploi de Statistique Canada, soit l'*Enquête sur la population active* et la *Classification nationale des professions*.

30 Le taux d'activité des femmes est la proportion de femmes actives (disponibles pour travailler) parmi celles qui sont en âge de travailler.

31 Le taux d'emploi des femmes est la proportion de femmes en emploi (à temps plein ou à temps partiel) parmi l'ensemble des femmes en âge de travailler.

32 Année de l'entrée en vigueur des obligations faites aux employeurs en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

Quant au taux d'emploi des Québécoises, il est passé de 57,1 % en 1997 à 72,6 % en 2017, soit une augmentation de 15,5 points de pourcentage. Il dépassait ainsi le taux d'emploi des Canadiennes et des Ontariennes qui était, en 2017, respectivement de 70,6 % et 69,3 %.

Au Québec, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes s'est aussi grandement réduit, passant de 12,5 % en 1997 à 4,4 % en 2017.

Finalement, en 2017, les femmes occupent 49,1 % de tous les emplois, alors qu'elles n'en occupaient que 47 % en 1997. Cependant, le quart des femmes travaillent à temps partiel, ce qui est le cas de seulement 14 % des hommes, une constante depuis 20 ans.

2.2 LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES FEMMES

2.2.1 La répartition selon le sexe, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité

En 2017, les femmes représentent 51,4 % de la main-d'œuvre des entreprises de moins de 20 personnes salariées, 44,8 % des entreprises de 20 à 99 personnes salariées et 50 % de celles de 100 personnes salariées ou plus³³.

La majorité des femmes salariées, comme la majorité des hommes salariés, se retrouvent dans les entreprises de plus grande taille, tous secteurs confondus : 63,9 % des femmes œuvrent dans les entreprises de 100 personnes salariées ou plus, 17,1 % dans les entreprises de 20 à 99 personnes salariées et 19,0 % dans les entreprises de moins de 20 personnes salariées. En ne considérant que le secteur privé, plus de 55 % des femmes et des hommes travailleraient dans les entreprises de 100 personnes salariées ou plus.

En ce qui a trait aux secteurs d'activité économique, les femmes sont majoritaires dans les secteurs Commerce de détail, Finance et assurances, Services d'hébergement et de restauration, Services d'enseignement et Soins de santé et assistance sociale. Cette tendance se maintient depuis 20 ans. Le taux de féminité a par ailleurs augmenté dans ces deux derniers secteurs (annexe 1, tableau 1.1).

Bien que le secteur public soit constitué d'une main-d'œuvre très majoritairement féminine, la plupart des femmes et des hommes travaillent davantage dans le secteur privé. En effet, 67,4 % des emplois occupés par des femmes sont dans le secteur privé. C'est aussi le cas pour 81,5 % des emplois occupés par des hommes (annexe 1, tableau 1.2).

³³ Il est à noter que les seules données disponibles en fonction de la taille de l'entreprise sont issues de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. La taille des entreprises est établie selon le nombre d'employés dans l'ensemble des établissements de l'entreprise. Ces données ne correspondent pas à la taille de l'entreprise en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

2.2.2 La couverture syndicale³⁴

En ce qui a trait à la couverture syndicale, 38,6 % des emplois au Québec sont syndiqués. En 2017, la couverture syndicale des femmes (39,0 %) est légèrement supérieure à celle des hommes (38,3 %). Cette légère avance s'explique en grande partie par le taux de couverture syndicale des femmes dans le secteur public, qui est de 85,3 % comparativement à 78,8 % pour leurs confrères masculins. Le taux de couverture syndicale dans le secteur privé, qui est de 23,4 %, est nettement moins élevé chez les femmes (16,4 %) que chez les hommes (29,0 %). Par ailleurs, c'est dans les entreprises de 100 personnes salariées ou plus que l'on retrouve le plus d'emplois syndiqués (50,3 %) (annexe 1, tableaux 1.3 et 1.4).

2.2.3 La répartition par profession

En 2017, on retrouve les femmes à tous les niveaux de compétence³⁵ sur le marché du travail. Leur proportion est toutefois moindre dans les postes de gestion (annexe 1, tableau 1.5).

La ségrégation professionnelle des femmes sur le marché du travail demeure aujourd'hui plus importante que celle des hommes. En 1997, près de la moitié des travailleuses (48,9 %) se concentraient dans 20 principales professions. Toutefois, ce taux était de 42,1 % en 2017 (annexe 1, tableaux 1.6 et 1.7), ce qui indique une légère diversification depuis 20 ans.

La liste des 20 principales professions occupées par les femmes a cependant peu changé depuis 20 ans. Des professions, telles que celles d'adjointe administrative, d'éducatrice et aide-éducatrice à la petite enfance et de réceptionniste, gardent des niveaux de féminité très élevés au fil du temps. En 2018, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) soulignait que « de façon générale, les femmes sont davantage concentrées dans les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration, au secteur de la santé, à l'enseignement, au droit, aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux de même qu'à la vente et aux services » (Cloutier-Villeneuve, 2018b).

La ségrégation professionnelle chez les hommes est encore nettement moins marquée que celle des femmes. En 1997, moins du tiers des travailleurs (30,3 %) se concentraient dans 20 principales professions, tendance qui se maintient en 2017. À noter que, comme pour les femmes, la liste des 20 principales professions occupées par les hommes a peu changé depuis 20 ans (annexe 1, tableau 1.7). Comme le précise l'ISQ « De leur côté, les hommes occupent plus fréquemment des emplois salariés dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées (...), aux métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ainsi qu'à la fabrication et aux services d'utilité publique » (Cloutier-Villeneuve, 2018b).

34 Les termes « couverture » et « présence syndicale » correspondent à la part de travailleurs salariés qui sont couverts par une convention collective. Cela est différent du taux de couverture ou d'adhésion syndicale qui correspond à la part de travailleurs membres d'un syndicat. Les travailleurs syndiqués comprennent les salariés qui sont à la fois couverts par une convention collective et membres d'un syndicat.

35 La Classification nationale des professions définit le niveau de compétence comme étant le niveau et le genre d'études et de formation requis pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions. Au moment de déterminer le niveau de compétence, on prend aussi en compte l'expérience requise pour accéder à la profession ainsi que la complexité et les responsabilités propres à la profession, par rapport à d'autres professions. Consulté le 23 avril 2018, noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Introduction.aspx?ver=16#crit.

Puisque la ségrégation professionnelle est un des facteurs de premier plan pour expliquer les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, on peut faire l'hypothèse qu'en raison de sa relative stabilité entre 1997 et 2017, ce facteur n'a pas contribué à la réduction de l'écart salarial entre les sexes (Cloutier-Villeneuve, 2018b).

2.3 LES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES³⁶

2.3.1 L'évolution du salaire horaire³⁷ : un écart moindre, mais toujours présent

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ne sont pas un phénomène exclusif au Québec et au Canada. Un rapport publié en 2016 par l'Organisation internationale du Travail constate la présence d'écarts salariaux partout dans le monde et estime qu'au rythme actuel, il faudra 70 ans pour les résorber.

En 1997, lors de l'entrée en vigueur de la Loi, les taux horaires moyens des hommes et des femmes étaient respectivement de 16,54 \$ et de 13,93 \$, ce qui représente un écart de 15,8 %. En 2017, cet écart salarial a régressé entre les Québécois et les Québécoises et la Loi sur l'équité salariale n'y est certes pas étrangère. En effet, le taux horaire moyen est maintenant de 25,67 \$ pour les hommes et de 22,74 \$ pour les femmes. Ainsi, l'écart salarial est passé à 10,2 %³⁸. En comparaison, pour la même année, il est de 12,6 % en Ontario et de 13,3 % dans l'ensemble du Canada. Une récente étude de l'ISQ, publiée en 2018, souligne d'ailleurs que lorsqu'on compare les écarts salariaux des quatre provinces qui représentent environ 85 % de l'ensemble de l'emploi au Canada, le Québec se distingue positivement de l'Alberta, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique (Cloutier-Villeneuve, 2018b).

À noter qu'en 2015, les États-Unis présentaient un écart salarial de 20 % (Proctor, et collab., 2016) et l'Union européenne, de 16,3 %³⁹ (Eurostat, 2018). Force est d'admettre que le Québec affiche une performance enviable.

36 Les données de la présente section sont issues de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Depuis janvier 1997, les renseignements sont recueillis sur le salaire ou le traitement habituel des employés à leur emploi principal. On demande aux enquêtés de déclarer leur salaire ou traitement, y compris les pourboires, les commissions et les primes, avant impôt et autres déductions.

La rémunération horaire moyenne exclut les travailleurs autonomes et porte sur l'emploi principal, soit celui auquel le plus grand nombre d'heures de travail est consacré dans le cas où plus d'un emploi est occupé.

37 Différentes mesures sont utilisées pour faire état de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Par exemple, on retrouve l'écart de revenu d'emploi annuel moyen (à temps plein ou à temps partiel) ou l'écart de salaire hebdomadaire. Bien que ces mesures soient intéressantes, elles tiennent compte du nombre d'heures travaillées, alors que celui-ci diffère entre les hommes et les femmes. Afin d'éviter des comparaisons qui pourraient manquer d'exactitude, il est préférable d'utiliser le taux de salaire horaire moyen.

38 Écart salarial horaire calculé sur le taux de salaire horaire moyen des hommes et des femmes.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017. Dans les tableaux de Statistique Canada, l'appellation est *Rémunération horaire*.

39 Il y a une importante variation entre les États membres de l'Union européenne, où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes varie de 20,1 %, passant de 5,2 % en Roumanie à 25,3 % en Estonie.

Si une vue d'ensemble apporte des informations pertinentes, il est aussi intéressant de cerner l'évolution de l'écart salarial depuis 20 ans en fonction de variables telles que l'âge, la scolarité, le niveau de compétence de la personne salariée, la taille de l'établissement, son appartenance au secteur privé ou public, le secteur d'activité dans lequel il œuvre, la couverture syndicale et le régime de travail en vigueur (annexe 1, tableaux 1.8 à 1.15)⁴⁰.

De façon globale, les données montrent que les taux horaires moyens progressent chez les hommes et les femmes depuis 20 ans. Elles illustrent aussi que l'écart salarial entre les sexes s'amenuise depuis 1997. Cependant, peu importe la variable selon laquelle on étudie la progression des taux horaires, l'écart demeure presque toujours au désavantage des femmes.

Plus particulièrement, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, présent dès l'entrée sur le marché du travail, augmente en fonction de l'âge des personnes salariées (annexe 1, tableau 1.8). De façon générale, il diminue lorsque le niveau de compétence ou de scolarité augmente. Malgré cette contribution de la scolarité des femmes, les données font clairement ressortir que celles-ci tirent moins avantage de l'augmentation du niveau de compétence ou de scolarité que les hommes, et ce, à tous les niveaux (annexe 1, tableau 1.9).

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est présent dans tous les secteurs d'activité et dans les entreprises de toute taille (annexe 1, tableaux 1.11 et 1.13). Il est nettement plus important dans le secteur privé que dans le secteur public et plus élevé aussi chez les non-syndiqués que chez les syndiqués (annexe 1, tableaux 1.12 et 1.14).

Fait singulier déjà signalé dans le rapport du ministre de 2006, le seul écart salarial à l'avantage des femmes s'observe chez les personnes travaillant à temps partiel (annexe 1, tableau 1.15) (Roberge, 2017).

C'est dans le groupe des 55 à 59 ans que l'on observe le plus grand écart entre le salaire des femmes et celui des hommes. Ainsi, en 1997, le salaire des femmes dans cette catégorie représentait 74,23 % du salaire des hommes et 83,82 % en 2017, bon pour la dernière position parmi tous les groupes d'âge. Par ailleurs, entre 1997 et 2017, le salaire des femmes constitue une plus grande proportion du salaire des hommes dans tous les groupes d'âge, à l'exception du groupe des 15-19 ans⁴¹ (tableau 1.16).

En général, c'est dans les groupes les plus âgés que les femmes ont vu leur situation salariale s'améliorer davantage par rapport aux hommes. Aussi, de 1997 à 2017, le groupe des 50-54 ans est celui pour lequel le salaire des femmes a augmenté le plus rapidement, proportionnellement à celui des hommes (de 74,01 % à 89,11 %, soit une hausse de 20,4 %), suivi par les femmes de 45-49 ans (+13,55 %), celles de 55-59 ans (+12,92 %) et les femmes de 60-64 ans (+9,49 %) (annexe 1, tableau 1.16).

40 *Enquête sur la population active* de Statistique Canada, adaptée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) 2017.

41 Voir annexe 1, tableau 1.16.

L'effet de la Loi sur l'écart salarial

À la lumière des informations présentées dans les sections précédentes, il est évident que la situation des femmes sur le marché du travail s'est améliorée et que l'écart salarial qui les sépare des hommes s'est réduit. Le Québec affiche à cet égard une performance notable comparativement à celle du Canada et de l'international.

En effet, les travailleuses québécoises sont de plus en plus présentes sur le marché du travail et elles occupent près de la moitié des emplois. On les retrouve à tous les niveaux d'emplois, mais leur proportion est moindre dans les postes de gestion. À noter que la majorité des femmes et des hommes se retrouvent dans les entreprises de plus grande taille.

Bien que les femmes investissent de nouvelles professions, la ségrégation professionnelle ne s'est pas modifiée de façon significative au cours des 20 dernières années. Il importe de rappeler que la portée et le champ d'application de la Loi sur l'équité salariale ne permettent pas d'intervenir sur l'ensemble de l'écart salarial entre les Québécois et les Québécoises.

De nombreuses avancées réalisées au cours des dernières décennies, comme l'instauration du réseau des services de garde, le Régime québécois d'assurance parentale et la Loi sur l'équité salariale, auraient, pour leur part, contribué à l'amélioration de la situation des femmes au travail.

Comme vu au chapitre précédent, la Loi permet de corriger l'écart salarial entre les hommes et les femmes, entreprise par entreprise. Ces correctifs ont bien sûr un effet direct sur le salaire des emplois féminins des entreprises visées. La Loi contribue ainsi, à plus long terme, à corriger l'écart salarial sur le marché du travail.

PARTIE 3

UNE VUE D'ENSEMBLE DU CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

Un portrait de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale ne peut s'établir sans d'abord que l'on en cerne le champ d'application. Il importe de connaître le nombre d'employeurs assujettis et le nombre de personnes salariées visées par la Loi.

3.1 LES EMPLOYEURS ASSUJETTIS À LA LOI

La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale permet de recueillir certaines informations. Les employeurs doivent déclarer annuellement la taille de leur entreprise et, le cas échéant, l'état d'avancement de leurs travaux d'équité salariale (exercice initial ou évaluation du maintien).

Au 31 décembre 2017, près de 35 300 employeurs ont déclaré être assujettis à la Loi, dont environ 740 organismes publics⁴² et plus de 34 550 entreprises privées. Comme le montre le tableau 1, 85 % des employeurs déclarent que leur entreprise compte de 10 à 49 personnes salariées.

Tableau 1 Employeurs se déclarant assujettis à la Loi selon la taille

Type d'entreprises	De 10 à 49 personnes salariées	De 50 à 99 personnes salariées	100 personnes salariées et plus	TOTAL
Entreprises privées	29 374	3 239	1 942	34 555
Organismes publics	546	58	135	739
TOTAL	29 920	3 297	2 077	35 294
Proportion	85 %	9 %	6 %	100 %

Source : DEMES, décembre 2017.

Le portrait par secteur d'activité économique indique que ceux du **Commerce de détail** (5 937), de l'**Hébergement et services de restauration** (4 762), de la **Fabrication** (4 516) et des **Services professionnels**, scientifiques et techniques (3 192) comptent pour plus de 50 % des employeurs qui ont déclaré être assujettis à la Loi (annexe 2, tableau 2.1).

42 Voir note 18, page 26.

En outre, le nombre d'employeurs déclarant être assujettis à la Loi évolue annuellement. Alors qu'un certain nombre d'entreprises cessent leurs activités, il s'en ajoute annuellement plus ou moins 1 500, nouvellement assujetties, qui doivent effectuer leur exercice initial d'équité salariale. Il s'agit soit de nouvelles entreprises, soit de petites entreprises qui deviennent assujetties en raison de leur croissance au-delà du seuil de 10 personnes salariées.

Par ailleurs, en faisant l'hypothèse que les employeurs qui n'ont jamais rempli leur déclaration seraient assujettis à la Loi dans les mêmes proportions que les employeurs qui l'ont déjà produite, on peut estimer qu'un peu plus de 2 500 employeurs supplémentaires seraient soumis à la Loi. Ainsi, entre 35 300 et 38 000 employeurs seraient assujettis à la Loi sur l'équité salariale au Québec, soit plus ou moins 16 % des employeurs québécois⁴³.

3.2 LES PERSONNES SALARIÉES COUVERTES PAR LA LOI

Établir avec précision le nombre des personnes salariées couvertes par la Loi représente un défi. Cela s'explique encore une fois par le fait que la Loi n'utilise pas les mêmes paramètres que les registres des entreprises du Canada et du Québec.

Il est néanmoins possible de faire une estimation acceptable à partir du nombre de personnes œuvrant dans les entreprises de 20 personnes salariées et plus, selon les données de Statistique Canada (tableau 2). Ainsi, en décembre 2017, on dénombrait 2 312 100 personnes salariées, dont 1 167 000 sont des femmes. Ces données ne couvrent pas les travailleuses et les travailleurs des entreprises de 10 à 19 personnes salariées et incluent des personnes salariées qui œuvrent dans des entreprises de compétence fédérale.

Tableau 2 Répartition des emplois selon la taille de l'entreprise et le sexe (milliers)

De 20 à 99 personnes salariées			100 personnes salariées ou plus			Total des personnes salariées		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
252,5	205,3	457,8	892,6	961,7	1 854,3	1 145,1	1 167,0	2 312,1

Sources : *Enquête sur la population active* de Statistique Canada et DEMES (décembre 2017).

Les données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada indiquent qu'il y a au total 1 798 500 femmes salariées au Québec. Selon l'estimation précédente, 65 % (1 167 000/1 798 500) d'entre elles seraient couvertes par la Loi sur l'équité salariale.

Qu'en est-il de la couverture syndicale des travailleuses? Considérant les taux de non-syndicalisation dans les secteurs public (14,7 %) et privé (83,8 %), il y aurait près de 594 000 travailleuses non syndiquées dans les entreprises assujetties à la Loi, très majoritairement concentrées dans le secteur privé.

⁴³ Estimation faite à partir du Registre des entreprises de Statistique Canada et des données de DEMES. Au 31 décembre 2017, le Registre des entreprises de Statistique Canada comptait 234 129 entreprises au Québec. Selon la DEMES, les 38 000 employeurs qui seraient assujettis à la Loi à cette date représentent 16,2 % (38 000/234 129) de l'ensemble des employeurs québécois.

Le champ d'application de la Loi

Compte tenu de l'arrimage difficile entre le champ d'application de la Loi et les registres d'entreprises, tant au Québec qu'au Canada, la DEMES est le seul moyen de recueillir l'information sur les employeurs assujettis à la Loi. Selon ces données, 35 300 employeurs se sont déclarés assujettis, mais ce nombre serait sous-évalué étant donné que certains employeurs n'ont pas encore rempli leur déclaration.

