

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Reconnaître
le travail féminin
à sa juste valeur



L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE
RENVOIE À UN SALAIRE
ÉGAL POUR UN
TRAVAIL DIFFÉRENT,
MAIS ÉQUIVALENT.

L'équité salariale et l'égalité salariale : deux principes distincts

L'équité salariale et l'égalité salariale renvoient à deux notions différentes.

Le principe de l'**égalité salariale** exige «un salaire égal pour un travail égal», c'est-à-dire que lorsque deux personnes

font le même travail, elles doivent recevoir le même salaire. Par exemple, un infirmier et une infirmière reçoivent le même salaire.

Le principe de l'**équité salariale** va plus loin que celui de l'égalité salariale. En effet, il s'agit du droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent, **dans une même entreprise**, un emploi à prédominance masculine **différent, mais de même valeur**. Par exemple, dans une entreprise, si l'emploi féminin de secrétaire et l'emploi masculin de mécanicien sont de même valeur, les personnes occupant ces deux emplois devraient recevoir la même rémunération, bien que leurs tâches diffèrent.

AINSI, FAIRE L'ÉQUITÉ SALARIALE, C'EST :

- + Attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes,
- + Même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur dans l'entreprise.

Un droit pour toutes les travailleuses du Québec

LES ORIGINES DE LA MOINDRE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL FÉMININ

Lorsque les femmes sont entrées sur le marché du travail, elles se sont surtout orientées vers des métiers ou des professions qui exigeaient des habiletés qui étaient le prolongement des tâches qu'elles accomplissaient à la maison. On estimait que ces habiletés étaient des caractéristiques «naturellement féminines», et non des exigences d'un emploi. Puisque ces caractéristiques étaient considérées comme innées et qu'elles semblaient donc faciles et naturelles, on ne tenait pas compte de la valeur de celles-ci dans le calcul du salaire.

Ainsi, l'importance des tâches accomplies par les femmes a pu être négligée lors de la détermination de la rémunération. À titre d'exemple, on a pu accorder une importance à la force physique associée aux emplois masculins sans accorder une importance à la dextérité manuelle rattachée aux emplois traditionnellement féminins.

De plus, comme l'homme jouait le rôle du pourvoyeur de la famille, la norme était qu'il gagne un salaire plus élevé que la femme. Cette façon de rémunérer les emplois a entraîné une sous-évaluation des emplois traditionnellement occupés par les femmes.

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE FONDÉE SUR LE SEXE

Ainsi, bien que les préjugés et les stéréotypes envers les emplois traditionnellement féminins se soient amenuisés avec le temps, les **biais discriminatoires** qu'ils ont introduits persistent parfois dans la façon d'en déterminer la valeur et la rémunération. C'est ce que l'on appelle la **discrimination systémique fondée sur le sexe**. Celle-ci étant très subtile, elle peut s'être infiltrée dans les façons de faire, entre autres dans les pratiques de rémunération. Elle résulte de facteurs historiques, économiques et culturels.

Encore aujourd'hui, les travailleuses du Québec reçoivent un salaire inférieur à celui des hommes. En effet, en 2011, l'écart salarial entre la rémunération horaire des femmes et celle des hommes était de 11,8 %¹. Certes, une partie de cet écart peut s'expliquer par le fait que les femmes ont moins d'années d'expérience que les hommes sur le marché du travail, parce qu'elles travaillent moins d'heures que les hommes ou parce qu'elles occupent des emplois dans des secteurs qui rémunèrent moins. Cependant, divers aspects du travail des femmes ne sont toujours pas considérés à leur juste valeur dans leur rémunération en raison de la discrimination systémique fondée sur le sexe. Il faut tenir compte de cette réalité. Le travail féminin continue de se concentrer dans un nombre limité de catégories professionnelles, notamment :

- Santé : 82,0 % ;
- Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion : 70,5 % ;
- Affaires, finance et administration : 68,7 %².

1 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (23 janvier 2012). *Rémunération horaire moyenne et évolution du pouvoir d'achat selon diverses caractéristiques, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2011* (en dollars de 2002), réf. du 25 mai 2012, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/c010_rem_hor_sexe_97_11_constant.htm.

2 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (16 janvier 2012). *Nombre d'emplois selon la catégorie professionnelle et répartition selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 2011*, réf. du 25 mai 2012, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_prof_ssectr_activ/professions/pop_active/a003_2011.htm.

