

# Les femmes et le travail!

## Outil

### ATTAJ

Association des travailleurs & travailleuses  
accidentés de Joli-mont

CONDITION FÉMININE!

ÉQUITÉ SALARIALE!

DROITS DES FEMMES!

LA JOURNÉE INTERNATIONALE  
DE LA FEMME

8 MARS



# INTRODUCTION

Depuis plusieurs années nous entendons parler des droits des femmes ainsi que de l'équité au travail.

Cependant, malgré le combat de plusieurs femmes dont, Madame Karen Messing, dont je citerai plus bas. Les choses n'ont pas encore évolués totalement. Ceci est un combat pour toutes les filles, femmes.

Nous aborderons ici le sujet les femmes au travail car il y a tellement de sujet dont nous pourrions parler concernant l'égalité ou l'équité des femmes dans la société.



Mme Karen Messing,

Professeur, fondatrice et directrice du Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement à l'UQAM

## VOUS TROUVEREZ DANS CET OUTIL LES ÉLÉMENTS

### SUIVANT:

- ◆ Différences entre Égalité et Équité
- ◆ Critères d'évaluation d'un emploi
- ◆ Schéma: Effort requis
- ◆ Qu'est-ce que la condition féminine?
- ◆ Conciliation travail famille!
- ◆ Dates importantes
- ◆ Maladies professionnelles homme vs femme
- ◆ Salaire des femmes!
- ◆ Statistique: rémunération homme/femme
- ◆ Prévention jeunesse (début en emploi les risques)
- ◆ Mentalité, vulnérabilité!
- ◆ Porter plainte pour l'équité salariale
- ◆ Conclusion

# ÉGALITÉ OU ÉQUITÉ?

**Il faut savoir distinguer ce qu'est l'équité et l'égalité. Même si ses deux mots se ressemblent ils sont différents sur plusieurs points de vue.**

L'égalité salariale est lorsque deux personnes de sexe différent font le même travail, ils doivent tous les deux avoir le même salaire.

L'équité salariale est définie par la CNESST comme suit :

Faire l'équité salariale, c'est :

- attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes,
- même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise.

Source : [https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/campagnes-sensibilisation-promotion/campagne-equite?gclid=EAlaIQobChMIntC9ipSf8QIVlwaICRIYQA2qEAAYASAAEgK7dfD\\_BwE](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/campagnes-sensibilisation-promotion/campagne-equite?gclid=EAlaIQobChMIntC9ipSf8QIVlwaICRIYQA2qEAAYASAAEgK7dfD_BwE)

**L'ÉQUITÉ EST SUJET À QUATRE CRITÈRES D'ÉVALUATION  
POUR LES EMPLOIS LES VOICI :**

- ⇒ QUALIFICATIONS
- ⇒ RESPONSABILITÉS
- ⇒ EFFORTS
- ⇒ CONDITIONS DE TRAVAIL

Sur les prochaines pages nous verrons des graphiques explicatifs pour les sous-catégories de chacun des critères d'évaluation. Ceux-ci sont malheureusement trop souvent négligés lorsqu'il s'agit de prendre en compte les tâches de travail dit plus féminin. Je vous invite pour plus d'informations à consulter le site:

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1000web.pdf>

# CRITÈRES D'ÉVALUATION

## Caractéristiques des emplois féminins souvent négligés

### Qualification

#### Formation

Scolarité: formation non-conventionnel EX: RCR

Informatique: mise en page, réseaux sociaux

Normes, politique et méthode: connaissance du classement, archivage de document.

#### Expérience

Expérience préalable: acquise hors du travail. EX: gestion de budget

Apprentissage et adaptation: capacité ou maîtrise à utiliser des imprimantes ou autres matériaux nécessaire.

