

LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi sur l'équité salariale¹ a pour objet de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Une fois l'équité salariale atteinte, la Loi prévoit que l'employeur en assure le maintien.

Ce sont les articles 1, 2, 40 à 43, 100 et 115 de la Loi sur l'équité salariale qui encadrent le maintien de l'équité salariale. Ils rappellent l'objet de la Loi, sa préséance sur la négociation collective, l'obligation de maintenir l'équité

salariale, les changements pouvant justifier des modifications à la démarche ou au programme d'équité salariale, les recours et les poursuites pénales liées au défaut de maintien de l'équité salariale.

Ces assises juridiques nous rappellent que maintenir l'équité salariale c'est **continuer** à attribuer aux catégories d'emplois à prédominance féminine un salaire égal à celui des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente de façon à ne pas recréer d'écarts salariaux.

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 PERSONNES SALARIÉES

Pour atteindre l'équité salariale, la Loi sur l'équité salariale n'impose pas de démarche spécifique aux employeurs dont l'entreprise compte moins de 50 personnes salariées. La Loi accorde la même souplesse lors du maintien, offrant ainsi trois possibilités aux employeurs:

- utiliser la même démarche que celle élaborée pour atteindre l'équité salariale;
- modifier la démarche initiale;
- utiliser une autre démarche.

Pour des raisons pratiques, les employeurs auraient avantage à utiliser la démarche d'équité salariale initiale, la modification de cette dernière étant possible au besoin.

Rappelons que la démarche retenue, tant pour atteindre l'équité salariale que pour la maintenir, doit être exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Les employeurs qui aimeraient connaître plus en profondeur les enjeux que pose le maintien de l'équité salariale et bénéficier de conseils peuvent se référer à la section suivante qui traite des obligations que la Loi sur l'équité salariale impose aux entreprises de 50 personnes salariées ou plus.

1. Loi sur l'équité salariale, L.R.Q., chapitre E-12.001.

DANS LES ENTREPRISES DE 50 PERSONNES SALARIÉES OU PLUS

PARTIE 1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

① POURQUOI MAINTENIR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

- pour assurer la pérennité de l'équité salariale dans chaque entreprise;
- pour éviter que des écarts ne se recréent au sein du programme d'équité salariale (général et distinct) et que la discrimination dans la rémunération ne recommence.

② QUAND DÉBUTE LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Le maintien de l'équité salariale débute dès que le programme (général et distinct) est terminé ou aurait dû être terminé. L'obligation de maintien de l'équité salariale commence dès l'instant où les ajustements salariaux sont déterminés, peu importe que l'employeur ait choisi de les étaler ou non.

Pour les municipalités fusionnées et soumises à la Loi sur l'organisation territoriale municipale², le maintien débute à la date où l'exercice doit être terminé.

③ QUI EST RESPONSABLE DE MAINTENIR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

La responsabilité de maintenir l'équité salariale incombe à l'employeur. Cette responsabilité est partagée avec l'association accréditée lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. L'association accréditée est alors responsable du maintien de l'équité salariale uniquement pour les personnes salariées comprises dans l'unité d'accréditation qu'elle représente. Il en est de même lorsqu'une association accréditée se crée dans une entreprise où l'équité salariale est atteinte : le programme continue et la nouvelle association accréditée porte avec l'employeur la responsa-

bilité du maintien lors de la négociation ou du renouvellement de la convention collective pour les seules personnes salariées comprises dans l'unité d'accréditation qu'elle représente.

④ L'EMPLOYEUR EST-IL LÉGALEMENT TENU DE MAINTENIR LE COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Non.

CONSEIL

Informez et mettez le personnel dans le coup !

Bien que la Loi sur l'équité salariale n'oblige pas l'employeur à se doter d'un comité d'équité salariale dans le cadre du maintien, la Commission de l'équité salariale conseille aux employeurs d'informer et de mettre leurs personnes salariées dans le coup afin d'optimiser la surveillance du maintien de l'équité salariale. Par exemple, formez un groupe de travail, ajoutez cette responsabilité à celles d'un comité existant, etc. Il est reconnu que les personnes salariées participant aux opérations de maintien de l'équité salariale en acceptent plus facilement les résultats.

⑤ EST-IL POSSIBLE DE DEMANDER UN PROGRAMME DISTINCT LORS DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Non, il n'est plus possible pour une association accréditée de demander un programme distinct applicable à ses seuls membres ou, pour un employeur, de demander l'autorisation de réaliser un programme distinct pour disparités régionales.

⑥ QUELS SONT LES INDICATEURS DE CHANGEMENT SUSCEPTIBLES DE RECRÉER DES ÉCARTS SALARIAUX ?