L'ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le droit de recevoir un « salaire égal pour un travail équivalent dans une même entreprise » est enchâssé depuis 1976 dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

En 1996, l'Assemblée nationale du Québec a adopté à l'unanimité la Loi sur l'équité salariale et a mis en place la Commission de l'équité salariale.

Au printemps 2009, pour favoriser et faciliter l'atteinte et le maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises, l'Assemblée nationale a réaffirmé le droit à l'équité salariale pour toutes les personnes salariées en adoptant à l'unanimité la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, entrée en vigueur le 28 mai 2009.

L'ÉQUITÉ SALARIALE
EST UN DROIT
FONDAMENTAL POUR
TOUTES LES
TRAVAILLEUSES
DU QUÉBEC.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'objet de la Loi

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Les entreprises visées par la Loi

La Loi s'applique aux entreprises du Québec comptant en moyenne 10 personnes salariées ou plus et qui relèvent de la compétence québécoise, qu'elles soient privées, publiques, parapubliques ou à but non lucratif.

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Sa mission

La Commission de l'équité salariale assure l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'atteinte et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec assujetties à cette loi.

Depuis sa création en 1996 par la Loi sur l'équité salariale, la Commission a développé une expertise inhérente à un nouveau domaine du droit, situé au confluent des droits de la personne et des relations du travail. Ses interventions s'inscrivent dans l'évolution du monde du travail et dans le respect des droits des entreprises, des organisations syndicales et des personnes salariées.

Pour réaliser sa mission, la Commission joue à la fois les rôles décisionnel et de soutien pour favoriser l'atteinte et le maintien de l'équité salariale au Québec. Ainsi, elle prête assistance aux personnes salariées, aux employeurs et aux organisations syndicales et développe des outils adaptés à chacune de ses clientèles. La Commission effectue également des études et des recherches sur toute question relative à l'équité salariale.

Sa composition

LA PRÉSIDENTE ET LES COMMISSAIRES

Trois membres composent la Commission de l'équité salariale : une présidente et deux commissaires. Ces personnes assument un rôle décisionnel. De façon neutre et impartiale, elles rendent des décisions et déterminent, s'il y a lieu, les mesures visant l'atteinte de l'équité salariale et son maintien dans les entreprises, conformément aux dispositions et orientations de la Loi.

La présidente est chargée de la direction des affaires de la Commission de l'équité salariale. De concert avec les commissaires, elle définit les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi et préside les séances décisionnelles. En cas de partage, sa voix est prépondérante. De plus, la présidente représente la Commission pour faire connaître le concept d'équité salariale et la Loi sur l'équité salariale auprès des différents publics.

LES DIRECTIONS ET LES SERVICES

La Commission de l'équité salariale est constituée de plusieurs secteurs qui collaborent entre eux afin d'assurer l'accomplissement de sa mission :

- Le Secrétariat général ;
- La Direction des communications ;
- La Direction des affaires juridiques ;
- La Direction de la planification et du développement ;
- La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes ;
- Le Service de la conciliation.

Sa clientèle

La clientèle principale de la Commission est composée de personnes salariées, d'employeurs, d'organisations syndicales, d'associations patronales, d'ordres professionnels et de groupes représentant les femmes.

La responsabilité de la Commission va au-delà de surveiller l'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises. En effet, elle diffuse de l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Loi sur l'équité salariale. Elle développe aussi des outils adaptés à ses diverses clientèles en misant notamment sur le partenariat avec des groupes et associations représentant le patronat, les syndicats et les femmes.

Les outils et les services offerts

Les diverses activités et moyens de communication que la Commission déploie visent à aider et assister les employeurs qui doivent réaliser et maintenir l'équité salariale dans leur entreprise, ainsi que les personnes salariées désirant obtenir de l'information ou exercer leurs droits. Leur objectif est de faire connaître la Loi sur l'équité salariale et en expliquer la raison d'être aux clientèles visées et à un plus large public.

