

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE — 25 ANS —

ET PAS TOUTES SES



DÉBATS

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DÉMYSTIFIÉE

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE A 25 ANS. MALGRÉ CERTAINES AVANCÉES, LE COMBAT POUR OBTENIR UN SALAIRE ÉGAL POUR UN EMPLOI ÉQUIVALENT EN EST UN DE TOUS LES INSTANTS. SI L'ENJEU N'EST PAS SIMPLE À COMPRENDRE, LES RAISONS EXPLIQUANT QUE DES INIQUITÉS PERSISTENT LE SONT ENCORE MOINS. PETIT TOUR D'HORIZON POUR MIEUX COMPRENDRE.



Centrale des syndicats
du Québec



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.

QU'EST-CE QU'UN EMPLOI À PRÉDOMINANCE FÉMININE OU MASCULINE?

Un emploi à **prédominance féminine** est traditionnellement ou majoritairement occupé par des femmes, par exemple : infirmière, psychologue, secrétaire et bibliothécaire.

À l'inverse, un emploi à **prédominance masculine** est traditionnellement ou majoritairement occupé par des hommes, par exemple : chauffeur, concierge, mécanicien et technicien en audiovisuel.

LES EMPLOYEURS SONT-ILS OBLIGÉS D'APPLIQUER L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LEUR ENTREPRISE?

L'**équité salariale** est un droit fondamental. La Loi sur l'équité salariale (LES), adoptée en 1996, oblige toutes les entreprises de 10 employés et plus, sous compétence québécoise, à réaliser des travaux afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'écart salarial dû à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Le cas échéant, la Loi les oblige à corriger la situation.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE FONDÉE SUR LE SEXE?

Ce sont les **stéréotypes** et les **préjugés** sur le rôle des femmes et la valeur de leur travail. À une certaine époque, les femmes occupaient surtout des emplois perçus comme le prolongement de leurs tâches à la maison (éduquer les enfants, prendre soin des autres, etc.) et les qualités qui y étaient associées ont longtemps été dévalorisées pour cette raison. Le salaire des femmes était également considéré comme un revenu d'appoint. Il était donc moins élevé que celui des hommes, qui étaient considérés par la société comme pourvoyeurs de leur famille. La discrimination fondée sur le sexe s'est donc historiquement insérée dans la rémunération des femmes.

COMMENT LE CONSEIL DU TRÉSOR PROCÈDE-T-IL POUR S'ASSURER DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LE SECTEUR PUBLIC?

La Loi exige que les employeurs – le Conseil du trésor pour les travailleuses et les travailleurs du secteur public – réalisent tous les cinq ans des travaux afin d'assurer le **maintien de l'équité salariale**.

Ces travaux permettent d'identifier les changements ou événements (ou l'absence de changements ou d'événements) susceptibles d'avoir créé des écarts salariaux entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine.

Lorsque l'employeur a terminé l'évaluation du maintien, il doit mettre en place un **processus de participation** (s'il n'a pas mis sur pied un comité de maintien de l'équité salariale).

Ce processus permet aux représentantes et représentants des personnes salariées d'obtenir de l'information sur la façon dont l'employeur a réalisé son exercice de maintien de l'équité salariale. Les personnes salariées peuvent alors commenter le travail réalisé par l'employeur et poser des questions afin de mieux le comprendre.

L'employeur doit, par la suite, procéder à **l'affichage des résultats** de ses travaux et apporter les correctifs salariaux requis, s'il y a lieu.

QU'ENTEND-ON EXACTEMENT PAR « L’AFFICHAGE »?

L'affichage permet d'**informer le personnel** de la réalisation d'une évaluation pour le maintien de l'équité salariale et des résultats de cette évaluation. Il comprend, notamment, la liste des événements ayant généré des ajustements (par exemple, l'ajout ou le retrait d'une catégorie d'emploi), la liste des catégories d'emploi à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, etc.

À QUEL MOMENT LE CONSEIL DU TRÉSOR A-T-IL PROCÉDÉ AUX TRAVAUX DE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE?

Jusqu'en 2009, la LES stipulait que les employeurs devaient maintenir l'équité salariale en continu et apporter les ajustements nécessaires, sans toutefois préciser les modalités d'évaluation. Afin de mieux structurer le processus, le gouvernement (législateur) a décidé de transformer l'obligation du maintien en continu en **maintien périodique (tous les cinq ans)**.

Le Conseil du trésor a réalisé ses travaux de maintien en **2010** et en **2015** pour les personnes salariées du secteur public. Pour ce qui est des travaux de maintien de 2020, ils ont été repoussés notamment en raison de la pandémie.

LA LOI A-T-ELLE EU DES EFFETS POSITIFS?

Depuis son adoption, **la LES a eu des effets positifs directs** pour les personnes salariées du secteur public. Entre 2000 et 2015, par exemple, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est passé de 16,5 % à 9,9 %.

