

L’AFFICHAGE

Les obligations de la Loi sur l’équité salariale concernant l’affichage

La Loi sur l’équité salariale oblige les employeurs à réaliser une démarche d’équité salariale et à afficher dans leur entreprise les résultats de cette démarche.

L’affichage des résultats de la démarche d’équité salariale permet aux personnes salariées de l’entreprise :

- d’être informées de la réalisation d’une démarche d’équité salariale au sein de l’entreprise et de connaître les résultats de cette démarche;
- de demander des renseignements additionnels ou de formuler des commentaires, s’il y a lieu;
- d’être informées des recours possibles et de la manière de les exercer.

En vertu de la Loi, les obligations quant à l’affichage diffèrent selon la taille de l’entreprise.

Au-delà de ces obligations, il est important de souligner que la communication contribue à la réussite d’une démarche d’équité salariale. En effet, la qualité des renseignements fournis à l’ensemble des personnes salariées lors de l’affichage et tout au long de la démarche de même que leur quantité facilitent la compréhension et l’acceptation des résultats de l’exercice d’équité salariale.



Commission
de l’équité salariale

QUÉBEC:

200, chemin Sainte-Foy
4^e étage
Québec (Québec)
G1R 6A1

SERVICE DE RENSEIGNEMENTS:

De partout au Québec (sans frais): 1-888-528-8765
Région de Québec: (418) 528-8765
Site Internet : www.ces.gouv.qc.ca
Courriel : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca

ARTICLES DE LA LOI TRAITANT DE L’AFFICHAGE

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 PERSONNES SALARIÉES

34. Un employeur dont l’entreprise compte moins de 50 salariés doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d’accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d’emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d’emplois à prédominance masculine. À ces fins, l’employeur doit s’assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Il peut choisir d’établir un programme d’équité salariale aux mêmes conditions que celles applicables aux entreprises de 50 salariés ou plus. En ce cas, il doit aviser la Commission et afficher une copie de cet avis dans un endroit visible et accessible aux salariés.

35. Un employeur doit afficher à l’expiration du délai prévu à l’article 37, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés, les ajustements salariaux qu’il a déterminés pour atteindre l’équité salariale ou un avis qu’aucun ajustement salarial n’est requis.

Cet affichage doit comprendre également des renseignements sur les droits prévus à l’article 76 et sur les recours prévus à l’article 99.

76. Tout salarié peut par écrit, dans les 60 jours qui suivent un affichage prévu aux articles 35 ou 75, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d’équité salariale ou, à défaut, à l’employeur.

Le comité d’équité salariale ou, à défaut, l’employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa procéder, le cas échéant, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en affichant un avis précisant qu’aucune modification n’est nécessaire. Cet affichage doit, en l’absence d’un comité d’équité salariale, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

ENTREPRISES DE 50 PERSONNES SALARIÉES OU PLUS

75. Le comité d’équité salariale ou, à défaut, l’employeur doit, lorsque les étapes du programme d’équité salariale prévues aux paragraphes 1° et 2° de l’article 50 sont complétées, en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, accompagnés de renseignements sur les droits prévus à l’article 76 et sur les délais pour les exercer.

Il doit faire de même lorsque les étapes du programme d’équité salariale prévues aux paragraphes 3° et 4° de l’article 50 sont complétées. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d’une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.

76. Tout salarié peut par écrit, dans les 60 jours qui suivent un affichage prévu aux articles 35 ou 75, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d’équité salariale ou, à défaut, à l’employeur.

Le comité d’équité salariale ou, à défaut, l’employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa procéder, le cas échéant, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en affichant un avis précisant qu’aucune modification n’est nécessaire. Cet affichage doit, en l’absence d’un comité d’équité salariale, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

AUTRES AFFICHAGES PRÉVUS DANS LA LOI

Toutes les entreprises

14. Un employeur doit, à la demande de la Commission, afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés ou distribuer aux salariés tout document d’information relatif à l’équité salariale qu’elle lui fournit.

Entreprises de 100 personnes salariées ou plus

30. À défaut par l’association accréditée ou par les salariés de désigner leurs représentants au sein d’un comité d’équité salariale, l’employeur établit seul le programme d’équité salariale applicable à ses salariés.

Il doit alors transmettre à la Commission un avis à l’effet que l’association ou les salariés ne participent pas ou ne participent plus à un tel comité et lui indiquer qu’il élabore seul le programme applicable à ces salariés. Il doit en outre afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés, une copie de cet avis.

Le respect de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé est la responsabilité de l’employeur.

Lorsque l’employeur décide d’afficher ses résultats avant l’expiration du délai de quatre ans (21 novembre 2001), les recours peuvent être exercés dès que l’affichage a eu lieu, mais le versement des ajustements demeure dû au 21 novembre 2001.