Pour joindre et soutenir ses clientèles, elle met gratuitement à leur disposition plusieurs services et produits :

- **Un site Web** complet qui contient de l'information sur la Loi et son application, où l'on peut aussi télécharger un large éventail de documents d'information et de guides sur l'équité salariale, dont le *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, adaptés aux besoins de ses diverses clientèles ;
- **Un service téléphonique de première ligne**, afin de répondre aux questions générales sur la Loi sur l'équité salariale, de même qu'une assistance spécialisée, lorsqu'il s'agit de volets plus complexes ou techniques de la Loi ;

- **Le Progiciel pour réaliser l'équité salariale**, un outil informatique qui permet aux employeurs de réaliser leur exercice d'équité salariale et leur évaluation du maintien de manière autonome ;
- **Des plateformes de formations en ligne sur l'équité salariale** simples d'utilisation, qui permettent aux utilisateurs d'apprendre à leur propre rythme, au moment et à l'endroit où ils le désirent. L'une d'elles est destinée aux employeurs et présente toutes les étapes de réalisation d'un exercice d'équité salariale. L'autre est conçue principalement pour les personnes salariées désirant comprendre leurs droits et recours en vertu de la Loi sur l'équité salariale ;
- **Des capsules d'information vidéo**, qui expliquent les concepts généraux de la Loi sur l'équité salariale ;
- **Des activités de formation gratuites sur la Loi et son application**, qui peuvent être données sur demande à des groupes d'employeurs, de personnes salariées ou à tout autre regroupement ;
- **Un service de conciliation**, offert dans tous les cas de différends et dans certains dossiers de plaintes.

Le Comité consultatif des partenaires

Depuis 2009, la Commission collabore avec le Comité consultatif des partenaires, formé de représentants et de représentantes des personnes salariées syndiquées et non syndiquées et d'employeurs. Le rôle du Comité consiste à conseiller le ou la ministre du Travail et la Commission sur toute question relative à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE, EN BREF

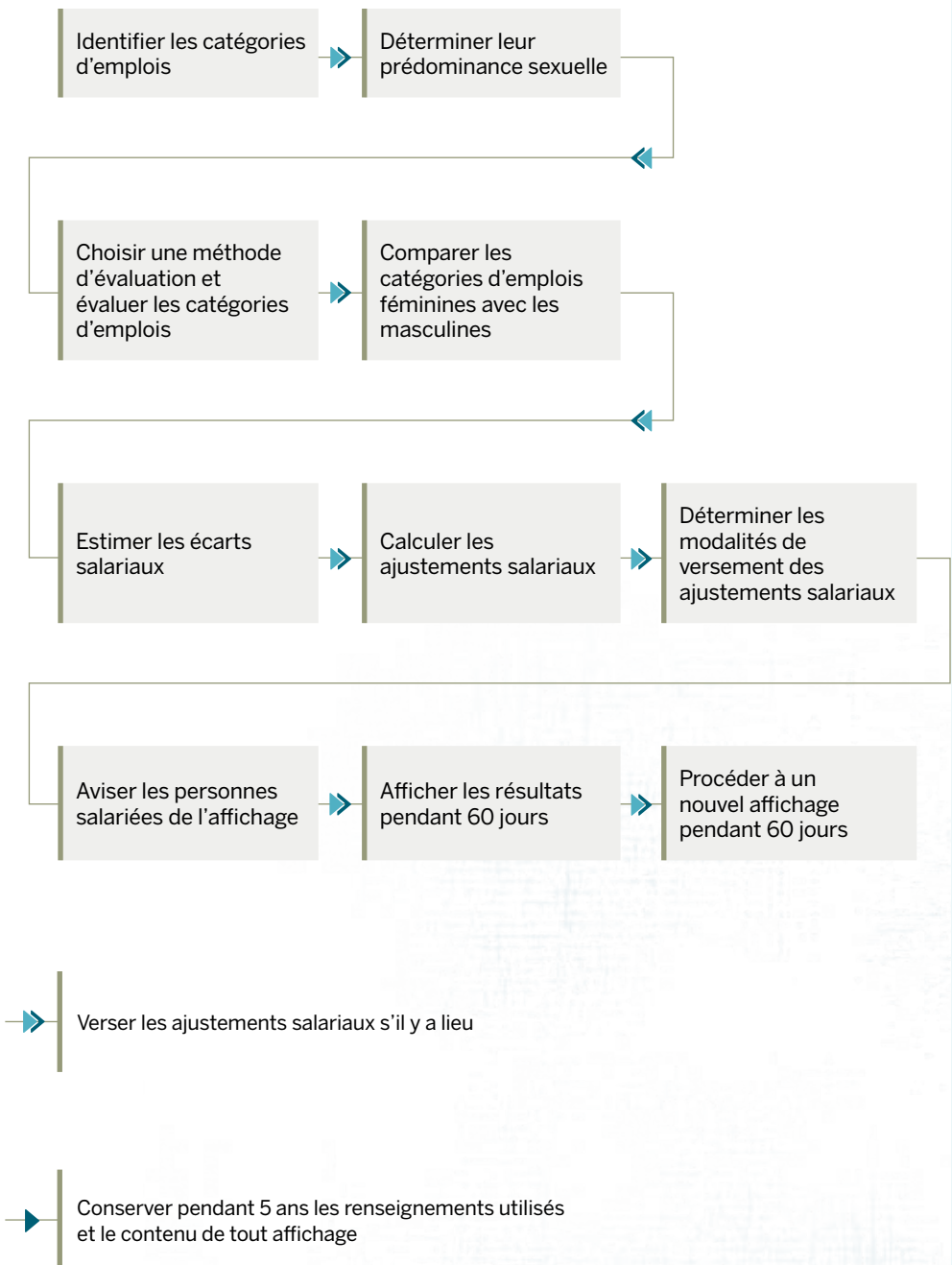
La réalisation d'un exercice d'équité salariale comporte plusieurs étapes à suivre. Cependant, avant d'entamer les travaux liés à l'équité salariale, les employeurs doivent calculer le nombre de personnes salariées à leur emploi durant une période de référence déterminée par la Loi sur l'équité salariale, puisque leurs obligations varient en fonction de la taille de leur entreprise selon la classification suivante : **10 à 49 personnes salariées**, **50 à 99 personnes salariées** et **100 personnes salariées ou plus**.

