

L'équité salariale, il faut + qu'en parler



Adoptée en 1996, la Loi sur l'équité salariale (LÉS) a fêté ses 25 ans en novembre 2021. La correction de la discrimination systémique faite envers les femmes est un droit fondamental et l'équité est devenue un principe phare de notre société. Même si plusieurs avancées ont été réalisées durant ce quart de siècle, on constate que l'iniquité salariale peine à être corrigée au fil des ans.

Cela peut paraître invraisemblable, mais la LÉS doit être révisée, car elle contient en elle-même des dispositions qui ne permettent pas d'atteindre l'équité salariale. De plus, dans sa forme actuelle, la Loi est mal appliquée, ses moyens sont limités et elle n'atteint pas son objectif initial, entre autres auprès des travailleuses du secteur public.

Voilà pourquoi dans le cadre des élections québécoises de 2022, la CSQ demande aux parlementaires, de même qu'à l'ensemble des candidates et candidats de tous les partis, d'inscrire dans leur plateforme électorale leur engagement à bonifier la Loi pour lui donner davantage de mordant et, ainsi, contrer la discrimination salariale faite envers les femmes.

VOICI QUELQUES-UNS DES CHANGEMENTS QUI DOIVENT ÊTRE APPORTÉS À LA LOI :

- Contraindre les entreprises retardataires et les employeurs qui ne versent pas les ajustements salariaux à procéder;
- Remplacer le montant forfaitaire dû par un ajustement salarial sans étalement et prendre en compte les intérêts légaux à partir de la date où ils doivent être versés;
- Donner plus de pouvoir à la CNESST, notamment celui d'intervenir afin que l'équité salariale soit atteinte, sans limiter le nombre d'années où les ajustements salariaux doivent être versés;
- Permettre à la CNESST d'avoir accès à une information complète afin qu'elle soit outillée pour comprendre et analyser l'application de la Loi.
- S'assurer de la mise en place d'un comité de maintien de l'équité salariale dans les entreprises afin que les salariés puissent participer aux travaux et bonifier ceux-ci par leur expérience et leur connaissance des emplois.
- Réduire la périodicité de l'exercice du maintien à trois ans afin de faciliter la détermination des problématiques et diminuer le fardeau financier des entreprises qui doivent corriger les écarts salariaux.

DES DÉLAIS BUREAUCRATIQUES IRRESPECTUEUX ET DÉRAISONNABLES

Tous les cinq ans, dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale prévu à la Loi, l'employeur doit déterminer les événements susceptibles de créer des écarts salariaux discriminatoires, évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, les comparer afin d'estimer les écarts salariaux et, s'il y a lieu, corriger la rémunération accordée aux catégories d'emplois à prédominance féminine.

Or, des milliers de plaintes portées pour discrimination à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) sont en attente depuis de très nombreuses années.

Ces plaintes ont été déposées à la suite de l'exercice du maintien effectué en décembre 2010 et en décembre 2015. Des milliers de femmes attendent le traitement de leur dossier depuis plus de 6 ans, voire 11 ans dans certains cas! Cela illustre à quel point la lutte pour mettre fin à la discrimination salariale des femmes est un travail de longue haleine qui doit être mieux encadré.

L'ÉQUITÉ SALARIALE EST UN ENJEU DE SOCIÉTÉ :

- La discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine n'avait pas sa place il y a 25 ans et elle a encore moins sa place aujourd'hui;
- Ce dossier doit être prioritaire pour les dizaines de milliers de travailleuses québécoises qui revendiquent un salaire égal pour un travail jugé équivalent, et qui réclament que leur emploi soit reconnu à sa juste valeur;
- Le gouvernement, à titre d'employeur de plus de 500 000 personnes, dont plusieurs milliers de femmes, devrait montrer l'exemple, cesser d'étirer indument les délais d'affichage des évaluations de maintien de l'équité salariale, reconnaître aux travailleuses leur droit à l'équité salariale et accorder les correctifs salariaux qui leur reviennent;

L'équité salariale, il faut + qu'en parler, il faut la régler!

Équité et égalité salariales, qu'elle est la différence?

Les deux termes sont souvent confondus, mais leur signification est différente. **L'égalité salariale** signifie que des personnes salariées qui occupent le même emploi dans une même entreprise obtiennent le même salaire.

L'équité salariale signifie, quant à elle, qu'une personne qui occupe un emploi à prédominance féminine doit recevoir le même salaire qu'une autre qui occupe un emploi à prédominance masculine de valeur équivalente (en termes de qualifications, de responsabilités, d'effort et de conditions de travail) dans une même entreprise.

SAVIEZ-VOUS QUE...

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES existe dès l'entrée sur le marché du travail et augmente en fonction de l'âge?

AU QUÉBEC, LES FEMMES GAGNENT TOUJOURS EN MOYENNE

2,77 \$ par heure de moins que les hommes?

EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE, LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, EN TANT QU'EMPLOYEUR, ne respecte pas sa propre Loi ni ses propres délais?

EN 2021, PENDANT QUE LE SALAIRE HORAIRE MOYEN DES HOMMES A CRÛ DE 2,7 %, celui des femmes a seulement augmenté de 1,5 %?

DES MILLIERS DE PLAINTES PORTÉES POUR DISCRIMINATION SALARIALE ENVERS LES FEMMES n'ont toujours pas été traitées 6 ans plus tard? Certaines sont même en attente depuis 11 ans.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE N'A AUCUN MOYEN EFFICACE DE contraindre les employeurs fautifs à la respecter et à verser les ajustements salariaux dus aux femmes discriminées?

- [Naissance de la Loi sur l'équité salariale](#)
- [Des écarts qui persistent](#)
- [Révision de la Loi](#)
- [Pourquoi une révision](#)
- [Questions – réponses](#)
- [La Loi sur l'équité salariale démystifiée](#)