

MÉMOIRE

Pour une reconnaissance juste et équitable des emplois à prédominance féminine

Consultation de la Commission de l'économie
et du travail sur le projet de loi n° 10, Loi modifiant
la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer
l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Mars 2019



Québec 

MÉMOIRE

Pour une reconnaissance juste et équitable des emplois à prédominance féminine

Consultation de la Commission de l'économie
et du travail sur le projet de loi n° 10, Loi modifiant
la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer
l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Mars 2019

Cette publication a été produite par le Conseil du statut de la femme. Elle est disponible à l'adresse suivante : <https://www.csf.gouv.qc.ca/publications>

Membres du Conseil

M^e Louise Cordeau, présidente

Nadine Raymond, vice-présidente

Iris Almeida-Côté	Andréan Gagné
Julie Bédard	Rakia Laroui
Déborah Cherenfant	Jeannine Messier
Véronique De Sève	Natalie Rinfret

Coordination de la recherche

Mélanie Julien

Recherche et rédaction

Lynda Gosselin

Mélanie Julien

Joëlle Steben-Chabot

Collaboration

Caroline Déry

Édition

Sébastien Boulanger

Mise en page et réalisation graphique

Guylaine Grenier

Révision linguistique

France Galarneau

Révision bibliographique

Julie Limoges

Date de parution

Mars 2019

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion du droit d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca

Éditeur

Conseil du statut de la femme
800, place D'Youville, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 6E2
Téléphone: 418 643-4326
Sans frais: 1 800 463-2851
Site Web: www.csf.gouv.qc.ca
Courriel: publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019
ISBN: 978-2-550-83660-5 (version PDF)

© Gouvernement du Québec

Table des matières

Liste des sigles	7
Introduction	9
1. Des effets discriminatoires qui perdurent	11
1.1. Une décennie d'effets discriminatoires sans réparation.....	12
1.2. Une indemnité qui pourrait ne pas couvrir l'ensemble des pertes subies	12
2. Des besoins persistants d'information et d'accompagnement.....	13
2.1. La mise en place d'un processus de participation: une proposition d'intérêt, mais d'un effet limité	13
2.2. Un affichage plus détaillé: un pas dans la bonne direction	14
2.3. Le rôle déterminant de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	15
3. L'équité salariale: un projet de société inachevé	17
3.1. Des entreprises qui tardent à se conformer	17
3.2. Des gains variables selon les milieux	17
3.3. Une majorité d'entreprises québécoises non assujetties à la Loi	18
3.4. La persistance d'écart salariaux entre les femmes et les hommes	18
Conclusion.....	19
Bibliographie.....	21

Liste des sigles

CES	Commission de l'équité salariale (de 1996 à 2015)
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CSC	Cour suprême du Canada
CSF	Conseil du statut de la femme
ISQ	Institut de la statistique du Québec
OQLF	Office québécois de la langue française

Introduction

Le Conseil du statut de la femme (CSF) est un organisme gouvernemental de consultation et d'étude qui a pour mission de conseiller la ministre responsable de la condition féminine et le gouvernement sur tout sujet lié à l'égalité entre les femmes et les hommes, et d'informer la population sur les enjeux en cette matière. Le conseil des membres est composé de la présidente et de dix femmes représentant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socioéconomiques et des associations syndicales.

Depuis sa création en 1973, le Conseil du statut de la femme se préoccupe de la reconnaissance juste et équitable du travail des femmes. Il a fait valoir l'importance de l'adoption d'une loi en la matière (CSF, 1991, 1993), il a participé à l'élaboration de la Loi sur l'équité salariale (CSF, 1996a, 1996b) et, une fois celle-ci promulguée en 1996, il en a commenté l'évolution à maintes reprises (CSF, 2004, 2008, 2010, 2015).

C'est donc avec un vif intérêt que le Conseil soumet à la Commission de l'économie et du travail un mémoire sur le projet de loi n° 10. Ce mémoire comporte trois parties.

