

## **Avis**

Poursuivre la démarche  
de l'équité salariale

Mémoire sur le bilan  
de l'application de la  
Loi sur l'équité salariale

Janvier 2008

Ce mémoire a été adopté par voie électronique entre le 21 et le 24 janvier 2008 par l'assemblée des membres du Conseil du statut de la femme. L'adoption sera consignée au procès-verbal de la prochaine assemblée des membres, le 22 février prochain.

Les membres du Conseil sont Christiane Pelchat, présidente, Teresa Bassaletti, Roxane Duhamel, Francine Ferland, Carole Gingras, Guylaine Hébert, R'kia Laroui et Charlotte Thibault.

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

### **Coordination**

Pierrette Beaudoin

### **Rédaction**

Nathalie Roy

### **Support à la recherche**

Carole Gingras

Membre du Conseil du statut de la femme

### **Soutien technique**

Francine Bérubé

### **Révision linguistique**

Judith Tremblay, Affaires de style

### **Éditeur**

Conseil du statut de la femme  
Service des communications  
800, place D'Youville, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 6E2  
Téléphone : (418) 643-4326 ou 1 800 463-2851  
Télécopieur : (418) 643-8926  
Internet : <http://www.csf.gouv.qc.ca>  
Courrier électronique : [publication@csf.gouv.qc.ca](mailto:publication@csf.gouv.qc.ca)

### **Dépôt légal**

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008  
ISBN : 978-2-550-52002-3 (Version imprimée)  
ISBN : 978-2-550-52003-0 (Version électronique)  
© Gouvernement du Québec

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



Ce document est imprimé sur du papier entièrement recyclé, fabriqué au Québec, contenant 100 % de fibres postconsommation et produit sans chlore élémentaire.

## **T**ABLE DES MATIÈRES

---

INTRODUCTION .....	5
CHAPITRE PREMIER – L’EXPOSÉ DE LA SITUATION .....	7
CHAPITRE II – DES SOLUTIONS POSSIBLES .....	9
2.1 La Commission de l’équité salariale.....	9
2.2 Les pouvoirs de la Commission .....	11
2.3 Les employées des plus petites entreprises .....	11
2.4 La situation des travailleuses non syndiquées.....	12
2.5 Un programme unique par entreprise .....	13
2.6 La qualité de la démarche d’équité salariale .....	14
2.7 L’information des salariées.....	15
2.8 La reddition de comptes.....	16
2.9 Le changement de taille et l’assujettissement des entreprises à la Loi .....	16
2.10 Le maintien de l’équité salariale .....	17
CONCLUSION.....	19
LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME .....	21
BIBLIOGRAPHIE.....	23



## INTRODUCTION

---

La Loi sur l'équité salariale vise à 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. Cette loi est dite proactive en ce sens qu'elle exige des employeurs qu'ils puissent démontrer avoir pris les moyens pour débusquer les iniquités salariales entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine, et pour apporter les ajustements nécessaires à leur système de rémunération.

Une loi a été demandée par le Conseil du statut de la femme dès 1993 et a fait l'objet d'une revendication portée par la Marche des femmes « Du pain et des roses » en 1995.

Le Conseil du statut de la femme a donc participé au débat ayant conduit la société québécoise à se doter d'une loi sur l'équité salariale ainsi qu'aux deux consultations publiques menées au cours du processus d'élaboration de cette loi, formulant à chaque fois des commentaires et des recommandations dans le but d'améliorer les chances des travailleuses d'accéder enfin à une situation d'équité salariale<sup>1</sup>.

À l'occasion de la consultation générale conduite par la Commission de l'économie et du travail, le Conseil a tenu à se prononcer. Ses commentaires porteront sur le rapport du ministre quant au bilan de l'application de la Loi, rapport qui contient un état de la situation en matière d'équité salariale. Parmi les constats que fait ressortir le portrait du marché du travail québécois contenu dans ce document, le Conseil retient les plus marquants :

- L'écart salarial est plus faible au sein de la jeune population que chez la population plus âgée.
- L'accession à un niveau de scolarité supérieur permet aux femmes de combler une partie de l'écart entre leur salaire et celui de leurs collègues masculins, tendance qui s'affirme avec le temps.
- Les établissements les plus petits (moins de 20 personnes en emploi) sont en moyenne ceux qui affichent les écarts salariaux les plus élevés entre les sexes. L'écart s'est à peine rétréci dans ces établissements, entre 1997 et 2004, passant de 16,7 % à 16,5 %. Les établissements de 100 à 500 emplois ont effectué la plus grande correction dans l'écart salarial, le faisant passer de 15 % à 10,6 %. L'écart salarial s'est accru dans les établissements de plus de 500 emplois, passant de 13,6 % à 14,7 %.

---

<sup>1</sup> Voir : Conseil du statut de la femme, *Même poids, même mesure : avis sur l'équité en emploi*, [recherche et rédaction : Claire Minguy et Maude Rochette], Québec, le Conseil, mai 1993; Conseil du statut de la femme, *Le salaire des éducatrices en garderie au Québec*, [recherche et rédaction : Maude Rochette], Québec, le Conseil, février 1995; Conseil du statut de la femme, *Mémoire du Conseil du statut de la femme sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives*, [recherche et rédaction : Maude Rochette, coll. : Guylaine Bérubé], Québec, le Conseil, février 1996; Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur le projet de loi n° 35 Loi sur l'équité salariale*, [recherche et rédaction : Maude Rochette], Québec, le Conseil, août 1996.

- C'est dans l'hébergement et la restauration que le salaire moyen est le plus bas. C'est aussi dans ce secteur où les femmes sont largement représentées que les augmentations salariales les plus faibles ont été accordées. À l'inverse, les plus fortes augmentations salariales ont été observées dans des secteurs où les femmes sont peu présentes (construction, transport et entreposage, services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien).
- L'écart salarial est moindre dans les emplois syndiqués que dans les autres; il est même favorable aux femmes dans les emplois syndiqués à temps partiel.

