

# L'équité salariale...



*rendre  
justice aux  
travailleuses  
du Québec*



## L'ÉQUITÉ SALARIALE : UN DROIT POUR LES TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC

Au Québec, les femmes reçoivent en général un salaire inférieur à celui des hommes, entre autres dans certains types d'emplois où elles sont traditionnellement majoritaires. Une partie de ces écarts salariaux est attribuable à des pratiques discriminatoires qui ont cours depuis de nombreuses années au sein de la société et qui ont tendance à se perpétuer. Cette forme de discrimination est désignée sous le nom de « discrimination systémique »<sup>1</sup>. C'est en évaluant les emplois sans biais sexiste qu'on éliminera cette discrimination dite systémique.

### DEUX EXEMPLES DE SOUS-ÉVALUATION DES EMPLOIS FÉMININS

- Dans un emploi de secrétaire-réceptionniste, on pourrait sous-évaluer, voire oublier, la capacité d'écoute et d'empathie ainsi que la patience nécessaire pour transiger avec des clients mécontents ou des personnes impatientes, alors que les mêmes capacités seraient prises en considération dans l'emploi d'agent de recouvrement.
- Dans l'évaluation d'un emploi de caissière, on pourrait sous-évaluer les efforts physiques demandés par l'obligation de soulever continuellement des poids légers, alors que, dans l'évaluation d'un emploi de manutentionnaire, on aurait pris en considération le fait de soulever des poids lourds, même occasionnellement.

## UNE LOI FAVORABLE AUX TRAVAILLEUSES

La Loi sur l'équité salariale oblige les employeurs dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus à réaliser l'équité salariale et à déterminer les ajustements salariaux s'il y a lieu. Les employeurs dont l'entreprise compte moins de dix salariés sont tenus de respecter l'équité salariale en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne. Toutefois, la Loi ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la compétence fédérale.

### LES OBLIGATIONS DE VOTRE EMPLOYEUR

C'est à votre employeur que revient la responsabilité d'appliquer la Loi sur l'équité salariale.

Pour ce faire, il doit se conformer à certaines obligations qui varient selon la taille de l'entreprise, c'est-à-dire le nombre de personnes salariées qui y travaillent.

Globalement, il doit évaluer et comparer les emplois majoritairement exercés par des hommes avec ceux majoritairement exercés par des femmes, déterminer si des ajustements salariaux sont requis pour combler les écarts défavorables aux femmes et faire les ajustements nécessaires. Il doit également maintenir l'équité salariale au sein de son entreprise par la suite.

Les employeurs ont jusqu'au 21 novembre 2001 pour déterminer les écarts salariaux discriminatoires entre les hommes et les femmes.

1. Voir les pages 10 et 11.

À titre de travailleuse, vous avez un rôle à jouer dans la mise en œuvre de l'équité salariale dans votre entreprise.

En effet, même si la Loi confie à votre employeur la responsabilité de réaliser l'équité salariale, vous pouvez prendre une part active au processus lié à l'atteinte de l'équité salariale dans votre entreprise.

Par exemple, vous pourriez :

- fournir à votre employeur des renseignements sur vos tâches afin que l'évaluation de votre emploi soit la plus complète possible;
- être appelée à être membre d'un comité d'équité salariale;
- surveiller les différents affichages que doit faire votre employeur ou le comité d'équité salariale et formuler des commentaires ou demander des renseignements additionnels.

Pour connaître les obligations de l'employeur selon la taille de l'entreprise ainsi que la contribution que vous pouvez apporter dans la démarche liée à l'atteinte de l'équité salariale, consultez le tableau en pages 6 et 7.

Un employeur ne peut exercer des représailles auprès d'une personne salariée qui exerce un droit en vertu de la Loi, qui fournit des renseignements à la Commission de l'équité salariale en application de la Loi ou qui témoigne dans une poursuite liée à l'application de la Loi. Si c'était le cas, la personne salariée peut demander l'intervention de la Commission dans un délai de 30 jours suivant les représailles. La Commission peut alors s'adresser au Tribunal du travail pour qu'une mesure soit prise contre quiconque exerce ces représailles.