- L'employeur dont l'entreprise compte en moyenne de **10 à 49 personnes salariées** doit déterminer si des ajustements salariaux sont nécessaires pour réaliser l'équité salariale dans son entreprise.
- L'employeur dont l'entreprise compte en moyenne de **50 à 99 personnes salariées**, de même que celui dont l'entreprise compte en moyenne **100 personnes salariées ou plus**, a l'obligation d'établir un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise.

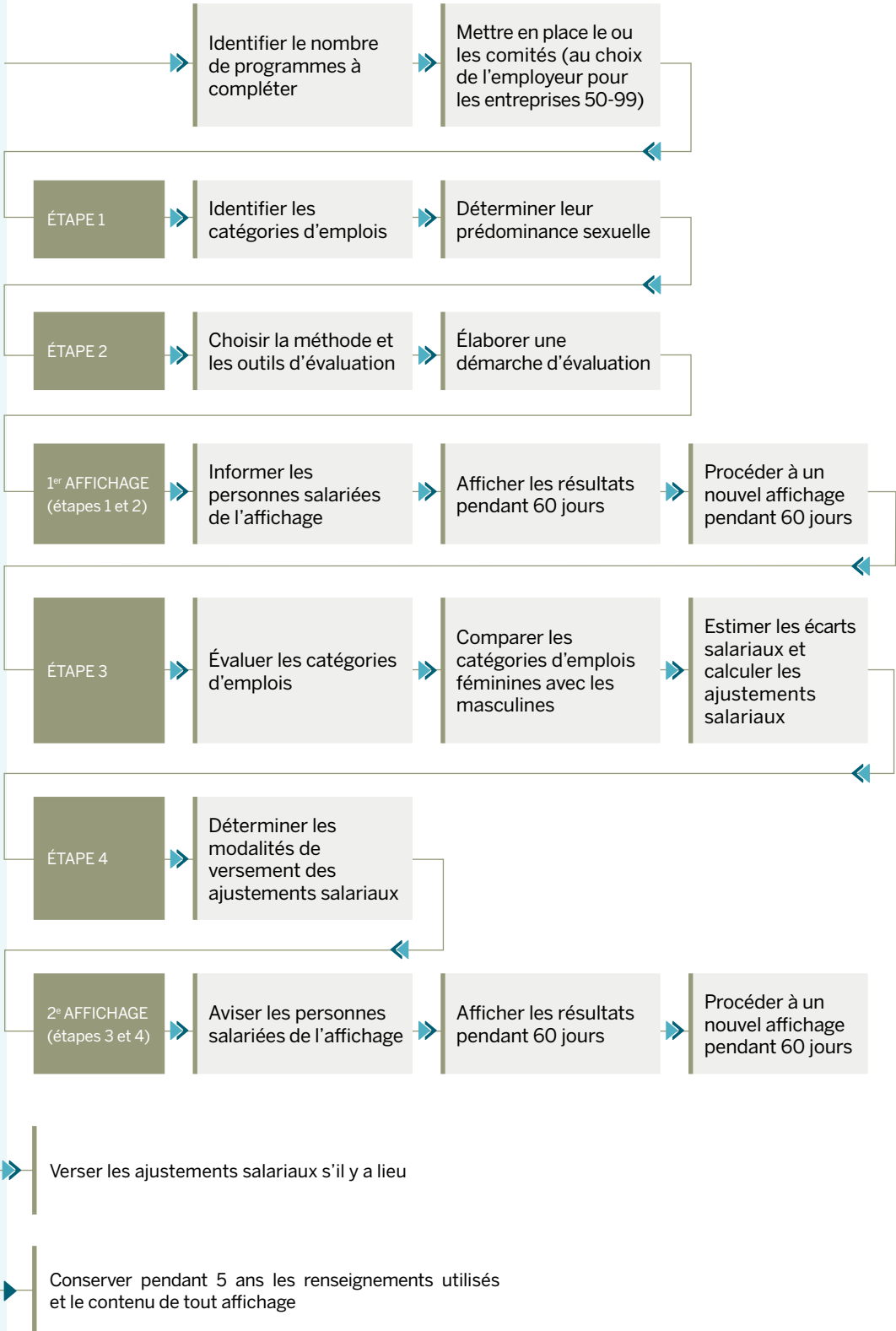
Pour obtenir plus d'information à ce sujet, consultez le *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, disponible sur le site Web de la Commission. Ce document, qu'il est possible de **télécharger** ou de **consulter par chapitre sur le site Web**, rassemble toutes les informations dont les employeurs ont besoin pour réaliser leur premier exercice d'équité salariale et, par la suite, évaluer le maintien.