La grande majorité des entreprises assujetties (85 %) se retrouvent dans le groupe des entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

Bien qu'une minorité d'employeurs (16 %) soient assujettis à la Loi, ce sont près des deux tiers des travailleuses (65 %) qui seraient couvertes par celle-ci.

PARTIE 4

L'APPLICATION DE LA LOI

À ce jour, la grande majorité des employeurs assujettis à la Loi doivent avoir effectué l'exercice initial d'équité salariale, avoir procédé à la première évaluation périodique du maintien de l'équité salariale et, pour certains d'entre eux, à la seconde.

En effet, après avoir réalisé l'exercice initial d'équité salariale, l'employeur doit vérifier périodiquement et corriger les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine qui auraient pu subsister ou se récréer.

Les pages qui suivent font état de la mise en œuvre de la Loi et de la présence de certaines modalités qui y sont prévues.

4.1 LA SITUATION DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

Selon la Loi, le Conseil du trésor est l'employeur unique pour l'ensemble de la fonction publique et du secteur parapublic (les commissions scolaires, les collèges et les établissements de la santé et des services sociaux).

Les informations de la présente section proviennent d'un suivi effectué par la CNESST auprès de l'employeur et des associations accréditées concernées.

4.1.1 Les programmes initiaux d'équité salariale

En 1996, le Conseil du trésor a demandé, à l'instar d'autres employeurs, que des travaux réalisés avant l'entrée en vigueur de la Loi soient réputés conformes aux exigences de la Loi, ce à quoi la CNESST⁴⁴ avait acquiescé. Ces dispositions (chapitre IX de la Loi) ont été contestées et la Cour supérieure les a jugées inconstitutionnelles (Cour supérieure, jugement Julien, 2004 : 1056 à 1107). Ce faisant, les employeurs visés, notamment ceux des secteurs public et parapublic, ont dû réaliser des programmes d'équité salariale répondant aux prescriptions de la Loi⁴⁵.

Au total, douze programmes d'équité salariale ont été réalisés entre 2006 et 2010. Toutefois, cinq d'entre eux ne contenaient pas de catégorie d'emplois à prédominance féminine. Les sept programmes retenus aux fins de l'analyse sont :

44 À l'époque, il s'agissait de la Commission de l'équité salariale.

45 Certains employeurs, dont les travaux ont été réalisés avant l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, en 1997, n'étaient pas visés par la décision d'inconstitutionnalité de la Cour supérieure, rendue en 2004, concernant le chapitre IX de la Loi. Ils font l'objet d'un suivi de la Commission quant au respect de leurs obligations.

Secteur parapublic

- Programme d'équité salariale du secteur parapublic;
- Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux;
- Programme général d'équité salariale du secteur de l'éducation.

Secteur de la fonction publique

- Programme d'équité salariale des fonctionnaires et ouvriers;
- Programme d'équité salariale du personnel professionnel;
- Programme général d'équité salariale de la fonction publique;
- Programme d'équité salariale de certains agents de la paix.

Les chiffres montrent l'ampleur de la tâche accomplie dans sept programmes d'équité salariale : plus de 500 000 personnes salariées ont été visées et les catégories d'emplois à prédominance féminine regroupaient plus de 390 000 personnes salariées.

4.1.2 Une première évaluation du maintien de l'équité salariale

Comme tous les employeurs, le Conseil du trésor est tenu d'évaluer le maintien de l'équité salariale. Il a, lui aussi, le choix de le faire en comité, conjointement avec les associations accréditées ou de le réaliser seul. C'est cette dernière option que le Conseil du trésor a retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale des sept programmes.

Lorsque des travaux d'équité salariale (exercice initial et évaluations du maintien) sont effectués par l'employeur seul, la Loi accorde aux personnes salariées et aux organisations syndicales le droit de déposer des plaintes. Dans ce cas-ci, de nombreuses plaintes ont été déposées à l'encontre du Conseil du trésor, alléguant que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale correctement. Dans la foulée des affichages des résultats de ces premières évaluations, ce sont plus de 5 600 plaintes d'associations accréditées et de personnes salariées concernant quelque 175 catégories d'emplois qui ont été déposées à la CNESST⁴⁶. La grande majorité de ces plaintes font toujours l'objet d'une conciliation ou d'une enquête par la CNESST. Ainsi, au 31 décembre 2017, plus de 3 100 plaintes visant spécifiquement 119 catégories d'emplois étaient toujours actives, certaines n'ayant pas été réglées par la conciliation.

4.1.3 La deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale

Les travaux relatifs aux deuxièmes évaluations du maintien de l'équité salariale ont été réalisés pour les programmes d'équité salariale du secteur parapublic et de la fonction publique. Au 26 avril 2019, certains travaux restent à être finalisés pour le programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux, pour lesquels un délai supplémentaire a été accordé par la CNESST⁴⁷.

46 Plaintes qui ont été déposées à l'encontre du Conseil du trésor dans l'un ou l'autre des programmes d'équité salariale. Cette donnée ne tient pas compte des plaintes à portée générale qui visent toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et des plaintes pour mauvaise foi.

47 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail : résolutions ES-338-3.1-41334, 20 janvier 2016, ES-338-3.2-41336, 20 janvier 2016, ES-356-3.5-54512, 23 mars 2017.

4.2 LA SITUATION DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES ET LES ORGANISMES PUBLICS ⁴⁸

La situation des entreprises privées est souvent différente de celle du secteur public. Pour en faire état, la mise en œuvre des diverses phases de la Loi sera présentée selon la taille des entreprises, le secteur d'activité économique et la participation des personnes salariées⁴⁹.

Les données sur la réalisation des travaux présentées dans cette section sont issues de la DEMES.

4.2.1 La réalisation des travaux d'équité salariale selon la phase

Selon leur déclaration au 31 décembre 2017, 32 299 employeurs devaient avoir réalisé leur exercice initial d'équité salariale, soit 31 613 entreprises privées et 686 organismes publics.

En outre, plus de 21 000 employeurs devaient avoir procédé à une première évaluation du maintien de l'équité salariale (20 580 entreprises privées et 520 organismes publics), et plus de 6 500 à la seconde évaluation (6 258 entreprises privées et 274 organismes publics).

Le tableau 3 fait état de l'application de la Loi au 31 décembre 2017 et montre que la majorité des employeurs du Québec respectent les obligations prévues à la Loi. En effet, 92,1 % des employeurs devant avoir effectué l'exercice initial d'équité salariale déclarent avoir rempli leurs obligations. Plus la taille de l'entreprise est grande, plus cette proportion est élevée. Les organismes publics (95,2 %) sont plus avancés que les entreprises privées.

En ce qui a trait aux évaluations du maintien de l'équité salariale, parmi les employeurs qui devaient avoir réalisé les travaux, une proportion nettement plus élevée d'employeurs auraient réalisé la première évaluation (69,2 %) comparativement à la seconde (51,7 %). Encore ici, la proportion d'employeurs qui auraient procédé aux deux évaluations augmente selon la taille de l'entreprise. De plus, de façon générale, les entreprises privées seraient moins avancées que les organismes publics.

48 Voir note 18, page 26.

49 Les informations de la présente section sont tirées des résultats du sondage effectué en 2017 auprès des employeurs déclarant avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale (SOM, 2018) ainsi que des groupes de discussion tenus auprès de travailleuses (SOM, 2017).

Tableau 3 Proportion des employeurs ayant déclaré avoir effectué les travaux d'équité salariale parmi ceux qui devaient les avoir réalisés (31 décembre 2017)

Taille de l'entreprise	Exercice initial			Première évaluation du maintien			Seconde évaluation du maintien		
	Entreprises privées	Organismes publics	Total (%)	Entreprises privées	Organismes publics	Total (%)	Entreprises privées	Organismes publics	TOTAL
De 10 à 49 personnes salariées	91,3 %	93,7 %	91,3	65,5 %	81,5 %	65,8	46,8 %	63,0 %	47,3 %
De 50 à 99 personnes salariées	96,2 %	98,2 %	96,2	78,4 %	81,8 %	78,4	57,0 %	50,0 %	56,8 %
100 personnes salariées et plus	96,3 %	99,3 %	96,5	84,3 %	87,4 %	84,5	63,1 %	65,3 %	63,3 %
TOTAL⁵⁰	92,1 %	95,2 %	92,1	68,8 %	83,1 %	69,2	51,3 %	62,0 %	51,7 %

Source : DEMES, décembre 2017.

Malgré ces avancées, il n'en demeure pas moins qu'au 31 décembre 2017, pour l'ensemble du Québec, plus de 12 000 employeurs ne respectent pas au moins une de leurs obligations⁵¹. Parmi eux, 1 200 accusent un retard de deux obligations.

50 La grande majorité des entreprises comptent entre 10 et 49 personnes salariées.

51 Au 31 décembre 2017, 2 543 employeurs n'ont toujours pas réalisé leur exercice initial, 6 507, leur première évaluation et 3 152, leur seconde évaluation du maintien. La répartition des retardataires par année de retard est présentée au tableau 2.2 de l'annexe 2.

4.2.2 La réalisation des travaux d'équité salariale selon le secteur d'activité

4.2.2.1 L'exercice initial de l'équité salariale

Le taux global de réalisation de l'exercice initial d'équité salariale est de 92,1 %. Trois secteurs d'activité affichent un taux supérieur à 95 %, soit **Finance et assurances** (95,8 %), **Administrations publiques** (95,6 %) et **Fabrication** (95,4 %) (annexe 3, tableau 3.1). Le taux de réalisation le plus faible se retrouve dans le secteur **Hébergement et services de restauration** (87,0 %), secteur à forte concentration de main-d'œuvre féminine. Il regroupe 21 % des employeurs retardataires alors qu'il ne représente que 13,5 % des entreprises se disant assujetties à la Loi. Le secteur **Commerce de détail** montre quant à lui une proportion de 15,2 % d'employeurs retardataires, alors qu'il représente 16,8 % des entreprises se déclarant assujetties.

4.2.2.2 La première évaluation du maintien de l'équité salariale

En ce qui a trait à la première évaluation du maintien de l'équité salariale, sur les 20 secteurs d'activité économique, près de la moitié (8) présente un taux de réalisation supérieur à 70 %. Deux d'entre eux ont un taux supérieur à 80 %, pour atteindre 84,7 % pour le secteur **Administrations publiques** (qui comprend les organismes publics). Les employeurs des secteurs du **Commerce de détail** (69,7 %) et de **Hébergement et services de restauration** (61,3 %) sont surreprésentés parmi les employeurs retardataires puisqu'ils comptent respectivement 17,6 % et 15,6 % d'entre eux.

4.2.2.3 La deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale

La situation est nettement moins avancée pour la deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale. Un seul secteur atteindrait un taux de réalisation approchant 70 %, celui des **Services immobiliers et services de location et de location à bail**. Sept secteurs auraient un taux de réalisation inférieur à 50 %.

Bien que du travail reste à faire, on peut penser que l'instauration, en 2009, d'une révision périodique du maintien de l'équité salariale a contribué à l'avancée des résultats. En effet, en 2006, les données disponibles montraient que seulement 14 % des employeurs s'étaient assurés du maintien de l'équité salariale alors qu'il devait être réalisé en continu. La révision périodique du maintien de l'équité salariale semble donner de meilleurs taux de réalisation.

4.2.3 La participation des personnes salariées aux travaux

Le droit à l'information et à la participation des personnes salariées est un des fondements de la Loi. La littérature scientifique confirme que la participation des personnes salariées favorise l'acceptabilité des résultats et la correction des écarts salariaux (Armstrong et collab., 2003; Boivin, 2002; Commission canadienne des droits de la personne, 1996; Groupe de travail sur l'équité salariale, 2004; Chicha, Marie-Thérèse, 2006 et 2008, Commission de l'équité salariale de l'Ontario, 1989; Holm et Harriman, 2002; Weiner et Gunderson, 1990). Cette participation peut prendre différentes formes, allant de l'accès à l'information utile à la mise en place du comité d'équité salariale.

Outre les obligations prévues par la Loi, le sondage met en lumière (tableau 4) le fait que la mise en place d'un comité est influencée par la taille de l'entreprise et par la présence syndicale, tant pour l'exercice initial que lors des évaluations du maintien. En effet, plus la taille des entreprises augmente, plus la réalisation des travaux d'équité salariale se fait par l'entremise d'un comité. Le même constat s'observe lorsqu'il y a présence d'un syndicat dans l'entreprise.

Même si cela n'était pas obligatoire, 15 % des employeurs qui ont réalisé un exercice, dont l'entreprise compte de 10 à 49 personnes salariées, et plus de 20 % des entreprises en comptant de 50 à 99 personnes salariées, auraient choisi d'instaurer un comité d'équité salariale lors de l'exercice initial afin de collaborer avec les personnes salariées.

Toutefois, quelle que soit la taille de l'entreprise, il y a une diminution du nombre d'employeurs optant pour la mise en place d'un comité lors des évaluations du maintien de l'équité salariale (tableau 4). Cette situation peut être jugée préoccupante pour une législation favorisant la participation des personnes salariées.

Le tableau 4 laisse aussi supposer que certaines obligations relatives au comité pourraient être mal comprises par les personnes répondant au sondage. Ainsi, seulement 50 % des employeurs de 100 personnes salariées ou plus, ayant l'obligation de mettre en place un comité lors de la réalisation des travaux de l'exercice initial, déclarent l'avoir fait. À titre de comparaison, ce pourcentage était de 80 % en 2006. Le respect de cette disposition de la Loi semble être favorisé par la présence syndicale. Sans plus de précisions, il est difficile de conclure au non-respect des obligations ou à un manque d'informations de la part des personnes répondant au sondage.

La situation illustre la nécessité de travailler à l'amélioration de la compréhension de cette obligation prévue à la Loi afin d'en assurer le respect. Enfin, mentionnons que la Loi 4 présente des améliorations en matière de participation des personnes salariées lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de même que lorsque la série d'affichage des résultats des travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale est en cours⁵².

Ces mécanismes sont susceptibles d'accroître la participation des personnes salariées aux travaux d'équité salariale.

52 À cet effet, voir la partie 1.1.4.2 portant sur la Loi modifiant la loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Tableau 4 Proportion d'employeurs déclarant avoir réalisé les travaux en comité, par phase de travaux, selon la taille de l'entreprise et la présence syndicale

Catégories d'entreprises	Exercice initial d'équité salariale	Première évaluation du maintien de l'équité salariale	Deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale
De 10 à 49 personnes salariées	15 %	14 %	11 %
De 50 à 99 personnes salariées	22 %	20 %	16 %
100 personnes salariées ou plus	50 %	39 %	23 %
Selon la présence d'un syndicat			
Oui	26 %	25 %	17 %
Non	15 %	15 %	13 %
Secteur Administrations publiques (organismes publics)	38 %	29 %	31 %
TOTAL	18 %	18 %	15 %

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

La participation des personnes salariées est aussi possible lors de l'affichage des résultats des travaux. Par leurs questions ou leurs commentaires, elles peuvent contribuer à la conformité des résultats. Or, les employeurs qui en auraient reçu sont minoritaires, quoique leur proportion augmente avec la taille de l'entreprise. Selon les employeurs sondés, seulement 6 % d'entre eux auraient reçu des demandes de renseignements ou des commentaires lors de l'exercice initial, et seulement 8 % lors des évaluations du maintien.

Encore ici, ces proportions doublent dans les entreprises de plus grande taille et sont souvent influencées par la présence syndicale. Ces résultats concordent avec les propos tenus lors des groupes de discussion des travailleuses. Plusieurs d'entre elles ont affirmé, d'une part, être peu enclines à faire des commentaires afin d'éviter la confrontation ou par peur de représailles (surtout dans les petites entreprises) et, d'autre part, manquer d'information pour comprendre les résultats affichés. De plus, la confusion générée par les différentes étapes du processus d'affichage (avis d'affichage, premier et deuxième affichages et nouvel affichage) et de leur durée variable (certaines de 60 jours et d'autres de 30 jours) n'est probablement pas étrangère à la situation.

Une Loi de plus en plus appliquée

La Loi est de plus en plus appliquée par les employeurs, et ce, tant dans le secteur public que dans l'entreprise privée.

Les travaux relatifs aux deuxièmes évaluations du maintien de l'équité salariale ont été réalisés pour les programmes d'équité salariale du secteur parapublic et de la fonction publique. Au 26 avril 2019, certains travaux restent à être finalisés pour le programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux.

Plus de 92 % des employeurs ont déjà réalisé leur exercice initial d'équité salariale, alors que 31 % n'auraient pas procédé à la première évaluation du maintien. La taille de l'entreprise semble avoir un impact positif sur le taux de réalisation des travaux.

Cependant, après plus de 22 ans d'existence de la Loi et 10 ans après les modifications législatives de 2009, qui visaient à ajouter la souplesse et la rigueur nécessaires à son application, force est de constater que des employeurs accusent du retard, et ce, à toutes les phases des travaux. Plusieurs d'entre eux, particulièrement dans les entreprises de petite taille, doivent être mieux soutenus pour remplir leurs obligations et corriger les écarts salariaux. Des moyens doivent être pris pour que ceux qui cumulent de multiples retards se conforment à la Loi.

Par ailleurs, les données recueillies indiquent que les travailleuses ont peu d'occasions de participer aux travaux et hésitent à le faire par manque d'informations ou par crainte d'effets négatifs sur les relations de travail avec leur employeur. Au surplus, rappelons qu'il existe un risque que la mise en place de comités d'équité salariale soit progressivement délaissée lors des évaluations successives du maintien de l'équité salariale, pourtant considérée comme une mesure phare de la Loi, amenuisant ainsi la participation des personnes salariées. Soulignons que la Loi 4, en favorisant la participation des personnes salariées, répond à cette préoccupation.

PARTIE 5

LES EFFETS DE L'APPLICATION DE LA LOI – DES ÉCARTS SALARIAUX ENCORE PRÉSENTS

L'effet attendu de la mise en œuvre de la Loi est la correction des écarts de salaire entre les emplois féminins et les emplois masculins de valeur équivalente dans une même entreprise. Qu'en est-il chez les employeurs qui ont effectué leurs travaux?

Le portrait qui suit présente la situation dans les secteurs public et privé, la taille de l'entreprise et la présence syndicale. Les types d'emplois qui ont bénéficié d'ajustements salariaux et les impacts sur la masse salariale sont également exposés.

Les résultats présentés dans cette section proviennent d'un suivi effectué par la CNESST auprès de l'employeur et des associations accréditées concernées, dans le cas des secteurs public et parapublic. Les résultats relatifs aux entreprises privées et aux organismes publics sont issus du sondage effectué en 2017 auprès des employeurs ayant réalisé leurs travaux d'équité salariale et des groupes de discussion tenus auprès de personnes salariées.

5.1 LES EFFETS DIRECTS DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

Dans les secteurs public et parapublic, des écarts salariaux ont été corrigés, tant lors de la réalisation des programmes d'équité salariale que lors des évaluations du maintien de l'équité salariale.

5.1.1 Lors de la réalisation des programmes

Près de 365 000 personnes salariées ont reçu des ajustements salariaux après la mise en œuvre des programmes initiaux dans les secteurs public et parapublic, ce qui excluait les programmes sans catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Le pourcentage moyen des ajustements salariaux a varié de 2,94 % à 13,65 %. Pour leur part, les deux programmes d'équité salariale visant le plus grand nombre de personnes salariées⁵³ (456 968) ont permis d'établir à 4,16 % et à 6,49 % la valeur des correctifs salariaux moyens nécessaires. Ajoutons que ces correctifs ont touché toutes les familles d'emplois : personnel de bureau, services techniques, professionnels, gestion, etc.