Au moment de se prononcer sur le bilan de l'application de la Loi, le Conseil souhaite répondre à la question de savoir si l'on a atteint, au Québec, l'objectif poursuivi : en arriver à une véritable reconnaissance de la valeur des emplois à prédominance féminine et à la correction conséquente des écarts salariaux.

Pour documenter cette question, le présent mémoire propose, au premier chapitre, un bref historique de l'avènement de la Loi et des premières années de sa mise en application.

Au second chapitre, on trouve un survol des mesures prévues par la Loi sur l'équité salariale, mises en parallèle avec les positions exprimées par le Conseil avant que la Loi ne soit adoptée. Ce survol a permis d'identifier un ensemble de problèmes qui persistent. Ce chapitre présente aussi les résultats d'une consultation menée par le Conseil auprès des syndicats et des groupes de femmes intéressés. Cette consultation, qui visait à alimenter le Conseil à partir de l'expérience des organisations ayant participé à la mise en œuvre de la Loi, a permis de dresser une autre liste de problèmes non résolus. En réponse à l'ensemble des problèmes identifiés sont proposées des pistes de solution, comme autant de recommandations du Conseil.

Convaincu que l'équité salariale est un droit et non un privilège, le Conseil du statut de la femme estime que le Québec ne doit pas perdre l'acquis social que lui procurent la Loi sur l'équité salariale et la commission instituée pour veiller à son application. La mise en application de la Loi, inachevée, doit se poursuivre.

## CHAPITRE PREMIER

### L'EXPOSÉ DE LA SITUATION

---

L'adoption de la Loi sur l'équité salariale constitue un acquis historique pour les femmes du Québec par rapport à l'atteinte de l'égalité. Cette loi présuppose la reconnaissance d'une discrimination systémique basée sur le sexe qui serait contenue dans les systèmes traditionnels d'évaluation des emplois. Elle a été gagnée par les travailleuses du Québec et par le mouvement des femmes, de concert avec le mouvement syndical. Elle puise son inspiration dans le document *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*<sup>2</sup> ainsi que dans la première politique en matière de condition féminine au Québec<sup>3</sup>. Cette loi rend opérationnel le principe de l'égalité de traitement pour un travail équivalent, principe consacré dans la Charte des droits et libertés de la personne (article 19). Elle s'inscrit dans l'esprit des débats qui avaient cours à la fin des années 70 dans les milieux syndicaux et dans celui des conventions internationales étayant le principe « à travail équivalent, salaire égal ».

La mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale est devenue l'un des objectifs de la récente Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*<sup>4</sup>. Le Conseil se réjouit que le gouvernement se soit engagé de la sorte à maintenir le cap sur l'instauration d'une réelle équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine. Cela constitue un pas de plus vers une égalité de fait entre les sexes.

Bien qu'il fût clairement énoncé dans la Charte, le principe « à travail équivalent, salaire égal » ne suffisait pas à faire reculer, dans les faits, la discrimination systémique dont étaient victimes les femmes. C'est que pour s'en prévaloir, les travailleuses étaient obligées de prouver, devant la Commission des droits de la personne<sup>5</sup> et, éventuellement, devant le Tribunal des droits de la personne, que leur employeur pratiquait la discrimination systémique à l'égard de l'emploi qu'elles occupaient. Bien peu avaient les moyens de suivre la procédure prévue.

L'article 19 de la Charte précise que : « Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit<sup>6</sup> ». Il prévoit aussi qu'une différence basée sur l'expérience est non discriminatoire : « Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la

---

<sup>2</sup> Conseil du statut de la femme, *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, Québec, le Conseil, 1978.

<sup>3</sup> Secrétariat à la condition féminine, *Un avenir à partager : la politique en matière de condition féminine*, Québec, le Secrétariat, 1993.

<sup>4</sup> Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de faits : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Ministère, 2006, p. 51.

<sup>5</sup> Devenue, en 1995, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

<sup>6</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, L. R. Q. c-12. 1975, c. 6, a. 19.; 1996.c.43.125.

durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel<sup>7</sup> ».

Enfin, l'article 19 intègre maintenant une référence à certaines dispositions de la Loi sur l'équité salariale : « Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, en égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale<sup>8</sup> ».

Il y a maintenant dix ans que la Loi sur l'équité salariale est en vigueur. En novembre 2006, le ministre du Travail déposait, conformément aux dispositions de la Loi, son rapport sur la mise en œuvre de celle-ci : *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*<sup>9</sup>. Ce rapport, soumis aujourd'hui à la consultation générale par la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale, porte également sur l'opportunité de maintenir la Loi en vigueur et sur celle de la modifier. Il montre à l'évidence que, malgré certains résultats très encourageants, l'équité est loin d'être réalisée partout, que l'on considère les grandes entreprises ou les plus petites et que l'on s'intéresse à l'entreprise privée ou au secteur public. Le rapport nous apprend ainsi que, dans l'ensemble, 47 % des entreprises se sont conformées à leurs obligations tandis que 38 % n'ont entrepris aucun exercice d'équité salariale. Parmi celles qui ont complété l'exercice, 32 % seulement ont constaté des écarts salariaux et 31 % ont commencé à verser des ajustements.

La réalisation de l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic a été grandement retardée par l'application, au cours des sept premières années, du chapitre IX de la Loi. Le chapitre IX visait à reconnaître les programmes d'équité salariale ou de relativité salariale achevés ou en cours, au moment de l'adoption de la Loi. Il a été déclaré inconstitutionnel en janvier 2004. Sans la contestation de ce chapitre par les organisations syndicales devant la Cour supérieure, la Loi ne se serait jamais appliquée aux employées et aux employés de la fonction publique ni à ceux du Mouvement Desjardins, par exemple. Ce n'est donc qu'après le jugement Julien que les travaux ont pu réellement commencer dans certaines grandes entreprises privées de même que dans les secteurs public et parapublic.