À titre indicatif, voici un bref aperçu de la démarche d'équité salariale proposée aux entreprises de 10 à 49 personnes salariées, de même que celui d'un programme d'équité salariale devant être réalisé dans une entreprise de 50 à 99 personnes salariées et dans une entreprise de 100 personnes salariées ou plus.

Aperçu de la démarche d'équité salariale proposée dans une entreprise de 10 à 49 personnes salariées



Aperçu d'un programme d'équité salariale dans une entreprise de 50 à 99 personnes salariées OU dans une entreprise de 100 personnes salariées ou plus



L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, EN BREF

Après la réalisation de l'exercice d'équité salariale dans l'entreprise, la Loi prévoit l'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale, soit tous les 5 ans. **L'objectif est de s'assurer que les personnes occupant les catégories d'emplois à prédominance féminine continuent de recevoir un salaire égal à celles occupant les catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente.** En effet, comme la discrimination systémique est insidieuse, celle-ci peut se réintroduire dans la rémunération. Ce peut être le cas lorsque des changements surviennent dans l'entreprise, par exemple lorsque de nouveaux emplois sont créés ou lorsque des modifications sont apportées aux emplois actuels ou à leurs conditions.

La Loi n'impose pas de modalités spécifiques pour la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Contrairement à l'exercice d'équité salariale, la taille de l'entreprise n'est plus un facteur pour déterminer les obligations de l'employeur dans le processus d'évaluation du maintien. Comme c'est le cas lors de la réalisation de l'équité salariale, un affichage exposant les résultats doit être effectué.

L'employeur peut choisir d'élaborer sa propre démarche. L'important est que la démarche permette de vérifier si l'équité salariale est maintenue entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

LA DÉCLARATION DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE, UNE OBLIGATION ANNUELLE

L'obligation de produire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) est distincte de celles de réaliser un exercice d'équité salariale et d'évaluer le maintien.

Le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale est entré en vigueur le 1^{er} mars 2011. La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale consiste en une reddition de compte que doivent produire les employeurs afin de faire état du niveau d'avancement de l'équité salariale dans leur entreprise. Elle prend la forme d'un formulaire en ligne à remplir **chaque année**. Les employeurs visés sont :

- Tous les employeurs d'entreprises privées immatriculées au registre des entreprises du Québec et qui y ont déclaré 6 personnes salariées ou plus l'année précédente ;
- Tous les employeurs inscrits au fichier des autorités publiques, peu importe leur taille ;
- Le Conseil du trésor.

