

NOUS DEVONS TOUT METTRE EN OEUVRE POUR Y PARVENIR

par CLAUDE FAUCHER

UN DROIT FONDAMENTAL BAFOUÉ

Depuis 1975, la *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit qu'il faut donner aux emplois féminins un salaire égal aux emplois masculins pour un travail équivalent.

Malgré la reconnaissance de ce droit fondamental par l'État québécois, il a fallu, suite aux pressions des groupes de femmes et du mouvement syndical, l'adoption d'une loi spécifique pour combler les lacunes et l'imprécision de la Charte québécoise pour espérer corriger une injustice historique faite à l'égard des femmes.

C'est ainsi qu'en 1996, l'Assemblée nationale adoptait à l'unanimité la « *Loi sur l'équité salariale* ».

La Loi qui entrerait en vigueur le 21 novembre 1997 obligeait toutes les entreprises du Québec comptant dix salariés ou plus à s'assurer que les emplois de catégorie à prédominance féminine ne soient pas discriminés par rapport à la rémunération des emplois à prédominance masculine.

L'exercice d'équité salariale était plus ou moins élaboré selon la taille de l'entreprise mais, sauf quelques exceptions, la démarche devait être complétée au plus tard le 21 novembre 2001.

Plus de 10 ans après l'adoption de la Loi, un sondage réalisé pour le compte de la *Commission de l'équité salariale (CES)* dévoilait que seule la moitié des employeurs assujettis à la Loi déclaraient s'y être conformés. De plus, lorsque



• CLAUDE FAUCHER

SYNDICALEMENT, NOUS DEVONS EXIGER DE PARTICIPER À L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE...

des entreprises étaient questionnées sur les démarches réalisées, plusieurs éléments de réponses démontraient que la démarche avait souffert de graves lacunes. En matière de maintien de l'équité salariale, c'était presque le néant. Il y avait donc une urgente nécessité d'agir.

LE PROJET DE LOI 25

Le ministre du Travail a donc enfin décidé d'agir en déposant à l'Assemblée nationale, le 12 mars

Commission de l'équité salariale

Québec



2009, le projet de loi 25 modifiant la *Loi sur l'équité salariale*.

Quelques modifications furent apportées en commission parlementaire et le projet de loi fut à nouveau adopté à l'unanimité par l'Assemblée nationale. La Loi est entrée en vigueur le 28 mai 2009.

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit maintenant que :

- ✓ toute entreprise qui atteint dix salariés ou plus au cours d'une année sera assujettie à la Loi l'année suivante;
- ✓ pour les retardataires et les récalcitrants, un nouveau délai leur est accordé jusqu'au 31 décembre 2010 pour compléter l'exercice;
- ✓ ces employeurs devront verser rétroactivement au 21 novembre 2001 les ajustements salariaux en y ajoutant les intérêts légaux. L'employeur qui ne respectera pas le délai supplémentaire devra payer une indemnité additionnelle;
- ✓ le maintien de l'équité salariale doit faire l'objet d'une évaluation périodique aux 5 ans. Ceux ayant déjà réalisé l'exercice d'équité au 12 mars 2009, devront évaluer le maintien d'ici le 31 décembre 2010. Ceux qui sont sur le point de compléter la

démarche ont jusqu'au 31 décembre 2011 mais devront verser rétroactivement au 31 décembre 2010 les ajustements requis.

La *Centrale des syndicats démocratiques (CSD)* salue ces modifications bien qu'elle considère qu'elles ne soient pas suffisantes pour régler le problème systémique de la dévalorisation financière du travail des femmes.

Sachez que le gouvernement, quoiqu'il reconnaisse l'apport de la participation des travailleuses à la démarche, n'oblige pas les employeurs à faire les démarches d'équité et de maintien de façon paritaire.

Syndicalement, nous devons exiger de participer à l'exercice d'équité salariale et par la suite à l'évaluation périodique du maintien afin de nous assurer que justice sera rendue. ●