Selon la taille de l'entreprise, la Loi prévoit un ou des affichages de manière à favoriser la participation des travailleuses et des travailleurs à la démarche d'équité salariale.

En présence d'un affichage, vous devriez prendre connaissance de l'information qu'il contient afin de savoir comment s'effectue la démarche d'équité salariale dans votre entreprise. À la suite de votre lecture de l'affichage, si vous désirez obtenir des renseignements supplémentaires de la part de l'employeur ou du comité d'équité salariale, ou si vous souhaitez formuler des commentaires, vous pouvez adresser par écrit vos questions et vos remarques à l'employeur ou au comité d'équité salariale dans un délai de 60 jours suivant l'affichage.

L'employeur ou le comité dispose alors de 30 jours pour réagir en procédant à un nouvel affichage qui précise les modifications apportées ou qui avise qu'aucune modification n'est nécessaire.

Chacun des affichages effectués par l'employeur ou le comité d'équité salariale doit comporter la mention des droits des travailleuses et des travailleurs ainsi que les délais pour les exercer.

<p><b>Moins de 10 salariés*</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adresser une plainte à la Commission de l'équité salariale si elle estime que l'employeur ne s'est pas conformé aux obligations de la Charte des droits et libertés de la personne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter l'équité salariale comme le prévoit l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne</li> </ul>
<p><b>De 10 à 49 salariés*</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir des renseignements sur ses tâches</li> <li>• Surveiller l'affichage des résultats et formuler des commentaires ou demander des renseignements additionnels</li> <li>• Exercer les recours prévus par la Loi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afficher les résultats de sa démarche d'équité salariale</li> <li>• Déterminer les ajustements salariaux au plus tard le 21 novembre 2001</li> <li>• Commencer à verser les ajustements salariaux le 21 novembre 2001 et terminer le versement au plus tard le 21 novembre 2005</li> <li>• Maintenir l'équité salariale dans son entreprise</li> </ul>
<p><b>De 50 à 99 salariés*</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir des renseignements sur ses tâches</li> <li>• Par l'entremise de son association accréditée, si elle est syndiquée, demander à son employeur d'établir conjointement un programme d'équité salariale</li> <li>• Surveiller les différents affichages et formuler des commentaires ou demander des renseignements additionnels</li> <li>• Exercer les recours prévus par la Loi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir un programme d'équité salariale</li> <li>• Afficher les résultats de l'identification des catégories d'emplois ainsi que le choix de la méthode d'évaluation des emplois</li> <li>• Afficher les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois, de leur comparaison, de l'estimation des écarts salariaux, du calcul des ajustements salariaux, ainsi que les modalités de versement des ajustements salariaux</li> <li>• Déterminer les ajustements salariaux au plus tard le 21 novembre 2001</li> <li>• Commencer à verser les ajustements salariaux le 21 novembre 2001 et terminer le versement au plus tard le 21 novembre 2005</li> <li>• Maintenir l'équité salariale dans son entreprise</li> </ul>
<p><b>100 salariés ou plus*</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être désignée pour faire partie du comité d'équité salariale de son entreprise</li> <li>• Fournir des renseignements sur ses tâches</li> <li>• Surveiller les différents affichages et formuler des commentaires ou demander des renseignements additionnels</li> <li>• Exercer les recours prévus par la Loi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un comité d'équité salariale dont les 2/3 des membres représentent les personnes salariées, avec une proportion de 50 % de femmes</li> <li>• Établir un programme d'équité salariale</li> <li>• Afficher les résultats de l'identification des catégories d'emplois ainsi que le choix de la méthode d'évaluation des emplois</li> <li>• Afficher les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois, de leur comparaison, de l'estimation des écarts salariaux, du calcul des ajustements salariaux, ainsi que les modalités de versement des ajustements salariaux</li> <li>• Déterminer les ajustements salariaux au plus tard le 21 novembre 2001</li> <li>• Commencer à verser les ajustements salariaux le 21 novembre 2001 et terminer le versement au plus tard le 21 novembre 2005</li> <li>• Maintenir l'équité salariale dans son entreprise</li> </ul>

\* Le nombre de personnes salariées est déterminé à partir de la période de référence fixée par la Loi.