C'est en gardant en vue l'ensemble des aléas qui ont prévalu à l'entrée en vigueur de la Loi que le Conseil s'est penché sur le rapport du ministre.

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> 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*, [recherche et rédaction : Renée Carpentier, Hélène Massé et Maryse Pelletier], Québec, la Commission, 2006.

## CHAPITRE II

### DES SOLUTIONS POSSIBLES

---

Face au faible avancement des travaux d'équité salariale, alors qu'il y a déjà six ans que l'ensemble des employeurs auraient dû, en vertu de la Loi, avoir complété l'exercice d'équité salariale<sup>10</sup>, le Conseil considère important de participer au débat qu'ouvre la consultation sur le bilan de l'application de la Loi. La Loi sur l'équité salariale a été adoptée parce que l'État a reconnu la nécessité de corriger la discrimination salariale envers les emplois à prédominance féminine : cette reconnaissance justifie que l'on prenne les moyens de s'assurer que la Loi est appliquée de façon efficace.

En outre, la Loi s'avère nécessaire pour atteindre l'objectif visé, puisque, parmi les employeurs qui ont commencé un exercice d'équité salariale, une grande majorité (82 %) déclarent l'avoir fait parce que la Loi l'exigeait<sup>11</sup>.

Le Conseil tient donc à formuler des recommandations pour que, d'une part, l'esprit de la Loi continue à en guider l'application et que, d'autre part, la démarche entreprise en novembre 1996 soit poursuivie efficacement, au moyen de mécanismes améliorés.

Il recommande tout d'abord

#### **1. Que la Loi reste en vigueur et qu'elle soit bonifiée dans l'intérêt des travailleuses.**

##### **2.1 LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

La Loi institue la Commission de l'équité salariale qui a pour fonctions de veiller à l'établissement des programmes d'équité salariale ainsi qu'au maintien de cette équité, de donner son avis au ministre sur toute question relative à l'équité salariale, de faire enquête de son propre chef ou à la suite du dépôt d'une plainte, d'exiger d'un employeur des rapports, de concevoir des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises qui comptent moins de 50 personnes salariées, de prêter assistance aux entreprises et de favoriser, en leur sein, la concertation autour de l'objectif de la Loi, de diffuser l'information et d'effectuer des recherches et des études. La Commission a également le pouvoir de créer des comités consultatifs.

La Commission est composée de trois membres, dont une présidente, nommés par le gouvernement après consultation des organismes les plus représentatifs des employeurs, des salariés et des femmes.

Le Québec s'est placé à l'avant-garde en matière de relations de travail lorsqu'il s'est doté d'une Commission de l'équité salariale, chargée de superviser l'implantation de la

---

<sup>10</sup> Dans le cas des entreprises ne comptant pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, il faut plutôt parler de deux années et demie, soit le délai écoulé depuis l'entrée en vigueur du règlement formulé à leur intention (mai 2005).

<sup>11</sup> C'est un résultat de l'enquête menée auprès des entreprises privées. Voir : Commission de l'équité salariale, *op. cit.*, p. 69.

Loi, d'encourager les progrès dans son application et de rendre des décisions à la suite des enquêtes qu'elle mène. Il est essentiel, tant dans l'intérêt des travailleuses visées que dans celui des employeurs et de la collectivité tout entière, que la Commission poursuive son travail aussi longtemps que l'objectif ne sera pas atteint.

Aujourd'hui, le Québec se situe tout au plus à mi-parcours dans sa quête de l'équité salariale : il est donc moins temps que jamais de mettre fin aux travaux de la Commission. La possibilité de dissoudre cette dernière a pourtant été suggérée par le groupe de travail que dirigeait M. François Geoffrion, lequel anticipait un parachèvement rapide de l'ensemble des travaux d'équité salariale pour le Québec. Ce groupe a ainsi préconisé qu'à « la faveur d'un rapport positif sur la mise en œuvre de la Loi », la fonction décisionnelle de la Commission de l'équité salariale soit transférée à la Commission des relations du travail et que ses autres fonctions soient confiées à la Commission des normes du travail<sup>12</sup>.

Contrairement au vœu exprimé dans le rapport Geoffrion, le Conseil du statut de la femme estime que la Commission, loin d'avoir terminé son œuvre, doit être maintenue et dotée des ressources nécessaires pour remplir son mandat. Cette appréciation se base sur les résultats présentés dans le rapport du ministre sur le bilan de l'application de la Loi. Le Conseil demande donc au gouvernement de ne pas donner suite à la recommandation formulée dans le rapport Geoffrion. Avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et l'organisme Au bas de l'échelle, le Conseil du statut de la femme soutient que

[L]'équité salariale n'est pas une norme du travail et exige une expertise et des programmes spécifiques qui tiennent compte du fait qu'il s'agit d'un droit fondamental. L'abolition de la Commission de l'équité salariale et le transfert de ses fonctions à la Commission des normes du travail signifieraient la fin de tout espoir pour beaucoup de travailleuses non syndiquées de voir mener dans leur milieu de travail des exercices sérieux menant à des ajustements de salaires<sup>13</sup>.

Étant donné l'importance de la mission confiée à la Commission de l'équité salariale et considérant que cet organisme a vu ses budgets se contracter depuis sa création, le Conseil du statut de la femme exprime le souhait que la dotation de la Commission tienne compte de cet état de fait. Il recommande donc

## **2. Que le ministre du Travail maintienne la Commission de l'équité salariale en lui attribuant les ressources nécessaires pour accomplir son mandat.**

---

<sup>12</sup> Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement, *Rapport du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement : les 58 organismes désignés par le gouvernement pour 2005-2006*, Québec, Conseil du trésor, mai 2006.