53 Il s'agit du Programme d'équité salariale des fonctionnaires et ouvriers de la fonction publique, qui visait 50 075 personnes salariées, et du Programme d'équité salariale du secteur parapublic, qui visait, pour sa part, 406 893 personnes salariées.

Au total, le gouvernement du Québec a versé 3,2 milliards de dollars au titre de l'équité salariale aux personnes salariées des secteurs public et parapublic. Au terme des exercices initiaux d'équité salariale, la masse salariale a augmenté de 825 millions de dollars sur une base récurrente. Le calcul de ces sommes tient compte de l'étalement des ajustements en sept versements autorisés par la CNESST à la suite d'une demande du Conseil du trésor⁵⁴, ainsi que des intérêts légaux.

Tableau 5 Résultats des programmes d'équité salariale dans les secteurs public et parapublic

	Secteur parapublic			Secteur de la fonction publique			
	Programme d'équité salariale du secteur parapublic	Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux	Programme général d'équité salariale du secteur de l'éducation	Programme d'équité salariale des fonctionnaires et ouvriers	Programme d'équité salariale du personnel professionnel	Programme général d'équité salariale de la fonction publique	Programme d'équité salariale de certains agents de la paix
Nombre de personnes visées par le programme	406 893	10 134	6 540	50 075	18 758	6 398	3 249
Pourcentage moyen d'ajustement	6,49 %	4,30 %	4,80 %	4,12 %	2,94 %	13,65 %	6,28 %
Nombre de personnes salariées qui se retrouvent dans des CEPF	348 794	6 568	845	32 069	2 509	587	4
Nombre de personnes salariées touchées par des ajustements	327 024	5 731	369	28 843	2 509	226	4

Source : Suivi de la CNESST auprès de l'employeur et des associations accréditées concernées.

Note : Pour les programmes d'équité salariale comportant des catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF)*.

*Comme vu précédemment, cinq programmes d'équité salariale réalisés dans la fonction publique ne comportaient aucune CEPF; aucun ajustement salarial n'a donc été versé dans le cadre de ces programmes.

54 Commission de l'équité salariale, 3 novembre 2006 (5018; CÉS-158-2.1-5018) Conseil du trésor, 2006 CanLII 63508 (QC CES), www.canlii.org/fr/qc/qcces/doc/2006/2006canlii63508/2006canlii63508.html?searchUrlHash=AAAAQAENTAxOAAAAAB&resultIndex=6.

5.1.2 Lors des évaluations du maintien de l'équité salariale

En phase de maintien de l'équité salariale, les premières évaluations, réalisées au 31 décembre 2010 ou au 31 décembre 2011, ont aussi généré des ajustements salariaux dans cinq des sept programmes des secteurs public et parapublic. Ces ajustements moyens sont moins élevés, variant cette fois de 0,81 % à 2,16 %, et ont touché plus de 280 000 personnes salariées. Encore ici, toutes les catégories d'emplois ont fait l'objet d'ajustements salariaux.

Compte tenu du caractère parcellaire des informations disponibles, il n'est pas possible, à ce jour, de dresser un portrait des effets de la deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale.

On pourrait voir dans ces résultats les effets des actions pour éliminer la discrimination salariale à l'égard des femmes, mais ce constat ne serait sans doute pas unanime. En effet, plusieurs milliers⁵⁵ de plaintes ont été déposées, notamment par les organisations syndicales présentes dans ces secteurs. Certaines plaintes visent l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine. Le manque d'information à l'égard des résultats et l'absence de participation des personnes salariées ou de celles les représentant expliquent peut-être cet état de fait, puisque le dépôt des plaintes peut alors être perçu comme étant le seul moyen d'exercer ces droits.

5.2 LES EFFETS DIRECTS DE LA LOI DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES ET DANS LES ORGANISMES PUBLICS⁵⁶

Plusieurs données illustrent les impacts des travaux d'équité salariale dans les entreprises privées et les organismes publics. Elles sont présentées sous deux angles : les caractéristiques des entreprises qui ont versé des ajustements salariaux et les ajustements versés pour corriger les écarts salariaux. Dans chaque cas, des variables, telles la taille de l'entreprise et la présence syndicale, le type d'emplois touchés, le nombre de personnes qui en ont bénéficié et les impacts sur la masse salariale, aideront à dresser un portrait de la situation.

5.2.1 Les employeurs qui ont corrigé des écarts salariaux

En 2006, 32 % des employeurs qui avaient réalisé leur exercice initial d'équité salariale disaient avoir constaté des écarts salariaux.

55 Plus de 10 800 plaintes à l'encontre du Conseil du trésor ont été reçues par la Commission en 2016. Considérant qu'un très grand nombre de ces plaintes se recoupent, la Commission a mis en place un regroupement de dossiers qui en assure plus efficacement le traitement.

56 Dans la présente section, les informations relatives aux entreprises privées et aux organismes publics proviennent du *Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi sur l'équité salariale (LES) auprès des entreprises déclarant avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale*, SOM, octobre 2017.

Depuis, plusieurs autres cohortes d'employeurs ont terminé leurs travaux. En 2017, la proportion d'employeurs privés et d'organismes publics déclarant avoir réalisé leurs travaux a indiqué avoir versé des ajustements de salaire, non seulement à la suite de l'exercice initial (13 %), mais aussi lors des évaluations périodiques du maintien (16 % pour le premier exercice et 14 % pour le second). Les observations effectuées dans le cadre du programme de vérification de la CNESST tendent à le confirmer. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la Loi, 14 % des employeurs ayant fait l'objet d'une vérification ont procédé à des ajustements salariaux à la suite de l'exercice d'équité salariale ou de mesures demandées par la CNESST.

Les résultats du sondage font aussi ressortir que, chez les employeurs ayant réalisé à la fois un exercice initial et une première évaluation du maintien, 19 % ont indiqué avoir dû verser des ajustements de salaire lors d'au moins l'une des phases. Ce pourcentage grimpe à près de 39 % dans le cas de ceux qui ont franchi la phase du deuxième exercice d'évaluation du maintien. Ainsi, il semble que les différentes phases des travaux prévus à la Loi soient nécessaires à la correction de la discrimination salariale systémique au fil du temps (annexe 3, tableau 3.2).

5.2.1.1 Selon la taille de l'entreprise

Les entreprises de 100 personnes salariées ou plus sont, en proportion, nettement plus nombreuses que les entreprises de plus petite taille à avoir versé des ajustements salariaux, et ce, à chacune des phases des travaux.

Tableau 6 Proportion d'employeurs qui ont déclaré avoir versé des ajustements de salaire selon la phase⁵⁷ de travaux et la taille d'entreprise

Versement d'ajustement de salaire	Exercice initial d'équité salariale	Première évaluation du maintien de l'équité salariale	Deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale
Selon la taille			
De 10 à 49 personnes salariées	11 %	13 %	12 %
De 50 à 99 personnes salariées	19 %	18 %	14 %*
100 personnes salariées ou plus	31 %	28 %	20 %*
TOTAL	13 %	16 %	14 %

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

57 Le rapport du Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi sur l'équité salariale auprès des entreprises, réalisé en 2017, utilise le terme « type » de travaux. Il réfère à la même notion que le vocable « phase » adopté dans le présent rapport.

Dans les tableaux de la présente section, qui sont tirés de ce sondage, il est à noter qu'un résultat accompagné d'un astérisque est moyennement fiable. Un résultat suivi de deux astérisques est considéré comme étant peu fiable. Veuillez vous référer à l'annexe 4 à ce sujet.

5.2.1.2 Selon le secteur d'activité

Lors de la réalisation de l'exercice initial, les employeurs du secteur privé ont versé des ajustements salariaux dans une proportion de 12 %. La proportion est nettement plus importante dans le secteur **Administrations publiques** (organismes publics), avec 59 % (annexe 3, tableau 3.3). Toujours pour ce secteur, une proportion importante d'employeurs ont aussi versé des ajustements lors de la première évaluation (43 %) et de la deuxième évaluation (41 %).

5.2.1.3 Selon la présence syndicale

Les données semblent indiquer qu'à chacune des phases (initiale ou évaluation du maintien) des travaux d'équité salariale, la présence syndicale augmente la probabilité que des écarts salariaux soient constatés. De plus, lorsqu'il y a présence syndicale, les travaux sont plus souvent réalisés en comité.

Tel que le montre le tableau 7, la proportion des employeurs ayant versé des ajustements salariaux est significativement plus élevée dans les entreprises où l'on retrouve la présence de syndicats : 22 % lors de l'exercice initial, 25 % lors de la première évaluation du maintien de l'équité salariale et 18 % lors de la deuxième.

Tableau 7 Proportion d'employeurs qui ont versé ou non des ajustements, selon la phase des travaux et la présence syndicale

Versement d'ajustement de salaire	Exercice initial d'équité salariale	Première évaluation du maintien de l'équité salariale	Deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale
Selon la présence d'un syndicat			
Oui	22 %	25 %	18 %
Non	11 %	12 %	12 %
TOTAL	13 %	16 %	14 %

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

5.2.2 Les ajustements versés pour corriger les écarts

5.2.2.1 Selon la taille de l'entreprise, la présence syndicale et le secteur d'activité

Selon le rapport du ministre du Travail de 2006, l'ajustement salarial moyen versé aux personnes salariées lors de l'exercice initial était de 6,5 %. Le rapport du ministre du Travail de 2002 indique pour sa part que cet ajustement était de 8,1 %. (Québec (Gouvernement). 2002). Les résultats du sondage démontrent pour leur part que l'ajustement versé aux personnes salariées lors de l'exercice initial d'équité salariale a été de 4,7 % en 2017 (tableau 8). Les données issues du programme de vérification de la CNESST permettent toutefois de constater un écart salarial moyen plus élevé, soit de près de 8 %.

Le sondage montre aussi que les taux d'ajustements salariaux diminuent avec l'avancement des travaux. Ces données globales cachent cependant une réalité différente selon la taille. En effet, le taux d'ajustement augmente lors de la deuxième évaluation du maintien dans les entreprises de 50 à 99 personnes salariées et dans celles de 100 personnes salariées ou plus.

Ainsi, bien qu'ils diminuent⁵⁸, des correctifs salariaux non négligeables pour les personnes salariées sont toujours versés par les employeurs pour corriger la discrimination systémique.

58 Depuis 2002, des sondages sont effectués en matière d'équité salariale par la Commission de l'équité salariale, et par la CNESST qui lui a succédé.

Tableau 8 Taux d'ajustement salarial moyen versé par phase de travaux selon la taille de l'entreprise et la présence syndicale

Ajustement salarial moyen versé	Exercice initial d'équité salariale	Première évaluation du maintien de l'équité salariale	Deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale
Selon la taille			
De 10 à 49 personnes salariées	4,9 %	4,5 %	3,7 %
De 50 à 99 personnes salariées	4,1 %	3,7 %	3,9 %*
100 personnes salariées ou plus	4,6 %	3,6 %	4,3 %
Selon la présence d'un syndicat			
Oui	4,6 %	4,0 %	4,0 %
Non	4,8 %	4,3 %	3,9 %
Secteur Administrations publiques (organismes publics)	5,7 %	4,8 %	3,5 %*
TOTAL	4,7 %	4,2 %	3,9 %

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

Note : Dans les tableaux de la présente section, qui sont tirés de ce sondage, il est à noter qu'un résultat accompagné d'un astérisque est moyennement fiable. Les résultats suivis de deux astérisques sont considérés comme étant peu fiables. À ce sujet, voir l'annexe 4.

Dans le cas du secteur **Administrations publiques** (organismes publics), le tableau 8 montre que l'ajustement salarial moyen versé est plus élevé (5,7 %) lors de l'exercice initial et qu'il diminue de façon significative en phase de maintien.

Les résultats du sondage ne permettent pas de dire s'il existe des différences significatives selon la présence syndicale, la région ou le secteur d'activité quant au taux des ajustements salariaux à la suite des travaux d'équité salariale effectués.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, les sondages effectués pour le compte de la CNESST démontrent que les taux d'ajustements globaux versés au terme des exercices initiaux diminuent dans le temps. Ainsi, en 2002, les employeurs de 10 à 49 personnes salariées, qui disaient avoir réalisé leur exercice initial, auraient versé des ajustements moyens de 8,1 %. Ce taux passait à 6,5 % en 2006, selon les employeurs de 10 personnes salariées et plus, pour s'établir à 4,7 % en 2017. Cette diminution peut être le fruit de plusieurs facteurs. S'agit-il d'une régulation de la rémunération ou d'un effet d'entraînement attribuable aux ajustements de salaire versés par les employeurs ayant déjà réalisé leurs travaux d'équité salariale? L'état des connaissances ne permet pas de conclure à ce sujet.

5.2.2.2 Selon le type d'emplois

Le tableau 9 montre que près de la moitié des employeurs ont indiqué avoir versé des ajustements salariaux à des **employées et employés de bureau**, et ce, autant lors de l'exercice initial (49 %) que lors des évaluations du maintien (49 % lors de la première et 54 % lors de la deuxième). Ces résultats concordent avec ceux du rapport ministériel de 2006 et ceux du programme de vérification de la CNESST.

Il est à noter que les **employées et employés de bureau** sont identifiés par les employeurs comme ayant le plus souvent reçu des ajustements salariaux, et ce, indépendamment de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité et de la présence syndicale.

Tableau 9 Types d'emplois pour lesquels les employeurs ont versé des ajustements salariaux selon la phase des travaux

Type d'emploi occupé par les personnes qui ont bénéficié d'ajustements	Travailleuse ou travailleur non spécialisé	Personnel spécialisé dans la vente	Employée ou employé de bureau	Personnel spécialisé dans les services	Travailleuse ou travailleur spécialisé	Technicienne ou technicien	Professionnelle ou professionnel	Cadre, gestionnaire, administratrice ou administrateur
Exercice initial	17 %	8 %*	49 %	16 %	8 %*	26 %	16 %	20 %
Première évaluation du maintien	14 %	5 %*	49 %	18 %	8 %*	27 %	15 %	14 %
Deuxième évaluation du maintien	10 %*	6 %**	54 %	15 %*	5 %*	21 %*	10 %*	23 %*

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

Note : Plusieurs mentions possibles. Le total excède 100 %. Par ailleurs, dans les tableaux de la présente section, qui sont tirés de ce sondage, il est à noter qu'un résultat accompagné d'un astérisque est moyennement fiable. Un résultat est considéré comme étant peu fiable lorsqu'il est suivi de deux astérisques. À ce sujet, veuillez consulter l'annexe 4.

5.2.2.3 La proportion de personnes salariées touchées par les ajustements salariaux

Bien que les données présentées au tableau 3.4 de l'annexe 3 portent sur des estimations qu'il faut considérer avec prudence, il apparaît que 11 % des personnes salariées occupant un emploi à prédominance féminine auraient bénéficié d'un ajustement salarial lors de l'exercice initial, 7 %, lors de la première évaluation du maintien et 2 %, lors de la deuxième. À titre de comparaison, les résultats du sondage réalisé en 2006 démontraient que 28 % des personnes salariées occupant un emploi féminin avaient bénéficié d'un ajustement salarial.

Les données du sondage de 2017 semblent montrer que la taille de l'entreprise et la présence syndicale pourraient avoir une incidence sur la proportion de personnes salariées qui ont bénéficié d'ajustements de salaire. En effet, on observe les proportions les plus importantes dans les entreprises de 100 personnes salariées ou plus et là où il y a présence syndicale, et ce, tant à l'exercice initial qu'à la première évaluation du maintien.

Dans les cas des entreprises de 10 à 49 et de 50 à 99 personnes salariées, les proportions de personnes salariées qui ont eu des ajustements de salaire seraient assez stables, quelle que soit la phase des travaux.

Fait à noter, dans les entreprises du secteur Administrations publiques (qui couvre les organismes publics), à forte présence syndicale, le pourcentage de personnes salariées ayant bénéficié d'un ajustement salarial serait plus élevé (36 %) lors de l'exercice initial et décroîtrait rapidement jusqu'à rejoindre les résultats des autres secteurs (1 %) lors de la deuxième évaluation du maintien.

On pourrait faire l'hypothèse que ce type de décroissance rapide s'explique par l'adoption de pratiques de rémunération plus équitables après avoir réalisé l'exercice initial, ou en raison des conditions de réalisation de l'évaluation du maintien.

5.2.2.4 Les impacts sur la masse salariale

Les employeurs sondés en 2017 ont estimé les impacts des ajustements salariaux sur la masse salariale de leur entreprise à la suite des travaux successifs d'équité salariale.

En 2017, il semble que les deux tiers (67 %) de ceux qui ont effectué l'exercice initial d'équité salariale et constaté des écarts salariaux estiment l'impact sur la masse salariale à moins de 1,5 %. Cette proportion a peu changé, puisqu'elle était de 70 % en 2006.

Néanmoins, 9 % des employeurs répondants de 2017 indiquent y avoir consacré une portion nettement plus importante, soit 5 % et plus de leur masse salariale. Cette proportion était de 1 % en 2006.

La proportion d'employeurs estimant l'impact des ajustements à moins de 1,5 % de la masse salariale de leur entreprise augmente lors des évaluations du maintien de l'équité salariale, passant de 71 % à 84 %, de la première à la seconde évaluation. Cela concorde avec le fait que, selon les employeurs questionnés, le nombre de personnes recevant des ajustements salariaux et la proportion de ces ajustements diminuent selon les phases des travaux.

Enfin, cette tendance à la baisse semble se vérifier, peu importe la taille de l'entreprise et la présence syndicale.

Tableau 10 Impact des ajustements sur la masse salariale selon la phase des travaux

Impact total des ajustements sur la masse salariale	Moins de 1,5 %	De 1,5 % à moins de 5 %	5 % et plus	TOTAL
Exercice initial	67 %	24 %*	9 %*	100 %
Première évaluation du maintien	71 %	19 %**	10 %*	100 %
Deuxième évaluation du maintien	84 %	16 %**	1 %**	100 %

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

5.3 LES EFFETS INDIRECTS DE L'APPLICATION DE LA LOI

La mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale n'a pas que des impacts sur la correction des salaires. En effet, les résultats du sondage mené auprès des employeurs, de même que les groupes de discussion de personnes salariées, ont permis de mettre en lumière la perception d'effets indirects, positifs ou négatifs, de l'application de la Loi.

5.3.1 Les effets perçus par les employeurs

5.3.1.1 Les effets positifs

Les effets positifs constatés par les employeurs sont similaires à ceux notés en 2006, notamment en ce qui a trait aux politiques de gestion de la rémunération et au climat de travail.

Selon les employeurs sondés, la mise en œuvre de l'équité salariale permet une plus grande justice dans l'entreprise et aide à mettre fin aux préjugés sexistes. Ils font état de la mise en place ou de la mise à jour d'une politique de rémunération et d'une meilleure connaissance des emplois. Une amélioration du climat et des relations de travail, de même que de la productivité, est aussi notée.

Comme le souligne le rapport final du sondage de 2017, « Les effets positifs de la Loi semblent se bonifier avec le temps [...] » (SOM, 2018 : 188). En effet, 62 % des employeurs répondants perçoivent des effets positifs lors de l'exercice initial, 70 %, lors de la première évaluation du maintien et 78 % lors de la deuxième évaluation.