- S'appuyant sur le fait que l'équité est un droit et non un privilège, le Conseil se penche d'abord sur la rétroactivité et les modalités des ajustements découlant d'une situation salariale discriminatoire (section 1).
- S'intéressant ensuite à l'information et à l'accompagnement en tant que conditions *sine qua non* d'actions justes et documentées en matière d'équité salariale, le Conseil traite de la mise en place d'un processus de participation et de l'affichage de même que du rôle de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) auprès des personnes salariées et des employeurs (section 2).
- Anticipant la prochaine évaluation de la mise en œuvre de la Loi¹ et sa conséquente révision, le Conseil met enfin en relief quelques indices de la persistance de défis en matière d'équité salariale (section 3).

Le Conseil conclut sa réflexion en soulignant que, bien que la Loi sur l'équité salariale ne puisse, à elle seule, permettre l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan économique, elle demeure essentielle.

¹ Cette évaluation est stipulée par l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q. c. E-12.001), telle que modifiée en 2009 par la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (L.Q. 2009, c.9).

1. Des effets discriminatoires qui perdurent

Le projet de loi n° 10 fait suite au jugement rendu par la Cour suprême du Canada (CSC) le 10 mai 2018. Ce jugement, qui reconnaît le caractère discriminatoire de trois articles de la Loi sur l'équité salariale introduits en 2009, en fait une critique sévère :

Bien qu'il soit censé remédier à la discrimination systémique, le régime codifie en fait le refus d'accorder aux femmes des avantages dont jouissent habituellement les hommes – à savoir, une rémunération liée à la valeur de leur travail. Les hommes reçoivent cette rémunération comme si cela allait de soi; les femmes, suivant ce régime, sont quant à elles censées endurer des périodes de cinq ans d'iniquité salariale et recevoir une rémunération égale uniquement lorsque leur employeur agit volontairement de manière non discriminatoire, ou encore, lorsqu'elles peuvent s'acquitter du lourd fardeau de prouver que celui-ci a eu une conduite délibérée ou inappropriée. Le régime fait donc obstacle à l'accès des femmes à l'équité salariale (2018, CSC 17 au para. 38).

Il est donc impératif que la Loi sur l'équité salariale oblige les employeurs² à ajuster les salaires à partir du moment où l'iniquité est survenue, et non pas à compter du moment où elle est observée dans le cadre d'une évaluation du maintien de l'équité salariale. Il est tout aussi impératif que ces ajustements soient à la hauteur des pertes subies. C'est en fonction de telles visées que le Conseil souhaite mettre en lumière la persistance d'effets discriminatoires dans le projet de loi du fait que celui-ci :

1. n'exige aucune réparation pour les effets discriminatoires de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale qui se perpétuent depuis le 28 mai 2009³;
2. ne précise pas que les indemnités forfaitaires versées pour corriger des iniquités salariales doivent couvrir l'ensemble des pertes subies.

² Le terme « employeurs » est utilisé ici « pour désigner des personnes morales, c'est-à-dire des entreprises, des sociétés, et non des personnes physiques, hommes ou femmes » (Office de la langue française [OQLF], page consultée le 6 mars 2019).

³ Date de l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (LQ 2009, c 9).

1.1. Une décennie d'effets discriminatoires sans réparation

Le jugement de la Cour suprême est sans équivoque quant au caractère discriminatoire des effets de la Loi sur l'équité salariale telle que modifiée en 2009. Selon ce jugement, le régime du maintien quinquennal de l'équité salariale sans réparation rétroactive « suspend le[s] droit[s] [des femmes sur le marché du travail] à la protection contre la discrimination salariale pour des intervalles de cinq ans » en « consacrant et perpétuant par le fait même leur désavantage préexistant » (2018, CSC 17, aux para. 491 et 494). Or, selon les dispositions transitoires du projet de loi, nulle rétroactivité ne serait accordée pour les ajustements salariaux découlant des évaluations de maintien de l'équité salariale qui ont été réalisées depuis l'adoption du régime de loi le 28 mai 2009. Pour les personnes qui subissent les effets de la discrimination systémique liés à l'occupation d'un emploi à prédominance féminine, cela représente une décennie durant laquelle le droit à un salaire équitable ne serait pas respecté. De la même manière, la Loi amendée ne s'appliquerait ni aux plaintes déposées ni aux enquêtes entreprises ou achevées avant la date de la sanction du projet de loi. **C'est pour ces raisons que le Conseil déplore que le projet de loi perpétue les effets discriminatoires.**