<sup>13</sup> Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Fédération des femmes du Québec et Au bas de l'échelle, *10 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale du Québec : les travailleuses non syndiquées à la croisée des chemins*, Montréal, septembre 2006, p. 14.

Par ailleurs, le Conseil s'est étonné, dans son mémoire d'août 1996, que le projet de loi reste muet sur la question de la représentation des femmes au sein de la Commission. Il a alors recommandé « que les deux tiers des membres de la Commission de l'équité salariale, incluant la présidence, soient des femmes<sup>14</sup> ». Cette recommandation est restée sans écho dans le texte de loi qui a été adopté. Pourtant, on l'a vu, les trois équipes désignées à ce jour étaient formées exclusivement de membres féminins.

Le Conseil souhaite que cet état de fait soit consigné dans la Loi. Il recommande ainsi

- 3. Que, fort de l'expérience de dix ans d'application de la Loi, le ministre y inscrive que la Commission de l'équité salariale sera constituée exclusivement de femmes.**

## **2.2 LES POUVOIRS DE LA COMMISSION**

Les mécanismes prévus pour contrôler le respect de la Loi par les employeurs visés sont les enquêtes de la Commission de l'équité salariale, leur suivi et les poursuites de nature pénale intentées par celle-ci. Cette commission fait enquête à la suite d'un différend ou d'une plainte formulée par une personne salariée, ou encore de sa propre initiative, lorsqu'elle a des motifs de croire qu'il y a des irrégularités. Ses interventions visent à favoriser un règlement entre les parties. Lorsque la Commission constate, après avoir fait enquête de sa propre initiative, qu'une disposition de la Loi n'est pas respectée, elle peut en saisir la Commission des relations du travail. Celle-ci a le pouvoir d'entendre toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la Loi et d'en disposer; ses décisions sont sans appel.

Au regard des pouvoirs de la Commission, le Conseil a recommandé, dans ses avis sur l'avant-projet et sur le projet de loi, ce qu'il réitère aujourd'hui :

- 4. Que la Commission de l'équité salariale soit dotée du pouvoir de vérifier la validité des programmes d'équité salariale élaborés et que la vérification se fasse sur une base aléatoire.**

## **2.3 LES EMPLOYÉES DES PLUS PETITES ENTREPRISES**

Dans ses deux mémoires sur l'équité salariale, le Conseil déplorait que les entreprises employant moins de 10 personnes soient exclues du champ d'application de la Loi. Le Québec compte un grand nombre d'entreprises de cette taille<sup>15</sup> et l'emploi féminin s'y trouve concentré. Le Conseil redoutait donc que cette exclusion empêche un nombre important de femmes de bénéficier des retombées de la Loi. Il a affirmé l'importance de tenir compte des entreprises de moins de 10 personnes salariées, faisant valoir qu'exclure ces entreprises du champ d'application de la Loi équivaldrait à laisser de côté près de 25 % de la main-d'œuvre féminine.

---

<sup>14</sup> Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur le projet de loi n° 35 Loi sur l'équité salariale*, op. cit., p. 16.

<sup>15</sup> La Banque d'entreprises du Québec, colligé par le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ), compte en 2007 plus de 15 000 entreprises employant moins de 10 personnes.

Isolées et le plus souvent non syndiquées, ces travailleuses seront probablement dans l'incapacité de se défendre contre la discrimination salariale pratiquée par leur employeur en invoquant l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne. Soutenant qu'il ne faut pas trop miser sur le pouvoir correcteur de l'article 19 de la Charte, le Conseil recommande donc à nouveau

- 5. Que la Commission de l'équité salariale soit chargée de mener une étude particulière sur les entreprises comptant moins de 10 personnes salariées afin de concevoir une méthodologie d'équité salariale pouvant s'y appliquer<sup>16</sup>.**

#### **2.4 LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES NON SYNDIQUÉES**

Bien peu de travailleuses non syndiquées exerçant des emplois à prédominance féminine ont eu droit à des ajustements salariaux consécutifs à l'application de la Loi sur l'équité salariale. Comme le révèle le rapport du ministre, seulement 24 % des exercices complétés dans les milieux non syndiqués ont permis de constater des écarts salariaux.

Dans ce contexte, la Commission de l'équité salariale a un rôle particulièrement important à jouer à l'égard des entreprises où aucun syndicat n'est implanté. C'est ce qu'a permis de confirmer la consultation menée par le Conseil auprès des représentantes des travailleuses non syndiquées (CIAFT et FFQ). Cette consultation a par ailleurs fait ressortir que la Commission n'a pas su rejoindre les travailleuses non syndiquées pour les informer et les soutenir.

Le rapport du ministre met en évidence les difficultés rencontrées par la Commission pour rejoindre les travailleuses les plus vulnérables, celles-là mêmes qui ont le plus besoin d'être informées et de voir leurs droits protégés. Il y est mentionné qu'à cette fin, la Commission participe à des salons réunissant ces travailleuses, ce qu'elle poursuivra à l'avenir. Le rapport indique en outre que la Commission instituera un comité dont le mandat sera d'élaborer un plan d'action à l'égard des travailleuses les plus vulnérables. Le Conseil salue cette orientation et souhaite que le comité, qui a déjà amorcé ses travaux, alimentera de façon fructueuse les travaux de la Commission. En ce sens, il recommande

- 6. Que la Commission de l'équité salariale mène une réflexion globale sur la situation des salariées non syndiquées afin d'identifier les meilleurs moyens de les rejoindre par ses campagnes de sensibilisation ou de publicité auxquelles s'ajouteront des mesures de formation, pour faire en sorte que la Loi s'applique vraiment à elles.**

Il faut aussi s'assurer que les entreprises non syndiquées soient sensibilisées à leurs obligations à l'égard de leurs salariées en matière d'équité salariale. En ce sens, le Conseil recommande

---

<sup>16</sup> Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur le projet de loi n° 35 Loi sur l'équité salariale*, op. cit., p. 12.