Par ailleurs, il semble que, d'une part, plus les employeurs gagnent de l'expérience en matière d'équité salariale et que d'autre part, plus la taille de l'entreprise est importante, plus leur perception à l'égard des effets des travaux est positive.

Enfin, la taille de l'entreprise semble avoir un impact sur la perception des effets positifs. Alors que 17 % des employeurs de 100 personnes salariées ou plus ne perçoivent aucun effet positif, cette proportion est de 25 % pour ceux de 50 à 99 personnes salariées et de 37 % pour les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Ainsi, les effets positifs perçus semblent augmenter avec l'expérience et selon la taille de l'entreprise.

5.3.1.2 Les effets négatifs

Le sondage effectué auprès des employeurs révèle que la majorité d'entre eux, soit entre 50 et 60 %, voient des effets négatifs à l'application de la Loi selon la phase des travaux. Les effets négatifs recensés portent notamment sur l'investissement en temps, l'augmentation de la charge de travail, le cadre rigide et contraignant ainsi que sur les coûts élevés des travaux. Ces quatre éléments sont les mêmes pour les employeurs, peu importe leur expérience (nombre de travaux réalisés) en matière d'équité salariale. Ces employeurs font également état de leur incompréhension des objectifs et des procédures. Des dates de versements différentes lors des exercices initiaux ou de maintien, la complexité du calcul des échéances pour réaliser l'évaluation du maintien et les obligations dans le cas de fusions d'entreprises sont des exemples des difficultés de l'application de la Loi qui sont rapportées par les employeurs.

5.3.2 Les effets perçus par les personnes salariées

Les groupes de discussion tenus à l'automne 2017 (SOM, 2017) avec des travailleuses majoritairement non syndiquées ont permis d'obtenir leur perception quant aux effets positifs et négatifs de la réalisation des travaux d'équité salariale dans leur entreprise.

5.3.2.1 Les effets positifs

Au sein des groupes de discussion, la plupart des participantes ont affirmé que les travaux d'équité salariale ont le potentiel d'engendrer des effets positifs pour les travailleuses s'ils sont réalisés et diffusés de façon adéquate.

Le rapport de la consultation réalisée en 2017 fait ressortir que « lorsque bien fait et réalisé avec transparence, l'exercice peut susciter un sentiment de justice et de reconnaissance de ses compétences » (SOM, 2017 : 20).

Concernant la qualité de vie au travail, les participantes notent un sentiment d'appartenance à l'entreprise et une motivation au travail accrus, de même qu'une amélioration du climat de travail, lorsque des travaux d'équité salariale sont réalisés et qu'elles en sont informées.

« On peut vouloir rester dans l'entreprise parce qu'on se sent plus respectée. »

Une participante aux groupes de discussion (SOM, 2017 : 21)

5.3.2.2 Les effets négatifs

Les travailleuses consultées considèrent, a contrario, que l'application de la Loi peut générer de l'insatisfaction, de la frustration et nuire au climat de travail si les travaux réalisés sont incompris ou mal expliqués. Plusieurs des participantes ont dit ne pas savoir de quelle façon les travaux ont été réalisés, sur la base de quels critères les emplois ont été évalués, ni comment l'entreprise en est arrivée aux résultats. Or, il semblerait que la perception de justice et l'acceptation des résultats par les salariés soient liées à l'information dont ils disposent.

« En d'autres termes, la manière dont procèdent les membres du comité pour aboutir au versement des ajustements salariaux n'a pas de prise sur la perception de justice des salarié(e)s, que du moment où ceux-ci en sont clairement informés. La qualité des informations communiquées aux salarié(e)s (i.e. exacte, complète, compréhensible et accessible) se révèle donc de toute première importance. »

(Cloutier, 2004 : 17)

Les effets de l'application de la Loi

L'application de la Loi a de nombreux effets directs tant chez les personnes salariées que les chez les employeurs.

Près de 365 000 personnes ont reçu des ajustements salariaux après la mise en œuvre des programmes d'équité salariale dans les secteurs public et parapublic et plus de 280 000 lors de la première phase d'évaluation du maintien.

Le sondage de 2017 auprès des employeurs montre que des ajustements salariaux sont requis encore aujourd'hui, tant lors de l'exercice initial que de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, et ce, dans des proportions similaires. Cependant, les proportions d'employeurs ayant versé des ajustements salariaux seraient moindres qu'en 2006⁵⁹.

Le secteur (ex. : administrations publiques) de même que certains facteurs, comme la taille de l'entreprise et la présence syndicale, semblent avoir un impact sur la proportion d'employeurs ayant versé des ajustements ainsi que sur la proportion de personnes touchées par des ajustements. Ces constats pourraient s'expliquer par le fait que les entreprises de plus grande taille ainsi que les entreprises syndiquées et les administrations publiques sont plus nombreuses, en proportion, à avoir mis en place un comité d'équité salariale. Cela serait conforme à la littérature scientifique à ce sujet. En effet, il semble que la participation des personnes salariées à la réalisation des travaux d'équité salariale favorise l'identification d'écarts salariaux. Une analyse plus fine serait toutefois nécessaire afin de mieux expliquer la portée de ces variables.

Par ailleurs, l'impact sur la masse salariale pour les entreprises qui se sont conformées à la Loi sur l'équité salariale est généralement limité. De plus, il diminue selon les phases de mise en œuvre.

Cette baisse est cohérente avec la diminution du pourcentage de personnes salariées qui ont bénéficié des ajustements de salaire et avec celle du taux de ces ajustements, selon les phases des travaux d'équité salariale, particulièrement chez les entreprises de grande taille. En parallèle, une stabilité relative du pourcentage d'entreprises de petite taille qui montrent des écarts salariaux en phase de maintien est observée. Il faut rappeler que la discrimination est systémique et non intentionnelle et qu'il faut toujours demeurer vigilant afin d'identifier les événements susceptibles de recréer de la discrimination en phase de maintien.

Bien que les employeurs fassent toujours état d'effets négatifs, surtout en matière de complexité et de fardeau administratif, leur perception quant aux effets positifs de l'application de la Loi s'améliore avec l'expérience acquise au fil des travaux effectués en matière d'équité salariale.

Pour leur part, les travailleuses rencontrées lors des groupes de discussion voient des effets positifs à l'application de la Loi, et ce, dans les cas où elles croient que les travaux sont réalisés et diffusés de façon adéquate.

59 En 2006, les résultats du sondage ne compartaient pas de résultats sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

PARTIE 6

LES ACTIVITÉS DE LA CNESST⁶⁰

La CNESST est la porte d'entrée unique à l'intention des employeurs, des personnes salariées et des associations accréditées pour l'ensemble des services en matière de travail. De ce fait, elle a, entre autres, le mandat d'assurer l'implantation et le maintien de l'équité salariale au Québec. Pour ce faire, elle assume trois rôles : un rôle de soutien, un rôle de surveillance et un rôle décisionnel.

6.1 UN RÔLE DE SOUTIEN

Campagnes de communication et de médias sociaux ainsi que placements médias sont utilisés pour rappeler aux employeurs leurs obligations en matière d'équité salariale et informer les travailleuses de leurs droits et de leurs recours.

Par l'information, la formation, la création d'outils et le contact direct avec les employeurs, la CNESST assiste les employeurs au regard de leurs obligations et soutient les personnes salariées dans l'exercice de leurs droits et recours.

6.1.1 L'information : des services de renseignement et d'assistance spécialisés

Depuis 2009, la CNESST a assisté plus de 152 000 personnes par l'intermédiaire des services téléphoniques. La grande majorité des appels (80 %) provient des responsables des travaux d'équité salariale, soit des employeurs (70 %) ou des consultants ou des consultantes (10 %) qui les assistent. Les personnes salariées et celles qui les représentent sont moins nombreuses (10 %) à recourir à ce service.

6.1.2 Des formations de plus en plus variées

Depuis 2009, des 29 000 personnes qui ont suivi des formations de la CNESST, 72 % sont des employeurs, 8 % des consultants et 10 % des personnes salariées.

De nouveaux modes de diffusion de formation à distance ont aussi été mis en œuvre. Depuis 2010, des formations destinées aux employeurs et aux personnes salariées ainsi que de nombreuses capsules vidéo portant sur différents aspects de la Loi ont été mises en ligne. Depuis 2016, des formations sur le Web permettent des échanges en temps réel entre des représentants de la CNESST et les personnes en formation.

La CNESST donne également des formations qui sont intégrées à des programmes de formation⁶¹ menant soit à des emplois de gestion, soit à des emplois traditionnellement féminins.

60 Dans ce chapitre, les données couvrent les années 2009 et subséquentes afin que la situation prévalant depuis les modifications législatives de 2009 soit présentée.

61 Dans les cégeps, les universités et les centres de formation professionnelle.

6.1.3 Des outils pour les employeurs et pour les personnes salariées

Afin de répondre aux besoins des employeurs, la CNESST a mis en ligne une version améliorée du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*. Il est à noter que, depuis 2009, plus de 90 000 téléchargements de ce progiciel ont été effectués. Se sont ajoutés, toujours sous format électronique, les modèles d'affichage prévus par la Loi. La CNESST a aussi publié et mis en ligne un recensement des bonnes pratiques en matière d'équité salariale.

Enfin, dans le but d'aider les travailleuses non syndiquées, une section du site Web de la CNESST a été créée à leur intention. S'y retrouvent les publications nécessaires pour comprendre la Loi et des informations visant à améliorer l'exercice de leurs droits, allant d'un formulaire de plaintes en ligne jusqu'à un document permettant de lire et de comprendre un affichage des résultats des travaux d'équité salariale.

6.1.4 Un contact direct avec les employeurs

Depuis 2009, la CNESST transmet des lettres aux employeurs pour leur rappeler les échéances pour la réalisation de leurs travaux d'équité salariale ou encore leur obligation de produire leur déclaration annuelle (DEMES). L'expérience montre qu'un contact direct mène à la prise d'action de leur part.

6.2 UN RÔLE DE SURVEILLANCE

En ce qui a trait à la surveillance, la CNESST enquête à la suite de plaintes ou de différends ou de sa propre initiative. Elle offre un service de conciliation et a aussi mis en place un programme de vérification. En conformité avec la priorité gouvernementale, elle favorise un règlement à la satisfaction des parties plutôt que la judiciarisation de la démarche d'équité salariale.

6.2.1 Les enquêtes et la conciliation

La CNESST reçoit et traite les plaintes des personnes salariées et les différends des comités d'équité salariale.

Au moment de la réception d'une plainte, la première étape consiste à en déterminer la recevabilité. Depuis 2009, 1 253 plaintes ont été jugées irrecevables pour trois motifs : elles concernaient un aspect qui ne correspond pas à l'objet de la Loi, un comité était présent et responsable de réaliser les travaux ou le délai pour déposer une plainte était échu.

Lorsque les plaintes sont jugées recevables, dans tous les cas où la conciliation est possible comme moyen de règlement du dossier, elle est offerte aux parties. Cette démarche volontaire, confidentielle et indépendante du processus d'enquête aide les parties à trouver une solution mutuellement satisfaisante à la résolution de leur litige. Tout dossier où la conciliation ne se conclut pas par une entente fait l'objet d'une enquête.

Toujours dans une volonté de déjudiciariser les recours, la CNESST a mis en place, en 2015, un processus axé sur la transparence et l'ouverture. Cette façon de faire prévoit la transmission aux parties des constats de l'enquête. Cette démarche participative permet de comprendre les motifs qui justifient les conclusions. Ainsi, si les parties acceptent de part et d'autre les mesures proposées et que l'employeur apporte les correctifs, la situation litigieuse se règle à la satisfaction des parties, sans requérir une décision de la CNESST. Toutefois, en cas de désaccord avec les mesures requises, le dossier est transmis à la CNESST pour décision.

Près de 9 000 dossiers de plaintes et différends ont été traités par la CNESST depuis 2009 et 57 % se sont soldés, soit en conciliation, soit au terme de l'enquête, à la satisfaction des parties. En 2017, le délai de traitement des dossiers courants était de 216 jours. Cette moyenne passe à 783 jours, en incluant les dossiers exceptionnels, parce que plus complexes. De façon plus détaillée, le délai moyen de traitement global (dossiers courants et exceptionnels) est de 251 jours pour le secteur privé, de 867 jours pour les secteurs public et parapublic et de 1 013 jours pour les organismes publics. Rappelons que la Loi 4 est venue apporter des modifications au processus de conciliation. En effet, lorsqu'une ou plusieurs associations accréditées déposent des plaintes, celles-ci peuvent être traitées dans le cadre d'un processus de conciliation. Lorsque ces plaintes visent plusieurs associations accréditées qui représentent des personnes salariées d'une même catégorie d'emplois, une première période de conciliation obligatoire, d'une durée de 120 jours, est tenue. Pour qu'un accord lie l'ensemble des parties, il doit être entériné par une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de personnes salariées. Cet accord lie toute plainte individuelle déposée par une personne salariée visée par celui-ci, sauf si cette personne manifeste son intention de ne pas être liée selon les modalités requises.

6.2.2 Le programme de vérification

Le programme de vérification permet à la CNESST d'intervenir auprès des employeurs pour s'assurer du respect de leurs obligations liées à l'application de la Loi.

Divers éléments peuvent faire l'objet d'une vérification : la réalisation ou non de l'exercice d'équité salariale, l'évaluation de son maintien, la conformité des travaux ou encore la production de la déclaration annuelle. Au total, plus de 6 000⁶² vérifications ont été effectuées depuis 2013⁶³. De celles-ci, 5 700 portaient sur la réalisation ou non des travaux d'équité salariale et 380 portaient sur la conformité des travaux effectués.

62 Ces vérifications ont permis d'identifier 1 100 entreprises non assujetties à la Loi, fermées ou en faillite.

63 Il est à noter que le programme existait depuis 2004. Il a été temporairement interrompu entre 2009 et 2013.

De l'ensemble des vérifications touchant la réalisation des travaux (initiaux et maintien), 82 % ont été effectuées dans des entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Afin d'agir au bénéfice des travailleuses non syndiquées, la CNESST a ciblé, à la suggestion du Comité consultatif sur l'équité salariale⁶⁴, les entreprises des secteurs économiques **Commerce de gros et de détail**, **Hébergement et restauration**, **Services professionnels, scientifiques et techniques**, **Fabrication** et **Construction**. Cela permettait d'agir dans les secteurs où la CNESST identifiait le plus grand nombre d'employeurs accusant un retard dans l'application de la Loi. Pour la même raison, ce sont souvent les employeurs des régions de Montréal et de la Montérégie qui ont été visés par une vérification. Dans 62 % des cas, les employeurs se sont conformés aux constats de la vérification et ont apporté les correctifs requis. Toutefois, dans 38 % des cas, la CNESST a dû rendre une décision obligeant l'employeur à se conformer aux constats émis, ce qui représente 1 800 décisions. Qu'ils soient visés ou non par une décision, lorsque les employeurs se conforment aux exigences de la CNESST, ils le font dans un délai de quelques mois, et ce, quelle que soit l'ampleur des travaux.

Par ailleurs, certains employeurs, dont les travaux ont été réalisés avant l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale en 1997, n'étaient pas visés par la décision d'inconstitutionnalité de la Cour supérieure en 2004 concernant le chapitre IX de la Loi. Ils font l'objet d'un suivi de la CNESST quant au respect de leurs obligations. Il en va de même des neuf regroupements d'employeurs du secteur privé dans les domaines des soins de la santé et des services financiers reconnus par la CNESST en tant qu'employeur unique⁶⁵. Les suivis effectués à ce jour confirment la réalisation des travaux dans des proportions équivalentes à celles observées chez les autres employeurs.

Enfin, grâce à la DEMES, la CNESST peut orienter les vérifications dans les entreprises en fonction de leurs obligations, du secteur d'activité et de la région administrative. Depuis 2013, environ 67 % des vérifications qui portaient sur la conformité des travaux réalisés, surtout dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, se sont avérés conformes et n'auraient donc pas nécessité l'intervention de la CNESST. Diverses mesures pourraient être envisagées afin de cibler avec plus d'efficacité les employeurs les plus à risque de non-conformité. Notamment, des modifications aux données recueillies par l'entremise de la DEMES pourraient être apportées. Ces modifications impliqueraient cependant un fardeau additionnel pour les employeurs.

64 Plus d'informations sur ce comité sont présentées à la section 6.4.1. Le ciblage de certains secteurs s'est surtout effectué dans le cadre des vérifications portant sur la conformité des travaux réalisés.

65 L'article 12.1 de la Loi sur l'équité salariale permet à des employeurs d'être reconnus comme l'employeur d'une entreprise unique.

6.3 UN RÔLE DÉCISIONNEL

La CNESST rend des décisions quant à l'application de la Loi au regard des plaintes et des différends qui lui sont soumis ou prend des orientations relatives à l'interprétation de la Loi.

Ces décisions et orientations sont prises par la vice-présidente à l'équité salariale et deux commissaires.

Dans sa mise en œuvre, la Loi doit bénéficier d'une interprétation large et libérale en lien avec son objectif (Cour supérieure, jugement Julien, 2004 : 1064, 1071 et 1373). Le rôle décisionnel de la CNESST est majeur, et ce, à plusieurs égards.

Ce rôle a non seulement permis d'orienter l'interprétation de la loi, mais aussi de faire preuve de pédagogie puisque la CNESST motive ses décisions. En effet, les décisions de la CNESST tracent les orientations qui, à leur tour, sont utilisées par ceux et celles qui doivent appliquer la Loi. Que ce soit les employeurs, les personnes salariées, les associations accréditées, les consultants et les consultantes, tous ont accès à ces décisions et peuvent s'y référer⁶⁶. Depuis 2009, des 9 000 plaintes et différends traités, ce sont plus de 2 700⁶⁷ litiges qui ont fait l'objet d'une décision. Ces recours visaient 592 employeurs.

Près de 64 % des plaintes soumises au processus décisionnel de la CNESST portent sur la non-réalisation des exercices d'équité salariale (tableau 11). Pour la très grande majorité, ces dossiers découlent des recours qui ont été exercés dans la foulée des changements législatifs de 2009. Ces changements prévoyaient, d'une part, des dispositifs pour encadrer la réalisation des exercices d'équité salariale en 2009 pour plusieurs employeurs retardataires et, d'autre part, pour les personnes salariées, une période limitée pour porter plainte à l'égard de ces travaux.

Respectivement 64 % des plaintes, portant sur la non-réalisation de l'exercice initial d'équité salariale et 88 % des plaintes portant sur la non-réalisation de l'évaluation de son maintien ont été jugées fondées par la CNESST⁶⁸ (tableau 12).

Si les plaintes portant sur la non-réalisation des travaux de l'équité salariale sont largement fondées, tel n'est pas le cas de celles qui contestent la conformité de l'exercice initial ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

66 La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rend disponibles, sur son site Internet, les orientations qu'elle retient actuellement ainsi que les décisions qu'elle a rendues concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale.

67 Cette donnée ne comprend pas les 1 135 plaintes déclarées irrecevables par la CNESST.

68 La CNESST a été saisie de 1 680 plaintes recevables alléguant que l'employeur ou le comité a agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire. Parmi celles-ci, 1 631 mettaient en cause le Conseil du trésor, employeur unique des secteurs public et parapublic, et ont été déclarées non fondées dans 99 % des cas. Ces plaintes ont été retirées de la compilation compte tenu du fait que la prise en considération du très grand nombre de plaintes visant expressément un seul employeur, le Conseil du trésor, fausserait l'analyse de la situation par rapport à l'ensemble des employeurs assujettis au Québec.