### Autres qualifications

Capacité rédactionnelle: mise en page, révision de texte

Esprit d'équipe

Sens de l'initiative

Capacité d'adaptation et de planification

Habiletés en relations interpersonnelles

Dextérité et coordination: motricité fine

## Caractéristiques des emplois féminins souvent négligés

### Responsabilités assumées

#### Imputabilité

Ressources matérielles: entretien du matériel

Ressources financières, budgétaire: Réception paiement, facturation

Gestion de l'information: confidentialité des documents

Soutien au personnel: planification, gestion des urgences

Normes, politiques et méthodes: gestion des demandes

Qualité des produits et services

Santé et sécurité: respect, soins sécurité pour les gens

#### Communication

Communication générale: personnel, client, réseaux sociaux

Avis et conseils: conseil aux clients

Formation: du personnel, stagiaire

# SCHÉMAS EFFORTS REQUIS

## Caractéristiques des emplois féminins souvent négligés

### Efforts requis

#### Efforts physiques

Position de travail:  
contraignante ou statique

Manipulation d'objets légers  
longtemps et répété.

Mouvements répétitifs

Déplacement de personne:  
enfants, adultes

#### Efforts intellectuels

Autonomie et jugement:  
évaluation des besoins

Polyvalence: faire plusieurs  
tâches différentes

Créativité: EX: création de  
matériel éducatifs

Capacité d'adaptation:  
évolution des technologies

#### Concentration et attention sensorielle

Exécution de plusieurs tâches à la fois:  
Interruptions fréquentes, porter attention  
aux petits détails, lettre chiffre.

#### Efforts psychologiques

Maîtrise de soi, adaptation face  
à différent comportements:  
violence, découragement

## Caractéristiques des emplois féminins souvent négligés

### Condition de travail

#### Environnement

Risques chimiques: exposition  
à des produits irritants, odeurs

Risques biologique: exposition  
À des maladies, l'humidité

Risques physiques: exposition  
au feu, bruits, chaleur, froid

#### Environnement psychologique

Rythme de travail: échéanciers,  
urgences, interruptions, déplacement

Horaire de travail: irrégulier,  
temps supplémentaire

Relations interpersonnelles:  
travail auprès d'enfants, personnes  
âgées et souvent malades

# CONDITION FÉMININE

Définition:

Du point de vue des sciences sociales, la condition féminine décrit la position des femmes dans l'organisation sociale. Ainsi, cet article traite des différences de traitement entre les femmes et les hommes dans la société. [Wikipédia](#)

Nous entendons ici la condition féminine, que ce soit le droit à l'éducation, à l'emploi, de vote ou même de prendre des décisions. Il fut un temps où les femmes étaient considérées comme seulement bonne pour la famille et servir leur mari. Elles n'avaient même pas le droit de prendre des moyens de contraception à une certaine époque car cela était considéré comme un crime.

## CONDITIONS DES FEMMES EN EMPLOI

Prendre note qu'avant les femmes n'était pas considéré comme des personnes au sens de la loi. Ce n'est qu'en 1928 que 5 femmes : , Henriette Muir Edwards, Nellie McClung, Louise McKinney, Emily Murphy et Irene Parlby, ont fait parvenir une pétition au gouvernement pour demander à la Cour suprême que les femmes soient incluses dans le mot (personne). Cependant, ce fut en 1929 en cours d'appel que les femmes ont été déclarées comme des personnes.

Source:

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-femmes.html#a2>

La Charte Canadienne des droits et libertés article 15 et 28 se lisent comme suit :

### DROITS À L'ÉGALITÉ

**15.** (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, **le sexe**, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

### Égalité de garantie des droits pour les deux sexes

**28.** Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également **aux personnes des deux sexes**.

Source: [Chartepédia - Article 15 - Droit à l'égalité \(justice.gc.ca\)](#)

# CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE!

**Nous entendons de plus en plus parler de la conciliation travail-famille cependant savons-nous réellement ce que cela représente? Ce que cela peut nous apporter?**

**La définition de conciliation travail-famille** selon le site: <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/ctf-fiche-1.pdf> ce lit comme suit: Conciliation travail-famille : Recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale.

- ◆ La vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles la travailleuse et le travailleur ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis.
- ◆ L'objectif de cette recherche est d'assouplir ou d'aplanir certaines contraintes et exigences du monde du travail, en vue d'une gestion plus équilibrée du temps consacré à la vie professionnelle et à la vie familiale.

