

Consultations particulières et audition publique
sur le projet de loi no 42 :

Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes
du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail
et instituant le Tribunal administratif du travail

présenté
à la Commission de l'Économie et du Travail :

par la
Coalition en faveur de l'équité salariale

Mai 2015

Table des matières

Avant-propos	5
Introduction.....	7
Une reconnaissance qui tarde à venir : Pourquoi?.....	9
Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail	9
Un facteur positif : la syndicalisation	10
La ségrégation professionnelle	10
Une fréquentation scolaire différenciée selon le sexe.....	11
Secteurs d'activités professionnelles et taille de l'entreprise.....	11
La surreprésentation des femmes dans les emplois au salaire minimum.....	12
Les disparités régionales.....	12
Pendant ce temps, que font les entreprises?.....	13
Un petit pas pour les femmes, mais il reste beaucoup à faire	13
Un nécessaire dialogue social	14
Conclusion	17
Recommandations.....	17

Avant-propos

La Coalition en faveur de l'équité salariale regroupe une vingtaine d'organismes syndicaux, de groupes de femmes, de chercheuses universitaires et d'individus impliqués dans le dossier depuis la fin des années 1980. Elle a contribué à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* (LES) en 1996 et ses membres ont activement, depuis cette date, poursuivi leur implication dans l'application de cette loi.

Nous déposons ce mémoire parce que nous croyons en l'importance d'une véritable équité salariale pour les femmes du Québec. Nous sommes convaincues que l'application de la LES requiert une approche rigoureuse, exempte de préjugés sexistes, une expertise particulière ainsi que des ressources financières et humaines suffisantes.

Nous refusons d'adhérer au mythe qui voudrait que l'égalité et l'équité soient atteintes pour les femmes.

Membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale :

Action travail des femmes

Au bas de l'échelle (ABE)

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

Les Cercles des fermières du Québec

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Fédération autonome de l'enseignement (FAE)

Fédération des femmes du Québec (FFQ)

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

L'R des Centres de femmes

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Syndicat des employé-es de l'Université de Montréal (SEUM)

Syndicats des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM)

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire, Université de Montréal

Hélène Lee-Gosselin, professeure titulaire, Université Laval

Ruth Rose, professeure associée, Université du Québec à Montréal

Introduction

En 1996, l'adoption à l'unanimité, par l'Assemblée nationale, de la *Loi sur l'équité salariale* (LES) est devenue un engagement collectif envers les femmes : cette loi devait nous permettre de « corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine ». La *Loi sur l'équité salariale* est un acquis important pour les femmes du Québec.

Ce sont notamment les pressions et les revendications des militantes des organisations syndicales et des groupes de femmes qui ont éveillé nos consciences. Ce projet est le résultat d'un imposant consensus social : l'égalité entre les sexes doit dépasser le discours et devenir une réalité pour toutes les femmes du Québec.

L'équité salariale, dans ce contexte, est devenue un enjeu de société. L'équité salariale est pourtant reconnue, depuis 1951, comme un droit au plan international. La Charte des droits et libertés de la personne, adoptée en 1975, interdit explicitement la discrimination fondée sur le sexe. Néanmoins, au niveau de la rémunération, notamment, un constat demeure et se répète : les femmes ne reçoivent pas une rémunération égale à celle de leurs confrères de travail lorsqu'elles occupent un emploi différent bien qu'équivalent! Les tribunaux parlent de l'équité salariale comme étant un « droit fondamental », un des éléments constitutifs de la dignité et de la reconnaissance de la personne humaine.

La Coalition craint que le projet de création de la nouvelle Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail rende impossible la réalisation de l'objectif fondamental de la LES et que la mission de l'actuelle commission soit totalement diluée au sein du nouvel organisme.

Une reconnaissance qui tarde à venir : Pourquoi?

La discrimination systémique est la plus insidieuse de toutes les formes de discrimination. La plus difficile à identifier, car elle est enracinée dans la culture des entreprises notamment dans les systèmes de rémunération ainsi que dans nos us et coutumes. Elle est là, dans nos valeurs, dans notre façon de comprendre et d'appréhender la réalité. On ne la voit plus, pourtant on sait qu'elle existe. Toutes les études en rémunération la citent. Mais sans une démarche systématique, analytique et rigoureuse, il est impossible d'enrayer les biais sexistes, les préjugés et cette forme de discrimination.