**7. Que la Commission de l'équité salariale se penche sur les moyens d'accroître les retombées des campagnes de sensibilisation qu'elle mène auprès des entreprises non syndiquées.**

**2.5 UN PROGRAMME UNIQUE PAR ENTREPRISE**

En règle générale, un programme d'équité salariale s'applique à l'ensemble de l'entreprise, c'est-à-dire à toutes les catégories d'emplois qui s'y trouvent. Cette règle prévaut, selon la Loi, à moins qu'une association accréditée représentant les salariés ait demandé à l'employeur de définir un programme distinct pour les membres qu'elle représente ou à moins que l'employeur ait obtenu de la Commission l'autorisation d'établir un ou plusieurs programmes distincts, pour tenir compte des éventuelles disparités régionales.

Pour sa part, le Conseil a toujours exprimé sa préférence pour qu'un seul programme soit mis en place dans chaque entreprise, soutenant qu'un programme unique accroît les possibilités de comparaison entre les emplois à prédominance féminine ou masculine. Il énonçait, dans son avis sur l'avant-projet de loi, que le fait d'accorder aux divers syndicats en présence des programmes distincts permettrait de reproduire le découpage traditionnel entre le secteur de la production, souvent majoritairement masculin, et celui du soutien, souvent majoritairement féminin. Cela empêcherait la mise en relation d'emplois différents aux fins de la détermination des salaires. Permettre la coexistence d'une multitude de programmes risque donc, en maintenant les cloisons traditionnelles entre les emplois féminins et masculins, de compromettre la démarche d'équité salariale.

L'expérience a confirmé que l'établissement de programmes distincts a parfois pour effet d'isoler des catégories d'emplois dans une unité d'accréditation. Ainsi, un employeur peut, en accordant un programme distinct aux membres d'une association accréditée, priver les catégories d'emplois à prédominance féminine des effets de la Loi.

Le risque inhérent à la reconnaissance de programmes distincts sans comparateur féminin dans une même entreprise est de faire avorter la démarche d'équité salariale dans toute l'entreprise, faute d'emplois à prédominance féminine dans les corps d'emplois les mieux rémunérés.

À la suite des plaintes des salariées en ce sens, la Commission de l'équité salariale est revenue sur sa position initiale. Elle a rendu une décision<sup>17</sup>, qui a d'ailleurs été entérinée par la Commission des relations du travail<sup>18</sup>, empêchant l'élaboration de programmes distincts pour les unités d'accréditation qui ne compteraient pas de comparateur féminin. La partie patronale dans ce litige a porté la cause en appel. En attendant qu'un

---

<sup>17</sup> Décision de la Commission de l'équité salariale rendue en 2004 à la suite d'une plainte de Beaulieu Canada.

<sup>18</sup> Décision rendue en juin 2005 à la suite d'un différend déposé par le représentant de l'employeur et la secrétaire du comité au sein du comité d'équité salariale pour l'établissement du programme général d'équité salariale de l'entreprise Société des alcools du Québec.

jugement soit rendu par la Cour supérieure concernant la décision de la Commission de l'équité salariale, le Conseil recommande

- 8. Que, concernant les exceptions à la règle du programme unique, le législateur prenne, dans le cas des programmes distincts sans comparateur féminin, une décision qui respecte l'esprit de la Loi qui est d'instaurer une véritable équité salariale entre les femmes et les hommes d'une même entreprise.**

## **2.6 LA QUALITÉ DE LA DÉMARCHE D'ÉQUITÉ SALARIALE**

La présence et la persistance de discrimination systémique n'ont plus à être démontrées. Car l'analyse des écarts de revenus entre les sexes, lorsqu'elle isole la part qui serait attribuable à des facteurs de productivité, au statut d'emploi (temps plein ou temps partiel), au taux de syndicalisation et au secteur d'activité, conclut dans tous les cas à la présence d'un écart résiduel de 20 % à 30 % qui s'expliquerait principalement par la ségrégation professionnelle et par son corollaire, la discrimination salariale systémique<sup>19</sup>. De plus, d'après le portrait contenu dans le rapport, aucun secteur d'activité économique ne fait exception au constat d'un écart significatif entre le salaire horaire reçu par les hommes et celui reçu par les femmes.

Il faudrait questionner le fait que seulement 32 % des entreprises privées qui ont complété l'exercice d'équité salariale aient constaté des écarts salariaux. Un résultat aussi faible ne révélerait-il pas, plutôt qu'une situation d'équité salariale dans 68 % des entreprises, que l'évaluation des emplois n'y a pas été faite avec toute la rigueur et l'objectivité nécessaires? Le Conseil juge inquiétant que seulement 15 % (32 % de 47 %) des entreprises privées visées par la Loi aient constaté des écarts salariaux. La démarche de l'équité salariale a-t-elle été menée selon les règles de l'art?

Pour expliquer la prévalence de l'iniquité salariale, le rapport mentionne en plusieurs occasions que la discrimination systémique n'est pas intentionnelle et que, par conséquent, elle passe inaperçue la plupart du temps. Si tel est le cas, l'examen approfondi, systématique et objectif des critères d'évaluation des emplois et de leur pondération en devient encore plus nécessaire, dans chaque entreprise, afin de débusquer les sources de cette discrimination.

Le Conseil du statut de la femme, approuvant l'engagement de la Commission à intensifier ses vérifications dans ces entreprises et dans les secteurs retardataires, recommande :

- 9. Que la Commission de l'équité salariale cible également les secteurs où se concentre l'emploi féminin pour y intensifier ses enquêtes de vérification.**

---

<sup>19</sup> Marie-Thérèse CHICHA, *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000.