## **Ce que la conciliation travail-famille peut nous apporter?**

Le but de cette conciliation est de permettre au parents de pouvoir s'occuper des enfants, aller au rendez-vous médicaux et autres.

La possibilité d'effectuer du télétravail pour mieux gérer son temps entre toutes les obligations.

De plus, cela permet aux entreprises de veiller à leur bon fonctionnement et à la rentabilité tout en enlevant du stress.

Malheureusement, encore de nos jours ceci reste difficile au sein de certaine entreprise mais c'est une réalité qui touche plus les femmes que les hommes!



# DATES IMPORTANTES

Voici certaines dates qui ont marqué le temps pour les droits au travail des femmes depuis les années 1900 :

Source: <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-femmes.html#a2>

- ◆ **1900** : L'enseignement est la seule carrière donnant droit à pension qui s'offre aux femmes au Canada.
- ◆ **1901** : Les femmes comptent pour 13,4 % de l'ensemble de la main-d'œuvre (rémunérée). La loi oblige les femmes à quitter leur emploi une fois mariées.
- ◆ **1904** : Des relieurs et des syndicalistes masculins de Montréal font la grève pour forcer les employeurs à licencier des femmes.
- ◆ **1909** : Le Congrès du travail du Canada appuie le vote des femmes par l'intermédiaire de la Women's Labour League qui regroupe les maris et les filles des membres du syndicat. La ligue encourage les travailleuses à adhérer à des syndicats ou à créer des syndicats.
- ◆ **1911** : Le CTC appuie le concept d'un salaire égal pour un travail égal.
- ◆ **1912** : Une première femme est embauchée à titre de professeure attitrée d'une université canadienne.
- ◆ **1914-1918** : Première Guerre mondiale – Le nombre de travailleuses n'augmente pas de façon notable, mais il y a un afflux et un changement temporaires dans les métiers non reliés au travail domestique. On accepte mieux que les femmes célibataires travaillent à l'extérieur du foyer. Pour la première fois, le secteur de la fabrication embauche massivement des femmes pour produire des munitions.
- ◆ **1916** : Les femmes obtiennent le droit de vote aux élections provinciales en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan. Ce droit est plus tard accordé en Colombie-Britannique et en Ontario (1917), en Nouvelle-Écosse (1918), au Nouveau-Brunswick (1919), à l'Île-du-Prince-Édouard (1922), à Terre-Neuve (1925) et au Québec (1940).
- ◆ **1916** : Emily Murphy, militante du droit de vote, devient la première femme juge du Canada.
- ◆ **1917** : L'Alberta est la première province à fixer un salaire minimum pour les femmes.
- ◆ **1977** : Adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*, une loi qui interdit la discrimination fondée sur le sexe et assure un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- ◆ **1978** : Les hôtesses de l'air obtiennent le droit de travailler après leur mariage et passé l'âge de 32 ans.
- ◆ **1990** : Les hommes gestionnaires gagnent en moyenne 48 137 \$ tandis que les femmes gestionnaires gagnent en moyenne 27 707 \$. Dans l'enseignement, le salaire moyen des hommes est de 38 663 \$ tandis que celui des femmes est de 24 767 \$. Dans le secteur de la vente, le salaire moyen des hommes est de 27 825 \$ tandis que celui des femmes est de 13 405 \$.
- ◆ **2009** : Pour une première fois, il a plus de femmes sur le marché du travail que d'hommes.

# MALADIES PROFESSIONNELLES. HOMME VS FEMMES

Certaines personnes sont portés à croire que les femmes étant « plus fragile » ont plus souvent recours à la CNESST.

Vous trouverez ci-dessous, des réponses à ses questions.

Plusieurs études ont démontré que pour un même poste la femme et l'homme travaillent différemment. Que ce soit le nombre de pas à faire, la force nécessaire ou même la dextérité.

Dans un article de Mme Karen Messing, « fondatrice et directrice du Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement à l'UQAM (Cinbiose) », et de Mme Ève Laperrière. Elles donnent l'exemple de deux personnes qui travaillent comme serveur et démontre que l'homme fait moins de pas que la femme et ce pour la même distance. Pourtant il s'agit du même poste.