Pour s'acquitter de son obligation, l'employeur doit surveiller les changements qui surviennent dans l'entreprise et qui peuvent recréer des écarts salariaux. Par exemple :

- une augmentation salariale, une modification aux avantages à valeur pécuniaire ou l'introduction de nouvelles formes de rémunération;
- la création ou la disparition d'une catégorie d'emplois;
- une modification de tâches pouvant affecter la valeur d'une catégorie d'emplois;
- la négociation ou le renouvellement d'une convention collective;
- un changement organisationnel (augmentation ou réduction d'effectifs, fusion, vente ou cession d'une partie ou de toute l'entreprise, modification à la mission ou aux activités de l'entreprise, etc.);
- l'augmentation du salaire minimum ou une modification aux lois du travail.

À la partie 2 du document, la Commission de l'équité salariale présente des façons de faire pour assurer le maintien de l'équité salariale lorsque surviennent certaines situations, une fois l'exercice d'équité salariale terminé.

⑦ QUAND MODIFIER UN PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Lorsque des changements surviennent dans l'entreprise ou lorsqu'ils ont des effets sur elle (ex. : nouvelles pratiques en rémunération, en évaluation des emplois, en organisation du travail et en relations du travail, etc.) et que l'employeur constate que l'outil en vigueur n'est plus adéquat, il doit apporter les modifi-

cations nécessaires pour maintenir l'équité salariale. L'employeur doit démontrer que l'outil ne correspond plus à la réalité, à la mission ou aux activités de l'entreprise.

Les modifications apportées doivent respecter l'ensemble des prescriptions prévues à la Loi et qui sont relatives au contenu du programme d'équité salariale : critères d'identification et de détermination de la prédominance des catégories d'emplois, méthode d'évaluation comprenant les quatre facteurs (qualifications, responsabilités, conditions de travail et efforts), méthode d'estimation des écarts prévue à l'article 61 de la Loi, etc.

CONSEIL

Soyez prudents !

Soyez prudents avant de modifier un programme d'équité salariale. Si cela se révélait nécessaire, vous devriez démontrer que l'outil en vigueur ne correspond plus à la réalité de l'entreprise dans son évolution, sa mission et ses activités.

CONSEIL

Transmettez de l'information aux personnes salariées si vous modifiez le programme d'équité salariale !

La Loi sur l'équité salariale ne vous oblige pas à afficher ou à communiquer les modifications apportées au programme général et distinct dans le cadre du maintien de l'équité salariale. Cependant, le fait d'informer les personnes salariées met plus de transparence dans la démarche.

8 QUELS SONT LES FACTEURS FAVORISANT LE MAINTIEN ?

Certains enseignements tirés des expériences québécoise et ontarienne nous inspirent :

- faire circuler l'information dans la transparence;
- faire participer et/ou informer les personnes salariées;
- conserver l'histoire, les écrits, les outils, les résultats d'évaluation, etc.

9 COMMENT MAINTENIR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Dans le cas où un ou des programmes d'équité salariale (général et distinct) auraient été établis, les opérations de maintien s'effectuent à l'intérieur du ou des programmes dans le but de mesurer les effets du ou des changements sur la continuité de l'équité.

CONSEIL

Donnez-vous les moyens de surveiller !

L'employeur peut se fixer des moments déterminés où il réexaminera le programme d'équité salariale, par exemple, à la fermeture de l'exercice financier, lors de la révision des conditions de travail, au début de l'année civile, etc. Le cas échéant, les ajustements salariaux identifiés portent intérêt au taux légal³ à compter du moment où ils auraient dû être versés.

10 PEUT-ON ÉTALER LES AJUSTEMENTS SALARIAUX DU MAINTIEN ?

Non, les ajustements sont dus en totalité à la date où l'écart s'est créé et ils portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.

11 EST-CE QUE LES ÉCARTS AUTORISÉS LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE LE SONT ÉGALEMENT DANS LE CADRE DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Oui, les écarts permis pour la mise en œuvre de l'équité salariale demeurent dans le maintien de celle-ci. Il s'agit des écarts liés à l'ancienneté, aux affectations à durée déterminée, à la région dans laquelle la personne salariée occupe son emploi, à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, à un salaire étoilé à la suite d'un reclassement, d'une rétrogradation ou d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, et à l'absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un emploi.

CONSEIL

Soyez vigilants lorsque vous invoquez les écarts autorisés !

Si vous avez invoqué les écarts autorisés lors de la mise en œuvre de l'équité salariale, vous devez vérifier si la situation a changé lors du maintien de l'équité salariale et corriger les écarts salariaux, le cas échéant. Par exemple, un écart lié à une pénurie de main-d'œuvre pouvait exister lors de la mise en œuvre de l'équité salariale. Si la situation de pénurie de main-d'œuvre disparaît, l'employeur doit combler l'écart salarial qui n'est plus justifié.