Ainsi, 46 % des plaintes visant la conformité de l'exercice initial ont été jugées fondées, les travaux d'équité salariale n'étant pas conformes. Ce pourcentage diminue de façon importante lorsqu'il est question de l'évaluation du maintien (Tableau 12). Par ailleurs, le peu d'informations accessibles au terme des travaux, particulièrement aux phases du maintien, ne permettant pas aux personnes salariées de comprendre ou de juger de la qualité des travaux, on peut faire l'hypothèse que, pour celles-ci, le dépôt d'une plainte est la seule option pour obtenir une « assurance de conformité ». Ce faisant, un nombre important d'employeurs font l'objet d'enquêtes et de décisions de la part de la CNESST sans que ce soit nécessaire.

Tableau 11 Décisions rendues par la CNESST depuis 2009 par type de plaintes

Non-réalisation de l'exercice initial		Non-réalisation de l'évaluation du maintien		Non-conformité de l'exercice initial		Non-conformité du maintien		Mauvaise foi		TOTAL	
694	64 %	122	11 %	145	13 %	75	7 %	50	5 %	1 086 ⁶⁹	100 %

Source : Système de suivi de dossiers VPES (CNESST).

Tableau 12 Types de décisions rendues par la CNESST par type de plaintes

Décision	Non-réalisation de l'exercice initial		Non-réalisation de l'évaluation du maintien		Non-conformité de l'exercice initial		Non-conformité du maintien		Mauvaise foi		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Fondée	445	64	107	88	66	46	3	4	12	24	633	58
Non fondée	249	36	15	12	79	54	72	96	38	76	453	42
TOTAL	694	100	122	100	145	100	75	100	50	100	1 086	100

Source : Système de suivi de dossiers VPES (CNESST).

69 La CNESST a été saisie d'un peu plus de 2 700 plaintes recevables. Les 1 631 plaintes qui mettaient en cause le Conseil du trésor ayant été retirées, le tableau 11 présente les 1 086 restantes.

Il importe de noter que de façon générale, outre les plaintes concernant les travaux sous la responsabilité du Conseil du trésor, les plaintes reçues à la CNESST sont déposées par les travailleuses non syndiquées dans une proportion de 45 %. Ce pourcentage est en soi peu élevé puisque les travailleuses non syndiquées représentent 83,8 % (Statistique Canada, 2017) de la main d'œuvre féminine des entreprises privées.

De plus, bien qu'en vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne il incombe à la CNESST de traiter aussi les plaintes mettant en cause des entreprises de moins de 10 personnes salariées⁷⁰, seulement trois plaintes y ont été déposées par des personnes salariées travaillant dans ce type d'entreprises depuis 2009. La méconnaissance par les femmes qui travaillent dans ce type d'entreprise de leurs droits et recours ainsi que la crainte de représailles pourraient contribuer à cette situation.

Préoccupée par les délais de traitement des dossiers qui lui sont soumis, la CNESST s'est dotée depuis 2011 d'un processus afin d'agir avec plus de célérité. Ce processus permet à la vice-présidente à l'équité salariale de désigner une des commissaires pour que cette dernière rende une décision seule. Ce processus de décision est essentiellement utilisé dans les dossiers qui émanent du programme de vérification et qui concernent des aspects fréquemment traités par la CNESST. Il permet de rendre des décisions dans des délais plus courts.

Relativement aux exercices initiaux d'équité salariale, la Loi prévoit que la CNESST ne peut exiger d'un employeur qui ne réalise pas ses travaux dans les délais prescrits des corrections rétroactives des écarts salariaux de plus de cinq ans. Ainsi, un employeur en défaut de remplir ses obligations quinquennales est susceptible de profiter indûment d'un avantage financier pour toute année supplémentaire de retard. Pour les évaluations du maintien que l'employeur n'a pas effectuées, la CNESST peut remonter à la dernière obligation à laquelle l'employeur aurait dû se conformer⁷¹. Ainsi, devant l'inaction des employeurs retardataires, la CNESST dispose de moyens limités pour faire appliquer la Loi. Des poursuites de nature pénale sont possibles, mais requièrent l'intervention des tribunaux. Depuis la fusion ayant mené à la création de la CNESST, avec la collaboration des pénalistes œuvrant en son sein, cet incitatif est davantage utilisé pour faire respecter la Loi.

Enfin, les décisions de la CNESST sont peu contestées. En effet, les parties qui sont insatisfaites d'une décision rendue peuvent en appeler au Tribunal administratif du travail (TAT). Or, depuis 2009, seulement 103 dossiers (soit 2 % des décisions) ont fait l'objet d'un appel devant le TAT par l'une ou l'autre des parties. Pour sa part, la CNESST a elle-même soumis 206 dossiers, bien qu'ils ne soient pas liés à des contestations. Comme le veut la Loi, elle s'y présente pour défendre les personnes qui se disent victimes de représailles ou lorsqu'elle juge que les mesures exigées ne sont pas mises en œuvre à sa satisfaction.

70 En vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne.

71 Exemple : Si un employeur devait faire une évaluation du maintien en 2019 (2014-2019) et en 2024 (2019-2024) et qu'il se fait prendre en 2027 à n'avoir rien fait, la CNESST pourrait lui ordonner de verser des ajustements pour l'évaluation de 2024, mais pas pour l'évaluation de 2019.

6.4 L'IMPORTANCE DU PARTENARIAT

Le partenariat fait partie de la mission de la CNESST. De nouvelles avenues se développent. Par exemple, une stratégie de communication concertée avec les secteurs Normes du travail et Santé et sécurité du travail, permet au secteur Équité salariale d'accroître sa visibilité. Les partenariats avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour joindre la main-d'œuvre immigrante et avec le Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec pour joindre les jeunes sont des exemples de retombées de cette stratégie.

6.4.1 Le Comité consultatif sur l'équité salariale

La CNESST est accompagnée dans sa mission par un Comité consultatif sur l'équité salariale (Québec (Gouvernement). 2009b)⁷².

Institué par la Loi en 2009, ce comité est composé d'acteurs et d'actrices clés du monde du travail (organisations patronales, syndicales et groupes de femmes) représentant les personnes salariées non syndiquées et syndiquées ainsi que les employeurs. Outre les avis qu'il donne au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ce comité assiste la CNESST dans ses opérations. À cet égard, depuis sa création, ses conseils ont notamment porté sur la bonification d'outils et de publications, sur le suivi de l'application de la Loi et du programme de vérification.

6.4.2 Un partenariat axé sur les travailleuses non syndiquées

Assurer l'application de la Loi pour les travailleuses non syndiquées a toujours posé un défi particulier, tel qu'il est constaté dans le Rapport du ministre du Travail en 2006. En effet, comme elles ne bénéficient d'aucune structure de représentation dans les milieux de travail, ces travailleuses sont souvent moins informées des dispositions prévues à la Loi.

À cet égard, la CNESST maintient un contact constant avec les groupes et les personnes susceptibles d'alimenter sa réflexion, comme le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, afin de trouver des solutions aux enjeux relatifs aux travailleuses non syndiquées en matière d'équité salariale. Plusieurs des recommandations recueillies par la CNESST ont d'ailleurs été incluses dans le [Plan d'action favorisant l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2017-2019](#)⁷³, qui a été adopté en 2017 par la CNESST.

Dans le cadre de ce plan d'action, la CNESST s'est engagée à intensifier ses activités visant à informer et à soutenir les travailleuses non syndiquées quant à leurs droits et à leurs recours en matière d'équité salariale. Elle s'est également engagée à renforcer son appui aux entreprises des milieux de travail non syndiqués dans la mise en œuvre de leurs obligations.

72 Il s'agissait anciennement, avant le 10 avril 2019, du Comité consultatif des partenaires.

73 www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Documents/DC1000-248web.pdf.

6.4.3 Un réseau et des activités de partenariat diversifiés

Depuis plusieurs années, la CNESST travaille à mettre en place des partenariats en matière d'équité salariale. Les organisations partenaires de la CNESST sont multiples : associations patronales et syndicales, ordres professionnels, comités sectoriels de main d'œuvre, groupes de femmes, organismes communautaires, institutions d'enseignement, chercheurs ou chercheuses, ministères et organismes publics.

Plus particulièrement, la CNESST s'est adjoint des partenaires dans les secteurs d'activité économique où se trouvent les entreprises présentant les plus importants taux de retard dans leurs travaux d'équité salariale. À titre d'exemple, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme, l'Association des hôtels du grand Montréal de même que l'Association Restauration Québec ont joint leurs efforts à ceux de la CNESST afin de mobiliser leurs membres pour appliquer la Loi dans leurs secteurs respectifs.

Ces partenaires diffusent des formations, des conférences, des capsules vidéo, des articles et des communiqués. D'ailleurs, le quart des personnes formées par la CNESST l'ont été en collaboration avec ses partenaires. La CNESST est aussi active lors de colloques, salons ou congrès tenus par ces derniers afin d'informer leurs clientèles.

6.5 UN TAUX DE SATISFACTION TRÈS POSITIF DE LA CLIENTÈLE

La CNESST mesure la satisfaction de sa clientèle. À cet effet, depuis 2009, le taux de satisfaction à l'endroit de la qualité des services offerts par la CNESST a toujours dépassé 90 %. Depuis 2016, un outil plus sophistiqué permet de mesurer la satisfaction quant à la courtoisie, à la compétence du personnel, à la rapidité du service, à la facilité des démarches et l'adéquation des renseignements fournis. Le taux de satisfaction de l'ensemble des personnes sondées est de 90,2 %.

Un travail à poursuivre

Après plus de 20 ans, des incompréhensions et des difficultés liées à l'application de la Loi persistent à plusieurs étapes des travaux : mise en place de comités, processus et contenu d'affichage, dates de versement des ajustements, obligations lors de la fusion d'entreprises, date de production de la DEMES, etc.

Des services et des outils ont été mis en place par la CNESST afin de soutenir les employeurs et les travailleuses, de renforcer son partenariat avec les acteurs du marché du travail et d'assurer l'évolution et le partage de l'expertise en équité salariale. Des actions ont été prises pour écourter des délais et alléger les processus de surveillance et de décision. Le travail doit cependant se poursuivre.

Une part importante des énergies de la CNESST est consacrée au traitement des plaintes et des différends, par la conciliation ou des enquêtes. La Loi 4 vient améliorer le processus de conciliation de même que celui du traitement des plaintes.

La CNESST constate qu'une fois ses décisions rendues, elle dispose de peu de moyens pour contraindre les employeurs récalcitrants à respecter ses décisions, si ce n'est des poursuites de nature pénale qui requièrent l'intervention des tribunaux. De plus, elle ne peut imposer, dans plusieurs cas, des mesures rétroactives excédant cinq ans. Ce faisant, les employeurs retardataires de plus de cinq ans profitent d'un avantage financier en n'agissant pas et les personnes salariées sont susceptibles d'être privées d'ajustement salarial. La Loi 4 vient modifier la donne en faisant en sorte que, pour les évaluations du maintien que l'employeur n'a pas effectué, la CNESST puisse remonter à la dernière évaluation que l'employeur aurait dû réaliser.

Il est aussi apparu souhaitable, autant pour l'employeur que pour les personnes salariées, que les renseignements utilisés dans le cadre de l'évaluation du maintien soient conservés par l'employeur dans le cas où une plainte est déposée. La Loi 4 a fait passer ce délai de conservation à six ans.

L'accessibilité à des données par la CNESST, nécessaires et utiles, sur la réalisation des travaux d'équité salariale et leurs résultats, ont, entre autres, l'avantage d'améliorer l'efficacité des interventions de la CNESST. En outre, considérant l'importance de leur nombre sur le marché du travail, on assiste à une sous-représentation des travailleuses non syndiquées qui se prévalent de leur droit de porter plainte. Aussi, très peu de plaintes ont été déposées à la CNESST mettant en cause des entreprises de moins de 10 personnes salariées. Cela pourrait s'expliquer par la méconnaissance de leurs droits et de leurs recours ainsi que par la crainte de représailles.

PARTIE 7

CONSTATS ET PISTES DE RÉFLEXION

La Loi représente une avancée importante pour le Québec. Elle contribue à une société plus juste et plus égalitaire.

Après deux décennies d'application, s'il ne devait y avoir qu'une seule conclusion, ce serait de réaffirmer la nécessité de maintenir la Loi. En effet, que ce soit les organisations patronales et syndicales, les groupes de femmes et les organismes gouvernementaux, aucun ne remet en question l'apport indéniable de la Loi pour contrer la discrimination salariale à l'égard des personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

DES RÉSULTATS APPRÉCIABLES

Les données montrent des résultats appréciables. Le taux d'application de la Loi est croissant, tant dans le secteur public que privé.

La majorité des employeurs assujettis sont maintenant en phase de maintien de l'équité salariale. Comme vu précédemment, seulement 1 500 employeurs nouvellement assujettis doivent effectuer un exercice initial d'équité salariale par année.

Les données recueillies montrent que des ajustements salariaux sont versés autant lors de l'exercice initial que lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, et ce, tant dans le secteur public que privé. Les emplois de bureau sont ceux qui ont bénéficié le plus souvent d'ajustements de salaire. Par ailleurs, la valeur des ajustements et la proportion de personnes touchées en 2017 sont moins élevées qu'en 2006. Ces ajustements représentent un pourcentage, somme toute assez faible, sur la masse salariale des organisations.

Certains facteurs, tels le fait qu'une entreprise soit de plus grande taille, le secteur d'activité et la présence syndicale, semblent avoir une influence positive sur l'atteinte des objectifs de la Loi. En outre, de l'avis des employeurs, la Loi aurait des effets structurants et favoriserait un meilleur climat de travail et une productivité accrue des personnes salariées. Sa mise en œuvre s'inscrit de plus en plus dans une approche de gestion moderne de la rémunération, plus transparente et équitable. Il est possible de faire l'hypothèse que la Loi incite les entreprises à jeter un regard plus objectif sur leurs pratiques de rémunération et à systématiser ces dernières.

ENCORE DU CHEMIN À PARCOURIR

Les sondages, les groupes de discussion, les travaux de la CNESST tout comme les consultations effectuées auprès des organisations patronales et syndicales et des groupes de femmes, mettent en lumière un certain nombre de constats importants qui ouvrent la porte à maintes réflexions.

Les pistes de réflexion présentées dans cette section se déclinent autour d'un droit fondamental pour les femmes, soit la reconnaissance de la valeur de leur travail.

Ces pistes de réflexion ont été examinées en considérant les trois critères suggérés par les partenaires de la CNESST :

- Favoriser l'atteinte et le maintien de l'équité salariale;
- Diminuer la complexité de l'application de la Loi;
- Favoriser la compréhension et l'appropriation de la Loi.

Elles se veulent une amorce pour que soient posés d'autres jalons vers une société qui poursuit l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes.

7.1 L'INFORMATION ET LA TRANSPARENCE : LES CLÉS DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Plusieurs pays ont choisi de faire de l'information et de la transparence les pierres angulaires de leurs dispositifs visant la correction d'écart salariaux. Sans elles, la participation des personnes salariées, qui est une assise importante de la Loi québécoise, pourrait être compromise.

Au Québec, le véhicule de transmission de l'information prévu par la Loi est le processus d'affichage des résultats. Or, les commentaires recueillis à son égard avant l'adoption de la Loi 4 militaient en faveur d'améliorations qui favoriseraient son efficacité, tant pour les employeurs que pour les personnes salariées.

7.1.1 Un processus d'affichage complexe

Le processus d'affichage des résultats permet aux employeurs de faire état des travaux d'équité salariale réalisés. Il permet également aux personnes salariées de poser des questions, de formuler des commentaires et, au besoin, de porter plainte à la CNESST. L'expérience des dernières années tend à démontrer que le processus d'affichage des résultats est complexe et, de ce fait, susceptible de créer de la confusion : avis d'affichage, premier affichage, deuxième affichage et nouvel affichage, dont les durées varient de 30 à 60 jours. Les modalités sont telles que, de bonne foi, des employeurs peuvent involontairement se retrouver en contravention avec la Loi. Cette complexité pour les employeurs n'a pas de valeur ajoutée pour les personnes salariées, qui s'y perdent elles aussi, lorsqu'elles veulent faire valoir leur point de vue ou exercer leurs droits.

La Loi 4 simplifie ce processus. L'obligation impartie à l'employeur d'aviser les personnes salariées qu'un affichage aura lieu prochainement est abolie. Les personnes salariées pourront se référer à la date anniversaire des travaux pour prendre connaissance du contenu de l'affichage en temps opportun.

7.1.2 Des informations insuffisantes

En matière d'équité salariale, l'information constitue, pour ainsi dire, le nerf de la guerre. Sans information précise, il est difficile, pour les personnes salariées, de comprendre la portée de l'exercice d'équité salariale et de faire valoir leurs droits. Cela peut avoir comme conséquence de générer un grand nombre de plaintes, qui auraient pu être évitées puisqu'elles visaient tout simplement à obtenir de l'information relative à l'exercice d'équité salariale de l'employeur. Il est clair que les personnes salariées doivent pouvoir disposer des données adéquates et suffisantes pour apprécier la qualité et la conformité des exercices d'équité salariale au sein de leur entreprise.

Les résultats obtenus lors du sondage réalisé en 2017 suggèrent que les employeurs choisissent, dans une proportion d'environ 85 %, de procéder seuls à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. En l'absence d'une participation des personnes salariées, l'affichage des résultats devient le seul moyen de transmission de l'information. Or, selon les propos recueillis, les travailleuses ne disposent pas d'informations suffisantes dans les affichages pour comprendre les travaux effectués, faire valoir leurs droits et exercer des recours, particulièrement lors de l'évaluation du maintien. Les informations qui doivent apparaître sur l'affichage des résultats des évaluations du maintien sont moins nombreuses que pour l'exercice initial. Par exemple, on ne retrouve pas d'informations sur les méthodes d'évaluation des emplois et d'estimation des écarts salariaux utiles à la compréhension des résultats obtenus. Pourtant, les mêmes informations sont requises pour réaliser et pour juger, tant de l'exercice initial que des évaluations du maintien de l'équité salariale. Ainsi, le manque d'information pourrait expliquer le fort pourcentage de plaintes non fondées déposées à la CNESST lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Par ailleurs, en matière d'équité salariale, la participation des personnes salariées constitue l'une des pierres d'assises de la Loi. L'exercice des droits et des recours par les personnes salariées est associé aux échéanciers impartis à leur employeur. Toutes les mesures visant à informer davantage les personnes salariées sont importantes⁷⁴.

La Loi 4 répond aussi à ce souci de transparence et de transmission d'informations en obligeant l'employeur à mettre en place un processus de participation des personnes salariées avant l'affichage de l'évaluation du maintien et à établir une liste plus détaillée d'informations à transmettre au moment de l'affichage des résultats lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Tant du point de vue des employeurs que de celui des personnes salariées, il est apparu avantageux que la conservation des renseignements utilisés pour les travaux soit obligatoire dès le dépôt des plaintes dans le cadre de l'évaluation du maintien. La Loi 4 répond à cette préoccupation.