Voici deux extrait tiré des recherches de Mme Karen Messing

Sources : <https://uttam.quebec/chronique-MT/MT-femmes.php>

## Extrait 1:

*Les hommes qui font le service en salle dans un restaurant faisaient 21 pas par minute alors que les femmes marchaient presque deux fois plus vite – 38 pas par minute. Les hommes se déplaçaient durant 15 % de leur temps de travail, les femmes, pendant 27 % de leur temps. La différence de vitesse provient d'une combinaison de sexe et de genre. Les pas des femmes étant plus courts, cela en prend plus pour couvrir la même distance. Cependant, la différence du nombre de pas par minute dans une situation contrôlée en laboratoire est bien moindre; les femmes ne marchent que 5 % plus vite . On peut donc faire l'hypothèse d'un effet du genre : les femmes se sentiraient plus interpellées par les besoins des clients ou alors les clients tolèrent moins de retard de la part des serveuses.*

## Extrait 2:

Chez des aides-soignants dans deux centres hospitaliers où les femmes et les hommes étaient en principe affectés aux mêmes tâches depuis une dizaine d'années, les femmes faisaient 50 % plus d'opérations physiquement exigeantes à l'heure. Les infirmières leur ont demandé de les aider à faire une telle opération quatre fois plus souvent qu'aux hommes. Et pourtant, tout le personnel, homme et femme, disait croire que les hommes en faisaient plus et que la situation était « injuste » pour les hommes. Nous avons fait l'hypothèse que les femmes réagissaient à la perception généralisée de leur performance « inadéquate » en essayant de faire plus, au détriment de leur santé. En même temps, c'était vrai que les infirmières faisaient appel aux hommes lorsque les circonstances, très rares mais non-négligeables, exigeaient un effort physique extrême ou lorsqu'il y avait une menace de violence physique. Nous avons conclu que les stéréotypes sur les hommes et les femmes contribuaient à accroître la charge physique de travail - charge aigüe pour les hommes, surcharge chronique pour les femmes - et entravaient la prévention des maux de dos. Nous avons en effet constaté un excès de TMS dans cette population.

*Cependant, malgré que les femmes sont dites plus fragile Statistique Canada a enregistré entre 2005-2007, que la moyenne était de 3,0 jours d'absence par personne en emploi; soit 2,3 jours d'absence pour les femmes et 3,5 pour les hommes.*

*Nous vous invitons à aller consulter ses statistiques ainsi que les tableaux d'évaluation sur le site :  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-1046web.pdf>*

# SALAIRE DES FEMMES!

Lorsque l'on parle d'emploi, les femmes sont encore de nos jours plus démunies, surtout lorsqu'il s'agit de la conciliation travail famille ainsi que du salaire. Vous trouverez ci-joint des statistiques du revenu qui diffère encore de nos jours entre les hommes et les femmes.

Sur le site :

<http://journalleverdict.com/janvier-2017/2017/1/17/la-condition-de-la-femme-sur-le-march-du-travail> il mentionne qu'en 2012 les femmes touchaient 10% moins de salaire que les hommes pour le même poste.

Ce qui est énorme comme différence!

De plus, nous parlons des droits! Mais, même dans les emplois juridique une avocate touche en moyenne que 82% du salaire des hommes qui font le même travail. L'équité est loin d'être gagné!

Tableau 1

**Salaires et écart salarial des employés du principal group d'âge actif (25 à 54 ans), dollars constants de 2018, 1998 à 2018**

Sommaire du tableau

Le tableau montre les résultats de Salaires et écart salarial des employés du principal group d'âge actif (25 à 54 ans) Salaire horaire moyen réel, Écart salarial, Hommes et Femmes, calculées selon dollars, pourcentage et points de pourcentage unités de mesure (figurant comme en-tête de colonne).

	Salaire horaire moyen réel	Salaire horaire moyen réel	Écart salarialTableau 1 Note 1	Écart salarialTableau 1 Note 2
	Hommes	Femmes		
	dollars	dollars	dollars	pourcentage
1998	27,51	22,34	5,17	18,8
2018	31,05	26,92	4,13	13,3
	pourcentage		dollars	points de pourcentage
Variation, 1998 à 2018	12,9	20,5	-1,04	-5,5

**Note 1**

L'écart salarial en dollars est calculé en soustrayant le salaire horaire moyen des femmes du salaire horaire moyen des hommes.