1.2. Une indemnité qui pourrait ne pas couvrir l'ensemble des pertes subies

Le projet de loi prévoit que, dans le cas où des écarts salariaux doivent donner lieu à des correctifs, ceux-ci prennent la forme d'indemnités forfaitaires (art. 9). L'usage de cette notion, sans plus d'indications, fait craindre au Conseil que la personne ayant subi des pertes ne reçoive pas une pleine compensation pour celles-ci, y compris eu égard aux avantages sociaux. Que la personne soit ou non encore en emploi, les correctifs devraient notamment inclure les cotisations aux régimes de retraite, pour éviter que les effets discriminatoires se répercutent dans le temps.

L'équité salariale est un droit et non un privilège. S'il est légitime de rechercher la simplification des pratiques de mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, il demeure inadmissible de le faire sur la base d'un compromis au sujet de l'objectif poursuivi. Dans cette optique, la Loi amendée ne devrait en aucune façon perpétuer un traitement inéquitable de personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine; celles-ci doivent au contraire se voir accorder tout ce qu'elles auraient dû recevoir dans une situation équitable. Il importe en somme que toutes les personnes qui ont subi les effets discriminatoires du régime de loi en vigueur depuis 2009 obtiennent une juste réparation.

2. Des besoins persistants d'information et d'accompagnement

L'examen du projet de loi n° 10 conduit le Conseil à réitérer l'importance de la participation pleine et entière de toutes les personnes concernées par la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. À cette fin, la présente section s'intéresse à la mise en place d'un processus de participation, à la bonification de l'affichage et aux besoins d'information et d'accompagnement.

2.1. La mise en place d'un processus de participation: une proposition d'intérêt, mais d'un effet limité

L'article 6 du projet de loi prévoit que, dans une entreprise comptant une association accréditée ou qui a déjà formé un comité d'équité salariale⁴, l'employeur soit tenu, s'il décide de mener seul l'évaluation de maintien, de mettre en place un processus de participation. Le Conseil réserve un accueil mitigé à cette proposition, car son effet lui semble limité.

De fait, l'employeur aurait toujours le choix de réaliser seul l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale, alors que la formation de comités paritaires est reconnue comme ayant pour « effet d'augmenter la rigueur de la démarche, de la rendre plus transparente et d'entraîner plus souvent des correctifs salariaux » (CES, 2015, p. 3). De plus, telle que prévue dans le projet de loi, l'instauration d'un processus de participation ne vise qu'une petite fraction des entreprises assujetties à la Loi, soit environ 5 %⁵. Dans les entreprises non ciblées par l'article 6 du projet de loi, la participation des travailleuses et des travailleurs est donc laissée à la discrétion de l'employeur. Le Conseil s'inquiète du fait qu'une partie non négligeable de la main-d'œuvre féminine soit ainsi tenue en marge du processus de maintien de l'équité salariale.

Le Conseil adopte une même position à l'égard des nombreuses travailleuses non syndiquées⁶ et rappelle qu'il avait recommandé en 2008 que soit menée à leur sujet une « réflexion globale » pour cerner « les meilleurs moyens de les rejoindre par [des] campagnes de sensibilisation ou de publicité auxquelles s'ajouter[ai]ent des mesures de formation, pour faire en sorte que la *Loi* s'applique vraiment à elles » (CSF, 2008, p. 12)⁷.

4 Responsable de la réalisation de l'évaluation initiale, un tel comité est obligatoire dans les entreprises de 100 personnes salariées ou plus; il est facultatif dans celles qui en comptent de 50 à 99; rien d'équivalent n'est associé à celles qui en emploient de 10 à 49.