## LES RECOURS PRÉVUS PAR LA LOI

En plus des mécanismes de participation à la démarche d'équité salariale, la Loi sur l'équité salariale prévoit des recours que peuvent exercer les personnes salariées dans certaines circonstances, par exemple :

- si vous avez des motifs de croire que les dispositions de la Loi ou de la Charte ne sont pas respectées;
- si vous avez des raisons de croire que les gestes posés par l'employeur ou son attitude sont contraires aux règles;
- si vous constatez la présence de préjugés sexistes ou de discrimination fondée sur le sexe dans la démarche d'équité salariale.

Dans l'une ou l'autre de ces situations :

- vous pouvez communiquer avec la Commission de l'équité salariale afin d'exposer la nature du ou des problèmes relevés dans la démarche d'équité salariale;
- vous pouvez communiquer avec la Commission de l'équité salariale afin de vérifier si l'employeur agit conformément à la Loi;
- vous pouvez adresser une plainte à la Commission de l'équité salariale.

Deux dates importantes :

- Au plus tard le 21 novembre 2001, tout employeur assujéti devra, selon le cas, avoir déterminé si des ajustements salariaux sont requis dans son entreprise ou avoir complété un programme d'équité salariale.
- Au plus tard le 21 novembre 2005, il devra avoir corrigé les écarts salariaux.

## BESOIN DE PLUS D'INFORMATION?

Si vous désirez obtenir plus d'information sur votre contribution au processus lié à l'atteinte de l'équité salariale dans votre entreprise ou sur vos droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale, communiquez avec la Commission de l'équité salariale.

La Commission de l'équité salariale est l'organisme chargé de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Elle a pour fonction :

- de prêter assistance aux entreprises par le développement d'outils facilitant la mise en œuvre de la Loi;
- d'offrir un soutien aux personnes salariées participant à la démarche d'équité salariale;
- de diffuser de l'information aux diverses clientèles concernées par la Loi;
- d'effectuer des recherches et des études et de transmettre des avis au ministre sur toute question relative à l'équité salariale;
- de veiller au traitement des différends et des plaintes touchant l'application de la Loi sur l'équité salariale et de voir au traitement des plaintes formulées en vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne.

## QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION SYSTEMIQUE?

*La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.*

*Les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe s'expliquent principalement par trois facteurs :*

## 1 Les stéréotypes et les préjugés sociaux

La société a longtemps reposé sur une division sexuelle des tâches, les femmes étant cantonnées dans leur rôle de mère et d'épouse au foyer, alors que les hommes occupaient largement le marché du travail. Cette division stéréotypée des rôles sociaux a eu des effets sur les salaires versés aux femmes. Pendant une très longue période, on a estimé qu'un homme, en tant que soutien de famille, devait recevoir un salaire plus élevé que celui d'une femme, considéré comme un revenu d'appoint.

## 2 La ségrégation professionnelle

Arrivées tardivement sur le marché du travail, les femmes se sont trouvées confinées dans des métiers et des professions qui se situaient dans le prolongement de leur rôle traditionnel de mère et d'épouse et qu'elles étaient pratiquement les seules à occuper. Ces emplois sont caractérisés, par exemple, par les soins donnés aux personnes et nécessitent des qualités dites féminines, telles que l'écoute, la minutie, la disponibilité et la compassion.

## 3 La sous-évaluation des emplois féminins

Certaines caractéristiques des emplois majoritairement occupés par des femmes sont soit ignorées, soit sous-estimées parce qu'elles sont considérées comme faisant partie des qualités dites féminines. Cette tendance a pour effet de sous-évaluer les salaires de ces emplois.

**POUR  
JOINDRE  
LA COMMISSION  
DE  
l'équité salariale**

Service de renseignements  
téléphonique

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

Région de Québec :  
(418) 528-8765

Site Internet  
<http://www.ces.gouv.qc.ca>

Courriel  
[equite.salariale@ces.gouv.qc.ca](mailto:equite.salariale@ces.gouv.qc.ca)

Québec  
200, chemin Sainte-Foy  
4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 6A1  
Télécopieur : (418) 528-6999