[Retour à la référence de note 1 referrer](#)

**Note 2**

L'écart salarial en pourcentage est calculé en divisant d'abord le salaire horaire moyen des femmes par le salaire horaire moyen des hommes, et ensuite en soustrayant ce résultat de 1.

[Retour à la référence de note 2 referrer](#)

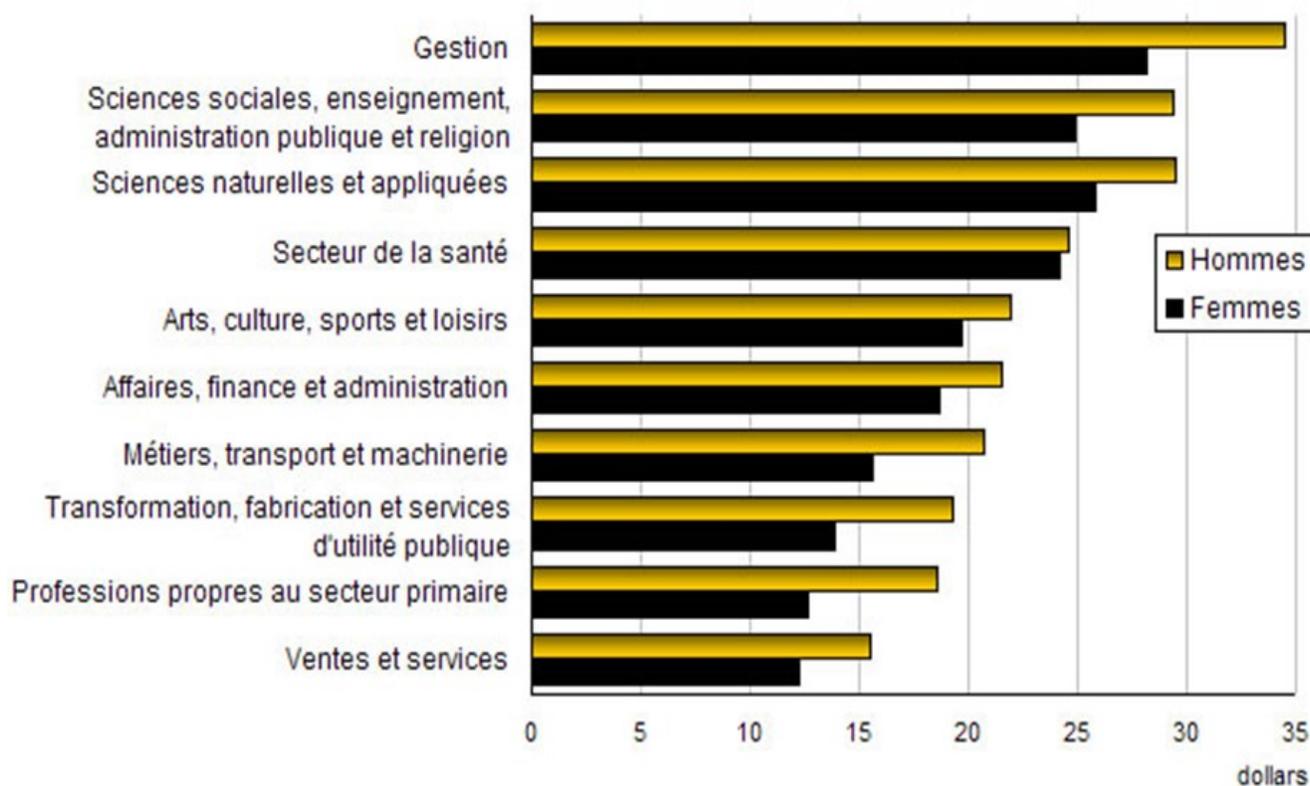
Note : La différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes est statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 %.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs des auteurs.

# STATISTIQUES SALAIRE

Différence entre le salaire des hommes et des femmes selon le domaine d'activité.

