

1996

Adoption de la *Loi sur l'équité salariale* au Québec.

1997

Mise en vigueur de la LÉS.

2001

Obligations imposées à partir du 21 novembre 2001, avec rétroaction.

2004

TOURNANT MAJEUR  
Le jugement Julien

2005

Les entreprises sans comparateurs masculins  
Adoption du règlement

- Le Conseil du trésor tente de se soustraire à ses obligations (chapitre IX<sup>1</sup>).
- Grâce à un recours syndical, le chapitre est invalidé.
- La juge Julien rappelle trois éléments essentiels :

2006

MODIFICATION LÉGISLATIVE  
Introduction de l'article 21.1  
Établit la composition du comité d'équité salariale pour le secteur parapublic.

- Droit des salariées à l'information;
- Participation active;
- Accès à des recours accessibles en cas d'insatisfaction face au résultat.

Ce processus visait à rééquilibrer le rapport de force entre employeurs et personnes salariées, condition essentielle pour atteindre une véritable équité.

2009

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES  
Instauration de l'exercice de maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.  
Instauré en mai 2009, auparavant en continu.<sup>2</sup>

2007

Les entreprises sans comparateurs masculins

- Règlement en vigueur
- La rétroaction fixée à 2007 plutôt qu'à 2001 est jugée raisonnable par la Cour suprême.

Recours en inconstitutionnalité  
Déposé par le SCFP-FTQ, l'APTS et la FIQ<sup>3</sup> qui cherchaient à faire annuler le chapitre sur le maintien.  
Les critiques portent sur :

- le manque d'information disponible pour les travailleuses et travailleurs et les associations accréditées lors des travaux;
- l'absence de rétroactivité des correctifs salariaux.

1 Le chapitre IX fait la distinction entre les régimes : l'un vise à identifier et corriger la discrimination systémique envers les emplois féminin, l'autre vise à corriger les iniquités d'un système de rémunération pour tous les emplois.

2 Ici on perd la rétroaction au moment de l'évènement.

3 La CSQ est une partie intéressée lors des auditions à la Cour suprême.

2014

## VICTOIRE SYNDICALE

La Cour supérieure donne raison aux syndicats.

2018

## VICTOIRE SYNDICALE

La Cour suprême entérine les décisions antérieures et fixe au 10 mai 2019 la date limite pour corriger la loi.

La Cour conclut notamment que :

- l'absence de rétroactivité des correctifs salariaux à la date de l'évènement perpétue les inégalités salariales des femmes;
- les modalités d'affichage incomplètes et privent les personnes salariées et les organisations syndicales d'informations essentielles pour contester les décisions de l'employeur;
- le fardeau de la preuve ne devrait pas reposer sur le dos des personnes salariées;
- ces éléments renforcent l'inégalité du rapport de force entre les travailleur·euse·s et les employeurs;
- la périodicité aux 5 ans n'est pas inconstitutionnelle.

2016

## VICTOIRE SYNDICALE

La Cour d'appel confirme le jugement de la Cour supérieure.

2019

PL10

Le projet de loi n° 10

Le 10 avril 2019, la LÉS est modifiée pour répondre au jugement de la Cour suprême. Le PL10 introduit plusieurs changements dont certains vont au-delà de ce qui était exigé.

Les principales modifications touchent :

- au processus de participation;
- au contenu de l'affichage des résultats;
- à la correction des écarts salariaux à la date de l'évènement (somme forfaitaire et ajustement salarial);
- à l'encadrement du traitement des plaintes;
- aux dispositions transitoires et finales.



## Qu'en est-il des plaintes déposées avant le PL10 ?

Pour les plaintes déposées avant 2019, c'est l'ancienne loi qui s'applique. Le principe de non-rétroactivité à la date de l'évènement demeure. Même les personnes ayant porté leur cause jusqu'en Cour suprême n'ont pas vu leurs correctifs appliqués à la date réelle des évènements.

Pour les entreprises ayant demandé un délai supplémentaire pour réaliser leur évaluation ou celles qui sont retardataires, les nouvelles dispositions du PL10 s'appliquent seulement lors de leur prochaine obligation de maintien.

Pour le secteur public et parapublic :

- les plaintes déposées en 2010 et en 2015, et conciliées le cas échéant, n'auront pas d'obligations de rétroactivité à la date de l'évènement;
- les entreprises seront assujetties lors de leur prochaine évaluation.

## Autres recours marquants dans le secteur public :

Certaines fédérations de la CSQ contestent devant le Tribunal administratif du travail (TAT) la décision de la CNESST concernant l'identification, la prédominance ou l'évaluation de certaines catégories d'emplois lors de l'exercice du maintien 2010.

Le Conseil du trésor (CT) a demandé la révision d'une décision du TAT portant sur le système d'évaluation des emplois touchant la reconnaissance de la formation professionnelle.

## Les recours en cours

À la suite du PL10, la CSQ et d'autres organisations syndicales ont déposé un recours en inconstitutionnalité à la Cour supérieure. Le recours vise notamment à obtenir :

- tout ajustement doit être un ajustement salarial et non un montant forfaitaire;
- les ajustements salariaux rétroactifs à la date de l'évènement discriminatoire, y compris pour les évaluations de maintien passées (comme celle de 2015 dans le secteur parapublic);
- la reconnaissance du pouvoir des associations accréditées dans le traitement des plaintes lors de conciliation.

Ce dossier, toujours en cours, aura une incidence majeure dans l'ensemble des secteurs (public et hors public).

## Mesure administrative du maintien 2020

À la suite d'ententes conclues par d'autres organisations syndicales, la CNESST a fermé administrativement des portions et des plaintes liées à des fédérations de la CSQ. La Centrale, accompagnée de la FPPC-CSQ, FPPE-CSQ, FPSES-CSQ, FPSS-CSQ, FSQ-CSQ, FSE-CSQ et l'APEQ, conteste actuellement cette décision.