5 Puisque 94,1% des entreprises assujetties à la Loi comptent, en 2017, 100 personnes salariées et moins (CNESST, page consultée le 25 février 2019), lesquelles n'ont donc pas l'obligation de constituer un comité d'équité salariale pour l'évaluation initiale (voir à ce sujet la note de bas de page 6).

6 En 2017, 61 % des travailleuses sont sans convention collective (Roy, 2018, p. 23).

7 Cette position du Conseil découlait notamment du constat que seulement 24 % des exercices réalisés dans les milieux non syndiqués avaient permis de constater des écarts salariaux (CSF, 2008, p. 12).

Par ailleurs, le Conseil soutient que les personnes salariées et les associations accréditées doivent, quel que soit le mode de participation, avoir accès à un maximum de renseignements concernant les exercices d'équité salariale. C'est en effet sur cette base qu'elles peuvent soumettre des observations et des interrogations à leur employeur. En ce sens, le Conseil est satisfait que le projet de loi établisse une obligation pour l'employeur de rendre disponibles «des documents faisant état [des] travaux» (art. 6), dans la mesure où ceux-ci permettent d'apprécier la rigueur de la démarche et non seulement son résultat.

Le Conseil est d'avis que, pour assurer une participation optimale des personnes salariées à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, les employeurs devraient avoir, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'obligation :

- **de former un comité paritaire ou de mettre en place un processus de participation;**
- **de rendre disponibles aux personnes salariées des documents relatifs à l'ensemble des travaux menés.**

2.2. Un affichage plus détaillé: un pas dans la bonne direction

Selon l'article 7 du projet de loi, l'affichage des résultats de l'évaluation devra inclure, en plus des renseignements déjà prévus, «la liste des événements ayant généré des ajustements ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis» (art. 7). Il prévoit aussi que l'employeur devra y inscrire la manière dont ont été prises en compte les observations recueillies, le cas échéant, dans le cadre d'un processus de participation. En continuité avec son commentaire sur le processus de participation, le Conseil accueille positivement ces deux bonifications de l'affichage, lesquelles font d'ailleurs écho à ses positions antérieures sur «le rôle crucial» de l'information transmise aux personnes salariées dans le «contrôle du maintien de l'équité salariale» (CSF, 2008, p. 16 et 18).

Néanmoins, le Conseil souhaiterait que l'affichage inclue davantage de renseignements. À l'image du modèle recommandé par la CNESST (2018a)⁸, il pourrait comprendre, par exemple, la liste des catégories d'emplois considérés et tous les événements pris en compte, qu'ils aient ou non généré des écarts salariaux. De tels renseignements témoignent de la rigueur et de la crédibilité de l'évaluation. C'est sur la base de ceux-ci que les personnes salariées peuvent formuler des questions ou des commentaires à l'employeur, ce qui crée des occasions d'échange favorables à une compréhension commune des résultats. À cette même fin, le Conseil insistait d'ailleurs en 2008 sur l'importance de fournir aux personnes salariées des «explications» qui soient «formulées de façon claire et intelligible» (CSF, 2008, p. 16).

⁸ Voir la page 109 du guide de la CNESST (2018a).

Le Conseil estime que l’affichage constitue un important levier pour favoriser la participation des personnes salariées. Celui-ci doit être envisagé comme un véritable outil d’échange entre les personnes salariées et l’employeur. Dans cette optique, l’affichage devrait inclure tous les renseignements utiles à la compréhension de l’évaluation et de ses résultats.

2.3. Le rôle déterminant de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail

L’application de la Loi sur l’équité salariale exige que toutes les personnes concernées aient une compréhension claire de ses enjeux et de ses processus. Le rôle de la CNESST (voir l’encadré ci-contre) revêt en conséquence un caractère déterminant.

À cet égard, le projet de loi énonce le fait que la CNESST doit prêter assistance à toute personne qui le requiert pour la formulation d’une plainte (art. 13). Selon le Conseil, cette assistance peut contribuer significativement à l’efficacité de la mise en œuvre de la Loi. Le rôle d’accompagnement de la CNESST est cependant plus ample et doit concerner non seulement les personnes salariées, mais aussi les employeurs. Certains indices suggèrent des besoins en la matière.