74 Différents moyens, tels une disponibilité en ligne des informations incluses dans la DEMES ou l'utilisation de moyens électroniques pour remplacer l'affichage des résultats des travaux d'équité salariale, pourraient assurer un partage plus efficace de l'information. À titre d'exemple, l'efficacité de l'application de la Loi pourrait peut-être être améliorée si la CNESST pouvait disposer de plus de données sur les travaux réalisés (données agrégées) et leurs résultats.

En somme, il importe que ce processus de transmission de l'information soit non seulement simple, mais aussi que les informations soient plus complètes et utiles pour les personnes salariées. L'application de la Loi en serait facilitée, plus efficiente. De plus, la compréhension des résultats des travaux en serait améliorée, limitant ainsi le dépôt de plaintes auprès de la CNESST et facilitant leur traitement par cette dernière.

Piste de réflexion

1. Poursuivre la réflexion en matière de simplification du processus de l'affichage des résultats et de son contenu tout en assurant que les personnes salariées aient une information suffisante.

7.2 UNE REDDITION DE COMPTES MOINS FRÉQUENTE

7.2.1 Un trop grand nombre de rapports

La reddition de comptes que représente la DEMES est fort utile à la CNESST, car elle permet d'obtenir de l'information sur l'état d'avancement des travaux sur l'équité salariale dans les entreprises québécoises. Il peut toutefois être opportun de se questionner sur sa fréquence. Actuellement, tous les employeurs doivent produire annuellement une DEMES, y compris ceux n'ayant pas d'obligation en matière d'équité salariale pendant cette période. Cette situation est devenue source de confusion pour les employeurs, comme pour les personnes salariées. Un juste équilibre entre les besoins d'informations de la CNESST et les demandes aux employeurs serait davantage approprié.

Le gouvernement est sensible au fardeau administratif que peut représenter, pour certains employeurs, le respect des exigences de la Loi. La mesure 5 du Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif, dans le secteur du commerce de détail, vise à modifier le Règlement sur la DEMES afin d'exiger des employeurs la production de cette dernière uniquement à la suite de la réalisation de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation de son maintien⁷⁵.

Par ailleurs, comme mentionné précédemment, il apparaît difficile de cibler avec efficacité les employeurs les plus à risque de non-conformité. Dans cette optique, il faudrait déterminer des moyens de cibler ces employeurs.

Piste de réflexion

2. Tout en poursuivant la réflexion en ce qui a trait aux moyens de cibler les employeurs les plus à risque de non-conformité, considérer l'opportunité de réduire la fréquence de production de la DEMES au minimum nécessaire.

⁷⁵ *Plan d'action gouvernemental en matière d'allègement réglementaire et administratif dans le secteur du commerce de détail*, p. 23. www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/administratives/plans_action/PAG-allegement-commerce-detail/pa_allegement_detail.pdf.

7.3 UNE SIMPLIFICATION ET UN SOUTIEN QUI FAVORISENT L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE LA LOI

Plusieurs simplifications pourraient faciliter l'application de la Loi sans en diminuer la portée. Ainsi, des employeurs se sentent encore démunis pour appliquer la Loi dans leur entreprise, notamment par manque d'informations sur les bonnes pratiques ou parce qu'ils ne connaissent pas les orientations de la CNESST. Par ailleurs, certaines obligations demeurent complexes (processus d'affichage, obligations lors de fusions d'entreprises, etc.) et méritent d'être clarifiées et simplifiées. D'autres devraient fort possiblement faire l'objet de vérifications quant à l'application de la Loi de la part de la CNESST, comme la mise en place d'un comité dans les grandes entreprises.

Dans les commentaires émis lors des consultations, c'est le besoin d'une aide personnalisée que les employeurs font valoir, et plus particulièrement dans les petites entreprises. À titre informatif, il existe une panoplie de programmes, gérés par divers organismes, pour soutenir les entreprises. Changements technologiques, intégration au travail, soutien à l'exportation, etc., ne sont que quelques exemples de l'aide gouvernementale apportée aux entreprises. Cependant, ce soutien accru aux entreprises ne doit toutefois pas remplacer la recherche de simplification de l'application de la Loi. Ainsi, d'autres solutions pourraient être évaluées.

Par ailleurs, il pourrait être pertinent d'entreprendre une réflexion autour de la périodicité de l'exercice d'équité salariale. Est-ce que les délais présents dans la Loi sont les plus pertinents pour toute situation? Faudrait-il rapprocher ou augmenter cette périodicité en fonction des situations (entreprise retardataire, entreprise corrigeant les écarts salariaux au fur et à mesure, etc.)? La Loi 4 ouvre la porte à une nécessaire réflexion à ce sujet. Ainsi, il ne s'agirait pas de remettre en question les droits fondamentaux des personnes salariées, mais bien de voir comment une certaine modulation des obligations en fonction des situations pourrait contribuer à accroître l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises.

Pistes de réflexion

3. Explorer de nouvelles façons de soutenir les employeurs afin de favoriser l'atteinte des objectifs de la Loi.
4. Évaluer, à la suite de la mise en œuvre de la Loi 4, la pertinence de revoir la périodicité des exercices d'équité salariale.

7.4 DES MOYENS DISSUASIFS AFIN D'ASSURER LE RESPECT DE LA LOI

Même si plus de 90 % des employeurs ont déclaré avoir réalisé leur exercice initial d'équité salariale et que près de 70 % disent avoir effectué leur première évaluation du maintien, il n'en demeure pas moins que plusieurs employeurs tardent toujours à se conformer à la Loi. Certains cumulent même de multiples retards. Dans le cas de ceux pour qui le retard de réaliser un exercice initial excède cinq ans, tout délai supplémentaire représente une économie si des ajustements salariaux sont dus. Laisser perdurer cette situation est incompatible avec les objectifs de la Loi, injuste pour celles et ceux à qui le droit à l'équité salariale est refusé et inéquitable au regard des autres employeurs qui, eux, respectent la Loi.

Or, devant l'inaction des employeurs retardataires, la CNESST dispose de moyens limités pour faire appliquer ses décisions outre les poursuites de nature pénale qui requièrent l'intervention des tribunaux.

La Loi prévoit que l'intérêt légal doit s'ajouter à tout ajustement salarial versé en retard. Devant l'avantage financier dont les employeurs réfractaires bénéficient en raison de leur inaction, les pénalités financières pourraient être revues afin notamment que la gravité des infractions soit mieux prise en compte.

Pour corriger les écarts salariaux, les employeurs peuvent étaler les versements des ajustements salariaux qui ont été déterminés sur une période de quatre ans. La CNESST peut également autoriser un employeur à prolonger la période d'étalement s'il démontre son incapacité de payer. Dans un objectif de saine concurrence entre les employeurs, et parce que plusieurs d'entre eux respectent leurs obligations, ces dispositions pourraient être repensées dans le cas des entreprises réfractaires.

Pistes de réflexion

5. Tout en maintenant les mesures d'allègement pour les employeurs qui sont dans une situation financière précaire, évaluer la possibilité de ne plus permettre aux employeurs retardataires d'étaler les versements des ajustements salariaux.
6. Examiner la pertinence de prévoir une pénalité en appliquant aux ajustements qui sont dus un taux d'intérêt supplémentaire au taux légal.
7. De façon générale, examiner la pertinence d'actualiser les amendes en fonction de la gravité de la situation.

7.5 DES OBLIGATIONS QUI CROISSENT AVEC LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Lors des exercices d'équité salariale, la Loi module les obligations des employeurs selon la taille de leur entreprise. S'ils doivent tous s'assurer que les salaires qu'ils versent sont exempts de discrimination, ils n'ont pas pour autant les mêmes obligations sur la manière d'atteindre cet objectif. Les distinctions portent à la fois sur les travaux à réaliser et sur les modalités de participation des personnes salariées.

Au moment de l'adoption de la Loi, la taille des entreprises a été déterminante quant à leurs obligations. Les exercices structurés et la participation obligatoire des personnes salariées, deux mesures favorisant l'atteinte de l'équité salariale, ont été jugés trop contraignants pour être imposés à toutes. Ainsi, seules les entreprises de 100 personnes salariées ou plus doivent réaliser un programme d'équité salariale et mettre en place un comité.

De leur côté, plusieurs entreprises de 10 à 49 personnes salariées ont connu une croissance importante depuis la réalisation de leur exercice d'équité salariale. Toutefois, ces entreprises n'ont pas à se conformer aux règles les plus exigeantes de la Loi. Ainsi, des entreprises qui comptent aujourd'hui un très grand nombre de personnes salariées (ex. : plus de 100) n'auront jamais à réaliser un programme d'équité salariale puisque les obligations qui prévalent sont celles effectives lors de la réalisation de leur exercice initial.

Il est admis que les démarches structurées, comme les programmes d'équité salariale avec les quatre étapes de réalisation et les mesures qui favorisent la participation, sont garantes de l'atteinte de l'équité salariale.

Les principes de saine concurrence et d'équité entre les entreprises militent aussi pour une uniformité des pratiques et des obligations aux entreprises de même taille.

Par ailleurs, la Loi 4 a rehaussé les obligations de participation pour les employeurs au moment des évaluations du maintien de l'équité salariale. L'ampleur de ces obligations varie selon la taille de l'entreprise. Les effets de ces mécanismes de participation pourraient être évalués afin de déterminer leur impact sur le processus d'évaluation du maintien ainsi que sur les plaintes pouvant résulter des exercices de maintien de l'équité salariale.

Pistes de réflexion

8. Examiner la pertinence de prévoir des programmes d'équité salariale et des modalités de participation des personnes salariées, au moment de l'exercice initial ou lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, lorsque la croissance de l'entreprise le justifie.
9. Évaluer les impacts de l'introduction de nouveaux mécanismes de participation des personnes salariées dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

7.6 AUTRES CONSIDÉRATIONS

Par ailleurs, la Charte des droits et libertés de la personne ne fait pas d'exception aux droits et libertés qui y sont énoncés. L'obligation faite à un employeur de verser un salaire égal pour un travail de valeur équivalente n'est pas tributaire de la taille de l'entreprise. C'est pourquoi la CNESST doit aussi traiter les plaintes déposées par une personne salariée d'une entreprise qui compte moins de 10 personnes à son emploi, en vertu de l'article 19 de la Charte. La CNESST traite ce type de plaintes de la même façon que celles provenant des personnes salariées d'entreprises assujetties à la Loi. Ainsi, la confidentialité est protégée, le fardeau de la preuve n'incombe pas aux personnes salariées et des mécanismes sont prévus pour contrer les représailles. Cependant, bien que la responsabilité de faire enquête relève de la CNESST, il faut reconnaître que ce type de plaintes est quasi inexistant, alors que près de 300 000 travailleuses œuvrent dans des entreprises de moins de 20 personnes salariées.

Comme il peut aussi exister de la discrimination salariale dans ces très petites entreprises, il y a tout lieu de croire que la méconnaissance des personnes salariées quant à leurs droits et la crainte des représailles peuvent expliquer l'absence de recours à la CNESST.

Ainsi, au moment d'élaborer des perspectives pour poursuivre le travail amorcé il y a plus de 20 ans, il faut continuer de s'interroger sur les meilleurs moyens pour rejoindre les femmes et les hommes qui travaillent dans les petites entreprises.

De plus, la situation des travailleuses immigrantes ou des membres de minorités visibles œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine devrait être examinée davantage. Ces travailleuses sont souvent concentrées dans certains secteurs d'activité économique, voire dans certains emplois ou catégories d'emplois. Elles sont dans des situations précaires où elles sont vulnérables et ne semblent pas suffisamment informées de leurs droits ou hésitent à s'en prévaloir. Il faudrait donc trouver une façon de mieux les joindre, soit par l'information et le soutien. À cet effet, le [Plan d'action favorisant l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2017-2019](#) de la CNESST constitue une étape dans cette direction. Afin de mieux intervenir, il est primordial de bien comprendre le phénomène de la discrimination salariale et les mécanismes influençant les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Si une partie des écarts salariaux sont aujourd'hui expliqués et mieux compris, il n'en demeure pas moins que des sujets, tels les déterminants des écarts salariaux et leur correction, méritent toujours d'être approfondis.

Des constats tirés du programme de vérification de la CNESST et des sondages effectués auprès des employeurs depuis 1997 militent en faveur de recherches plus poussées sur des sujets comme l'influence de certaines variables sur la présence et l'évolution d'écarts salariaux. Il importe aussi de choisir des indicateurs (secteur d'activité, non-conformité passée d'une entreprise, etc.) qui permettraient de mieux cibler les employeurs les plus à risque de ne pas respecter leurs obligations en matière d'équité salariale.

Par ailleurs, d'autres sujets mériteraient d'être approfondis en lien avec l'application concrète de la Loi. Ainsi, à la lumière des changements apportés par la Loi 4 concernant le maintien de l'équité salariale, la question des critères à utiliser pour préciser la nature des événements ayant généré des écarts salariaux est susceptible d'intéresser les acteurs du monde du travail (entreprises, associations accréditées, personnes salariées, etc.). Aussi, des précisions entourant des thèmes tels le critère de l'évolution historique en matière de détermination de la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois, la prise en considération des cotisations professionnelles ou le recours à la notion de pénurie de main-d'œuvre lors de l'estimation des écarts salariaux pourraient contribuer à simplifier la réalisation des travaux d'équité salariale dans les entreprises.

Enfin, dans un marché du travail en changement, il est important de comprendre l'effet de certains phénomènes sur les écarts salariaux. Les emplois atypiques, la tertiarisation de l'économie, la pénurie de main-d'œuvre, l'évolution de la ségrégation professionnelle des emplois, les nouvelles formes d'organisation du travail, le vieillissement de la population active, etc., constituent autant de phénomènes susceptibles d'avoir un impact sur la discrimination salariale et méritent d'être analysés avec rigueur et objectivité.

Pistes de réflexion

10. Évaluer les effets du Plan d'action favorisant l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2017-2019;
11. Approfondir la notion d'événement en lien avec le maintien de l'équité salariale.
12. Poursuivre la recherche sur les variables ayant une incidence sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Les pistes de réflexion

1. Poursuivre la réflexion en matière de simplification du processus de l'affichage des résultats et de son contenu tout en assurant que les personnes salariées aient une information suffisante.
2. Tout en poursuivant la réflexion en ce qui a trait aux moyens de cibler les employeurs les plus à risque de non-conformité, considérer l'opportunité de réduire la fréquence de production de la DEMES au minimum nécessaire.
3. Explorer de nouvelles façons de soutenir les employeurs afin de favoriser l'atteinte des objectifs de la Loi.
4. Évaluer, à la suite de la mise en œuvre de la Loi 4, la pertinence de revoir la périodicité des exercices d'équité salariale.
5. Tout en maintenant les mesures d'allègement pour les employeurs qui sont dans une situation financière précaire, évaluer la possibilité de ne plus permettre aux employeurs retardataires d'étaler les versements des ajustements salariaux.
6. Examiner la pertinence de prévoir une pénalité en appliquant aux ajustements qui sont dus un taux d'intérêt supplémentaire au taux légal.
7. De façon générale, examiner la pertinence d'actualiser les amendes en fonction de la gravité de la situation.
8. Examiner la pertinence de prévoir des programmes d'équité salariale et des modalités de participation des personnes salariées, au moment de l'exercice initial ou lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, lorsque la croissance de l'entreprise le justifie.
9. Évaluer les impacts de l'introduction de nouveaux mécanismes de participation des personnes salariées dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.
10. Évaluer les effets du Plan d'action favorisant l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2017-2019;
11. Approfondir la notion d'événement en lien avec le maintien de l'équité salariale.
12. Poursuivre la recherche sur les variables ayant une incidence sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

CONCLUSION

L'égalité entre les hommes et les femmes est, sans l'ombre d'un doute, une valeur partagée par tous les Québécois et Québécoises. Qui plus est, elle favorise la croissance économique et participe à l'amélioration des conditions de travail et de vie de tous et de toutes. La Loi sur l'équité salariale s'inscrit dans un ensemble de mesures que les Québécois et les Québécoises se sont données pour permettre aux femmes de participer en grand nombre au marché du travail, d'accéder aux emplois qu'elles choisissent et d'être payées à leur juste valeur, sans discrimination.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est réduit depuis 20 ans et la Loi n'y est pas étrangère puisque les employeurs sont toujours de plus en plus nombreux à la respecter. Ils ont versé, et versent toujours lorsque nécessaire, des ajustements salariaux pour corriger la discrimination systémique qui touche les emplois majoritairement occupés par les femmes. Toutefois, la discrimination persiste et la Loi demeure nécessaire. Réaliser l'équité salariale, c'est bien, la maintenir reste essentiel.

Pour être respectée par tous, la Loi doit être simple, mieux comprise et comporter les outils nécessaires à son application optimale. La récente modernisation de la Loi, en avril 2019, s'inscrit dans cette logique en apportant des éléments susceptibles de résoudre certaines difficultés liées, par exemple, à la participation des personnes salariées ou encore, au contenu de l'affichage.

Comme le mentionnait le philosophe et journaliste français Bertrand de Jouvenel au XIX^e siècle, nous ne pouvons agir que sur l'avenir. Ainsi, afin que le Québec demeure dans le peloton de tête en matière d'équité salariale, la Loi doit continuer de s'inspirer d'autres modèles et miser sur l'information et la transparence.

Enfin, il est clair que la Loi sur l'équité salariale est essentielle au développement du Québec : elle peut sans doute être améliorée, mais elle doit être maintenue.

ANNEXES

Tableau 1.1 Répartition des emplois selon le sexe, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité, Québec, 2017 (suite)

Secteur d'activité économique	Moins de 20 employés			20 à 99 employés			100 employés et plus			Total des employés			% Féminité
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	15,4	13,0	28,4	17,6	8,9	26,5	54,4	28,0	82,4	87,3	49,9	137,2	36,4 %
Services d'enseignement	3,3	6,8	10,1	7,5	13,0	20,5	78,6	172,5	251,1	89,5	192,3	281,8	68,2 %
Soins de santé et assistance sociale	10,4	86,9	97,3	9,9	66,7	76,6	65,5	259,7	325,2	85,8	413,4	499,1	82,8 %
Arts, spectacles et loisirs	12,3	9,0	21,3	12,4	12,0	24,4	19,9	14,8	34,7	44,6	35,8	80,4	44,5 %
Services d'hébergement et de restauration	31,6	44,0	75,6	39,5	30,3	69,8	46,1	64,7	110,8	117,2	139,0	256,2	54,3 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	33,1	30,9	63,9	13,6	15,3	28,8	17,5	13,7	31,2	64,1	59,9	124,0	48,3 %
Administrations publiques	3,1	5,4	8,4	10,3	7,5	17,8	108,0	113,5	221,5	121,4	126,4	247,8	51,0 %
TOTAL	323,2	341,5	664,7	378,5	307,8	686,3	1 166,2	1 149,2	2 315,3	1 867,9	1 798,5	3 666,3	49,1 %
% Femmes	51,4 %			44,8 %			49,6 %			49,1 %			
<p>Le nombre d'emplois excluent les travailleurs indépendants. Le nombre de travailleurs indépendants est de 551 516, soit 336 201 hommes et 215 315 femmes. La taille de l'entreprise est en fonction du nombre total d'employés dans l'ensemble des établissements de l'entreprise.</p>													

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 1.2 Répartition des emplois selon le sexe et le secteur d'appartenance (privé ou public), Québec, 1997-2017

Année	Secteur privé		Secteur public	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1997	79,4 %	70,9 %	20,6 %	29,1 %
2017	81,5 %	67,4 %	18,5 %	32,6 %

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 1.3 Répartition des emplois selon la taille d'entreprise et la couverture syndicale, Québec, 2017 (en %)

Taille d'entreprises	Couverture syndicale
Moins de 20 employés	12,3 %
20-99 employés	24,0 %
100 employés ou +	50,3 %
TOTAL	38,6 %

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 1.4 Répartition des emplois selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 2017 (en %)

Sexe	Couverture syndicale totale	Public	Privé
Femmes	39,0 %	85,3 %	16,4 %
Hommes	38,3 %	78,8 %	29,0 %
TOTAL	38,6 %	82,9 %	23,4 %

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 1.5 Répartition des emplois selon le niveau de compétence et le sexe, Québec, 2017 (en milliers)

	Ensemble	Hommes	Femmes	% de femmes
Élémentaire	491,6	256,8	234,8	47,8 %
Intermédiaire	1 096,1	604,5	491,6	44,8 %
Technique	1 519,4	797,3	722,0	47,5 %
Professionnel	885,9	386,3	499,7	56,4 %
Gestion	393,4	263,3	130,0	33,0 %

Source : *Enquête sur la population active* de Statistique Canada, estimations selon la Classification nationale des professions (CNP 2017) et le sexe pour le Québec.

