

## Équité salariale

# Comment en assurer le maintien

**La Loi sur l'équité salariale prévoit que toute entreprise québécoise, qui compte dix salariés et plus, doit accorder la même rémunération aux emplois de catégorie féminine qu'aux emplois de catégorie masculine, dont le travail est équivalent. C'est ce qu'on appelle l'équité salariale.**

Selon la taille de l'entreprise, l'employeur devait soit établir un programme d'équité salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus, soit déterminer les ajustements salariaux nécessaires pour celles comptant de 10 à 49 salariés.

Toujours en vertu de la loi, la mise en place d'un comité d'équité salariale était obligatoire, mais uniquement pour les entreprises comptant 100 salariés et plus, cependant, les syndicats affiliés à la CSD étaient fortement invités à participer à cette démarche peu importe le nombre de salariés dans l'entreprise.

La démarche d'équité salariale devait être complétée et les premiers ajustements versés à compter du 21 novembre 2001. Après la mise en œuvre de l'équité salariale, la loi prévoit que l'employeur doit en assumer le maintien.

Maintenir l'équité salariale, c'est continuer à attribuer aux catégories d'emplois à prédominance féminine un salaire égal à celui des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente de façon à ne pas créer d'écarts salariaux.

C'est aussi s'assurer lors de la création de nouvelles catégories d'emplois à prédominance féminine que la rémunération correspond aux principes de l'équité.



Claude Faucher

### Rôle du syndicat

Légalement, il appartient à l'employeur d'assurer le maintien de l'équité salariale, cependant, l'article 40 de la *Loi sur l'équité salariale* prévoit que le syndicat doit aussi s'assurer du maintien lors de la négociation ou du renouvellement de la convention collective.

Le syndicat doit donc faire preuve de vigilance, s'informer et informer ses membres. En outre, il est important de surveiller :

- ✓ les modifications de tâches ;
- ✓ les changements organisationnels ;
- ✓ la création ou la disparition d'une catégorie d'emploi ;
- ✓ les changements dans la rémunération.

La loi ne prévoit pas le maintien du comité d'équité salariale, il faut le négocier,

vendre l'idée à l'employeur que la participation des syndiqués assure la transparence et la circulation de l'information. Cela favorise donc une meilleure compréhension de la politique de rémunération et diminue en même temps le risque de plaintes à la Commission de l'équité salariale.

Le syndicat devrait également négocier l'évaluation ou la réévaluation pour tous de toute tâche nouvelle ou modifiée.

Mentionnons enfin que le Centre de formation de la CSD offre aux membres des syndicats affiliés à la CSD la possibilité d'assister aux réunions de formation sur le maintien de l'équité salariale.

Pour la CSD, l'équité salariale, c'est une question de respect et de justice. ☺