La CNESST fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, auprès tant des travailleurs que des employeurs du Québec. Pour ce faire, elle :

- favorise des conditions de travail justes et équilibrées;
- assure l’implantation et le maintien de l’équité salariale;
- vise la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, indemnise les victimes de lésions professionnelles et veille à leur réadaptation.

Source : CNESST, page consultée le 1^{er} mars 2019.

Ainsi, parmi les 2 051 vérifications réalisées par la CNESST en 2017, près de 70 % l’ont amenée à demander des correctifs (CNESST, 2018b, p. 181). Par ailleurs, les groupes représentant les employeurs signalent les difficultés rencontrées par plusieurs de leurs membres pour comprendre, et *a fortiori*, pour appliquer la Loi (Fédération canadienne de l’entreprise indépendante, 2019; Fédération des chambres de commerce du Québec, 2019; Conseil du patronat du Québec, 2019). Ils témoignent aussi de la charge de temps et de ressources que requiert, entre autres, l’exercice de maintien. Pour le Conseil, le fait que les conditions d’application de la Loi soient parfois jugées exigeantes ne saurait ébranler le principe de justice sociale qu’elle défend. Aussi le Conseil estime-t-il essentiel de rechercher, sans compromis aucun sur l’objectif, des pistes de solution pour soutenir toutes les personnes concernées par l’application de la Loi.

Dans ce contexte, des recommandations déjà formulées par le Conseil (CSF, 2008) au sujet des enquêtes et des vérifications de la validité des programmes menées par la Commission de l'équité salariale paraissent toujours actuelles. Pareilles enquêtes et vérifications représentent non seulement des moyens pour veiller à l'application de la Loi, mais aussi des occasions pour consolider les expertises de l'ensemble des personnes concernées et promouvoir une juste reconnaissance salariale des emplois à prédominance féminine.

Il importe au Conseil que la CNESST exerce un rôle actif d'information et d'accompagnement auprès des personnes salariées et des employeurs. Il en va de la pleine mise en œuvre de la Loi et donc de l'atteinte de son objectif.

3. L'équité salariale : un projet de société inachevé

La Loi sur l'équité salariale a comme objectif de « corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine » (art. 1 de la Loi sur l'équité salariale). Elle est de nature proactive⁹, c'est-à-dire qu'elle oblige les employeurs à examiner leurs pratiques de rémunération. Depuis sa mise en place, il y a plus de vingt ans, elle a permis des avancées indéniables en matière d'équité salariale. Il reste qu'en 2019 son objectif n'est toujours pas atteint, comme en témoignent les quelques indices suivants.

3.1. Des entreprises qui tardent à se conformer

Quelques données récentes de la CNESST révèlent que bon nombre d'entreprises ne se sont toujours pas conformées à la Loi. Ainsi, en décembre 2017 :

- environ 2500 entreprises n'avaient pas encore mené un exercice initial d'évaluation de l'équité salariale, ce qui représente 8 % des entreprises qui sont assujetties à la Loi (CNESST, page consultée le 25 février 2019);
- 31 % des 21 100 entreprises qui devaient avoir réalisé une première évaluation du maintien de l'équité salariale ne l'avaient pas encore fait (CNESST, page consultée le 25 février 2019).

3.2. Des gains variables selon les milieux

Présentés dans le rapport de 2006 sur la mise en œuvre de la Loi, certains constats indiquant des effets mitigés de son application pourraient avoir perduré. Ceux-ci ont trait :

- au taux relativement faible d'entreprises qui, après avoir achevé leur exercice d'évaluation de l'équité salariale, avaient observé des écarts salariaux (32 % en 2006, selon la Commission de l'équité salariale [CES], 2006);
- au nombre d'ajustements salariaux beaucoup plus élevé dans les entreprises de 100 personnes salariées et plus que dans celles de taille inférieure (53 % des entreprises de 100 personnes salariées et plus contre 27 % chez celles de taille intermédiaire et 25 % chez les plus petites, selon CSF, 2008);
- à la faible proportion des emplois à prédominance féminine qui ont bénéficié d'ajustements salariaux (21 % de ces catégories d'emploi en 2006, selon CES, 2006);
- au caractère relativement modeste de plusieurs ajustements salariaux (moins de 0,50 \$ l'heure pour 45 % des travailleuses concernées, selon CES, 2006).