Afin d'identifier les éléments qui contribuent à cette dévalorisation du travail des femmes et surtout de corriger les conséquences financières pour celles-ci, il faut mobiliser nos énergies et s'attaquer à ce défi de taille, puisqu'il s'agit de discrimination bien ancrée dans notre système.

Les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe s'expliquent principalement par 3 facteurs, à savoir les stéréotypes et les préjugés sociaux, la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation des emplois féminins. Un survol de ces trois dimensions sociales devrait nous permettre de mesurer, en partie, le chemin parcouru... depuis bientôt 20 ans.

Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail

En 2011, l'écart entre le taux d'activité des femmes et des hommes de 25 à 54 ans, soit le groupe d'âge le plus actif sur le marché du travail, était de 5,6 % (hommes : 89,6 %, femmes : 84 %).¹ Pour les personnes immigrantes et de minorités visibles, c'est deux fois pire : l'écart du taux d'activité entre hommes et femmes est pratiquement le double (environ 15 %) de celui des personnes non immigrantes ou ne faisant pas partie des groupes racisés (8 % en 2006).

En plus de présenter une scolarité plus importante que la moyenne des Québécoises, les femmes immigrantes sont également surqualifiées en emploi.

Si les taux d'activité des hommes de minorités visibles varient peu selon l'origine ethnique (entre 84 % et 87,1 %), ceux des femmes présentent une marge de 15,3 points (entre 62,8 % et 78,1 %).

Enfin, le taux d'activité des femmes autochtones est comparable à celui des immigrantes. Cependant, il est indéniable qu'elles sont parmi les personnes les moins présentes en emploi.

En 2006, le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans ayant une limitation fonctionnelle était de 35,8 % comparativement à 44,9 % des hommes ayant ces mêmes caractéristiques.

Les dernières statistiques publiées par le Conseil du statut de la femme sont aussi inquiétantes :

¹ Les statistiques de cette section sont toutes tirées de l'avis du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) de la Commission des partenaires du marché du travail, *Entre le plafond de verre et le plancher collant : les femmes et le marché du travail au Québec* (mars 2015), analyse-synthèse de l'étude de Ruth Rose *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique* réalisé pour le CCF en 2013.

« Lorsqu'elles s'insèrent en emploi, les jeunes femmes ne récoltent pas les bénéfices espérés de leur scolarisation poussée. Quel que soit leur niveau d'études, les femmes touchent, à leur entrée sur le marché du travail, un salaire brut inférieur à celui des hommes. Par exemple, en 2013, celui des femmes diplômées du baccalauréat se chiffre à 880 \$ et celui de la maîtrise à 1149 \$. Leurs confrères touchent respectivement 995 \$ et 1272 \$. Cela signifie que les bachelières touchent, chaque semaine, un salaire correspondant à 88,4 % de celui des bacheliers et que les diplômées de la maîtrise touchent 90,3 % du salaire brut des diplômés de la maîtrise. »

Finalement, il faut dire qu'une femme sans diplôme secondaire gagnait en 2011, 74,7 % du gain d'un homme dans la même situation, qu'elle améliorerait quelque peu son sort avec un diplôme secondaire (82,8 %) et qu'elle obtenait 85 % avec un diplôme collégial. L'écart est donc partout présent!

Un facteur positif : la syndicalisation

La syndicalisation améliore nettement les salaires des personnes des deux sexes tout en réduisant de beaucoup l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ainsi, en 2011, le taux horaire moyen des femmes syndiquées était de 23,60 \$, soit 95,7 % des 24,66 \$ gagnés par les hommes syndiqués. En comparaison, le salaire horaire moyen des femmes non syndiquées était de 17,90 \$, soit 82,9 % des 21,58 \$ reçus par les hommes non syndiqués. Or, en 2011, à peu près autant de femmes (42,4 %) que d'hommes étaient syndiqués (42,3 %).

La ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle renvoie au fait que le marché du travail est constitué de métiers féminins d'un côté et masculins de l'autre. En effet, sur 140 catégories professionnelles (classification de Statistique Canada), 33 seulement sont à prédominance féminine (24 %) et 81 sont à prédominance masculine (58 %), c'est-à-dire là où il y a plus de 60 % d'un des deux sexes.

En 2005, les trois principales professions féminines étaient encore : secrétaire (à plus de 98 % féminin, salaire annuel moyen de (31 094 \$), vendeuse (23 367 \$) et personnel de garderie ou de soutien familial (20 150 \$). En 2010, les titres d'emplois avaient changé, mais les trois principales professions étaient les mêmes et leurs salaires souvent plus faibles.²

Chez les hommes, les principales professions de 2005 étaient celles de conducteur automobile ou opérateur de transport en commun (35 403 \$), suivi de professionnel en informatique (60 708 \$), vendeur (35 800 \$) et cadre supérieur (104 989 \$). En 2010, les nettoyeurs (concierges) figuraient en deuxième place, mais les trois autres catégories professionnelles restaient parmi les principales.

² Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

En 2010, seulement trois des dix principales professions féminines procuraient un salaire de plus de 31 000\$ comparativement à sept des dix principales professions occupées majoritairement par les hommes. Le revenu d'emploi le plus élevé des femmes appartenait au personnel professionnel en soins infirmiers à 49 713 \$. Chez les hommes, les salaires les plus élevés étaient de 60 981 \$ pour les professionnels en informatique et de 106 772 \$ pour les membres des corps législatifs et cadres supérieurs. Les femmes immigrantes et de minorités visibles sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois de manufactures de tissu et de transformation, de nettoyeurs et enfin de soutien familial et de garderie (cette dernière catégorie comprend les aides domestiques). L'écart entre la présence des femmes de minorité visible et des femmes blanches est particulièrement important dans les postes de soutien des services de santé, d'une part, et de soutien familial et de garderie, d'autre part.

Une fréquentation scolaire différenciée selon le sexe

Les étudiantes et étudiants – autant les jeunes que les adultes qui retournent aux études – se retrouvent dans les différents programmes scolaires de façon encore très sexuée; ce qui tend à perpétuer la ségrégation en emploi.

Au niveau de la formation professionnelle du secondaire, on peut parler de ghettos d'études. En effet, parmi les dix programmes les plus fréquentés en 2008-2009, quatre sont presque exclusivement investis par les hommes (charpenterie-menuiserie, mécanique automobile, électricité, soudage-montage) et quatre autres sont à forte majorité féminine (santé, assistance et soins infirmiers, secrétariat, comptabilité, assistance à la personne en établissement de santé). Sachant que les principaux programmes choisis par les étudiants mènent à des emplois beaucoup mieux rémunérés, on constate que les étudiantes sont nettement désavantagées.

Au niveau collégial technique, les domaines d'études sont aussi très sexués. Les femmes se retrouvent majoritaires surtout dans les domaines reliés à la santé, le travail de bureau, le travail social, l'éducation à la petite enfance et spécialisée ainsi que les arts. Elles sont presque complètement absentes des techniques de génie, l'informatique et les autres sciences appliquées.³

Secteurs d'activités professionnelles et taille de l'entreprise

Le secteur public diminue davantage les écarts salariaux entre les sexes que le secteur privé. Ainsi, en 2011 dans le secteur public les femmes gagnaient 90,9 % du salaire des hommes, soit 25,75 \$ pour les premières et 28,32 \$ pour les seconds⁴. Ce ratio était de 81,5 % dans le secteur privé, pour des salaires beaucoup plus bas, soit de 17,55 \$ pour les femmes et 21,53 \$ pour les hommes.

