

Communiqué de presse

Pour diffusion immédiate

Entrée en vigueur de la « Loi sur l'équité salariale » : une nécessité de s'y conformé !

(Alma - 17 janvier 2011) En ce début d'année 2011, il nous semble important de faire le point sur l'application de la « Loi sur l'équité salariale ». Décembre 2010 a marqué une étape pour de très nombreuses travailleuses du Québec qui attendent les résultats de la loi sur « l'équité salariale » adoptée en novembre 1996.

Et oui, 14 ans plus tard et malgré l'adoption de la loi 25 qui prévoit que les entreprises retardataires avaient jusqu'au 31 décembre 2010 pour se conformer, un grand nombre d'entreprises n'ont pas complété leur exercice d'équité salariale. Cependant, il est difficile d'évaluer le pourcentage exact des entreprises ayant complété l'exercice, puisque les derniers chiffres disponibles de la Commission sur l'équité salariale datent de 2006. En effet, lors de la présentation du bilan pour son 10^{ième} anniversaire, la Commission nous indiquait que seulement 50% des entreprises assujetties avaient adoptées les mesures d'ajustement salarial.

Pourtant, il existe toujours en 2011 un écart salarial entre les femmes et les hommes. Selon les chiffres publiés récemment par Statistiques Canada, les travailleuses ne gagnent encore que 71% du salaire de leurs confrères masculins, et ce, pour les personnes qui déclarent avoir travaillé à temps plein toute l'année. La reconnaissance des biais sexistes influençant la rémunération attribuée au travail des femmes comparativement à celui des hommes n'est plus à démontrer, pourtant ils se perpétuent.

Ainsi, à cause des biais sexistes présents dans les structures salariales, plusieurs aspects spécifiques du travail des femmes ne sont pas pris en compte, ou simplement pas reconnus à leur juste valeur. Exemple :

- l'exécution de plusieurs tâches en alternance rapide ;
- le déplacement d'objets légers sur une base régulière ;
- la protection des informations confidentielles ou délicates ;
- le stress causé par des tâches multiples et souvent imprévisibles ;
- le contact avec une clientèle difficile.

La méconnaissance des aspects cachés du travail des femmes peut ainsi amener les employeurs à sous-évaluer les emplois féminins, donc à sous-payer les travailleuses qui occupent ces emplois. Cette méconnaissance peut même conduire les travailleuses à sous-estimer leur travail, ce qui se traduit par l'acceptation d'un salaire moindre.

Un ajout intéressant à la loi entrera en fonction en mars 2011, soit le fait que les employeurs devront remplir une déclaration obligatoire de conformité accompagnée d'amende pour les fautifs.

Donc, les entreprises ont tout intérêt à se prêter à l'exercice de façon volontaire. D'ailleurs, selon la Commission, les retombées d'un exercice d'équité salariale vont très au-delà d'une amélioration de la rémunération pour les travailleuses. L'exercice comporte des mécanismes de reconnaissance et d'évaluation des postes de travail qui permettent d'améliorer plusieurs aspects de la gestion des ressources humaines.

En conclusion, il faut redire notre inquiétude quant aux conséquences reliées à l'abolition de la Commission d'équité salariale en tant qu'entité autonome. En effet, son intégration à l'intérieur d'une autre structure ne pourra qu'en affaiblir les moyens.

Accès Travail Femmes

Récif 02 – Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean

-30-

Thérèse Belley

Accès Travail Femmes

Téléphone : (418) 695-0834

Gisèle Dallaire

Récif 02 – Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean

Téléphone : (418) 480-2828