3. L'article 3 de la Loi sur l'intérêt prévoit que : chaque fois que de l'intérêt est exigible par convention entre les parties ou en vertu de la loi, et qu'il n'est pas fixé de taux en vertu de cette convention ou par la loi, le taux de l'intérêt est le taux légal par an. Source : site du ministère de la Justice du Canada, <http://lois.justice.gc.ca> et inscrire «intérêt» dans le titre et cliquer sur «Intérêt, Loi sur l'».

12 POUR MAINTENIR L'ÉQUITÉ SALARIALE, PEUT-ON BAISSER LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES ?

Non, comme le stipule l'article 73, lors de la mise en œuvre de l'équité salariale, l'employeur ne peut, au nom du maintien de l'équité salariale, diminuer la rémunération des personnes salariées qui occupent des emplois dans l'entreprise.

13 QU'ADVIENT-IL DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES RETARDATAIRES ?

Avant le maintien, le programme d'équité salariale doit être mis en œuvre. Ainsi, pour les entreprises existantes au 21 novembre 1996, il faut que l'employeur⁴ effectue son programme d'équité salariale avec le portrait de l'entreprise au 21 novembre 2001, verse les ajustements salariaux rétroactivement et avec intérêt au taux légal depuis cette date et assure le maintien de l'équité salariale à compter de la date où le programme aurait dû être complété, soit depuis le 21 novembre 2001.

Si des personnes salariées ont changé de catégorie d'emplois ou ont quitté l'entreprise avant que l'employeur termine son programme d'équité salariale, elles ne doivent pas être pénalisées par la mise en place tardive du programme d'équité salariale. Les sommes dues sont toujours dues. L'employeur doit retracer ces personnes salariées et leur verser, rétroactivement avec intérêt au taux légal, les ajustements salariaux auxquels elles auraient eu droit s'il avait réalisé son programme au 21 novembre 2001.

CONSEIL

Mettez-vous au travail au plus vite !

Si l'employeur tarde à faire l'équité, cela pourrait rendre son travail plus complexe. Par exemple, les données sur les emplois au 21 novembre 2001 peuvent être difficiles à retracer ou les personnes salariées visées par des ajustements salariaux peuvent avoir changé de catégories d'emplois ou avoir quitté l'entreprise.

14 QUELS SONT LES RECOURS ?

L'article 100 de la Loi sur l'équité salariale prévoit qu'une personne salariée ou une association accréditée peut porter plainte si l'une ou l'autre considère que l'équité salariale n'est pas maintenue dans l'entreprise. Pour porter plainte, une personne peut remplir un formulaire de plainte disponible sur le site Web de la Commission de l'équité salariale ou téléphoner pour obtenir plus de renseignements. Lorsqu'elle reçoit une plainte, la Commission fait enquête et, s'il appert que l'équité salariale n'est pas maintenue, elle détermine les mesures qui doivent être prises pour assurer le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise.

4. Ou le comité, le cas échéant.

PARTIE 2 SITUATIONS PARTICULIÈRES

Pour chacune des situations, la Commission de l'équité salariale suggère des façons de faire pouvant faciliter le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise.

Création d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine:

Cette nouvelle catégorie est évaluée avec l'outil d'évaluation en vigueur et on lui accorde la même rémunération que celle de la catégorie d'emplois masculine appropriée (méthode individuelle) ou que celle indiquée par la courbe salariale des catégories d'emplois à prédominance masculine (méthode globale).

Disparition d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou départ d'une personne salariée occupant un emploi dans une catégorie féminine lorsque le versement des ajustements salariaux n'est pas encore complété:

Cela met fin aux ajustements salariaux d'équité salariale dus. Les personnes salariées qui quittent l'entreprise avant la fin du versement des ajustements salariaux ne peuvent donc réclamer le versement des ajustements salariaux déterminés lors de l'exercice et qui n'auraient pas encore été versés.

Création ou disparition d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine:

Lors de la création ou de la disparition d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine, l'employeur doit vérifier si des écarts salariaux se recréent. Si oui, il doit ajuster la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine et verser les ajustements salariaux de façon à combler cet écart en totalité.

CONSEIL

Fixez la rémunération de la nouvelle catégorie d'emplois à prédominance masculine selon la courbe salariale, vous minimiserez ainsi la possibilité de recréer des écarts salariaux à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine!

Changement de la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois:

La Loi prévoit quatre critères pour déterminer la prédominance d'une catégorie d'emplois et ces critères s'appliquent également lors du maintien. Si, exceptionnellement, une catégorie d'emplois changeait de prédominance dans le cadre du maintien, il faudrait appliquer le même cheminement que celui présenté pour la création ou la disparition d'une catégorie d'emplois, selon le cas.