En ce qui concerne la taille des entreprises, plus elles sont importantes, plus le salaire horaire moyen et les ratios femmes/hommes sont avantageux pour les femmes. Les entreprises de moins de vingt employé-es

³ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science, *La Relance au collégial en formation technique La situation d'emploi de personnes diplômées, Enquête de 2013*

⁴ Institut de la statistique du Québec, compilation spéciale à partir des données de l'Enquête sur la population active.

offrent les moins bonnes conditions; soit en 2011, un taux horaire moyen de 16,16 \$ pour les femmes. Ce salaire représente 82,9 % de celui des hommes, l'écart le plus important quand on considère la taille des entreprises. Or, le tiers des femmes et des hommes travaillent dans des entreprises de cette taille.

La surreprésentation des femmes dans les emplois au salaire minimum

En 2011, 4,9 % de la population active travaillait au salaire minimum, soit 6,2 % des femmes et 3,8 % des hommes. Les femmes sont surreprésentées puisqu'elles comptent pour 47,3 % de la population active⁵.

Ce sont principalement les jeunes de 15 à 24 ans qui travaillent à ce salaire, soit 21,4 % d'entre eux, dans une proportion à peu près égale entre les deux sexes. Cependant, parmi les personnes âgées de 25 ans et plus, on compte principalement des femmes et des personnes immigrantes récentes.

Les disparités régionales

En 2011, au Québec le salaire horaire moyen des femmes était de 20,11 \$ ou 88,2% de celui des hommes (22,81\$). Dans toutes les régions, les femmes gagnaient moins que les hommes. Les écarts les plus importants se retrouvaient dans la Côte-Nord, Nord-du-Québec où les femmes gagnaient 18,91\$ et les hommes 23,61\$ pour un ratio femmes-hommes de 80,1% et dans le Saguenay-Lac-Saint-Jean avec un ratio de 81,1% (18,26\$ pour les femmes et 22,51\$ pour les hommes). Le salaire des femmes le plus faible se trouvait dans le Centre-du-Québec : 17,54\$ pour les femmes, 20,67\$ pour les hommes pour un ratio de 84,9%. L'Outaouais comptait les salaires les plus élevés : 23,21\$ pour les femmes et 25,01\$ pour les hommes pour un ratio de 92,8%. La Gaspésie-Îles-de-la Madeleine était la seule région où le ratio dépassait 93% et cela en raison des salaires masculins très faibles : les femmes gagnaient 19,60\$, les hommes 19,88\$, pour un ratio de 98,6%.⁶

Ainsi, plusieurs facteurs influencent la rémunération. Nous constatons encore aujourd'hui que les femmes qui n'ont pas de diplôme, celles qui travaillent dans les entreprises de petite taille ou non-syndiquées, les immigrantes récentes, les femmes racisées, les autochtones, les femmes ayant une limitation fonctionnelle et les travailleuses âgées sont davantage susceptibles d'être touchées par un plus grand écart salarial que les autres travailleuses. Pour les personnes qui interviennent régulièrement auprès des travailleuses (syndiquées ou non), il est clair que malgré les gains dans certains dossiers, il reste encore un énorme travail à faire avant de pouvoir penser que l'équité est atteinte et que le maintien pourra se concrétiser.

⁵ Institut de la statistique du Québec. *Travail et rémunération. Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2001-2011, volume 8*, p. 47.

⁶ Ces chiffres proviennent d'une compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active. Il se peut que la marge d'erreur dans la Gaspésie soit plutôt élevée en raison d'un petit échantillon dans l'enquête.

Pendant ce temps, que font les entreprises?

En décembre 2014, la Commission d'équité salariale partageait un portrait statistique des autodéclarations d'entreprises concernant leur démarche d'équité salariale (83 %) et de maintien (87 %). Les progrès réalisés sont inégaux selon les secteurs d'activités, la taille de l'entreprise, les régions, etc.

Selon la région administrative, des retards dans la réalisation de la démarche d'équité salariale, variaient entre 12 à 23 % (la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, le Nord-du-Québec et l'Outaouais traînent de la patte). Selon le secteur d'activités, le retard se situait entre 9 % (finances et assurances) jusqu'à 24 % (arts-spectacles et loisirs ainsi qu'hébergement et services de restauration). Selon la taille des entreprises, le retard variait entre 18 % (10-49 salarié-es) et 6 % (plus de 100 salarié-es).