⁹ Dans des régimes de loi dits réactifs, il incombe aux plaignantes et aux plaignants de prouver qu'il y a discrimination (Saint-Onge, 2014).

3.3. Une majorité d'entreprises québécoises non assujetties à la Loi

Seules les entreprises de 10 personnes salariées et plus sont assujetties à la Loi sur l'équité salariale. Une large part des entreprises québécoises sont donc exclues de son application. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) (Nikuze, 2017), cette proportion est estimée à 73 % en 2015. Ces entreprises comptant moins de 10 personnes salariées se trouvent principalement dans les secteurs de la construction, du commerce de détail, des services professionnels, scientifiques et techniques, et des soins de santé et d'assistance sociale (Nikuze, 2017).

Déjà en 1996, dans ses deux mémoires qui ont précédé l'adoption de la Loi (CSF, 1996a; 1996b), puis en 2008, le Conseil s'inquiétait que bon nombre d'entreprises soient exclues du champ d'application de la Loi et recommandait la réalisation d'une étude à leur sujet afin de concevoir « une méthodologie d'équité salariale pouvant s'y appliquer » (CSF, 2008, p. 12).

3.4. La persistance d'écart salariaux entre les femmes et les hommes

Selon les plus récentes données, l'écart entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes a diminué dans les deux dernières décennies : il est passé de 16,6 % en 1998 à 11,0 % en 2018 (Statistique Canada, page consultée le 6 mars 2019). Cette amélioration peut s'expliquer par un ensemble de facteurs tels que l'augmentation du nombre de femmes titulaires d'un diplôme universitaire, leur présence accrue dans des métiers traditionnellement masculins ainsi que la mise en place d'un régime d'assurance parentale et d'un réseau de services de garde qui ont permis aux femmes d'assurer une plus grande présence sur le marché du travail et de progresser dans leur carrière.

Malgré ces progrès, force est de constater qu'en 2018, pour 100 \$ versés en salaire à un homme, une femme n'en perçoit que 89 \$ (Statistique Canada, page consultée le 6 mars 2019). La situation est particulièrement préoccupante dans certains milieux. Par exemple, l'écart salarial entre les femmes et les hommes atteint 14 % dans les entreprises de petite taille (moins de 20 personnes employées) comparativement à 7 % dans celles employant de 100 à 500 personnes et à 10 % dans les entreprises de plus de 500 personnes (Legault, 2017, p. 220). Par ailleurs, même si l'écart entre le salaire horaire des travailleuses et celui des travailleurs sans diplôme d'études secondaires est passé de 25,5 % en 1998 à 20,4 % en 2015 (Legault, 2017, p. 209), il demeure important.

En mai 2019, sera réalisé un nouvel exercice d'évaluation de l'application de la Loi. Fort de données récentes et complètes, le Conseil examinera alors la Loi de façon plus globale que dans le présent mémoire. Il sera ainsi en mesure, comme le veut sa mission, de porter à l'attention du gouvernement ses constats et des pistes d'amélioration s'y rattachant.

Conclusion

Avec ce mémoire, le Conseil réaffirme toute l'importance qu'il accorde à l'équité salariale. La Loi sur l'équité salariale représente un levier indispensable pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est à la réalisation de ce projet de société fondamental que le Conseil du statut de la femme convie la Commission de l'économie et du travail, le gouvernement du Québec ainsi que l'ensemble de la société québécoise.

Bibliographie

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2015). *Recensement des bonnes pratiques en équité salariale*, [en ligne], Québec, Commission de l'équité salariale, <https://bit.ly/2u7h0d8> (Page consultée le 8 mars 2019).

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006). *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, Commission de l'équité salariale, 145 p.

