

# 8 MARS 2017

## Remettre les femmes au coeur des priorités

Un des enjeux majeurs d'égalité pour les femmes est sans conteste leur autonomie économique. C'est d'ailleurs le thème principal de discussion à la 61<sup>e</sup> session de la Commission de la condition féminine des Nations unies en mars 2017. Voici quelques illustrations de l'importance de cet enjeu pour les femmes...

### Hausse du salaire minimum à 15\$/h – pour vivre décemment...

Près de 60% des personnes rémunérées au salaire minimum sont des femmes, et pas seulement des jeunes femmes. En effet, environ 50% des personnes touchant le salaire minimum ne sont pas aux études<sup>7</sup>.

De 10,75\$/h actuellement, le salaire minimum passera à 11,25\$/h le 1<sup>er</sup> mai 2017. Même en travaillant à temps plein au salaire minimum, une travailleuse ne peut dépasser le seuil de pauvreté. D'ailleurs, de plus en plus de ces personnes salariées recourent aux banques alimentaires. Pour elles, joindre les deux bouts relève de l'utopie!

Une augmentation à 15\$/h d'ici 2022 rendrait leur travail plus décent et rehausserait leur pouvoir d'achat ainsi que leur qualité de vie, réduisant ainsi les inégalités. C'est ce que réclame la FTQ, et de plus en plus de groupes de la société civile.

### Équité salariale : droit ou... demi-droit?

La loi proactive québécoise sur l'équité salariale vient de fêter ses 20 ans. Pourtant, de très nombreuses travailleuses se voient toujours privées de leur droit fondamental à un juste salaire pour le travail qu'elles effectuent.

Plusieurs amendements législatifs adoptés en 2009 nuisent carrément à ce droit et évacuent la participation des syndicats aux travaux liés au maintien de l'équité salariale. Pour les employeurs, les obligations de rendre des comptes sont réduites au strict minimum. Les affichages de résultats sont vides d'informations pertinentes pour permettre aux syndicats de vérifier si l'équité salariale est réellement respectée.

Le gouvernement du Québec lui-même en rajoute et tente, comme employeur, de limiter ce droit en interjetant appel d'un récent jugement de la Cour d'appel du Québec favorable à nos syndicats affiliés. Le SCFP, le SEP-B Québec et le SQEES-298 avaient contesté la constitutionnalité de plusieurs des amendements de 2009 parce qu'ils portaient atteinte au droit des femmes à l'égalité.

Par ailleurs, la promesse électorale de Justin Trudeau d'adopter une loi proactive sur l'équité salariale sur la scène fédérale tarde à être remplie... même « si on est en 2017 »! Cette procrastination gouvernementale coûte cher aux travailleuses!

### Retrait préventif pour la travailleuse enceinte – toujours fragile!

Au Québec, la mesure de prévention *Pour une maternité sans danger* (PMSD) – aussi appelé retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite – existe dans la *Loi sur la santé et sécurité du travail* depuis 1981. Elle permet aux travailleuses de demander une réaffectation, un réaménagement du travail ou, à défaut, un congé payé par la CNESST si le travail pose un danger pour elle-même ou pour l'enfant à naître. La loi établit ainsi clairement la responsabilité des employeurs. Malheureusement, le PMSD est constamment remis en question par les employeurs.

Quant aux travailleuses du Québec qui oeuvrent dans des entreprises de **compétence fédérale, elles n'ont pas ce droit**. Elles ne doivent pas avoir à choisir entre d'une part, leur santé et celle de leur enfant à naître et, d'autre part, conserver leur emploi. Les femmes et les syndicats se sont battus pour obtenir des conditions de travail décentes, et ce droit en fait partie.

Vigilance pour le maintien et l'amélioration de ce droit au Québec, et pressions politiques à intensifier pour qu'il s'applique à **toutes** les travailleuses du Québec.

<sup>7</sup>ISQ, *Employés rémunérés au taux du salaire minimum résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail, Québec, 2016*, in FTQ, *Pourquoi un salaire minimum à 15\$/l'heure? Mythes et réalités, argumentaire en ligne sur <http://ftq.qc.ca/re> 2016.*