Dans le cas de la démarche de maintien de l'équité salariale, 87 % des entreprises qui doivent avoir procédé affirment s'être conformés à leur obligation.

Toutefois, la Déclaration en matière d'équité salariale (DEMES) ne donne aucune information sur le contenu des exercices d'équité salariale et des évaluations du maintien : nous ne savons pas dans quelle mesure les exercices ont donné lieu à des ajustements de salaire, ni du type de catégories d'emploi qui en ont bénéficié, ni des montants des ajustements.

Il serait certainement pertinent d'envisager une étude systématique réalisée avec l'aide d'expertes sensibles aux biais sexistes et à l'aise en évaluation des emplois. Cela nous permettrait certainement d'obtenir un portrait plus complet.

Un petit pas pour les femmes, mais il reste beaucoup à faire

C'est un projet collectif d'envergure auquel l'Assemblée nationale a convié les travailleuses, les syndicats et les entreprises en adoptant la *Loi sur l'équité salariale*.

Avant l'adoption de la LES et après consultation, le gouvernement concluait qu'il était nécessaire de créer une commission indépendante pour faire respecter la loi, développer l'expertise spécialisée et les outils nécessaires à son application ainsi que pour offrir soutien et conseils aux différentes personnes intervenant dans les milieux de travail.

Les responsabilités de la CES sont multiples. Veiller à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* et s'assurer que la démarche proactive entreprise dans les milieux de travail produise des résultats concrets; c'est-à-dire corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. La démarche menant à l'équité salariale n'est pas simple. Il ne s'agit pas uniquement de faire respecter une norme de poids, ou des pratiques de sécurité établies comme le prescrit la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il ne s'agit pas simplement d'assurer que l'employeur paie le salaire minimum et accorde les congés prescrits par la *Loi sur les normes du travail*. La démarche en matière d'équité salariale est complexe. Il faut amener chaque employeur à évaluer son système de rémunération avec un instrument exempt de biais sexistes et, en conséquence, d'ajuster les salaires des catégories d'emploi à prédominance féminine afin d'éliminer la discrimination salariale au sein de l'entreprise.

Identifier les biais sexistes, les préjugés et la discrimination, c'est travailler au niveau des mentalités, mais c'est aussi remettre en question des façons de faire historiques. Il n'est pas facile de changer les attitudes et les comportements, spécialement lorsqu'il y a des enjeux financiers. C'est la responsabilité de l'État de soutenir l'application de la *Loi sur l'équité salariale* à même les fonds publics. L'État doit également s'assurer que la démarche pour enrayer la discrimination pénètre et s'enracine dans tous les milieux de travail, qu'ils soient syndiqués ou non.

Malgré les hauts et des bas, les temps forts et les temps morts, nous sommes à l'œuvre pour corriger dans les milieux de travail et avec l'appui de la CES, un des effets de la discrimination systémique : les écarts salariaux injustifiables. Si nous avons parcouru beaucoup de chemin, nous devons malheureusement constater qu'il reste cependant fort à faire.

En 2007, Rosette Côté, alors présidente sortante de la Commission de l'équité salariale, déplorait dans son bilan que les grandes associations patronales, comme le *Conseil du patronat*, la *Fédération des chambres de commerce* et les *Manufacturiers du Québec* n'aient rien fait pour accélérer l'application de la loi dans les entreprises et aient tenté par tous les moyens de retourner en arrière.

Près de vingt ans après l'adoption de la LES, les données démontrent que la réalisation de l'équité salariale et de son maintien ne se feront pas sans que des efforts importants soient déployés. Encore aujourd'hui, il reste beaucoup de travail à faire auprès des entreprises récalcitrantes. La vérification devient alors un outil essentiel pour forcer toutes ces entreprises qui accusent parfois des retards de plusieurs années... au détriment de la justice et de l'équité envers les femmes qui y œuvrent.

