

<https://www.pressegauche.org/Projet-de-loi-sur-l-equite-salariale-La-CSQ-reste-sur-sa-faim>



Projet de loi sur l'équité salariale - La CSQ reste sur sa faim

- Communiqués -

Date de mise en ligne : mercredi 13 février 2019



Copyright © Presse-toi à gauche ! - Tous droits réservés

MONTRÉAL, le 13 févr. 2019 - La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) considère que le projet de loi no 10 démontre que le gouvernement a voulu répondre aux préoccupations soulevées par la Cour suprême mais demeure incomplet à plusieurs égards.

Rappelons que le projet de loi donne suite à la décision de la Cour suprême venue reconnaître, en mai 2018, que le fait que le maintien de l'équité salariale n'était pas rétroactif était contraire à l'égalité. « En effet, la cour a reconnu que ce n'est pas aux femmes de supporter, pendant 5 ans, l'iniquité salariale dont elles sont elles-mêmes victimes. La CSQ était d'ailleurs intervenue dans le dossier pour qu'il y ait des modifications qui soient apportées », rappelle d'entrée de jeu Sonia Éthier, présidente de la Centrale.

Certaines inquiétudes

Par ailleurs, pour la leader syndicale, certains éléments du projet de loi soulèvent plutôt des inquiétudes, notamment le versement du correctif.

« Pourquoi le correctif est-il versé en partie sous forme de montant forfaitaire plutôt que comme un ajustement salarial ? De plus, pourquoi permettre à l'employeur d'étaler la correction de l'équité sur plusieurs versements ? Pour nous, ces éléments vont à l'encontre de la décision de la Cour suprême et remettent encore le fardeau sur le dos des femmes ».

Un flou concernant les informations

La CSQ constate que le processus de participation mis en place à l'étape du maintien de l'équité n'est pas de nature décisionnelle. Pourquoi ne pas en avoir profité pour obliger les employeurs à maintenir le comité d'équité salariale s'ils en avaient mis un en place pour l'exercice initial ? Par ailleurs, la Centrale reconnaît le fait que les employeurs seront désormais obligés de fournir de l'information aux associations accréditées et aux salariés non représentés par ces associations.

« Nous l'avons dit à plusieurs reprises, pour que les femmes et les organisations syndicales soient en mesure de contester les iniquités après l'exercice de maintien, elles doivent avoir accès à toutes les informations pertinentes. Pourtant, un flou demeure dans le projet de loi quant à la nature de celles-ci. On nage en zones grises. Il faudra que le gouvernement donne plus de détails et que des balises soient définies pour déterminer quelles informations devront être transmises », ajoute Sonia Éthier.

Des éléments positifs

D'autre part, la CSQ est satisfaite que le règlement pour les entreprises sans comparables masculins s'applique dorénavant au maintien. De plus, elle accueille positivement que le temps de conservation des données soit prolongé de 5 à 6 ans et jusqu'à la fin du traitement dans le cas des plaintes.

Rapport de force à protéger

Enfin, pour la présidente de la CSQ, « le projet de loi dénote une bonne volonté, mais nous déplorons qu'encore une

fois on vient dire aux femmes et aux organisations syndicales qu'elles n'ont que peu de pouvoir concernant le maintien de l'équité salariale et que l'application de la loi ne relève que de l'employeur. C'est nier l'inégalité du rapport de force qui commande une pleine participation des femmes et des organisations syndicales aux décisions qui les concernent au premier plan ».

La CSQ analysera plus en profondeur le projet de loi dans les prochaines semaines et souhaite être entendue en commission parlementaire sur le sujet.