## 2.7 L'INFORMATION DES SALARIÉES

Le fait que moins du tiers des exercices d'équité salariale terminés par les entreprises privées aient abouti à la reconnaissance d'écart salariaux dus à la discrimination sexiste tient peut-être aussi au manque de surveillance des travaux d'équité salariale.

Dans l'application d'une loi prévoyant aussi peu de pouvoirs coercitifs que la Loi sur l'équité salariale, l'information dont disposent des principales intéressées, les salariées, joue un rôle crucial. Les personnes salariées sont elles-mêmes chargées de vérifier que leur employeur respecte les modalités prévues. Les travailleuses, particulièrement dans les entreprises comptant moins de 50 emplois, doivent donc non seulement être informées mais soutenues pour s'approprier la démarche. Une investigation des moyens choisis par l'employeur pour communiquer aux personnes salariées les résultats de l'exercice d'équité salariale serait alors très utile.

Comment les entreprises s'acquittent-elles de leur obligation légale d'afficher les résultats? La consultation menée par le Conseil du statut de la femme auprès des représentantes des syndicats et des groupes de femmes touchés par l'équité salariale a permis de vérifier que l'affichage, lorsqu'il est fait, ne permet nullement aux travailleuses de comprendre le résultat des travaux ni de le mettre en doute. Ce constat est d'ailleurs confirmé dans un mémoire déposé par une coalition formée de trois organismes défendant les droits des femmes :

Les affichages comme moyen de communication et de reddition de comptes à l'égard des travailleuses se sont révélés inefficaces dans la plupart des cas [...] [puisque] l'information qui y est inscrite est souvent réduite au strict minimum ou incompréhensible pour les travailleuses<sup>20</sup>.

Enfin, le rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale souligne lui aussi l'insuffisance de l'information transmise aux personnes salariées, reconnaissant que « l'affichage dans les entreprises de petite taille se limite aux ajustements salariaux déterminés ou à la mention qu'aucun ajustement n'est requis. La nature même de cet affichage réduit ainsi à sa plus simple expression la participation des personnes salariées, entraîne une méconnaissance et une incompréhension des exercices réalisés par l'employeur<sup>21</sup> ».

Ce rapport propose comme piste de réflexion que des modifications législatives soient envisagées, consistant à requérir des entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées un contenu de l'affichage plus étendu. Le rapport propose aussi de fixer dans la Loi la durée minimum de l'affichage (30 jours).

Le Conseil, souhaitant faciliter la participation des salariées dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, approuve ces orientations. Il recommande en ce sens

---

<sup>20</sup> Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Fédération des femmes du Québec et Au bas de l'échelle, *op. cit.*, p. 24.

<sup>21</sup> Commission de l'équité salariale, *op. cit.*, p. 104.

**10. Que les nouvelles directives précisent les règles de l'affichage des résultats de l'exercice d'équité salariale, en indiquant par exemple que les explications doivent être formulées de façon claire et intelligible.**

## **2.8 LA REDDITION DE COMPTES**

La manière de réaliser l'exercice d'équité salariale ne relève que de l'autorité de l'employeur, comme le prévoit la Loi sur l'équité salariale. L'exercice est donc en soi subjectif et pas nécessairement collé à la réalité. La Loi confère certes à la Commission de l'équité salariale un droit de regard sur les rapports de l'équité salariale préparés par les entreprises, mais elle laisse aux soins des salariés et des syndicats la vérification de la qualité des programmes.

Même si, dans le cas des établissements de 100 personnes salariées et plus, un comité statutaire doit être mis en place pour contrôler l'évaluation des emplois et la réalisation de l'équité salariale, les procédures prévues par la Loi font qu'en dernière instance, l'employeur a droit de regard sur l'ensemble de la démarche, étant le patron de toutes les personnes déléguées au comité. Et le phénomène est encore plus net dans les établissements de moins de 100 personnes salariées : en l'absence d'un comité d'équité salariale, comment croire que l'intérêt de l'employeur ne primera pas de façon directe dans le processus?

Les résultats de l'enquête de la Commission auprès des entreprises privées semblent confirmer que l'exercice d'équité salariale a été plus fructueux dans les entreprises où un comité coordonnait l'exercice que dans celles, de plus petite taille, qui n'étaient pas tenues de mettre en place un comité. En effet, 53 % des établissements de 100 personnes salariées et plus (les seuls tenus de mettre en place un comité) ont commencé à verser des ajustements alors que chez les établissements de taille intermédiaire et chez les plus petits, la part de ceux qui ont commencé à en verser est respectivement de 27 % et de 25 %.

Le Conseil a recommandé dans le passé que la Commission soit dotée de pouvoirs accrus pour contrôler la réalisation des exercices d'équité salariale par les entreprises. Aujourd'hui, il recommande, de la même manière

**11. Que les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées soient tenues de remettre leur rapport d'équité salariale à la Commission de l'équité salariale et que celle-ci procède à une vérification aléatoire de la conformité à la Loi de ces rapports ainsi que des programmes d'équité salariale.**

## **2.9 LE CHANGEMENT DE TAILLE ET L'ASSUJETTISSEMENT DES ENTREPRISES À LA LOI**

La Loi sur l'équité salariale ne s'applique pas aux entreprises qui comptaient moins de 10 personnes salariées au cours de la période de référence – du 21 novembre 1996 au 21 novembre 1997 – ou durant leur première année d'exploitation, dans le cas des entreprises créées après le 21 novembre 1996. Constatant que ce critère permet de

soustraire à l'application de la Loi un nombre important d'entreprises qui ont pourtant dépassé le seuil des 10 personnes salariées après la période de référence, le ministre envisage de revenir sur le caractère définitif de l'exclusion. Il souligne que la situation actuelle est source d'injustice, pour les entreprises assujetties comme pour les personnes salariées.