Certaines études nous montrent que c'est dans les plus petites entreprises non syndiquées que l'on a le plus de difficulté à implanter l'équité salariale. Les travailleuses de cette catégorie d'entreprises sont souvent peu informées de l'existence de la *Loi sur l'équité salariale* de même que de leurs droits et recours. Elles sont, en général, peu appelées à participer aux comités d'équité salariale et elles sont peu ou pas au courant des résultats des exercices d'équité salariale menés dans leur entreprise. De plus, elles demeurent plus difficiles à rejoindre.

Dans ces milieux, les droits des travailleuses reposent principalement sur leur droit de porter plainte suite à l'affichage ou lorsque l'employeur n'a pas respecté les délais pour effectuer son exercice. La Commission a un rôle essentiel pour informer les travailleuses non syndiquées de leurs droits et pour aider les employeurs à faire leur exercice correctement plutôt que d'entamer tout de suite un processus de poursuite et de pénalités.

Un nécessaire dialogue social

Ce projet aura des impacts majeurs et nous aurions aimé pouvoir y réfléchir davantage dans un processus plus respectueux du dialogue social essentiel entre partenaires du marché du travail et avec nos instances respectives. Nous nous sentons bousculées.

En outre, le mouvement des femmes demande sans relâche que les projets d'envergure amenés par le gouvernement passent par une démarche préalable d'analyse différenciée selon le sexe (ADS). Il s'agit

d'une pratique démocratique adoptée par les gouvernements les plus soucieux d'égalité et responsables socialement. Théoriquement, cette approche a été adoptée par le gouvernement actuel :

« Pour mettre en œuvre cette approche, le gouvernement du Québec a choisi, en 2006, lors de l'adoption de sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, d'implanter l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales. »⁷.

En effet, l'ADS discerne de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet destiné aux citoyennes et aux citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours des différentes étapes du projet : l'élaboration, la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi.

Il est aussi essentiel, vu la situation plus vulnérable des femmes dans l'application de l'équité salariale, que cette analyse prenne en compte leurs réalités afin de ne pas créer de nouvelles sources d'inégalités compromettant leur accès à ce droit fondamental.

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Simone de Beauvoir

⁷ Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015, p. 18.

Conclusion

Le travail qu'il reste à faire pour corriger les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe est d'envergure. Pour que l'équité salariale devienne réalité au Québec, la *Loi sur l'équité salariale* doit être réellement appliquée dans toutes les entreprises visées, puis adéquatement maintenue. Nous n'avons pas les moyens de retarder ce processus. Au contraire, nous devons mettre toutes nos énergies pour réparer et corriger les conséquences des rapports sociaux inégalitaires.

À l'aube du deuxième exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale dans une majorité d'entreprises québécoises, il y a urgence de mettre en branle un large processus de vérification dans les entreprises. Ce processus ne peut être constitué que d'une simple démarche administrative. Elle doit faire en sorte d'analyser ce qui s'est vraiment fait ou non dans les différents milieux de travail dans l'objectif de faire respecter la loi tant dans l'esprit que dans la lettre. D'ailleurs, la *Loi sur l'équité salariale* nous convie déjà pour 2019 à un moment de réflexion et d'analyse de son application.

Dans cette perspective, nous demandons que le gouvernement réaffirme sa volonté politique de respecter la *Loi sur l'équité salariale*. Pourquoi en effet procéder maintenant, dans l'urgence et le désordre, à une fusion de la Commission de l'équité salariale avec la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité au travail? Comment envisager que les impératifs budgétaires puissent primer sur l'application et le respect d'un droit fondamental?

Nous avons toutes les raisons de croire que les économies escomptées seront réalisées sur le dos des femmes déjà victimes de discrimination sur le marché du travail. Rien dans ce qui est présenté dans le projet de loi no 42 ne garantit une meilleure protection du droit fondamental à l'équité salariale.

Recommandations

Que le gouvernement prenne les moyens nécessaires pour garantir le maintien de la mission intégrale d'équité salariale.

Que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale procède à une véritable analyse différenciée selon les sexes (ADS) du projet de loi 42, notamment sur le plan de l'application des normes du travail et de l'équité salariale pour les femmes immigrantes, racisées, autochtones, handicapées, sous-scolarisées et non syndiquées (analyse intersectionnelle).