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (Page consultée le 1^{er} mars 2019). « Mission », dans *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, [en ligne], <https://bit.ly/2TT6rcb>

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (Page consultée le 25 février 2019). « L'équité salariale en chiffres à partir de la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale », dans *Équité salariale*, [en ligne], <https://bit.ly/2HnBp6m>

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2018a). *Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, 8^e éd., Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, [en ligne], <https://bit.ly/2Jg5Kpk> (Page consultée le 12 mars 2019).

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2018b). *Statistiques annuelles 2017*, Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, [en ligne], <https://bit.ly/2T4TYO8> (Page consultée le 8 mars 2019).

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (2019). *Projet de loi sur l'équité salariale: le gouvernement devrait saisir l'occasion pour alléger la complexité des processus pour les employeurs*, [en ligne], <https://bit.ly/2TQiebe> (Page consultée le 8 mars 2019).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Lettre du 11 mai 2015 au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au sujet du projet de loi n° 42 et de la Commission de l'équité salariale*, [en ligne], <https://bit.ly/2F3KnIR> (Page consultée le 8 mars 2019).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2010). *Commentaires sur le projet de règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*, [en ligne], Québec, Conseil du statut de la femme, <https://bit.ly/2UBDNJG> (Page consultée le 8 mars 2019).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2008). *Poursuivre la démarche de l'équité salariale: mémoire sur le bilan de l'application de la Loi sur l'équité salariale*, [en ligne], Québec, Conseil du statut de la femme, 24 p., <https://bit.ly/2Tb5lhX> (Page consultée le 12 mars 2019).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2004). *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Conseil du statut de la femme, 174 p. « Avis ».

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1996a). *Mémoire du Conseil du statut de la femme sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives*, [en ligne], Québec, Conseil du statut de la femme, <https://bit.ly/2TJd3dR> (Page consultée le 8 mars 2019).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1996b). *Mémoire sur le projet de loi n° 35: Loi sur l'équité salariale*, [en ligne], Québec, Conseil du statut de la femme, <https://bit.ly/2JgGpvx> (Page consultée le 8 mars 2019).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1993). *Même poids, même mesure: avis sur l'équité en emploi*, Québec, Conseil du statut de la femme, 50 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1991). *Horizon 2000: avis sur les orientations gouvernementales à retenir en matière de condition féminine pour la prochaine décennie*, Québec, Conseil du statut de la femme, 63 p.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE (2019). *Projet de loi sur l'équité salariale: il faut moduler les obligations selon la taille des entreprises, selon la FCEI*, [en ligne], <https://bit.ly/2F37wEL> (Page consultée le 8 mars 2019).

FÉDÉRATION DES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC (2019). « Projet de loi n° 10 sur l'équité salariale: un processus encore trop complexe, constate la FCCQ », dans *Actualités*, [en ligne], <https://bit.ly/2lCeaqL> (Page consultée le 8 mars 2019).

LEGAULT, Marie-Josée (2017). *Équité en emploi, équité salariale*, 2^e éd., Québec, Presses de l'Université du Québec, 577 p., « Gestion des ressources humaines et Relations industrielles ».

Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, LQ 2009, c. 9.

Loi sur l'équité salariale, RLRQ c. E-12.001.

NIKUZE, Pascasie (2017). *Le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises au Québec en 2014: rapport d'enquête*, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, <https://bit.ly/2O5P2Yy> (Page consultée le 12 mars 2019).

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE (Page consultée le 6 mars 2019). « La personne morale », dans *Banque de dépannage linguistique*, [en ligne], <https://bit.ly/2TCRjU>

Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 CSC 17.

ROY, Nathalie (2018). *Portrait des Québécoises*, éd. 2018, Québec, Conseil du statut de la femme, 52 p.

STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 6 mars 2019). *Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles*, [en ligne], <https://bit.ly/2Y2muU8> Tableau 14-10-0064-01.

ST-ONGE, Sylvie (2014). « L'analyse et l'évaluation des emplois et la Loi sur l'équité salariale », *Gestion de la rémunération : théorie et pratique*, collab. Roland Thériault, 3^e éd., Montréal, Chenelière Éducation.

www.csf.gouv.qc.ca

*Conseil du statut
de la femme*

Québec 