

L'adoption de la Loi : des intérêts multiples à concilier

- La discrimination salariale à l'égard des femmes était socialement et légalement admise dans un passé pas très lointain.
- La *Loi sur l'équité salariale* vise à corriger la portion de l'écart salarial attribuable à la sous-évaluation systémique des emplois majoritairement occupés par des femmes.
- Le principe même de l'équité salariale, un salaire égal pour un travail équivalent, a suscité l'adhésion de toutes les parties.
- La lente transformation des mentalités et le développement progressif de l'expertise allaient constituer des obstacles à une application rapide de la Loi.
- La Loi assujettit les entreprises de 10 personnes salariées et plus à des régimes d'obligations différents, croissant selon leur taille.

La mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*

- Les premières années de mise en œuvre de la Loi ont été marquées par l'application du chapitre IX et ses effets sur le travail de la Commission.
- Certaines modifications législatives ont pu affecter le calendrier de réalisation des travaux dans les entreprises.
- Le défi premier était de trouver des personnes possédant des connaissances combinées sur les systèmes de rémunération, la discrimination systémique, les droits du travail et les droits de la personne.
- La rareté de services de gestion des ressources humaines dans les entreprises de petite taille fait en sorte qu'elles ont davantage besoin de soutien pour réaliser leur exercice d'équité salariale.
- Il persiste une certaine confusion et de l'incompréhension tant sur l'objet de la Loi que sur la façon de la mettre en œuvre.

RAPPORT DU MINISTRE
DU TRAVAIL SUR LA MISE
EN ŒUVRE DE LA LOI SUR
L'ÉQUITÉ SALARIALE

NOVEMBRE 2006

Le marché du travail au Québec

- Le nombre d'entreprises est passé de 228 360 à 222 920 de 1997 à 2004.
- Le bassin d'entreprises visées par la Loi a diminué puisqu'il passe de 49 370 qu'il était en 1997 à 43 770 en 2004.
- La majorité des emplois occupés tant par les femmes que par les hommes proviennent d'entreprises de 100 personnes salariées et plus.
- Le nombre d'emplois en 2004 (3 201 600) est plus élevé qu'en 1998 (2 743 300).
- Le taux d'emploi des femmes en âge de travailler était de 48 % au Québec en 1984 et grimpait à 66,1 % en 2004.
- La ségrégation professionnelle des femmes dans un nombre limité de secteurs d'activité et de professions persiste.
- L'écart salarial hommes/femmes est passé de 16,1 % en 1997 à 13,9 % en 2004.
- L'écart salarial hommes/femmes augmente en fonction de l'âge.
- L'écart salarial hommes/femmes diminue avec l'augmentation de la scolarité.
- L'écart salarial hommes/femmes diminue en fonction de la syndicalisation.
- Dans les 2/3 des secteurs d'activité économique, l'écart salarial entre travailleurs et travailleuses tend à se corriger.

La contribution de la Commission de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale a pour mission de veiller à l'atteinte et au maintien de l'équité salariale dans les entreprises au Québec.

Les décisions rendues par la Commission clarifient l'interprétation de la Loi et alimentent la doctrine en matière d'équité salariale.

Plus de 11 000 personnes ont participé à près de 700 sessions de formation dispensées notamment lors de trois grandes tournées panquébécoises.

Depuis 1997, la Commission a reçu et traité près de 52 000 demandes de renseignements.

Le taux d'ententes obtenues à la suite de l'intervention en conciliation est de **85%**

La Commission met sur pied, dès 2003, un programme de vérification auprès des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, là où les travailleuses non syndiquées sont en très grand nombre.

La clientèle (employeurs, syndicats, travailleuses) de la Commission se dit très satisfaite des services qu'elle reçoit dans des proportions dépassant **90%**

L'état d'avancement des travaux dans les entreprises du Québec

68% des entreprises privées de 10 personnes salariées et plus déclarent que leur exercice d'équité salariale est terminé.