Modifications apportées aux tâches et au contenu des emplois:

L'employeur doit vérifier si les changements apportés au contenu des emplois sont significatifs et s'ils en modifient la valeur ou le pointage. Dans l'affirmative, la catégorie d'emplois est réévaluée avec l'outil en vigueur et l'employeur doit s'assurer que des écarts salariaux ne se recréent pas.

Changements apportés à la rémunération globale des catégories d'emplois:

Si l'employeur décide d'accorder une augmentation de salaire, d'ajouter ou de modifier certains éléments de la rémunération globale (assurances collectives, primes,

achat d'actions, etc.), il doit s'assurer que les changements apportés, après la mise en œuvre de l'équité salariale, ne recréent pas d'écarts salariaux à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine.

CONSEIL

Attention à tous les éléments de la rémunération globale!

La Loi sur l'équité salariale prévoit que la rémunération d'une catégorie d'emplois comprend la rémunération flexible, si cette rémunération n'est pas également accessible aux catégories d'emplois comparées. De même, la valeur des avantages à valeur pécuniaire doit être incluse dans la rémunération lorsque ces derniers ne sont pas également accessibles. Cela vaut aussi dans le cadre du maintien de l'équité salariale.

Plusieurs groupes (syndiqués et/ou non syndiqués) dans un même programme d'équité salariale:

L'employeur doit s'assurer du maintien de l'équité salariale pour l'ensemble des catégories d'emplois visées par le programme. Dès que des modifications aux conditions de travail surviennent, l'employeur doit s'assurer que des écarts salariaux ne se recréent pas.

Changement de la taille de l'entreprise :

Que la taille de l'entreprise augmente ou diminue pendant ou après le programme d'équité ou lors du maintien, les obligations de l'employeur demeurent inchangées.

Diminution de la rémunération d'une catégorie d'emplois masculine ayant servi de comparateur:

- Si les ajustements salariaux ont été versés en totalité, l'employeur n'a pas à diminuer la rémunération de la catégorie d'emplois féminine équivalente pour maintenir l'équité salariale.
- Si des ajustements salariaux identifiés sont encore en cours d'étalement, l'employeur doit verser, à la catégorie d'emplois féminine équivalente, la totalité des ajustements salariaux déterminés lors de l'établissement du programme d'équité salariale.

ARTICLES DE LA LOI TRAITANT DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

1. La présente loi a pour objet de corriger 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. Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.
2. La présente loi a effet malgré toute disposition d'une entente, d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective au sens du paragraphe d de l'article 1 du Code du travail (chapitre C-27), d'un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), de toute convention collective conclue en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) ou de toute entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet.
40. L'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise. Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. Lors de cette négociation ou de ce renouvellement, l'association accréditée en cause doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale.
41. Si, avant qu'un programme d'équité salariale ait été complété, une association est accréditée en vertu du Code du travail (chapitre C-27) pour représenter des salariés de l'entreprise, les obligations relatives à l'établissement de ce programme demeurent inchangées. L'employeur peut, sur demande de cette association, choisir d'établir un programme d'équité salariale applicable aux salariés qu'elle représente.
42. L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les obligations relatives aux ajustements salariaux ou à un programme d'équité salariale. Le nouvel employeur est lié par ces ajustements ou ce programme. Lorsque plusieurs entreprises sont affectées par une modification de structure juridique par fusion ou autrement, les modalités d'application de la présente loi qui tiennent compte de la taille de l'entreprise sont, pour l'entreprise qui résulte de cette modification, déterminées en fonction de l'entreprise qui comptait le plus grand nombre de salariés.
43. Lorsque, à la suite de changements survenus dans l'entreprise, les ajustements salariaux ou le programme d'équité salariale ne permettent plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires pour maintenir l'équité salariale.
100. Sur réception d'une plainte d'un salarié ou d'une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise alléguant que l'équité salariale n'est pas maintenue dans une entreprise, la Commission doit faire enquête et, le cas échéant, déterminer toute mesure qui doit être prise, y compris l'établissement d'un programme d'équité salariale, pour remédier au défaut. Les ajustements salariaux requis, le cas échéant, portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.
115. Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 25 000 \$ quiconque :
 - 1^o contrevient à une disposition du premier alinéa de l'article 10, des articles 14, 15, 16 ou 23, du deuxième alinéa de l'article 29, du premier alinéa de l'article 31, des articles 34, 35, 40, 71, 73 ou 75 ou du deuxième alinéa de l'article 76;
 - 2^o omet de fournir à la Commission un rapport, un renseignement ou un document visé à l'article 95 ou fournit un faux renseignement;
 - 3^o tente d'exercer ou exerce des représailles visées à l'article 107;
 - 4^o tente d'entraver ou entrave la Commission, un membre ou un mandataire de la Commission ou un membre de son personnel, dans l'exercice de ses fonctions.En cas de récidive, les montants prévus au premier alinéa sont portés au double.

