

ÉQUITÉ SALARIALE : À MAINTENIR SANS COMPROMIS!

L'équité salariale signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente. À la CSQ, c'est une valeur à laquelle nous sommes profondément attachés, et ce, depuis de nombreuses années. Nos membres ont mené des luttes et ont obtenu des résultats.

La naissance de la *Loi sur l'équité salariale*

Dès 1975, le Québec reconnaît le principe du salaire égal pour un travail équivalent en l'enchâssant dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le mécanisme de plaintes prévu dans la Charte se révèle cependant inadéquat et limite l'accès aux recours.

Devant ce constat, des groupes de femmes, des organisations syndicales (dont la CSQ) et des organismes gouvernementaux se mobilisent pour former, en 1989, la Coalition québécoise en faveur de l'équité salariale. Cette coalition revendique l'adoption d'une loi pour corriger la discrimination salariale systémique envers les femmes.

En 1995, un événement portera à l'avant-scène les revendications des femmes en la matière, soit la Marche Du pain et des roses. Chapeautée par la Fédération des femmes du Québec, la marche rassemble 800 participantes et jouit d'une forte couverture médiatique. Le regroupement milite lui aussi pour l'adoption d'une loi sur l'équité salariale.

Cette mobilisation remarquable portera ses fruits, puisqu'en 1996, l'Assemblée nationale adoptera à l'unanimité la *Loi sur l'équité salariale*.

Une obligation légale pour un droit fondamental

Au Québec, l'équité salariale est une loi proactive qui 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.

Les entreprises de 10 employés et plus des secteurs public et privé doivent se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*. C'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui est responsable de son application.

Les trois principales obligations des employeurs sont :

- 1** Effectuer un exercice initial d'équité salariale
- 2** Évaluer le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans
- 3** Afficher les résultats de l'exercice d'évaluation de l'équité salariale et produire une déclaration pour en rendre compte

Un sujet (malheureusement) encore d'actualité

L'écart salarial entre les femmes et les hommes n'est malheureusement pas chose du passé. Malgré une diminution de l'écart entre 1997 et 2018, 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 \$ par rapport à celui de leurs homologues masculins¹.

Dans une société comme la nôtre, où l'équité constitue une valeur fondamentale, ces disparités n'ont plus de sens. Pourtant, la *Loi sur l'équité salariale*, adoptée en 1996, a fait du principe de l'équité un droit collectif inaliénable.

Des écarts qui persistent

Le législateur québécois a affirmé sa volonté d'éliminer la discrimination salariale systémique envers les femmes. Néanmoins, plusieurs études récentes démontrent que des écarts salariaux considérables persistent entre les femmes et les hommes au Québec.

[...] peu importe la variable selon laquelle on étudie la progression des taux horaires, l'écart demeure presque toujours au désavantage des femmes. Plus particulièrement, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, présent dès l'entrée sur le marché du travail, augmente en fonction de l'âge des personnes salariées [...] L'écart salarial entre les hommes et les femmes est présent dans tous les secteurs d'activité et dans les entreprises de toute taille [...]².



¹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (c2020). « Rémunération horaire », *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/revenu/remuneration-horaire?onglet=ensemble-de-la-population] (Consulté le 31 mars 2025).

² QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2019). *La Loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale : rapport du ministre 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, [En ligne] (mai), p. 39. [cnest.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/loi-equite-salariale-un-apport-indeniable-pour-contrer-la-discrimination-salariale-rapport-ministre-du-travail-la-mise-en-uvre-de-la-loi-equite-salariale.pdf?cid=1597353456].

Les effets positifs de la Loi sur l'équité salariale

Malgré ces écarts persistants, la Loi a bel et bien eu des effets positifs directs, notamment dans les secteurs public et parapublic.

- ➔ En 2006, le personnel du secteur parapublic a obtenu un rattrapage salarial de 630 millions de dollars au terme des travaux du comité paritaire d'équité salariale, des travaux auxquels la CSQ a pris part activement. L'ajustement touchait environ 140 catégories d'emploi et représentait un ajustement moyen de 6,30 %.
- ➔ Toujours dans les secteurs public et parapublic, près de 326 000 personnes ont bénéficié d'ajustements salariaux de l'ordre de 2,94 % à 13,65 %.
- ➔ Enfin, 2 autres exercices majeurs d'équité salariale dans ces 2 secteurs ont permis d'apporter des correctifs de 4,16 % et de 6,49 % à plus de 450 000 personnes salariées au terme des exercices initiaux d'équité salariale, selon la CNESST³.

Révision de la Loi en 2009

Jusqu'en 2009, la Loi stipulait que les employeurs devaient maintenir l'équité salariale en continu et apporter les ajustements correspondants, sans pour autant en préciser les modalités. Afin de mieux structurer le processus, le gouvernement décide alors de transformer l'obligation du maintien en continu en maintien périodique (tous les cinq ans). Toutefois, il ne prévoit pas d'effet rétroactif sur le salaire à la date du changement.

Plusieurs associations syndicales jugent ces modifications inconstitutionnelles et portent la cause devant les tribunaux. Presque 10 ans plus tard, en mai 2018, la Cour suprême du Canada leur donne raison, affirmant que ces mesures créent un régime discriminatoire envers les femmes.

Elle oblige le législateur québécois à s'assurer :

- ➔ que les ajustements salariaux soient rétroactifs à la date du changement, en fonction de la périodicité de cinq ans;
- ➔ que l'affichage des résultats (de l'évolution périodique du maintien) contienne davantage de renseignements afin de permettre aux personnes salariées de comprendre la démarche de l'employeur et, le cas échéant, de contester efficacement ses décisions.



³ La CNESST est responsable de l'application de la Loi.



Nouvelle révision, nouvelle déception

Le 10 avril 2019, l'Assemblée nationale a sanctionné la loi n° 4⁴ modifiant la *Loi sur l'équité salariale* afin de se conformer au jugement de la Cour suprême du Canada. Malheureusement, les nouvelles dispositions ne règlent pas les problèmes et constituent même un recul. En effet, elles ne permettent pas aux femmes de recevoir les véritables ajustements salariaux auxquels elles ont droit, de participer réellement à la réalisation de l'équité ou de son maintien. Puis, les modifications enlèvent aux associations accréditées minoritaires le droit et le devoir de représenter leurs membres ayant déposé une plainte.

De retour devant les tribunaux

La CSQ a intenté un recours judiciaire pour faire déclarer inconstitutionnelles certaines des modifications contenues dans la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

Les principaux enjeux discriminatoires concernent :

- ➔ l'ajout en lien avec le fait qu'une organisation qui représente une majorité de salariées d'une catégorie d'emplois peut convenir d'une entente avec l'employeur et imposer celle-ci aux organisations qui représentent une minorité de salariées (droit d'association accréditée);
- ➔ l'ajout d'une somme forfaitaire pour corriger la discrimination systémique. Le législateur prétend que la somme forfaitaire comble l'écart discriminatoire systémique. Il s'agit toutefois d'un montant ponctuel, qui n'est versé qu'une seule fois.

On ne peut se permettre d'attendre encore 40 ans pour que l'équité devienne réalité. Il est urgent que les femmes passent à l'action pour provoquer un vrai changement.

⁴ Loi modifiant la *Loi sur l'équité salariale* afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.