La Commission de l'équité salariale est en mesure d'affirmer qu'une entreprise privée sur deux s'est conformée à ses obligations.

Une entreprise sur trois a observé des écarts salariaux.

Malgré les obligations différentes, les entreprises de 10 à 49 personnes salariées se comportent de façon relativement similaire aux entreprises de plus grande taille.

Près du tiers des entreprises privées ayant terminé leur exercice n'ont encouru, outre les ajustements salariaux, aucune dépense ou ont défrayé moins de **1000\$**

82% des entreprises privées ayant commencé un exercice d'équité salariale ont justifié cette action par le fait que la Loi l'exige.

RAPPORT DU MINISTRE
DU TRAVAIL SUR LA MISE
EN ŒUVRE DE LA LOI SUR
L'ÉQUITÉ SALARIALE

NOVEMBRE 2006

Les retombées

Le pourcentage moyen d'ajustement salarial dans les entreprises privées est de **6,5%**

Les ajustements salariaux varient selon les catégories d'emplois de **2% à 14,4%**

28% des personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent des ajustements salariaux.

Les catégories d'emplois bénéficiant le plus souvent d'ajustements salariaux sont celles du personnel de bureau.

Dans **70%** des cas, l'impact des exercices d'équité salariale sur la masse salariale de l'entreprise privée est inférieur à **1,5%**

ÉQUITÉ
SALARIALE



Le pourcentage de catégories d'emplois ayant reçu des ajustements salariaux et celui des personnes touchées par ces ajustements sont plus élevés dans les entreprises publiques que dans les entreprises privées.

La Loi sur l'équité salariale a des effets positifs pour les travailleuses en termes d'ajustement salarial et ce, particulièrement pour les travailleuses non syndiquées.

Malgré des habitudes d'évaluation des emplois dans les milieux syndiqués et dans les entreprises de grande taille, des écarts salariaux persistent.

43% des entreprises privées témoignent de retombées positives de l'exercice d'équité salariale. Les retombées positives les plus souvent évoquées sont :

- l'amélioration du climat, des relations de travail et de la productivité (44 %);
- une plus grande équité au sein de l'entreprise (40 %);
- une meilleure connaissance des emplois (29 %);
- la mise à jour ou la mise en place d'une politique salariale (20 %).

Les engagements de la Commission

Un soutien consolidé auprès des entreprises de toutes tailles

- Des outils thématiques
- Un nouveau progiciel
- Une tournée de formation
- La formation à distance

Des actions pour les travailleuses en situations plus vulnérables

- Un comité pour les travailleuses en situations plus vulnérables
- L'intensification du programme de vérification

Une approche de partenariat renouvelée

- Un comité de consultation

Une expertise scientifique et pratique partagée

- Des groupes de travail thématiques
- Un transfert de connaissances

RAPPORT DU MINISTRE
DU TRAVAIL SUR LA MISE
EN ŒUVRE DE LA LOI SUR
L'ÉQUITÉ SALARIALE

NOVEMBRE 2006

Les pistes de réflexion

L'assujettissement des entreprises atteignant 10 personnes salariées

L'utilisation des données pertinentes à l'application de la Loi

- une obligation de conserver les données nécessaires au calcul de la taille de son entreprise et à la réalisation ou au maintien de l'équité salariale pour une durée de 5 ans;
- à défaut de l'existence de ces données, l'entreprise pourra utiliser les données en sa possession se rapprochant le plus de cette période.

Des précisions sur l'affichage des résultats des exercices d'équité salariale

Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale

- prévoir un examen périodique de l'équité salariale tout en maintenant l'obligation d'assurer le maintien de l'équité salariale sur une base continue;
- prévoir que cet examen sera effectué à tous les 4 ans, à compter de 2008, et ce, pour toutes les entreprises assujetties;
- prévoir l'affichage du bilan de cet examen périodique et son contenu;
- prévoir la possibilité du dépôt de plainte à la Commission dans les 120 jours suivant l'affichage.

L'encadrement législatif de la conciliation

Le rôle de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail