



Loi sur l'équité salariale : il faut plus qu'en parler

Adoptée en 1996, la *Loi sur l'équité salariale* a fêté ses 25 ans en novembre dernier. La correction de la discrimination salariale systémique faite envers les femmes est maintenant reconnue comme un droit fondamental et l'équité est devenue un principe phare de notre société. Même si plusieurs avancées ont été réalisées durant ce quart de siècle, on constate que certaines iniquités salariales peinent à être corrigées au fil des ans.

Il est donc plus que temps de réviser la Loi et de lui donner plus de mordant afin de permettre l'atteinte de la rétribution équitable des personnes salariées occupant des emplois à prédominance féminine. Dans la forme actuelle de la Loi, les moyens de sa mise en œuvre sont limités, ce qui ne lui permet pas d'atteindre pleinement son objectif initial, entre autres auprès des travailleuses des centres de la petite enfance (CPE) et du secteur public.

Voilà pourquoi, dans le cadre des élections québécoises de 2022, les membres de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) de la région de la Rivière-du-Nord demandent à l'ensemble des candidates et candidats des différents partis d'inscrire dans leur plateforme électorale leur engagement à bonifier la Loi dans le but de contrer la discrimination salariale faite envers les femmes qui perdure malheureusement. Une motion a d'ailleurs été adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale à ce sujet.

La Loi doit notamment permettre de contraindre efficacement les entreprises retardataires et les employeurs à verser les ajustements salariaux qui sont dus. Le gouvernement doit donner plus de pouvoir à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), notamment celui d'intervenir sans limiter le nombre d'années où les ajustements salariaux doivent être versés. Il doit aussi réduire la périodicité de l'exercice du maintien de cinq à trois ans afin de faciliter la détermination des événements et de diminuer le fardeau financier des entreprises qui doivent corriger les écarts salariaux.

Qui plus est, en tant qu'employeur, le gouvernement doit respecter sa propre Loi. Il doit cesser de reporter les délais de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui était prévu en décembre 2020 et qui n'est toujours pas fait! De plus, des milliers de plaintes portées pour discrimination salariale à la CNESST ne sont toujours pas réglées. Des milliers de femmes attendent le traitement de leur dossier depuis plus de 6 ans, voire 11 ans dans certains cas! Cela illustre à quel point la lutte pour mettre fin à la discrimination salariale des femmes est un travail de longue haleine qui doit être mieux encadré.

En ce 25^e anniversaire de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, elle doit plus que jamais être renforcée afin que les milliers de travailleuses québécoises qui sont dans des domaines à prédominance féminine et qui revendiquent à juste titre un salaire égal pour un travail jugé équivalent voient enfin leur emploi reconnu à sa juste valeur. L'équité salariale, il faut plus qu'en parler, il faut la régler. Ce sont l'ensemble des Québécoises et Québécois qui en bénéficieront.

Signataires : présidences locales des syndicats CSQ

Pour plus d'information : <https://equite.lacsq.org/>

On peut prendre connaissance de la motion à l'adresse :

<https://www.facebook.com/watch/?v=290672582817363&ref=sharing>