Tableau 1.6 Taux de féminité dans les 20 principales professions féminines en 1997 et en 2017

Professions	Taux 1997	Taux 2017	Variation en points de pourcentage
Adjointes administratives	97,8 %	93,5 %	-4,3
Adjointes administratives médicales	99,0 %	99,6 %	0,6
Aides-infirmières, aide-soignantes et préposées aux bénéficiaires	79,6 %	87,8 %	8,2
Caissières	85,2 %	86,5 %	1,3
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	86,0 %	86,5 %	0,5
Cuisinières	47,7 %	42,8 %	-4,9
Directrices – commerce de détail et de gros	36,3 %	37,3 %	1,0
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	93,7 %	95,3 %	1,6
Enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	78,6 %	91,4 %	12,8
Infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées	91,8 %	89,5 %	-2,3
Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	52,0 %	56,8 %	4,8

Tableau 1.6 Taux de féminité dans les 20 principales professions féminines en 1997 et en 2017 (suite)

Professions	Taux 1997	Taux 2017	Variation en points de pourcentage
Réceptionnistes	91,5 %	90,7 %	-0,8
Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	60,7 %	55,0 %	-5,7
Serveuses d'aliments et de boissons	81,4 %	71,3 %	-10,1
Vendeuses – commerce de détail	61,6 %	56,3 %	-5,3
Vérificatrices et comptables	55,1 %	54,4 %	-0,7
Agentes d'administration		85,2 %	
Autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle		53,4 %	
Coiffeuses et barbiers	75,8 %		
Employées de soutien de bureau générales	79,2 %		
Opératrices de machines à coudre industrielles	88,0 %		
Représentantes au service à la clientèle – institutions financières	94,2 %		
Superviseuses des ventes – commerce de détail		62,6 %	
Techniciennes en comptabilité et teneuses de livres		87,5 %	
Taux de féminité total (20 principales professions)	73,4 %	72,3 %	-1,1
Proportion de femmes dans les 20 principales professions	48,9 %	42,1 %	-6,8

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 1.7 Taux de masculinité dans les 20 principales professions masculines en 1997 et en 2017

Professions	Taux 1997	Taux 2017	Variation en points de pourcentage
Analystes et consultants	77,4 %	78,1 %	0,7
Charpentiers-menuisiers	99,1 %	98,5 %	-0,6
Concierges et surintendants	78,6 %	86,1 %	7,5
Conducteurs de camions de transport	98,4 %	97,5 %	-0,9
Cuisiniers	52,3 %	57,2 %	4,9
Directeurs	63,6 %	62,7 %	-0,9
Expéditeurs	79,7 %	74,0 %	-5,7
Gestionnaires en agriculture	77,5 %	76,8 %	-0,7
Manutentionnaires	91,2 %	85,4 %	-5,8
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	97,6 %	96,8 %	-0,8
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	99,4 %	95,9 %	-3,5
Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	48,0 %	43,3 %	-4,7
Programmeurs et développeurs en médias interactifs	77,0 %	79,9 %	2,9
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	39,3 %	45,0 %	5,7
Vendeurs – commerce de détail	38,5 %	43,7 %	5,2
Vérificateurs et comptables	44,7 %	45,6 %	0,9
Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité		79,0 %	
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	64,2 %		
Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	96,5 %		
Directeurs de la fabrication	80,4 %		

Tableau 1.7 Taux de masculinité dans les 20 principales professions masculines en 1997 et en 2017 (suite)

Professions	Taux 1997	Taux 2017	Variation en points de pourcentage
Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins		66,2 %	
Gestionnaires en construction et rénovation domiciliaire		96,1 %	
Représentants des ventes et des comptes – commerce de gros (non techniques)		71,8 %	
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	95,4 %		
Taux de masculinité total (20 principales professions)	67,9 %	68,1 %	0,2
Proportion d'hommes dans les 20 principales professions	30,3 %	30,3 %	0,0

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 1.8 Taux horaire moyen⁷⁶ selon l'âge et le sexe

Rémunération horaire selon l'âge et le sexe, Québec, 1997-2017 (\$ et %)									
Année	15-24 ans				25-44 ans				
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	
1997	9,16	8,51	0,65	7,1	16,86	14,76	2,10	12,5	
2017	15,03	14,05	0,98	6,5	27,92	25,54	2,38	8,5	

Source : *Enquête sur la population active* de Statistique Canada, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Tableau 1.9 Taux horaire moyen selon la scolarité

Rémunération horaire selon la scolarité et le sexe, Québec, 1997-2017 (\$ et %)									
Année	Sans diplôme d'études secondaires				Diplôme d'études secondaires				
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	
1997	13,21	9,79	3,42	25,9	15,04	12,30	2,74	18,2	
2017	18,68	14,95	3,73	20,0	21,95	18,57	3,38	15,4	

Source : *Enquête sur la population active* de Statistique Canada, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

76 Il existe plusieurs types de mesures pour faire état des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Afin de maintenir la continuité avec le rapport de 2006, le taux horaire moyen est utilisé puisqu'il écarte le rôle des heures travaillées et des autres formes de revenus versés.

Les tableaux présentés sont issus de ceux de Statistique Canada, qui utilise le terme **Rémunération horaire**.

	45-54 ans				55 ans et plus			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
	20,26	15,56	4,70	23,2	18,24	13,92	4,32	23,7
	29,76	26,57	3,19	10,7	26,72	22,96	3,76	14,1

	Études postsecondaires				Diplôme universitaire			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
	16,13	13,53	2,60	16,1	23,19	20,03	3,16	13,6
	25,15	21,21	3,94	15,7	34,85	31,61	3,24	9,3

Tableau 1.10 Taux horaire moyen selon le niveau de compétence⁷⁷

Rémunération horaire selon le niveau de compétence et le sexe, Québec, 1997-2017 (\$ et %)												
	Élémentaire				Intermédiaire				Technique			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
1997	11,43	9,03	2,40	21,0	13,82	11,10	2,72	19,7	17,10	14,28	2,82	16,5
2017	15,99	13,62	2,37	14,8	20,20	17,56	2,64	13,1	26,01	21,95	4,06	15,6

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Tableau 1.11 Taux horaire moyen selon la taille des établissements⁷⁸

Rémunération horaire selon la taille de l'entreprise et le sexe, Québec, 1997-2017 (\$ et %)								
Année	Moins de 20 employés				20 à 99 employés			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
1997	13,20	11,03	2,17	16,4	15,67	13,81	1,86	11,9
2017	21,95	19,03	2,92	13,3	24,28	22,64	1,64	6,8

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

77 La classification nationale des professions définit le niveau de compétence comme le niveau et le genre d'études et de formation requis pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions. Au moment de déterminer le niveau de compétence, on prend aussi en compte l'expérience requise pour accéder à la profession, ainsi que la complexité et les responsabilités propres à la profession, par rapport à d'autres professions.
Consulté le 23 avril 2018, noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Introduction.aspx?ver=16#crit.

78 À défaut de données disponibles sur les entreprises, sont présentées celles disponibles en fonction des établissements, une entreprise pouvant être constituée de plusieurs établissements.

	Professionnel				Gestionnaire			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
	23,44	20,71	2,73	11,6	22,58	17,94	4,64	20,5
	36,54	34,20	2,34	6,4	42,62	36,28	6,34	14,9

	100 à 500 employés				Plus de 500 employés			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
	18,80	16,04	2,76	14,7	21,41	18,54	2,87	13,4
	29,18	26,31	2,87	9,8	33,88	30,45	3,43	10,1

Tableau 1.12 Taux horaire moyen selon les secteurs public⁷⁹ et privé

Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le sexe, Québec, 1997-2017 (\$ et %)								
Année	Privé				Public			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
1997	15,35	12,04	3,31	21,6	21,11	18,54	2,57	12,2
2017	24,78	20,49	4,29	17,3	32,72	29,99	2,73	8,3

Source : *Enquête sur la population active* de Statistique Canada, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

79 Le secteur public est celui retenu dans l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada : Administrations municipale, provinciale et fédérale, organismes publics, sociétés d'État ainsi que les autres institutions gouvernementales comme les écoles (y compris les universités) ou les hôpitaux.

Tableau 1.13 Taux horaire selon le secteur d'activité

Rémunération horaire selon le secteur d'activité et le sexe, Québec, 1997-2017 (\$ et %)								
Secteur d'activité	1997				2017			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
Primaire	14,79	10,32	4,47	30,2	25,65	19,55	6,10	23,8
Services publics	24,11	20,31	3,80	15,8	36,52	36,52	0,00	0,0
Construction	17,64	12,23	5,41	30,7	29,94	23,67	6,27	20,9
Fabrication	16,49	11,70	4,79	29,0	26,29	21,53	4,76	18,1
Commerce	12,82	10,11	2,71	21,1	21,12	17,91	3,21	15,2
Transport et entreposage	16,17	13,66	2,51	15,5	23,96	21,37	2,59	10,8
Finance, assurances, immobilisation et location	19,21	14,93	4,28	22,3	32,32	27,21	5,11	15,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	20,40	15,27	5,13	25,1	33,30	26,94	6,36	19,1
Services aux entrepreneurs en bâtiment et autres services	12,90	11,20	1,70	13,2	19,66	18,45	1,21	6,2
Services d'enseignement	22,92	20,17	2,75	12,0	34,14	31,37	2,77	8,1
Soins de santé et assistance sociale	17,68	16,37	1,31	7,4	26,75	24,82	1,93	7,2
Information, culture et loisirs	18,12	14,88	3,24	17,9	25,38	22,33	3,05	12,0
Hébergement et services de restauration	9,72	8,68	1,04	10,7	16,04	14,62	1,42	8,9
Autres services	13,21	11,10	2,11	16,0	22,06	20,43	1,63	7,4
Administrations publiques	21,06	17,24	3,82	18,1	34,90	31,31	3,59	10,3

Tableau 1.14 Taux horaire moyen selon la couverture syndicale

Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le sexe, Québec, 1997-2017 (\$ et %)								
Année	Privé				Public			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
1997	18,51	17,09	1,42	7,7	15,01	11,92	3,09	20,6
2017	28,19	27,39	0,80	2,8	25,06	21,17	3,89	15,5

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Tableau 1.15 Taux horaire moyen selon le régime de travail

Rémunération horaire selon le régime de travail et le sexe, Québec, 1997-2017 (\$ et %)								
Année	Privé				Public			
	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%)
1997	17,07	14,42	2,65	15,5	11,74	12,58	-0,84	-7,2
2017	27,60	25,31	2,29	8,3	17,15	18,21	-1,06	-6,2

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Tableau 1.16 Proportion du salaire des femmes, par rapport à celui des hommes, en fonction des tranches d'âge

Tranche d'âge	1997	2002	2007	2012	2017	Moyenne (1997 à 2017)	Variation entre 1997 et 2017 (en %)
15 – 19 ans	96,24 %	91,17 %	94,27 %	96,05 %	95,43 %	94,63 %	-0,84 %
20 – 24 ans	91,44 %	92,63 %	94,83 %	93,49 %	92,93 %	93,06 %	1,62 %
25 – 29 ans	93,16 %	91,90 %	90,02 %	94,17 %	94,89 %	92,83 %	1,86 %
30 – 34 ans	89,04 %	90,64 %	91,36 %	94,10 %	93,74 %	91,78 %	5,28 %
35 – 39 ans	87,42 %	86,68 %	84,94 %	90,95 %	89,90 %	87,98 %	2,84 %
40 – 44 ans	82,70 %	83,52 %	87,21 %	90,21 %	89,07 %	86,54 %	7,70 %
45 – 49 ans	78,88 %	79,00 %	87,01 %	86,32 %	89,57 %	84,16 %	13,55 %
50 – 54 ans	74,01 %	78,00 %	84,14 %	86,98 %	89,11 %	82,45 %	20,40 %
55 – 59 ans	74,23 %	74,49 %	80,13 %	79,92 %	83,82 %	78,52 %	12,92 %
60 – 64 ans	78,57 %	73,92 %	84,84 %	88,88 %	86,03 %	82,45 %	9,49 %

ANNEXE 2

Tableau 2.1 Répartition des employeurs assujettis à la Loi par secteur d'activité économique

Secteur d'activité économique	Nombre d'employeurs	Pourcentage
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	807	2,3 %
Extraction minière, exploitation de carrière, extraction de pétrole et gaz	110	0,3 %
Fabrication	4 516	12,8 %
Construction	3 150	8,9 %
Administrations publiques	610	1,7 %
Arts, spectacles et loisirs	1 108	3,1 %
Autres services	1 970	5,6 %
Commerce de détail	5 937	16,8 %
Commerce de gros	1 836	5,2 %
Finance et assurances	449	1,3 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	366	1,0 %
Hébergement et services de restauration	4 762	13,5 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	410	1,2 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion de déchets, services d'assainissement	619	1,8 %
Services d'enseignement	1 022	2,9 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	595	1,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	3 192	9,0 %
Services publics	1 248	3,5 %
Soins de santé et assistance sociale	1 741	4,9 %
Transport et entreposage	846	2,4 %
TOTAL	35 294	100 %⁸⁰

Source : DEMES, décembre 2017.

80 Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau 2.2 Nombre d'employeurs n'ayant pas réalisé leurs travaux par nombre d'années de retard

Années de retard	Exercice initial	Première évaluation du maintien	Seconde évaluation du maintien
	Nombre d'employeurs en retard	Nombre d'employeurs en retard	Nombre d'employeurs en retard
Retard d'un an et moins	926	767	1 079
Retard de plus d'un an à 2 ans	184	4 540	1 492
Retard de plus de 2 ans à 3 ans	146	589	364
Retard de plus de 3 ans à 4 ans	467	205	217
Retard de plus de 4 ans	820	406	–
TOTAL	2 543	6 507	3 152

Source : DEMES, décembre 2017.

ANNEXE 3

Tableau 3.1 Réalisation des travaux d'équité salariale par secteur d'activité économique

Secteur d'activité	Exercice initial		Première évaluation du maintien		Seconde évaluation du maintien	
	Travaux réalisés	Proportion d'employeurs en retard sur l'ensemble des retardataires	Travaux réalisés	Proportion d'employeurs en retard sur l'ensemble des retardataires	Travaux réalisés	Proportion d'employeurs en retard sur l'ensemble des retardataires
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	92,8 %	2,1 %	69,6 %	2,3 %	47,9 %	2,7 %
Extraction minière, exploitation de carrière, extraction de pétrole et gaz	95,1 %	0,2 %	77,1 %	0,2 %	54,5 %	0,5 %
Fabrication	95,4 %	7,7 %	71,7 %	13,6 %	54,2 %	16,6 %
Construction	90,7 %	10,5 %	64,2 %	8,8 %	45,3 %	5,4 %
Administrations publiques ⁸¹	95,6 %	1,0 %	84,7 %	1,0 %	62,3 %	2,5 %
Arts, spectacles et loisirs	88,7 %	4,5 %	63,7 %	3,8 %	39,7 %	3,5 %
Autres services	92,1 %	5,7 %	69,7 %	5,2 %	53,9 %	4,9 %
Commerce de détail	93,0 %	15,2 %	69,7 %	17,6 %	49,6 %	19,0 %
Commerce de gros	93,5 %	4,4 %	67,0 %	6,3 %	53,6 %	5,1 %
Finance et assurances	95,8 %	0,7 %	82,5 %	0,8 %	60,6 %	1,9 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	90,4 %	1,3 %	61,1 %	1,4 %	47,6 %	1,0 %
Hébergement et services de restauration	87,0 %	21,0 %	61,3 %	15,6 %	41,8 %	10,2 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	87,7 %	1,8 %	73,2 %	0,8 %	53,4 %	1,1 %

81 Le secteur **Administrations publiques** présente les résultats des organismes publics. Est exclu le Conseil du trésor en tant qu'employeur de la fonction publique et dans le secteur parapublic, traité dans la section précédente.

Tableau 3.1 Réalisation des travaux d'équité salariale par secteur d'activité économique (suite)

Proportion d'employeurs ayant réalisé leurs travaux par secteur d'activité	Exercice initial		Première évaluation du maintien		Seconde évaluation du maintien	
	Secteur d'activité	Travaux réalisés	Proportion d'employeurs en retard sur l'ensemble des retardataires	Travaux réalisés	Proportion d'employeurs en retard sur l'ensemble des retardataires	Travaux réalisés
Services administratifs, services de soutien, services de gestion de déchets, services d'assainissement	91,4 %	1,9 %	68,4 %	1,7 %	51,4 %	1,6 %
Services d'enseignement	92,3 %	2,9 %	76,0 %	2,4 %	57,2 %	4,3 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	89,5 %	2,3 %	69,5 %	1,8 %	68,4 %	1,2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	92,8 %	8,1 %	69,6 %	7,1 %	50,5 %	6,4 %
Services publics	94,2 %	2,6 %	78,3 %	2,8 %	55,9 %	5,3 %
Soins de santé et assistance sociale	93,6 %	4,0 %	72,6 %	4,0 %	55,1 %	4,6 %
Transport et entreposage	92,9 %	2,1 %	64,9 %	2,7 %	46,0 %	2,2 %
TOTAL	92,1 %	100,0 %	69,2 %	100,0 %	51,7 %	100,0 %

Source : DEMES, décembre 2017.

Tableau 3.2 Proportion d'employeurs qui ont réalisé plus d'une phase et qui ont déclaré avoir versé des ajustements de salaire

Versements d'ajustements de salaire	Total	De 10 à 49 personnes salariées	De 50 à 99 personnes salariées	100 personnes salariées ou plus
Employeurs ayant réalisé un exercice initial et une évaluation du maintien				
Aucun écart salarial (ni à l'exercice initial ni à l'évaluation du premier maintien)	81 %	84 %*	76 %*	60 %
Écart salarial à au moins une des phases	19 %	16 %	24 %	40 %
Employeurs ayant réalisé un exercice initial et deux évaluations du maintien				
Aucun écart salarial ni lors de l'exercice initial, ni lors des deux évaluations du maintien	61 %	70 %	57 %	41 %
Écart salarial à au moins une des phases	39 %	30 %	43 %	59 %

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

Note : Il est à noter qu'un résultat accompagné d'un astérisque est moyennement fiable. Il est considéré comme étant peu fiable lorsqu'il est suivi de deux astérisques. À ce sujet, voir l'annexe 4.