Selon les pistes de réflexion envisagées par le ministre, les entreprises atteignant et maintenant une moyenne de 10 personnes salariées ou plus durant une période de 12 mois après la période de référence deviendraient elles aussi assujetties à la Loi. Le Conseil du statut de la femme est favorable à une telle modification, de nature à permettre au plus grand nombre de salariées de bénéficier de l'application de la Loi. Il recommande donc

**12. Que les entreprises atteignant et maintenant une moyenne de 10 personnes salariées ou plus durant une période de 12 mois après la période de référence deviennent assujetties à la Loi.**

Quant à l'assujettissement à la Loi des entreprises ayant atteint le seuil une année, la Loi prévoit son maintien tant que l'entreprise reste en affaires, même si sa taille devenait inférieure à 10 personnes salariées. Le ministre du Travail soutient, dans son rapport, qu'une telle mesure garantit la stabilité nécessaire à la réalisation de l'équité salariale de même qu'à la satisfaction des obligations de l'employeur. Même si le Conseil est d'accord avec cette orientation, il met en garde le ministre contre une possible demande du milieu patronal à l'effet de revenir sur le caractère définitif de l'inclusion, de la même manière que le ministre se propose de rendre révoquant l'exclusion d'un établissement du champ d'application de la Loi. Le Conseil recommande ainsi

**13. Que la Loi précise que le fait, pour un établissement, d'avoir atteint et maintenu la taille de 10 personnes salariées ou plus pendant une période de 12 mois consécutifs rend cet établissement assujetti à la Loi tant qu'il sera en exploitation.**

## **2.10 LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Bien que la Loi statue sur l'obligation faite aux employeurs qui ont réalisé l'équité salariale de s'assurer du maintien de ce résultat lors des changements apportés à l'entreprise, elle ne prévoit aucune des modalités par lesquelles ils devront maintenir la situation d'équité. C'est ce que souligne le ministre, dans son rapport, et ce pour quoi il envisage de modifier la Loi afin d'y prévoir un examen périodique de l'équité salariale. La réalisation de cet examen serait confiée aux entreprises elles-mêmes, de la même façon que ce sont elles qui sont chargées de réaliser au départ la démarche d'équité salariale. L'employeur serait tenu d'afficher les résultats à l'intention des personnes salariées et celles-ci pourraient contester les résultats dans un délai prescrit par la Loi. La périodicité proposée pour cet examen est de quatre ans.

Rappelons qu'à cet égard, l'avant-projet de loi contenait des dispositions contraignantes qui ont été abandonnées dans le projet de loi et dans le texte final de la Loi. Le contrôle

du maintien de l'équité salariale, statutaire, aurait été réalisé tous les cinq ans sous la forme d'un rapport, aux termes de l'avant-projet de loi. Mais les employeurs, qui se sont fermement opposés à ce que de telles dispositions entrent en vigueur, ont eu gain de cause lors de la commission parlementaire de février 1996, et ce contrôle a été laissé aux salariés et aux syndicats.

Il y aurait donc lieu de prévoir la participation des personnes salariées au maintien de l'équité, que ce soit par le biais du comité d'équité salariale mis sur pied pour établir le programme dans les plus grands établissements, ou par un mécanisme approprié à la situation des établissements comptant moins de 100 emplois.

Par ailleurs, le Conseil signifie son approbation face à la volonté du ministre du Travail de préciser dans la Loi les modalités de contrôle du maintien de l'équité salariale et recommande au ministre de doter la Commission du pouvoir de contrôler ce maintien. Le Conseil appuie en outre le choix du ministre d'exercer un contrôle aux quatre ans.

Nous avons évoqué précédemment les avantages qu'il y aurait à instaurer la vérification aléatoire des programmes d'équité salariale. Les mêmes avantages s'observeraient dans le cas du contrôle du maintien de l'équité salariale. C'est pourquoi le Conseil recommande

**14. Que le contrôle du maintien de l'équité salariale soit exercé aux quatre ans, sur la base d'un rapport remis à la Commission de l'équité salariale, et que la Commission puisse procéder à une vérification aléatoire des rapports que lui soumettront les entreprises. La Loi devrait également prévoir les mécanismes de la participation des personnes salariées au maintien de l'équité salariale.**

## CONCLUSION

---

La Loi sur l'équité salariale est un outil pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. La poursuite de sa mise en œuvre figure d'ailleurs parmi les objectifs de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>22</sup>. Le Conseil se réjouit donc de constater que le ministre du Travail entend poursuivre la mise en application de la Loi sur l'équité salariale.

Le Conseil du statut de la femme s'est penché, dans ce mémoire, sur la situation du marché du travail sous l'angle de l'équité salariale et sur les moyens par lesquels la Loi peut contribuer à instaurer cette équité. Le bilan de l'application de la Loi sur l'équité salariale tracé par le ministre du Travail montre que la démarche est bien enclenchée quoiqu'il reste encore beaucoup à faire dans le cadre de la Loi. Il montre aussi que cette loi pourrait être avantageusement modifiée de façon à mieux servir son objectif. Le rapport propose des pistes en ce sens, auxquelles le Conseil ajoute les siennes.

En examinant la situation, nous avons tenté de répondre aux questions formulées dans l'article 130 de la Loi, lequel prévoit le dépôt, par le ministre, du rapport sur le bilan de l'application de cette dernière. Est-il nécessaire de maintenir en vigueur la Loi sur l'équité salariale? Y a-t-il lieu de la modifier?

Au regard des résultats obtenus, la Loi n'a pas porté tous ses fruits quant à la participation des entreprises. Il semble donc important d'en assurer la pérennité. Il faut dire qu'avec une application d'à peine dix ans, la Loi sur l'équité salariale est très jeune, vu l'importance de ses enjeux!