Source: Statistique Canada pour les années 1998 à 2008.



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau CANSIM 282-0070.

**Il existe cependant des critères pouvant donner droit à une différence de salaire, tel que : l'ancienneté, le niveau d'étude et l'expérience. Il y a aussi le temps travaillé que ce soit à temps pleins ou temps partiel cela peut jouer.**

Pour plus de tableau représentatif de l'écart salariale entre les hommes et les femmes. Nous vous invitons à consulter le site: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm>

# PRÉVENTION JEUNESSE!

Ici nous aborderons un sujet plus délicat qui est celui de la prévention lors du début en emplois.

*Malheureusement, nous sommes toujours dans le même contexte où les femmes sont encore plus sujettes au harcèlement psychologique ou sexuel. Que ce soit un employeur qui demande un code vestimentaire (jupe courte ou décolleter) ou encore un collègue qui ne vous regarde pas dans les yeux il y a ici pleins de détail qui n'ont pas changé. Vous avez sûrement déjà entendu une personne vous dire : (pour ton entrevue met toi une jupe et un décolleté, tu auras plus de chance d'avoir le job). Malheureusement, ceci est encore vrai dans certain cas. Il ne faut pas généraliser mais il y a encore cette manière de voir les femmes dans un contexte purement physique.*

*Lors de nos premiers emplois nous voulons montrer que nous sommes capables de faire le travail demandé. Nous avons peur de déplaire et ainsi nous ferons parfois des erreurs qui pourront avoir des répercussions plus tard.*

**Exemple :** Sandra commence à travailler dans une épicerie comme caissière. Il y a l'uniforme de travail, qui comme nous en avons déjà vu ne nous avantage pas trop. Au bout de deux semaine son supérieur lui demande de travailler comme aide dans la cuisine en plus de tenir la caisse. Elle n'ose pas dire non car elle ne veut pas déplaire alors elle le fait. Une journée ou elle est entrain de travailler dans la cuisine avec le cuisinier. Le supérieur arrive et se met à parler d'elle au cuisinier disant qu'elle a un beau petit derrière en forme de cœur. Le cuisinier de mentionner au supérieur que cela ne se dit pas. Le supérieur se rend alors compte du mal aise qu'il vient de créer.

Plus tard, le supérieur lui demande de faire le facing des étagères et plus ça va plus l'horaire de travail change elle est rendue qu'elle fait du 60h semaine sur 6 jours. Elle n'a pas de pause sauf 30 minutes pour le dîner. Elle n'ose pas en parler, mais ce rend compte que les gars eux sortent fumer quand ils veulent et qu'elle ne peut pas. Souvent par peur de déplaire nous nous laissons marcher sur les pieds sans rien dire.

# MENTALITÉ, VULNÉRABILITÉ!

Malheureusement, il ne faut pas juger trop rapidement car certaines personnes plus âgées ont encore la mentalité du temps où les femmes travaillaient comme ménagère et s'occupaient de la maison et des enfants.

Exemple: Un homme demande de s'absenter à son supérieur car son enfant à un rendez-vous médical important. Le supérieur un homme de plus de 60 ans lui répond que c'est à sa femme de s'occuper des enfants.

Pour cet employeur qui à été élevé par sa mère femme au foyer et un père toujours absent car il devait subvenir aux besoins de sa famille. Il ne comprend pas la nouvelle mentalité ou la femme travaille elle aussi et qu'elle à le droit à une indépendance financière!

Encore de nos jours les femmes sont plus vulnérables au harcèlement psychologiques ou sexuel au travail. Pas parce qu'elles sont plus fragile mais parce que les hommes les mettent souvent dans des situations de stress ou leurs donne plus de tâches car pour eux elles sont capable d'en prendre!

Que ce soit de vous taquiner sur vos formes ou de vous faire porter des vêtements qui font ressortir vos courbes certains employeur et collègue de même que des clients risquent de vous faire des remarques.

Au début, quand cela est doux, nous le prenons comme un compliment. Mais à quand le compliment va devenir du harcèlement! Dans trop de cas cela commence par des paroles ou des gestes anodins.