En 2006, près de 326 000 travailleuses et travailleurs des secteurs public et parapublic ont reçu des ajustements salariaux de l'ordre de 2,94 % à 13,65 %. D'autres travaux dans ces deux secteurs ont permis d'apporter des correctifs de 4,16 % à 6,49 % à plus de 450 000 personnes.

POURQUOI DIT-ON ALORS QUE DES ÉCARTS SALARIAUX PERSISTENT?

Malgré une diminution de l'écart salarial depuis l'adoption de la LES, les hommes gagnent toujours 10,2 % de plus que les femmes. C'est dire que **les femmes voient leur salaire horaire retranché de 2,96 \$** comparativement à leur homologue masculin. Dans une société comme la nôtre, où l'équité constitue un droit fondamental, ces disparités n'ont pas de sens.

QUELLES SONT LES ACTIONS ENTREPRISES PAR LA CSQ À LA SUITE DES TRAVAUX DE MAINTIEN DE 2010 ET DE 2015?

La CSQ a questionné le Conseil du trésor sur la démarche entreprise pour effectuer les travaux de maintien de 2010 et de 2015 pour les personnes salariées du secteur public. Elle a ensuite **analysé les données, vérifié les résultats** des travaux et **communiqué** à ses fédérations **ces renseignements et ses préoccupations** au sujet des diverses catégories d'emploi.

De concert avec les fédérations, **des syndicats locaux ont déposé des plaintes de maintien** à la Commission de l'équité salariale, responsable de surveiller l'application de la LES. À noter qu'aujourd'hui, c'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui applique cette loi.

La Centrale a mis en place **des comités internes de coordination des plaintes de maintien** afin de travailler étroitement avec ses fédérations et de transmettre l'information concernant les catégories d'emploi pour lesquelles des plaintes ont été déposées ainsi que le traitement de celles-ci.

► **Plaintes de maintien de 2010**

La CSQ a participé, avec ses fédérations, au **processus de conciliation** avec des représentantes et représentants d'autres organisations syndicales et du Conseil du trésor ainsi que des personnes conciliatrices de la Commission de l'équité salariale.

Les **travaux de conciliation** ont débuté en **2013**. La Centrale et ses fédérations concernées ont mis toutes leurs énergies au fil des ans à régler les plaintes en lien avec le maintien de 2010. Ce n'est finalement qu'en **juin 2021** que **des ententes ont été signées** par certaines fédérations. Il demeure toujours certaines catégories d'emploi pour lesquelles rien n'est réglé et aucune entente n'est signée.

► **Plaintes de maintien de 2015**

À ce jour, **aucune conciliation** n'a été réalisée avec le Conseil du trésor. Toutes les plaintes de maintien de 2015 sont actuellement aux services des enquêtes de la CNESST. Celle-ci a informé la Centrale, il y a plus d'un an, qu'elle devait d'abord finaliser le traitement des plaintes de maintien de 2010 avant d'entreprendre les enquêtes de maintien de 2015.

QUELLES SONT LES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA LOI DEPUIS SON ADOPTION EN 1996?

La Loi a été modifiée, d'abord en 2009, puis en 2019. Les changements apportés en **2009** ont notamment fait en sorte d'obliger les employeurs à procéder au **maintien de l'équité salariale tous les cinq ans**.

Ces modifications ne prévoyaient pas toutefois un effet rétroactif sur les salaires à la date où une discrimination est survenue. La Centrale ainsi que plusieurs organisations syndicales ont jugé ces **modifications inconstitutionnelles** et ont porté la cause devant les tribunaux.

C'est **en 2018, presque 10 ans après** que la cause a été portée devant les tribunaux, que la Cour suprême du Canada a donné raison à la Centrale et aux autres organisations syndicales, en affirmant que **les nouvelles mesures créaient un régime discriminatoire** envers les femmes.

POURQUOI LA CSQ SOUHAITE-T-ELLE UNE RÉVISION COMPLÈTE DE LA LOI?

Malheureusement, les nouvelles dispositions, sanctionnées en 2019, n'ont pas réglé tous les problèmes et ont même introduit des **éléments problématiques jugés encore discriminatoires**. Avec d'autres organisations syndicales, la CSQ a intenté **un nouveau recours judiciaire** visant à contester certaines dispositions de la Loi.

En 2021, la Cour d'appel du Québec a donné raison à la Centrale et aux autres organisations syndicales en reconnaissant que **le maintien périodique créait un régime discriminatoire** envers les femmes. La décision des juges a permis au litige d'aller de l'avant devant la Cour supérieure.

QUELLES CONSÉQUENCES ONT EU LES MODIFICATIONS DE LA LOI SUR LES PERSONNES SALARIÉES DU SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE?

Parmi les éléments problématiques introduits par les nouvelles dispositions de la LES, il y a celui concernant **les milieux de travail exclusivement féminins**. La CSQ et d'autres organisations syndicales ont dénoncé le fait que les employeurs des entreprises qui n'ont pas de comparateurs masculins, comme c'est le cas pour **les centres de la petite enfance**, pouvaient appliquer les correctifs salariaux résultant de l'équité salariale en date du 5 mai 2007, plutôt que rétroactivement au 21 novembre 2001. Les femmes travaillant dans les entreprises visées voient leur droit à un **redressement salarial reporté de six ans**. Les personnes touchées par cette décision exercent pourtant déjà un métier traditionnellement sous-rémunéré.

DEPUIS 2019, LES CORRECTIFS SALARIAUX DOIVENT ÊTRE RÉTROACTIFS, QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE?

La Cour suprême du Canada a statué que les correctifs salariaux doivent être **réroactifs au moment où une discrimination est apparue** dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine, plutôt qu'à la date où les résultats des travaux doivent être affichés.

Il existe deux façons de traiter les sommes dues aux personnes salariées : la somme forfaitaire et l'ajustement salarial.

La **somme forfaitaire** est versée lorsque le changement ou l'évènement à l'origine de la discrimination possède une date de début et de fin dans la périodicité de cinq ans.

► Par exemple :

Si l'évènement ayant créé un écart salarial a débuté le 1^{er} septembre 2018 et s'est terminé le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit, lors des travaux de maintien de l'équité salariale de 2020 (qui couvre de 2015 à 2020), verser une somme forfaitaire à chaque personne salariée de la catégorie d'emploi touchée qui était en emploi durant cette période.

L'**ajustement salarial**, quant à lui, est versé lorsque le changement ou l'évènement à l'origine de la discrimination possède une date de début, mais pas de fin dans la périodicité de cinq ans.

► Par exemple :

Si l'évènement ayant créé un écart salarial débute le 1^{er} septembre 2018 et se termine après la période qui couvre de 2015 à 2020, un ajustement salarial doit être versé à chaque personne salariée de la catégorie d'emploi touchée qui était en emploi durant cette période.

La somme forfaitaire et l'ajustement salarial sont payables lors du nouvel affichage. Si l'employeur n'effectue pas le paiement ou le changement du salaire à ce moment, des intérêts légaux de 5 % s'appliquent sur les sommes dues.

POURQUOI LE DOSSIER DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LE SECTEUR PUBLIC EST-IL SI LONG À TRAITER?

Il reste encore beaucoup de travail à faire pour atteindre une véritable équité salariale. **Des milliers de plaintes sont toujours en suspens** à la CNESST concernant les évaluations du maintien de 2010 et de 2015. Le Conseil du trésor fait preuve d'un **manque flagrant de volonté** d'appliquer la LES, ce qui rend la situation instable.

Par exemple, le Conseil du trésor n'a pas su utiliser le processus de conciliation pour écouter les personnes salariées par le biais des représentations de leurs organisations syndicales et pour s'assurer que la LES est réellement appliquée.

QUE COMPTE FAIRE LA CSQ POUR PRESSER LE CONSEIL DU TRÉSOR À RÉGLER LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE?

L'équité salariale a toujours été un **dossier prioritaire pour la Centrale**. Notre organisation était en action avant l'adoption de la LES, en 1996, et elle l'est toujours aujourd'hui.

La Centrale entend poursuivre la bataille sur plusieurs plans, notamment en faisant **reconnaitre l'équité salariale comme un droit fondamental** qu'on ne peut négocier. Notre organisation croit qu'on ne peut reculer sur une question aussi stratégique et qui s'inscrit en droite ligne d'une égalité de faits pour les femmes.

La CSQ réclame notamment :

- ▶ **Le droit à une évaluation juste et équitable** lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs;
- ▶ **Une transparence essentielle** dans l'information utilisée pour réaliser le maintien;
- ▶ **La participation des syndicats** lors de l'évaluation du maintien par la mise en place de comités de maintien de l'équité salariale.

QUELS SONT LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DE LA STRATÉGIE DE COMMUNICATION ET DE DÉNONCIATION POLITIQUE QUE LA CSQ MET EN BRANLE À L'AUTOMNE 2021?

La présente campagne « **Équité salariale : 25 ans et pas toutes ses dents!** » vise à **dénoncer le manque de volonté** du Conseil du trésor d'appliquer la LES afin de procéder aux ajustements salariaux requis. La stratégie consiste également à **revendiquer que le législateur modifie la LES**, qui a un effet discriminatoire, pour, entre autres, retirer les sommes forfaitaires afin d'accorder l'ajustement salarial qui permet de corriger les écarts salariaux rétroactifs à la date de l'évènement et qu'il s'assure de payer toutes les sommes qui sont dues.

Il faut rappeler au gouvernement que **la LES a un effet majeur sur des milliers de salariées et salariés** des réseaux de l'éducation, de la petite enfance, et de la santé et des services sociaux.

**APPLIQUER LA LOI,
C'EST RECONNAITRE
À LEUR JUSTE VALEUR
NOS EMPLOIS!**



Centrale des syndicats
du Québec