

L'ÉQUITÉ SALARIALE: UN DROIT FONDAMENTAL

Guide d'animation

Voici une présentation « clef en main » pour parler d'équité salariale dans votre centre de femmes, votre CJE, votre classe, votre association étudiante, votre club de lecture, votre famille, etc.

Téléchargez la présentation Power Point et utilisez notre guide d'animation pour présenter le droit à l'équité salariale et les recours et ressources disponibles aux travailleuses.

Utilisez le texte de présentation tel quel pour une présentation d'une quinzaine de minutes ou bonifiez avec le livret, ses pistes de réflexions et son minitest pour une activité de 30 à 60 minutes.

Diapos 2-5 → pages 2 à 5 du livret
Diapos 6-7 → pages 8 à 10 du livret
Diapos 8-9 → pages 13 à 16 du livret



DIAPO 1

TITRE

L'équité salariale, un droit fondamental pour toutes les travailleuses

DIAPO 2

POURQUOI PARLER D'ÉQUITÉ SALARIALE?

Encore aujourd'hui beaucoup d'inégalités persistent entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Par exemple, en milieu non syndiqué, les femmes gagnent en moyenne 21,17\$, alors que les hommes gagnent un salaire horaire moyen de 25,06\$.

Il y a différentes raisons à cela comme les préjugés et les discriminations qui persistent à l'égard du travail des femmes.

Mais il y a aussi des outils pour lutter contre ces iniquités. Et c'est de ça dont nous allons parler aujourd'hui!

Question : c'est quoi selon vous l'équité salariale?

Les gens risquent de répondre « à travail égal salaire égal » ou encore qu'on ne peut payer moins une femme qu'un homme pour le même travail.

DIAPO 3

L'ÉQUITÉ SALARIALE C'EST QUOI?

On confond souvent l'équité salariale avec l'égalité salariale.

L'égalité salariale c'est « à travail égal, salaire égal ». Ça veut dire que deux personnes qui occupent le même poste et ont la même expérience et ancienneté devraient gagner le même salaire, qu'elle soit un homme ou une femme.

C'est la CNESST, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail qui régit ce droit.

L'équité salariale, c'est de dire que deux personnes qui font un travail différent mais équivalent devraient elles aussi gagner le même salaire.

C'est un droit inscrit dans la Charte québécoise et protégé par une loi, la Loi sur l'équité salariale.

DIAPO 4

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi sur l'équité salariale a pour objectif de **corriger la discrimination systémique** que vivent les femmes qui occupent des emplois principalement occupés par des femmes ou à prédominance féminine et qui ne sont pas payées à leur juste valeur.

Pour ce faire, elle vise à **éliminer les préjugés sexistes** qui font qu'on évalue parfois mal l'ensemble des aspects du travail réalisé par les femmes.

DIAPO 5

ÇA CONCERNE QUI?

La Loi s'applique à toutes les entreprises de compétence provinciale employant 10 personnes ou plus, qu'elles soient du secteur privé, public ou parapublic.

Toutes les personnes salariées qui occupent un emploi à prédominance féminine, que ce soit à temps plein, partiel, temporaire ou occasionnel, syndiqué ou non sont protégées par la loi.

Les hommes qui occupent un emploi à prédominance féminine bénéficient aussi de l'équité salariale.

DIAPO 6

COMMENT ÇA FONCTIONNE?

L'équité salariale oblige les employeurs à comparer les emplois à prédominance féminine aux emplois à prédominance masculine au sein de leur entreprise pour savoir si ces emplois différents sont malgré tout équivalents.

Pour les comparer, on se base sur 4 critères :

- **Les efforts**
Ex. : est-ce que lever quelques lourdes charges par jour demande un plus grand effort que de lever plusieurs petites charges à répétition?
- **Les qualifications**
Ex. : est-ce qu'être organisée et patiente a autant de valeur qu'avoir le souci du détail et être un bon leader?
- **Les responsabilités**
Ex. est-ce qu'avoir la responsabilité de plusieurs enfants est équivalent à être responsable d'une équipe de travail?
- **Les risques**
Ex. : est-ce que le travail est dangereux mais aussi, y-a-t-il des risques de développer des blessures ou des maladies liées au travail à plus long terme?

Le fait de comparer les différents emplois au sein d'une entreprise à l'aide de ces 4 critères s'appelle **l'exercice d'équité salariale**.

C'est une obligation légale qui découle de la Loi sur l'équité salariale.

DIAPO 7

L'EXERCICE D'ÉQUITÉ

Tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale doivent réaliser un exercice d'équité salariale.

Ils réalisent un premier exercice, qui s'appelle l'exercice initial.

Ils doivent ensuite le mettre à jour tous les 5 ans dans le cadre d'un exercice de maintien.

Les principales étapes de l'exercice sont:

- Identifier les différentes catégories d'emplois présentes dans l'entreprise
- Comparer la valeur des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine
- Estimer les écarts salariaux entre les catégories équivalentes
- Afficher les résultats de l'exercice d'équité salariale à la vue des employé·e·s durant 60 jours

Évidemment, si l'exercice démontre qu'il y a une iniquité salariale entre des emplois à prédominance masculine et féminine équivalents, l'employeur a l'obligation d'ajuster les salaires en conséquence.

DIAPO 8

LES DROITS DES TRAVAILLEUSES

Les travailleuses peuvent jouer un rôle actif dans la mise en œuvre de l'équité salariale dans l'entreprise.

Les droits des travailleuses consistent notamment à :

- Participer aux travaux d'équité salariale ;
- Prendre connaissance des résultats des travaux d'équité salariale ;
- Demander des renseignements supplémentaires ;
- Formuler des commentaires ;
- Être membre d'un comité d'équité salariale ;
- Surveiller les différents affichages que doit faire leur employeur.

Si une travailleuse constate qu'il y a des irrégularités dans l'exercice d'équité salariale, elle peut porter plainte auprès de la CNESST, l'organisme responsable de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

DIAPO 9

ÊTRE SOUTENUE DANS L'EXERCICE DE SES DROITS

Faire respecter ses droits, surtout quand on est une travailleuse non syndiquée ou dans un emploi précaire, ça peut être intimidant!

La ligne téléphonique Femmes. Équité. Salaire s'adresse spécifiquement aux travailleuses non syndiquées. Cette ligne sans frais et confidentielle est accessible en tout temps partout au Québec.

Une experte en équité salariale est disponible au bout du fil ou du clavier pour répondre aux questions des travailleuses à propos de la loi et de leurs droits et leur offrir du soutien afin de comprendre et déterminer s'il y a lieu de porter plainte.

Un accompagnement est également offert si la travailleuse décide de porter plainte, le tout en toute confidentialité.

DIAPO 10

FIN