Rappelez-vous, personne n'a le droit de vous toucher si vous ne le désirez pas que ce soit une main sur l'épaule ou autre!

L'article 46 de la Charte Québécoise des droits et libertés de la personne stipule que : « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

# PORTER PLAINTE!

Saviez-vous que vous pouvez porter plainte lorsque vos droit à l'équité ont été brimé.

Si vous avez des questions pour savoir si vous pouvez ou non porter plainte vous pouvez communiquer au: 1-844-838-0808.

De plus, vous pouvez vous informer pour savoir quel sont vos droits et mieux comprendre quand il faut porter plainte. Consulter le

## ***Formulaires pour porter plainte:***

Vous trouverez ci-dessous les liens pour les différents formulaires.

- ◆ [Formulaire de plainte visant des travaux d'équité salariale:](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-equite-salariale) <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-equite-salariale>
- ◆ [Formulaire de plainte pour représailles:](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-pour-represailles) <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-pour-represailles>
- ◆ [Formulaire pour conduite interdite:](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-pour-conduite-interdite) <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-pour-conduite-interdite>

### **Plainte concernant les travaux d'équité salariale:**

Les employeurs qui ont une compagnie de plus de 11 employés doivent remplir La *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale* (DEMES). Lorsqu'il y a un manque pour le respect de l'équité ou que vos supérieurs ne ce sont pas conformés à leur obligation de remplir leur DEMES ou n'ont pas ajusté ce qui était convenu par la loi sur l'équité.

**Vous avez un délai de 3 ans pour faire porter plainte pour des ajustements que vous n'avez pas reçu.**

### **Plainte pour représailles:**

Si vous avez eue des représailles car vous avez exercée votre droit à l'équité salariale.

**Vous avez un délais de 30 jours pour faire parvenir votre formulaire.**

### **Plainte pour conduite interdite:**

Les conduites interdites sont:

- ◆ La mauvaise foi: comportement frauduleux pour éviter de ce conformer aux exigences de la loi.

Exemple: Engagé des sous-contractant pour ne pas être obligé de faire l'exercice sur l'équité ou de payer les rajustements.

- ◆ La discrimination: concernant l'âge, le sexe, la race.

Exemple: Enlever certaines personnes du nombre pour l'exercice sur l'équité salariale à cause de leur sexe.

- ◆ Le comportement arbitraire:

Exemple: Utiliser un outil incomplet pour l'exercice sur l'équité salariale.

- ◆ La négligence grave: Faute incompréhensible

Exemple: Négliger volontairement certaines catégories d'emploi pour la DEMS.

**Vous avez un délai de 60 jours pour porter plainte.**

# CONCLUSION!

Malheureusement, malgré les combats menés par de nombreuses femmes nous n'en sommes qu'au début.

Plus les années passent, plus nous avons de droit! Mais nous n'en sommes pas encore rendu à la vrai équité.

Heureusement qu'il y à des gens qui ce battent pour nous et qui essaient du mieux possible de nous venir en aide.

L'important est de ne pas abandonner et de faire valoir nos droits. **Comme la loi le dit, nous sommes des personnes...**

## RESSOURCES:

- **ATAJ : (Association des travailleurs et travailleuses accidenté de Joli-Mont)**  
Téléphone : 450 834-1220      Courriel: [info@attaj.ca](mailto:info@attaj.ca)
- **CLEF (La) (Centre Lanaudière d'emploi pour femmes)**  
Courriel : [info@laclef-perspectives.com](mailto:info@laclef-perspectives.com)
- **Comité de condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) – Laurentides – Lanaudière**  
Site internet : <http://www.ftq-l.ftq.qc.ca/>      Téléphone : 514 603-5404  
Courriel : [michaud.louise@videotron.ca](mailto:michaud.louise@videotron.ca)
- **Comité de condition féminine du Conseil central de Lanaudière**  
Courriel : [conseilcentral@citenet.net](mailto:conseilcentral@citenet.net)      Téléphone : 450 759-0763
- **Femmessor – Lanaudière**  
Site Internet : <http://femmessor.com/accueil>      Téléphone : 1 844 523-7767