ENTREPRISE DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES

1. CONTENU DE L’AFFICHAGE

Dans une entreprise de 10 à 49 personnes salariées, l’employeur doit procéder à un affichage. Il doit afficher au plus tard le 21 novembre 2001*, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées:

- les ajustements salariaux qu’il a déterminés pour atteindre l’équité salariale;

Par exemple:

Catégorie d’emplois à prédominance féminine

Secrétaire.....**0,85 \$ l’heure**

Il est suggéré d’indiquer que les formes de rémunération autres que le salaire (rémunération flexible, avantages à valeur pécuniaire) ont été prises en compte dans le calcul des ajustements salariaux ou qu’elles sont également accessibles aux catégories comparées.

ou

- un avis qu’aucun ajustement salarial n’est requis.

L’affichage doit également contenir l’information suivante quant aux droits et recours des personnes salariées:

- toute personne salariée peut, par écrit, dans un délai de 60 jours suivant l’affichage, demander des renseignements additionnels ou faire des observations à l’employeur;
- une personne salariée ou une association accréditée qui représente des personnes salariées dans l’entreprise peut porter plainte à la Commission de l’équité salariale si elle est d’avis que l’employeur n’a pas déterminé les ajustements salariaux requis.

2. DURÉE ET LIEU DE L’AFFICHAGE

La durée de l’affichage n’est pas prescrite par la Loi. Toutefois, il est important que les personnes salariées disposent de suffisamment de temps pour prendre connaissance de l’information affichée et transmettre leurs commentaires, s’il y a lieu.

L’affichage des résultats de la démarche doit, en vertu de la Loi, être effectué dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées.

3. DROITS ET RECOURS

Lorsque l’employeur reçoit des commentaires ou des observations de la part des personnes salariées, il doit, dans un délai de 30 jours suivant le délai de 60 jours accordé aux salariés, procéder à un nouvel affichage présentant les modifications apportées ou indiquant qu’aucune modification n’est nécessaire.

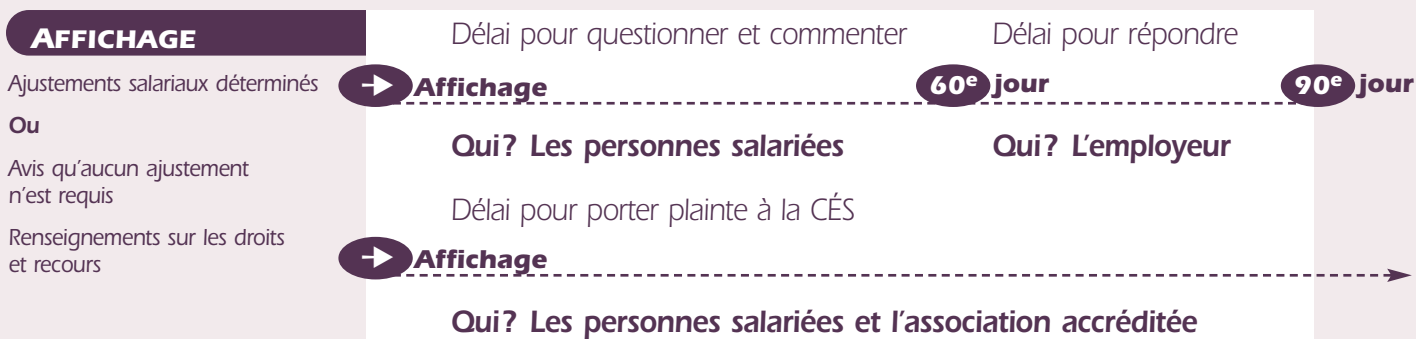
Cet affichage doit également indiquer qu’une personne salariée ou une association accréditée qui représente des personnes salariées dans l’entreprise peut porter plainte à la Commission de l’équité salariale si elle est d’avis que l’employeur n’a pas déterminé les ajustements salariaux requis.

Cet affichage doit lui aussi être effectué dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés.

Note

Tout renseignement de nature à mieux informer le personnel peut également faire partie de l’affichage, par exemple:

- l’objectif de la Loi sur l’équité salariale et les obligations de l’employeur dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées;
- le nombre et la proportion de femmes et d’hommes dans chaque catégorie d’emplois et les critères utilisés pour déterminer la prédominance sexuelle d’une catégorie d’emplois;
- le montant et les dates de chacun des versements des ajustements salariaux, lorsqu’il y a étalement;
- le nom d’une personne de l’entreprise pouvant répondre aux questions;
- toute autre information jugée utile.



* Pour les entreprises créées après le 21 novembre 1996, l’employeur doit afficher l’information au plus tard au cinquième anniversaire du début des activités de l’entreprise.

ENTREPRISE DE 50 PERSONNES SALARIÉES OU PLUS

1. CONTENU DE L’AFFICHAGE

Dans une entreprise de 50 personnes salariées ou plus, le comité d’équité salariale¹ ou, à défaut, l’employeur doit procéder à deux affichages comprenant les résultats des quatre étapes du programme d’équité salariale prévu à l’article 50 de la Loi.

