



## L'équité salariale : une valeur, une loi, un droit

L'équité salariale signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente. À la CSQ, l'équité salariale est une valeur à laquelle nous sommes profondément attachés, et ce, depuis de nombreuses années. Les membres de la CSQ ont mené des luttes et ont obtenu des résultats. Au Québec, l'équité salariale c'est une loi proactive. Elle a comme objectif 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 d'emplois à prédominance féminine. Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise. Chaque entreprise de dix personnes salariées ou plus doit ou devait réaliser l'équité salariale.

Des milliers de personnes ont obtenu des correctifs. Dans le secteur public, des milliers de femmes travaillant en éducation et en santé et services sociaux ont obtenu des correctifs salariaux à la suite de la réalisation du Programme d'équité salariale effectué par un comité prévu à la Loi dont faisait partie la CSQ et d'autres organisations syndicales.

Maintenant, la Loi sur l'équité salariale (LÉS) oblige les employeurs à assurer périodiquement, tous les cinq ans, le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise. Ils doivent s'assurer qu'il ne se recrée pas d'écarts salariaux discriminatoires envers les catégories d'emplois à prédominance féminine comparativement aux catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise.

Le 20 décembre 2010, le gouvernement du Québec évaluait le maintien seul pour les employées et employés du secteur public. La CSQ a questionné le gouvernement sur sa démarche, elle a analysé ses fichiers et vérifié le résultat de ses travaux. Elle a par la suite partagé ces renseignements avec ses fédérations ainsi que ses questionnements et préoccupations sur les catégories d'emplois touchées.

Des comités de coordination des plaintes ont été mis en place. De concert avec leur fédération, des syndicats locaux ont déposé des plaintes de maintien à la Commission de l'équité salariale (CÉS) qui est responsable de surveiller l'implantation de la LÉS dans les entreprises assujetties. Dans ce contexte, la CSQ a mis en place des comités internes de coordination des plaintes de maintien afin de travailler étroitement avec ses fédérations et de partager l'information concernant les catégories d'emplois en plainte ainsi que leur traitement par la CÉS.

La CSQ continuera d'être active et vigilante. La conclusion de ce dossier est loin et la CSQ continuera d'être active et vigilante en échangeant avec l'Intersyndicale l'information pertinente, en interpellant la CÉS, en questionnant le gouvernement, cela afin que les droits et recours de ses membres soient respectés.

Les syndicats hors secteur public de la Centrale sont aussi concernés par l'équité salariale et son maintien. La CSQ assure un suivi auprès de ces derniers et leur offre un support-conseil continu dans l'application de la LÉS et le respect de leurs droits.