

## Équité salariale : de l'espoir pour les non-syndiquées?

### Jennifer Beeman, Responsable du dossier Équité salariale Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) salue la signature de l'entente sur l'équité salariale conclue avec les Centres de la petite enfance ainsi que celle du printemps dans le secteur parapublic. La lutte était longue et ardue pour faire reconnaître la pleine valeur du travail féminin même à l'intérieur d'un appareil où les travailleuses et travailleurs sont représentés par des syndicats ayant une expertise en matière d'équité salariale.

Mais qu'en est-il dans le secteur privé, où 80 % des travailleuses sont non syndiquées?

#### Dix ans plus tard

Cet automne marque le 10<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*. À l'exception des entreprises qui n'ont pas de comparateur masculin, toutes les entreprises ayant au moins 10 personnes à leur emploi devaient avoir complété leur exercice d'équité salariale le 21 novembre 2001, c'est-à-dire il y a cinq ans. La Commission de l'équité salariale évalue que près de 50 % des entreprises assujetties à la loi n'ont pas encore terminé cet exercice.

La grande majorité de ces entreprises sont non syndiquées, ce qui veut dire, en général, que les travailleuses de ces entreprises sont moins informées de leurs droits, moins en mesure de savoir si leur entreprise a fait les démarches requises ou non et, surtout, moins en mesure de porter plainte en cas de non-respect de leurs droits. Même dans les secteurs public et parapublic ou dans des grandes entreprises syndiquées, la signature d'une entente sur l'équité salariale a souvent pris de 10 à 20 ans, et ce, après de longues batailles juridiques, bien qu'il s'agisse d'un droit fondamental inscrit dans les *Chartes des droits et libertés* depuis 30 ans.

Les travailleuses non syndiquées n'ont pas accès aux ressources juridiques, à la formation sur l'équité salariale ou à la protection contre un congédiement abusif offertes par un syndicat.

De plus, dans le cas des entreprises de moins de 100 personnes salariées, les exigences de la *Loi sur l'équité salariale* sont très limitées et n'assurent pas la participation des salariés. On doit malheureusement constater, alors, que les travailleuses non syndiquées travaillant dans les petites et moyennes entreprises au Québec ont moins de chances de voir leurs droits respectés et de jouir d'un salaire équitable.

#### L'avenir de la Commission

Il existe pourtant une instance gouvernementale chargée du respect de l'application de la loi, de la vérification des exercices et de sa promotion auprès des employeurs et des travailleuses. Il s'agit de la Commission de l'équité salariale, qui est la première instance décisionnelle en cette matière et qui joue un rôle actif pour inciter les entreprises à s'acquitter de leurs responsabilités.

Pour que les travailleuses non syndiquées puissent réellement profiter de la loi au même titre que leurs consœurs syndiquées, il faut une commission vigoureuse dotée des ressources et des pouvoirs nécessaires pour s'assurer que l'ensemble des entreprises assujetties à la loi la respectent.

L'avenir de la Commission a été remis en question récemment dans le rapport Geoffrion, qui suggère, à la suite d'une étude positive de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* cet automne, « *qu'en vue d'alléger les structures gouvernementales, la Commission de l'équité salariale pourrait être abolie et ses fonctions intégrées à celles de la Commission des normes*

*du travail, à l'exception de sa fonction décisionnelle qui serait transférée à la Commission des relations du travail » (p. 91).*

Dans « La position du gouvernement », un document connexe, le gouvernement semble retenir cette recommandation. L'abolition de la Commission de l'équité salariale et le transfert de ses fonctions à la Commission des normes du travail sonneraient le glas de l'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées. Pour elles, il est essentiel que le gouvernement affirme publiquement son intention de maintenir la Commission sur l'équité salariale et de lui accorder les ressources nécessaires pour vérifier les exercices.

Nous sommes rendus à la croisée des chemins pour les travailleuses non syndiquées quant à leur droit à l'équité salariale. Trop peu de travailleuses non syndiquées dans des occupations féminines ont eu droit à un ajustement de salaire à la suite d'un exercice d'équité salariale. Dix ans après l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, il appartient aux pouvoirs politiques d'assurer que, comme société, nous travaillons pour que toutes les travailleuses bénéficient de ce droit fondamental.