De surcroît, l'expérience des dix premières années a montré que le caractère obligatoire des exercices d'équité salariale était essentiel à la réalisation des ajustements requis. Plus de quatre employeurs sur cinq ont en effet déclaré qu'ils n'auraient pris aucune mesure pour contrer la discrimination salariale si la Loi ne l'avait pas exigé. Cette expérience a aussi montré que les entreprises les plus petites, parmi celles que vise la Loi (celles qui emploient moins de 50 personnes), tardent davantage que les grosses à remplir leurs obligations. La participation des entreprises à la démarche d'équité salariale s'est également avérée inégale selon les secteurs d'activité.

Afin que les objectifs de la Loi sur l'équité salariale soient bien compris et portés par les employeurs de tous les secteurs et de toutes les catégories d'entreprises, la Loi doit non seulement rester en vigueur, mais elle doit être renforcée. L'information et le soutien des salariées, l'intensification des enquêtes de vérification de la part de la Commission de l'équité salariale et la mise en place de nouveaux mécanismes de contrôle - vérification aléatoire des rapports d'équité salariale, par exemple - devraient compléter les modalités déjà prévues par la Loi.

---

<sup>22</sup> Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, *op. cit.*



## *LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME*

---

1. Que la Loi reste en vigueur et qu'elle soit bonifiée dans l'intérêt des travailleuses.
2. Que le ministre du Travail maintienne la Commission de l'équité salariale en lui attribuant les ressources nécessaires pour accomplir son mandat.
3. Que, fort de l'expérience de dix ans d'application de la Loi, le ministre y inscrive que la Commission de l'équité salariale sera constituée exclusivement de femmes.
4. Que la Commission de l'équité salariale soit dotée du pouvoir de vérifier la validité des programmes d'équité salariale élaborés et que la vérification se fasse sur une base aléatoire.
5. Que la Commission de l'équité salariale soit chargée de mener une étude particulière sur les entreprises comptant moins de 10 personnes salariées afin de concevoir une méthodologie d'équité salariale pouvant s'y appliquer.
6. Que la Commission de l'équité salariale mène une réflexion globale sur la situation des salariées non syndiquées afin d'identifier les meilleurs moyens de les rejoindre par ses campagnes de sensibilisation ou de publicité auxquelles s'ajouteront des mesures de formation, pour faire en sorte que la Loi s'applique vraiment à elles.
7. Que la Commission de l'équité salariale se penche sur les moyens d'accroître les retombées des campagnes de sensibilisation qu'elle mène auprès des entreprises non syndiquées.
8. Que, concernant les exceptions à la règle du programme unique, le législateur prenne, dans le cas des programmes distincts sans comparateur féminin, une décision qui respecte l'esprit de la Loi qui est d'instaurer une véritable équité salariale entre les femmes et les hommes d'une même entreprise.
9. Que la Commission de l'équité salariale cible également les secteurs où se concentre l'emploi féminin pour y intensifier ses enquêtes de vérification.
10. Que les nouvelles directives précisent les règles de l'affichage des résultats de l'exercice d'équité salariale, en indiquant par exemple que les explications doivent être formulées de façon claire et intelligible.
11. Que les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées soient tenues de remettre leur rapport d'équité salariale à la Commission de l'équité salariale et que celle-ci procède à une vérification aléatoire de la conformité à la Loi de ces rapports ainsi que des programmes d'équité salariale.

12. Que les entreprises atteignant et maintenant une moyenne de 10 personnes salariées ou plus durant une période de 12 mois après la période de référence deviennent assujetties à la Loi.
13. Que la Loi précise que le fait, pour un établissement, d'avoir atteint et maintenu la taille de 10 personnes salariées ou plus pendant une période de 12 mois consécutifs rend cet établissement assujetti à la Loi tant qu'il sera en exploitation.
14. Que le contrôle du maintien de l'équité salariale soit exercé aux quatre ans, sur la base d'un rapport remis à la Commission de l'équité salariale, et que la Commission puisse procéder à une vérification aléatoire des rapports que lui soumettront les entreprises. La Loi devrait également prévoir les mécanismes de la participation des personnes salariées au maintien de l'équité salariale.

## **BIBLIOGRAPHIE**

---

CHICHA, Marie-Thérèse. *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, 420 p.

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*, [recherche et rédaction : Renée Carpentier, Hélène Massé et Maryse Pelletier], Québec, la Commission, 2006, 119 p.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). *Présentation au Groupe de travail sur l'équité salariale par la Confédération des syndicats nationaux*, Ottawa, la Confédération, juin 2002, 14 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC et AU BAS DE L'ÉCHELLE. *10 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale du Québec : les travailleuses non syndiquées à la croisée des chemins*, Montréal, septembre 2006, 33 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Le salaire des éducatrices en garderie au Québec*, [recherche et rédaction : Maude Rochette], Québec, le Conseil, février 1995, 34 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Même poids, même mesure : avis sur l'équité en emploi*, [recherche et rédaction : Claire Minguy et Maude Rochette], Québec, le Conseil, mai 1993, 57 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire du Conseil du statut de la femme sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives*, [recherche et rédaction : Maude Rochette, coll. : Guylaine Bérubé], Québec, le Conseil, février 1996, 31 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire sur le projet de loi n° 35 Loi sur l'équité salariale*, [recherche et rédaction : Maude Rochette], Québec, le Conseil, août 1996, 36 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, Québec, le Conseil, 1978, 337 p.

GRUPE DE TRAVAIL SUR L'EXAMEN DES ORGANISMES DU GOUVERNEMENT. *Rapport du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement : les 58 organismes désignés par le gouvernement pour 2005-2006*, Québec, Conseil du trésor, mai 2006, 101 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Annuaire québécois des statistiques du travail*, Québec, l'Institut, vol. 3, n° 2, décembre 2007, 241 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, le Ministère, 2006, 91 p.

SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE. *Un avenir à partager : la politique en matière de condition féminine*, Québec, le Secrétariat, 1993, 173 p.