Premier affichage

Le comité d’équité salariale ou, à défaut, l’employeur doit procéder à un premier affichage comprenant les résultats des deux premières étapes du programme d’équité salariale. Ces étapes sont :

- l’identification des catégories d’emplois à prédominance féminine et des catégories d’emplois à prédominance masculine, au sein de l’entreprise²;
- la description de la méthode et des outils d’évaluation de ces catégories d’emplois et l’élaboration d’une démarche d’évaluation.

Plus précisément le premier affichage pourrait comprendre :

- la liste des catégories d’emplois à prédominance féminine et des catégories à prédominance masculine identifiées aux fins du programme d’équité salariale;
- le type de méthode ou d’outils d’évaluation choisis pour procéder à l’évaluation des catégories d’emplois (ex. : un système par points et facteurs, les facteurs et les sous-facteurs utilisés, un questionnaire structuré);
- la pondération des facteurs et des sous-facteurs, si elle est disponible;
- les renseignements sur la démarche d’évaluation (ex. : la composition du comité d’équité salariale, s’il y a lieu, l’échéancier, les activités).

Deuxième affichage

Par la suite, le comité d’équité salariale ou, à défaut, l’employeur doit procéder à un deuxième affichage comprenant les résultats des troisième et quatrième étapes du programme d’équité salariale. Ces étapes sont :

- l’évaluation de ces catégories d’emplois, leur comparaison, l’estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
- les modalités de versement des ajustements salariaux.

Cet affichage doit également être accompagné d’une copie du document ayant été affiché après les deux premières étapes.

Plus précisément, le deuxième affichage pourrait comprendre :

- la pondération appliquée à chacun des facteurs ou des sous-facteurs (si celle-ci n’a pas été présentée lors du premier affichage);

Note

Tout renseignement de nature à mieux informer le personnel peut aussi faire partie de l’affichage, par exemple :

- l’objectif de la Loi sur l’équité salariale et les obligations de l’employeur d’une entreprise de 50 personnes salariées ou plus;
- le nombre et la proportion des femmes dans chacune des catégories d’emplois, les critères utilisés pour déterminer la prédominance sexuelle d’une catégorie d’emplois et, le cas échéant, la liste des emplois regroupés dans une catégorie d’emplois;
- le nom d’une personne désignée pour répondre aux questions des personnes salariées;
- toute autre information jugée utile.

1^{er} AFFICHAGE

Catégories d’emplois
Méthode, outils et démarche d’évaluation
Renseignements sur les droits

Délai pour questionner et commenter

→ Affichage

Délai pour répondre

60^e jour

Délai pour porter plainte en l’absence de comité ou de réalisation conjointe

90^e jour

120^e jour

2^e AFFICHAGE

Évaluation, comparaison et estimation
Modalités de versement des ajustements
Copie des résultats du premier affichage
Renseignements sur les droits et recours

Qui? Les personnes salariées

Qui? Le comité ou, à défaut, l’employeur

Qui? Les personnes salariées et l’association accréditée

¹ Les obligations d’affichage s’appliquent aussi dans une entreprise de 50 à 99 personnes salariées lorsqu’il y a établissement conjoint d’un programme d’équité salariale à la demande d’une association accréditée représentant des salariés dans l’entreprise.

² Ou, le cas échéant, du programme.

- les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois en termes de points, de classement, de rangement, etc.;
- le mode d'estimation des écarts salariaux retenu (ex.: méthode individuelle ou méthode globale) et les éléments de rémunération pris en compte;
- pour chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine, les ajustements salariaux qui ont été déterminés ou une indication qu'il n'y a pas d'ajustement salarial à effectuer;
- les modalités de versement des ajustements salariaux déterminés en indiquant la date des versements et le montant de chacun, ainsi que l'étalement des versements, s'il y a lieu.

CHAQUE AFFICHAGE doit également indiquer:

- que toute personne salariée peut, par écrit, dans un délai de 60 jours suivant l'affichage, demander des renseignements additionnels ou faire ses observations au comité d'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

2. DURÉE ET LIEU DES AFFICHAGES

La durée des affichages n'est pas prescrite par la Loi. Toutefois, il est important que les personnes salariées disposent de suffisamment de temps pour prendre connaissance de l'information affichée et transmettre leurs commentaires, s'il y a lieu.

Les affichages doivent, en vertu de la Loi, être effectués dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées.

3. DROITS ET RECOURS

Lorsque le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur reçoit des commentaires ou des observations de la part des personnes salariées, il doit, dans un délai de 30 jours suivant le délai de 60 jours accordé aux salariés, procéder à un nouvel affichage indiquant les modifications apportées ou annonçant qu'aucune modification n'est nécessaire.

- En l'absence d'un comité d'équité salariale ou de réalisation conjointe du programme, ce nouvel affichage doit obligatoirement indiquer qu'une personne salariée ou une association accréditée qui représente des personnes salariées dans l'entreprise peut porter plainte à la Commission entre le 90^e et le 120^e jour de l'affichage initial.