Tableau 3.3 Proportion d'employeurs qui ont versé des ajustements de salaire par phase des travaux et selon le secteur d'activité

Versement d'ajustement de salaire	Exercice initial d'équité salariale	Première évaluation du maintien de l'équité salariale	Deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale
Secteur privé	12 %	14 %	12 %
Administrations publiques (organismes autonomes)	59 %	43 %	41 %*
TOTAL (Secteur privé et Administrations publiques)	13 %	16 %	14 %

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

Tableau 3.4 Proportion de personnes salariées touchées par des ajustements salariaux selon la taille de l'entreprise et la présence syndicale

Proportion de personnes salariées touchées par des ajustements salariaux	Exercice initial d'équité salariale	Première évaluation du maintien de l'équité salariale	Deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale
Selon la taille			
De 10 à 49 personnes salariées	6 %**	7 %**	3 %**
De 50 à 99 personnes salariées	6 %**	5 %**	3 %**
100 personnes salariées ou plus	22 %**	9 %**	2 %**
Selon la présence d'un syndicat			
Oui	23 %**	10 %**	2 %**
Non	5 %**	5 %**	3 %**
Secteur Administrations publiques (organismes publics)	36 %**	13 %**	2 %**
TOTAL	11 %**	7 %**	2 %**

Source : Sondage 2017 auprès des entreprises privées et des organismes publics.

Note : Dans les tableaux de la présente section, il est à noter qu'un résultat accompagné d'un astérisque est moyennement fiable. Il est considéré comme étant peu fiable lorsqu'il est suivi de deux astérisques.

ANNEXE 4

A – Principales sources des données dans le rapport

- Les informations relatives au marché du travail sont tirées des sites Web de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec compilées à partir de l'Enquête sur la population active 2017.
- Les données traitant des plaintes, du programme de vérification et des services offerts à la clientèle proviennent des informations de gestion de la CNESST au 31 décembre 2017.
- Les résultats quant à l'application de la Loi sont tirés du registre de la DEMES au 31 décembre 2017.
- Les informations sur les effets de l'application de la Loi du point de vue des employeurs en 2017 proviennent du Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi sur l'équité salariale auprès des entreprises déclarant avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale (voir point B de l'annexe 4).
- Les renseignements sur les effets de l'application de la Loi du point de vue des personnes salariées sont tirés du Rapport de la consultation auprès des personnes salariées sur l'application de la Loi sur l'équité salariale et ses effets produit en 2017 (voir point C de l'annexe 4).
- Les données concernant le marché du travail, l'application de la Loi et les activités de la CNESST sont évolutives et représentent la situation au 31 décembre 2017.

Outre les cas où les mises en garde sont signalées, les résultats des sondages sont généralisables aux populations questionnées. Pour leur part, les informations issues des groupes de discussion sont qualitatives et, ainsi, non généralisables à l'ensemble des personnes salariées.

B – Méthodologie – *Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi auprès des entreprises déclarant avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale (SOM, 2018)*

But du sondage	<p>Recueillir le point de vue des entreprises qui ont déclaré avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Déterminer les effets directs et indirects de la Loi; ● Estimer le nombre et la proportion de personnes salariées dans des emplois majoritairement féminins touchés par des ajustements salariaux; ● Valider la présence de certaines modalités de la Loi.
Population cible	<p>Entreprises actives du secteur privé de compétence législative provinciale québécoise et des organismes publics de 10 personnes salariées et plus qui ont déclaré, par l'entremise de la DEMES, être assujetties à la Loi et avoir réalisé les travaux d'équité salariale.</p> <p>Au moment du sondage, la population cible se chiffrait à 23 582 entreprises. La base de données DEMES a été utilisée comme base de sondage pour joindre la population cible.</p>
Échantillonnage	<p>Échantillon stratifié, non proportionnel, selon le nombre de personnes salariées de l'entreprise (de 10 à 49, de 50 à 99, 100 ou plus) et le dernier type de travaux d'équité salariale que l'entreprise a déclaré avoir réalisés (exercice réalisé, maintien 1 réalisé, maintien 2 réalisé).</p> <p>Au total, 3 106 entreprises faisant partie de la population cible ont répondu au sondage.</p>
Collecte	<p>Sondage téléphonique réalisé du 19 juin au 19 juillet 2017.</p> <p>Taux de réponse global de : 48,4 %.</p>
Pondération	<p>Les données ont été pondérées pour refléter la population cible (liste initiale de la CNESST) selon la région, le nombre de personnes salariées de l'entreprise et le dernier type de travaux d'équité salariale que l'entreprise a déclaré avoir réalisé. Les résultats sont donc généralisables à l'ensemble de la population ciblée.</p>
Marge d'erreur	<p>La marge d'erreur est de 2,5 % à un niveau de confiance de 95 % pour l'ensemble des 3 106 répondants.</p>
Fiabilité des estimations	<p>Le coefficient de variation (CV) est une mesure de fiabilité d'un résultat fréquemment utilisée. Il exprime l'erreur-type en pourcentage de l'estimation du résultat (moyenne, proportion ou total). Plus la variation est élevée, plus le résultat est à considérer avec prudence.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un résultat qui n'est accompagné d'aucun astérisque est considéré comme fiable (CV inférieur ou égal à 16,5 %). ● Un résultat qui est accompagné d'un astérisque (*) est moyennement fiable. Lorsqu'il est diffusé, il devrait être accompagné d'une note de prudence sur son utilisation (CV entre 16,5 % et 33,0 %). ● Un résultat qui est accompagné de deux astérisques (**) est peu fiable. Le résultat est alors à considérer avec une grande prudence à cause de son imprécision (CV plus de 33,3 %). <p>Ces barèmes sont utilisés par Emploi-Québec et sont inspirés des barèmes utilisés par Statistique Canada.</p>

C – Méthodologie – *Rapport de la consultation auprès des personnes salariées sur l'application de la Loi sur l'équité salariale et ses effets (SOM, 2017)*

But de la consultation	Recueillir l'information qui permettra de faire état de l'application de la Loi et de ses effets directs et indirects du point de vue des personnes salariées dans les entreprises qui l'ont appliquée (exercice et maintien).
Approche	<p>Démarche de recherche qualitative qui permet d'approfondir le point de vue des participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Recrutement des personnes salariées participantes, animation des groupes de discussion et rédaction du compte rendu par la firme SOM. ● Pour faciliter la discussion et obtenir un maximum d'informations, toutes les participantes devaient avoir entendu parler de la Loi et savoir que leur employeur avait entrepris des démarches afin de réaliser l'équité salariale au sein de l'entreprise. Elles devaient également travailler dans leur entreprise depuis au moins 2010. ● Tenue de 7 groupes du 3 au 18 octobre 2017 (Québec, Montréal, Sherbrooke). ● 41 participantes (dans toutes les tailles d'entreprises [10-49, 50-99 et 100 personnes salariées ou plus]) dont 34 étaient non syndiquées.
Fiabilité des résultats	On ne peut généraliser les résultats à la population, étant donné le nombre restreint de participantes et leur sélection non aléatoire, au sens statistique.

D – Lexique

- Couverture syndicale ou présence syndicale : part de travailleurs salariés qui sont couverts par une convention collective.
- DEMES : la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale est une reddition de comptes en ligne faite auprès de la CNESST dans laquelle l'employeur doit faire état du niveau d'avancement de ses travaux d'équité salariale.
- Discrimination systémique fondée sur le sexe : forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donnent lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.
- Égalité salariale : réfère à un salaire égal pour un même emploi (« un salaire égal pour un travail égal »).
- Équité salariale : réfère à un salaire égal pour un emploi différent, mais équivalent.
- Niveau de compétence : le niveau et le genre d'études et de formation requises pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions. Au moment de déterminer le niveau de compétence, on prend aussi en compte l'expérience requise pour accéder à la profession ainsi que la complexité et les responsabilités propres à la profession, par rapport à d'autres professions.
- Organismes publics : dans ce rapport, ce terme réfère aux organismes tels les musées, les villes et les municipalités, de même que les universités et les sociétés d'État qui sont autonomes dans la réalisation de leurs travaux d'équité salariale.
- Registre des entreprises de Statistique Canada : répertoire central de données de base de Statistique Canada sur les entreprises et les établissements ayant des activités au Canada (continuellement mis à jour). En tant que registre statistique, il fournit les listes d'unités et les attributs connexes nécessaires aux bases d'échantillonnage des enquêtes, à l'intégration des données, à la stratification et aux statistiques démographiques des entreprises.
- Registre des entreprises du Québec : le registre des entreprises renferme les informations relatives à l'identité d'une entreprise ou d'une association immatriculée au Québec.
- Ségrégation professionnelle : tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents. Elle s'apprécie principalement dans la répartition des sexes au sein de chaque profession, mais aussi en fonction des secteurs, des lieux de travail et des types de contrats de travail.
- Taux d'activité : proportion de personnes actives (disponibles pour travailler) parmi celles qui sont en âge de travailler.
- Taux d'emploi : proportion de personnes en emploi (à temps plein ou à temps partiel) parmi l'ensemble des personnes en âge de travailler.

BIBLIOGRAPHIE

- Armstrong, M., A. Cummins, S. Hasting et W. Wood. 2003. *Job Evaluation : A Guide to Achieving Equal Pay*, London, Angleterre, Kogan Page, 221 p., epdf.tips/job-evaluation-a-guide-to-achieving-equal-pay.html.
- Baker, M. et M. Drolet. 2010. *A new view of the male/female pay gap*, *Canadian Public Policy – Analyse de politiques*, volume 36, numéro 4, pp. 429-464.
- Blau, F., D. Lawrence et M. Kahn. 2016. *The gender wage gap : Extent, trends, and explanations*, IZA Discussion Paper No. 9656 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)), 76 p., ftp.iza.org/dp9656.pdf.
- Blau, F., D. Lawrence et M. Kahn. 2007, *The gender pay gap*, *The Economists' Voice*, volume 4, numéro 4, juin 2007, 5 p., hussonet.free.fr/blauk6.pdf.
- Boivin, L. 2002. *La mise en œuvre de l'équité salariale dans les petites et moyennes entreprises*, Ottawa, MCE Conseil, 66 p., docplayer.fr/5338448-La-mise-en-oeuvre-de-l-equite-salariale-dans-les-petites-et-moyennes-entreprises.html.
- Boudarbat, B. and M. Connolly. 2013, *The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada : a distributional approach*, *Revue canadienne d'économie*, volume 46, numéro 3, pp. 1037-1065.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. 1994. *Contrôles étatiques dans les marchés publics, Confédération suisse*, www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/plateforme-egalite-salariale/controles-etatiques-dans-les-marches-publics.html.
- Chicha, M.-T. 2008. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation des emplois - Guide de mise en œuvre*, Genève, Suisse, Bureau international du travail, 98 p., www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122366.pdf.
- Chicha, M.-T. 2006. *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Suisse, Bureau international du travail, 2006, 85 p., www.researchgate.net/profile/Marie_Therese_Chicha/publication/242093376_Analyse_comparative_de_la_mise_en_oeuvre_du_droit_a_l_egalite_de_remuneration_modeles_et_impacts/links/568bca3408ae129fb5cb835f/Analyse-comparative-de-la-mise-en-oeuvre-du-droit-a-legalite-de-remuneration-modeles-et-impacts.pdf?origin=publication_detail.
- Cloutier, J. 2004. *Quels sont les facteurs qui influencent la perception de justice de personnes salariées au sortir d'un programme d'équité salariale*, École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, Journée de l'équité salariale 2004, Atelier 2, 27 p.
- Cloutier-Villeneuve, L. 2018a. *Flash-Info, Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Québec : perspectives au regard des différences de composition de la main d'œuvre*, Institut de la Statistique du Québec, 2018, volume 19, numéro 1, 27 p., stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201803.pdf.

Cloutier-Villeneuve, L. 2018b. *Évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et des travailleurs salariés au Québec entre 1998 et 2016*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 122 p., www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-horaire-hebdomadaire/evolution-remuneration-hommes-femmes.html.

Cloutier-Villeneuve, L. et M.-A. Demers. 2014. *Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE*, Institut de la statistique du Québec, 2014, 77 p., www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/couverture_syndicale_qc-canada-ocde.pdf.

Commission canadienne des droits de la personne. 1996. *Guide sur la parité salariale et l'évaluation des emplois*, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 242 p.

Commission de l'équité salariale de l'Ontario. 1989. *Guide pour la comparaison des emplois et l'équité salariale*, Toronto, Commission de l'équité salariale de l'Ontario, 54 p.

Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail. 2018. *La discrimination systémique fondée sur le sexe*, www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_012.asp.

Commission européenne. 2014. *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, Luxembourg : Bureau des publications de l'Union européenne, ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf.

Cour supérieure, jugement Julien. 2004, *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, [2004] R.J.Q. 524 (C.S.); 2004 CanLII 76338 (QC CS), REJB 2004-52276 (C.S.), www.canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2004/2004canlii656/2004canlii656.html.

Danemark, Ministry of Employment. 2008. *Consolidation Act on equal pay to men and women (2008)*, www.legislationline.org/topics/country/34/topic/7.

Drolet, M. 2002. *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*, La série sur le milieu de travail en évolution, Ottawa, Statistique Canada, numéro 71-584-MIF no 4, 71 p.

Equality Ombudsman. 2009. *Pay surveys- provisions and Outcomes 2009*, Pay surveys – Provisions and Outcomes (2009).

Eurostats/ Newsrelease. 2018. *Les femmes ont gagné en moyenne 16 % de moins que les hommes dans l'UE en 2016*, 38/2018, ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718282/3-07032018-BP-FR.pdf/b1e3aa49-b73a-4a95-99a7-e6e22962be3d.

Federal Register of Legislation. 2012. *Workplace Gender Equality Act 2012*, Office of Parliamentary Counsel, Canberra, Workplace Gender Equality Act (2012).

Fortin, P. 2017. *Garderies, haro sur les faits alternatifs*, L'actualité, lactualite.com/societe/2017/03/30/garderies-haro-sur-les-faits-alternatifs/.

France (Ministère du Travail). 2017. *L'égalité de rémunération*, mis à jour 2017, travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/article/l-egalite-de-remuneration.

- France (Ministère du Travail). 2018. *7 questions sur l'Index de l'égalité femmes-hommes, mis à jour le 22 novembre 2018*, travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/7-questions-sur-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes.
- Finlande, Ministry of Social Affairs and Health. 2016. *The act of equality between women and men 2015*, julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on_%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf?sequence=1.
- Gouvernement du Canada. 2016. *Il est temps d'agir, Rapport du comité spécial sur l'équité salariale*, juin 2016, 59 p., www.payequity.gov.on.ca/fr/DocsFR/esperp01-f.pdf.
- Government Equalities Office. 2017. *Key Obligation .Gender pay gap reporting*, www.acas.org.uk/media/pdf/5/1/Gender_Pay_Reporting_OBLIGATIONS.pdf.
- Government Offices of Iceland. 2008. *Act on equal status and equal rights of women and men*, no.10/2008, 2018, www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74.
- Government Offices of Sweden. 2008. *Discrimination Act (2008:567)(2015)*, www.government.se/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf.
- Groupe de travail sur l'équité salariale. 2004. *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 634 p.
- Gunderson, M. 2006. *Viewpoint : Male-Female Wage Differentials : How Can That Be?*, Canadian Journal of Economics, volume 39, numéro 1, pp. 1-21.
- Holm, C. et A. Harriman. 2002. *FACTsheet –Wage differences*. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. Equal Pay conference. 2002. Berlin.
- Kalhoff L. et A. Zimmermann. 2017. *Germany : equal pay act adopted by federal cabinet*, blogs.orrick.com/equalpaypulse/2017/01/17/germany-equal-pay-act-adopted-by-federal-cabinet/.
- Legislative Office of the Economic Status of Women. 2016. *Pay equity : The Minnesota experience, Sixth edition February 2016*, www.oesw.leg.mn/PDFdocs/Pay_Equity_Report2016.pdf.
- Linding, R. 2016. *Bill to amend the Danish equal pay passed*, Norboom Vinding, www.norrbomvinding.com/en/news/15032016/bill-amend-danish-equal-pay-act-passed.
- Norvège, Ministry of Children and Equality. 2007. *The Act relating to Gender Equality(Gender Equality Act)*, www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/.
- Organisation internationale du Travail. 2016. *Les femmes au travail, Tendances 2016*, résumé analytique, 12 p., www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_457537.pdf.
- Organisation internationale du Travail. 2017. *Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances de l'emploi des femmes*, 63 p.
- Organisation internationale du Travail, 2018. *Des entreprises et des dirigeants mondiaux s'engagent à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes d'ici à 2030*, communiqué de presse du 26 septembre 2018, www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_645690/lang--fr/index.htm.

Organisation internationale du Travail, 2019. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*, 82 p.

Proctor, B., D., J.L. Semega, et M.A. Kollar. 2016. *Income and poverty in the United States : 2015*. United States. Census Bureau, Current population Reports, Washington DC, US Department of Commerce, 72 p., www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2016/demo/p60-256.pdf.

Québec (Gouvernement). 2009a. Assemblée nationale, Commission de l'économie et du travail, « Étude détaillée du projet de loi n° 25 - Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale », Journal des débats de l'Assemblée nationale, Travaux parlementaires de la 39^e législature, 1^{re} session, volume 41, numéro 18, 12 mai 2009.

Québec (Gouvernement). 2009b. Assemblée nationale, Commission de l'économie et du travail, « Étude détaillée du projet de loi n° 25 - Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale », Journal des débats de l'Assemblée nationale, Travaux parlementaires de la 39^e législature, 1^{re} session, volume 41, numéro 17, 7 mai 2009.

Québec (Gouvernement). 2006. Commission de l'équité salariale, *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir*, Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Québec, 119 p., www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rapp-2006.pdf.

Québec (Gouvernement). 2002. Commission de l'équité salariale, *L'équité salariale, un poids une mesure*, Rapport du ministre du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, 54 p., www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Documents/ES400-100web.pdf.

Roberge, M.-P. 2017. *Salaires inégaux, à qui la faute?* IRIS, Note socioéconomique, L'équité salariale une question de choix, 11 p., cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/E_quite__salariale_WEB_03.pdf.

SOM. 2017. *Rapport de la consultation auprès des personnes salariées sur l'application de la Loi sur l'équité salariale (LES) et ses effets, Rapport final*, 46 p.

SOM. 2018. *Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi sur l'équité salariale auprès des entreprises déclarant avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale, Rapport final*, 302 p.

Suisse, Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html.

Veldman, A. 2017. *Pay transparency in the EU, A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway 2017*, Commission européenne, Directorate-General for Justice and Consumers, ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=44501.

Vincent, C. 2013. *Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes? Canadian Public Policy – Analyse de politiques*, volume 39, numéro 3, pp. 463-490.

Weichselbaumer, D. et R. Winter-Ebmer. 2003. *A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap*, Institute for Advanced Studies, Economics Series no 143, Vienne, 37 p., www.ihs.ac.at/publications/economics-143.pdf.

Weiner, N. et M. Gunderson. 1990. *Pay equity: issues, options and experiences*, Toronto, Butterworths, 171 p.

Zimmermann A. 2017. *The New German Pay Transparency Act: Are You Ready?*, blogs.orrick.com/equalpaypulse/2017/07/13/the-new-german-pay-transparency-act-are-you-ready.