Dans cette déclaration, les employeurs doivent fournir annuellement de l'information permettant de déterminer s'ils sont assujettis à la Loi sur l'équité salariale, s'ils ont réalisé leur exercice et s'ils ont évalué le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise.

La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale permet à la Commission de l'équité salariale de :

- Connaître le niveau d'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec ;
- Cibler ses interventions de soutien et de vérification dans les entreprises.

L'employeur visé doit produire une déclaration chaque année, qu'il ait ou non réalisé l'exercice d'équité salariale ou l'évaluation du maintien dans son entreprise, et qu'il ait ou non à apporter des modifications à sa déclaration précédente. À défaut de produire une déclaration pour son entreprise dans les délais prévus, l'employeur commet une infraction et est passible d'une amende pouvant aller de 1 000 \$ à 45 000 \$ en vertu de l'article 115 de la Loi sur l'équité salariale.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez le site Web de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale au www.demes.gouv.qc.ca.

LES DROITS ET LES RECOURS EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Commission de l'équité salariale traite les plaintes liées à l'équité salariale ainsi que les différends lors de mésententes entre les membres d'un comité d'équité salariale. Dans certaines situations, elle offre également un service de conciliation.

L'information complète sur les droits, les recours et les délais qui s'appliquent en vertu de la Loi sur l'équité salariale se trouvent dans le site Web de la Commission.

La plainte

Toute personne peut s'informer de ses droits en vertu de la Loi auprès de la Commission de l'équité salariale. Une personne salariée ou, dans certains cas, une association accréditée, peut déposer une plainte auprès de la Commission. Pour être recevables, les plaintes doivent être déposées dans les délais prévus par la Loi.

Dès la réception d'une plainte, la Commission ouvre une enquête. La Commission traite les plaintes confidentiellement, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas dévoiler à l'employeur l'identité de la personne salariée qui a déposé une plainte. Elle doit cependant informer l'employeur de la date de la plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. Si l'identité de la personne salariée qui a porté plainte risque d'être dévoilée, la Commission l'en informe. Il appartient alors à la personne plaignante de décider de maintenir ou de retirer sa plainte.

L'enquête se déroule de manière non contradictoire, c'est-à-dire que les parties ne sont jamais en présence l'une de l'autre.

De plus, la personne salariée peut retirer sa plainte en tout temps durant l'enquête. Ce retrait peut survenir, par exemple, lorsque l'employeur accepte, après l'intervention de l'enquêtrice ou de l'enquêteur, de corriger la situation problématique.

Le différend

Si les membres représentant les personnes salariées et ceux représentant l'employeur au sein d'un comité d'équité salariale ou d'un comité de maintien de l'équité salariale ne peuvent s'entendre sur l'application de la Loi, l'une des parties soumet un différend à la Commission de l'équité salariale.

Pour être recevable, un différend déposé par les membres représentant les personnes salariées doit être déposé par la majorité de ceux-ci.

La conciliation

La Commission offre un service de conciliation dans les cas de différends et dans certains dossiers de plaintes, particulièrement lorsque la plainte est déposée par une association accréditée.

La conciliation a pour but de rechercher une entente conforme à la Loi et satisfaisante pour les parties impliquées, lorsque ces dernières acceptent l'offre de conciliation. Cette démarche s'inscrit dans les objectifs de la Loi sur l'équité salariale et souligne la volonté de favoriser des relations harmonieuses entre les parties.



POUR JOINDRE LA COMMISSION

N'hésitez pas à communiquer avec la Commission de l'équité salariale. Son personnel peut répondre à vos questions et vous aider dans vos démarches.

SITE WEB

www.ces.gouv.qc.ca

SERVICE DE RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUE

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 17 h

Partout au Québec (sans frais) : 1 888 528-8765

Région de Québec : 418 528-8765

TÉLÉCOPIEUR

418 528-6999

COURRIEL

equite.salariale@ces.gouv.qc.ca

ADRESSE

Commission de l'équité salariale

200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage

Québec (Québec) G1R 6A1

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012

Bibliothèque nationale du Canada, 2012

ISBN 978-2-550-65977-8 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-65971-6 (version électronique)

© Gouvernement du Québec

Commission
de l'équité salariale

Québec

