

Communiqué – Mémoire du Conseil du statut de la femme sur le bilan de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*

Conseil du statut de la femme - Émis le 19 février 2008.

Date de publication : 2008-02-19

Auteur : Conseil du statut de la femme

Pour diffusion immédiate
CNW : code 01
GQM : 00660

Mémoire du Conseil du statut de la femme sur le bilan de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*

L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES PASSE PAR L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Québec, le 19 février 2008 — « L'égalité entre les sexes passe par l'autonomie économique des femmes. Ce fait, indéniable pour le Conseil, est à la base de toutes décisions pour l'épanouissement des femmes. L'équité salariale est un levier important qui contribue à cette autonomie. C'est pourquoi il est indispensable d'assurer l'équité en maintenant et en renforçant la Loi ». C'est ce qu'a déclaré la présidente du Conseil du statut de la femme, M^{me} Christiane Pelchat, devant la Commission de l'économie et du travail à l'occasion du dépôt du mémoire sur le bilan de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

La présidente du Conseil 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 œuvre de la Loi doit se poursuivre. Seulement 47 % des entreprises ont complété l'exercice d'équité salariale. Les femmes les plus vulnérables, non syndiquées ou employées de petites entreprises, ont besoin que la Loi reste en vigueur, car ce sont elles qui subissent les écarts salariaux les plus élevés », soutient M^{me} Pelchat.

Le Conseil du statut de la femme présente dans son mémoire 14 recommandations. Les principales sont les suivantes :

- ◆ 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.
- ◆ 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.
- ◆ 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.

L'analyse du bilan sur l'équité salariale est une occasion de rappeler que la Charte des droits et libertés de la personne, avec la présence de l'article 19, qui exige une égalité de traitement pour un travail équivalent, et de son corollaire, l'article 10, censé protéger les femmes d'une discrimination selon le sexe, n'a pas réussi à donner effet à l'égalité entre les femmes et les hommes. En 1993, le Conseil invitait le gouvernement à adopter une loi sur l'équité salariale dans le but d'améliorer les salaires des travailleuses.

« Il est aussi indispensable de consolider la Loi sur l'équité salariale que de modifier la Charte québécoise pour y inclure l'égalité entre les sexes, tel que le propose le projet de Loi n° 63, *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* », conclut M^{me} Pelchat. Rappelons que le projet de Loi n° 63 inscrira pour la première fois dans la Charte le mot « femme » et l'expression « égalité entre les femmes et les hommes ».

Il est possible de consulter le mémoire du Conseil au www.csf.gouv.qc.ca.

-30-

Source : Béatrice Farand
Attachée de presse
Conseil du statut de la femme
Téléphone : 418 643-4326, poste 245
Cellulaire : 418 572-3042