

## **Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et la Fédération des femmes du Québec (FFQ) réagissent de manière mitigée au rapport gouvernemental sur l'équité salariale**

**Montréal, le 21 novembre 2002** – Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et la Fédération des femmes du Québec (FFQ) saluent les initiatives que la Commission de l'équité salariale s'est engagée à mettre de l'avant concernant l'équité salariale, une question fondamentale pour les femmes dans leur lutte contre la discrimination salariale et économique. Par ailleurs, les deux organismes questionnent certains éléments importants du rapport gouvernemental déposé hier à l'Assemblée nationale par le ministre du Travail, Monsieur Jean Rochon, sur l'application de la Loi sur l'équité salariale dans les petites entreprises au Québec.

Le sondage téléphonique à la base de ce rapport a été réalisé auprès de représentants de 4000 entreprises et auprès de 400 travailleuses de ces mêmes entreprises. Nous déplorons qu'il n'y ait eu qu'une travailleuse interrogée pour 10 entreprises sondées. Pour mieux apprécier l'état d'avancement du dossier, il serait aussi opportun de connaître la représentativité de ces entreprises par rapport à l'ensemble des secteurs d'activités, le nombre total de travailleuses que celles-ci regroupent ainsi que le nombre de femmes touchées par l'ajustement moyen de 8,1% que disent avoir versé 30% des entreprises sondées.

" Il est par ailleurs navrant de constater que six ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale et un an après l'échéance de 2001 qui obligeait toutes les entreprises québécoises de plus de 10 employés à s'y conformer, plus de la moitié des petites entreprises au Québec n'ont même pas commencé la démarche ", constate Nathalie Goulet, directrice du CIAFT.

De plus, même si la moitié des entreprises affirment avoir complété une démarche d'équité salariale, 34 % d'entre elles affirment ne pas avoir réalisé le seul engagement formel auquel elles sont tenues par la Loi, c'est-à-dire un affichage public au sein de l'entreprise exposant les résultats de la démarche aux travailleuses! Le CIAFT et la FFQ réitèrent leur revendication sur cette question fondamentale, à savoir que la Commission de l'équité salariale doit établir un mécanisme obligatoire de contrôle et de reddition de comptes pour l'ensemble des entreprises. " Sinon, comment la Commission peut-elle s'assurer avec exactitude que la démarche a été faite et qu'elle a été faite adéquatement? Il n'y a encore aucune obligation de résultats auprès de la Commission ni aucun moyen de vérifier que la démarche est exempte de préjugés sexistes, que les caractéristiques des emplois féminins ont été bien mises en évidence, et ce, cinq ans après l'entrée en vigueur de la Loi...", déplore la directrice du CIAFT.

Par ailleurs, le CIAFT et la FFQ se réjouissent de la volonté de la Commission de procéder à des vérifications ciblées dans les entreprises dès janvier 2003, et exigent que des moyens financiers supplémentaires soient accordés à la Commission pour qu'elle joue efficacement son rôle à cet effet.

D'autres mécanismes inquiètent en outre les deux organismes, comme le fait que les consultants experts soient embauchés par les employeurs sans être ni accrédités ni contrôlés par la Commission. " Cet élément est crucial quand on regarde la complexité de la démarche dans certaines entreprises ", estime Vivian Barbot, présidente de la FFQ. Le maintien de la Loi pose aussi problème et des dispositions sont encore attendues à cet égard. Sans des règles claires à cet effet, l'équité salariale ne pourra durablement s'intégrer à la culture du travail comme une revendication fondamentale des femmes.

Le CIAFT et la FFQ insistent fortement sur la nécessité d'une vaste campagne d'information et de sensibilisation publique sur l'équité salariale, compte tenu qu'une très grande majorité des travailleuses non syndiquées soit ne connaissent pas l'existence de la loi soit ne sont pas familières avec ses objectifs et son contenu. Ils saluent la volonté exprimée dans ce rapport

de développer des mesures d'appui à ces travailleuses et insistent sur l'urgence de le faire car, dans 87% des entreprises sondées qui n'ont commencé aucune démarche, il n'y a pas de syndicat.

Ils rappellent que cette loi progressiste devait permettre de rattraper une partie de l'écart salarial inouï qui perdure encore aujourd'hui entre les hommes et les femmes, une des principales causes de la pauvreté des femmes, en donnant un salaire égal aux femmes occupant un emploi féminin par rapport aux hommes occupant un emploi masculin équivalent. " Les femmes gagnent 65% du revenu annuel des hommes. Alors, moins de 1% de rattrapage salarial dans 47% des entreprises sondées, c'est vraiment trop peu et ça ne correspond pas aux objectifs de départ ", souligne la présidente de la FFQ.

Le CIAFT et la FFQ entendent soumettre leur position commune lors de la prochaine commission parlementaire sur la base de leurs revendications et des modifications proposées à la Loi par la Commission de l'équité salariale.

Sources:

Nathalie Goulet, directrice du CIAFT  
(514) 954-0220  
ngoulet@ciaft.qc.ca

Julie Bégin, responsable des communications, FFQ  
(514) 876-0166, poste 229  
jbegin@ffq.qc.ca