



**VOTRE TRAVAIL
EST-IL RECONNU
À SA JUSTE
VALEUR ?**

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/equite

CNESST



Savez-vous que la *Loi sur l'équité salariale* vise à faire reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur ?

En effet, elle oblige les employeurs à attribuer aux emplois historiquement ou majoritairement féminins un salaire égal à celui des emplois majoritairement masculins de valeur équivalente dans leur entreprise, même si ces emplois sont différents. Pour vérifier si des emplois féminins et masculins sont de même valeur, l'employeur doit les comparer en examinant chacune des caractéristiques de ces emplois.

Cette loi touche toutes les entreprises de compétence provinciale qui comptent une moyenne de 10 employés ou plus, peu importe le type d'entreprise (publique, privée, sans but lucratif, etc.).



10
EMPLOYÉS
OU +



Qui a droit à l'équité salariale ?

L'équité salariale est un droit pour **toutes les personnes salariées du Québec qui occupent un emploi historiquement ou majoritairement féminin**. Que vous soyez un homme ou une femme, une personne syndiquée ou non syndiquée, peu importe votre statut d'emploi (temps plein, temps partiel, permanent, occasionnel, temporaire, saisonnier, etc.), vous avez droit à l'équité salariale.



DROITS ET RECOURS

La *Loi sur l'équité salariale* est participative. Vous pouvez prendre connaissance des résultats des travaux d'équité salariale pendant leur affichage et poser des questions ou faire des commentaires à votre employeur ou à la personne responsable (la personne-ressource sera indiquée sur l'affichage).

Si vous croyez que l'équité salariale n'est pas respectée dans votre entreprise, vous pouvez déposer une plainte à la CNESST. Par exemple, vous pourriez porter plainte si :

- votre employeur n'a pas réalisé l'exercice initial d'équité salariale ou l'évaluation du maintien et n'en a pas affiché les résultats;
- votre employeur a réalisé l'exercice initial d'équité salariale ou l'évaluation du maintien et en a affiché les résultats, mais vous croyez que les travaux n'ont pas été correctement réalisés;
- vous croyez que les gestes posés par votre employeur ou son attitude enfreignent les règles de l'équité salariale;
- votre employeur ne verse pas pour les emplois féminins un salaire égal à celui pour les emplois masculins de même valeur ou de valeur équivalente;
- vous subissez des représailles pour avoir exercé un droit prévu dans la *Loi*.

Il est possible de déposer une plainte si vous croyez qu'un employeur n'a pas réalisé ses travaux d'équité salariale même si vous n'êtes plus en emploi dans son entreprise. Le dépôt de ce type de plainte s'exerce au moyen du formulaire prescrit par la *Loi*, disponible sur le site Web de la CNESST.

Pour obtenir de l'information sur la réalisation des travaux d'équité salariale et les obligations en matière d'équité salariale de votre employeur actuel ou précédent, vous pouvez communiquer avec la CNESST.



LES OBLIGATIONS DE VOTRE EMPLOYEUR

Si votre employeur est assujéti à la *Loi sur l'équité salariale*, il doit **réaliser un exercice initial d'équité salariale** dans son entreprise. Lors de cet exercice, il doit :

- identifier les emplois présents dans son entreprise;
- établir la prédominance sexuelle des emplois (féminine, masculine ou sans prédominance);
- évaluer les emplois;
- comparer les emplois féminins et masculins de valeur équivalente pour vérifier si des ajustements salariaux doivent être versés aux personnes qui occupent des emplois féminins;
- afficher les résultats dans son entreprise.

L'exercice d'équité salariale sert à **vérifier si pour les emplois historiquement ou majoritairement féminins, les personnes salariées reçoivent un salaire égal à celui reçu pour des emplois masculins de valeur équivalente**. Si ce n'est pas le cas, toutes les personnes occupant un emploi féminin dont le salaire n'est pas équitable auront droit à un ajustement positif de leur salaire.

À la suite de l'exercice initial d'équité salariale, votre employeur doit s'assurer que l'équité salariale est maintenue dans son entreprise en réalisant, tous les cinq ans, **l'évaluation du maintien de l'équité salariale**.

Si un écart salarial est constaté lors de l'évaluation du maintien, il doit être corrigé à partir de la date de l'événement ayant causé cet écart. Pour ce faire, votre employeur doit identifier les événements qui auraient pu affecter l'équité salariale.

L’AFFICHAGE DES RÉSULTATS

Après avoir réalisé des travaux d’équité salariale (exercice initial ou maintien), votre employeur doit en **afficher les résultats pour une durée de 60 jours**. Cet affichage sert à informer les personnes salariées de la réalisation et du résultat des travaux d’équité salariale. Il contient notamment :

- la liste des emplois présents dans l’entreprise ;
- leur prédominance sexuelle (féminine, masculine, ou sans prédominance) ;
- la liste des emplois féminins qui recevront des ajustements salariaux et le montant de ceux-ci.

L’affichage des résultats d’une évaluation du maintien de l’équité salariale, doit aussi inclure, entre autres la liste et la date des événements ayant généré des ajustements. Si aucun ajustement n’est requis, l’employeur doit l’indiquer.

Différence entre équité salariale et égalité salariale

ÉGALITÉ SALARIALE

un salaire égal pour
un travail égal

Lorsque deux personnes font le même travail et qu’elles ont le même nombre d’années d’ancienneté et un rendement égal, elles doivent recevoir le même salaire.

EXEMPLE

Un soudeur doit recevoir le même salaire qu’une soudeuse.

ÉQUITÉ SALARIALE

un salaire égal pour un travail
différent, mais équivalent

Visé à corriger la discrimination faite à l’égard de certains emplois majoritairement ou historiquement occupés par des femmes. Deux emplois sont jugés équivalents lorsqu’ils obtiennent le même nombre de points lors d’une évaluation.

EXEMPLE

Dans l’entreprise X, lorsqu’ils sont évalués, les emplois d’adjointe administrative (emploi majoritairement féminin) et de machiniste (emploi majoritairement masculin) obtiennent tous deux 350 points. Ces emplois sont différents, mais équivalents. Ils doivent donc donner accès au même salaire.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808