

L'ÉQUITÉ



SALARIALE

Une **juste**  
mesure



# DÉMARCHE POUR RÉALISER L'ÉQUITÉ SALARIALE

La *Loi sur l'équité salariale*, en vigueur depuis le 21 novembre 1997, s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'il soit du secteur privé, public ou parapublic. Les employeurs dont l'entreprise compte moins de 10 personnes salariées doivent cependant respecter l'équité salariale tel que le prévoit la *Charte des droits et libertés de la personne*. Par ailleurs, la loi ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la compétence fédérale.

La *Loi sur l'équité salariale* vise à 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.

Le document présente une démarche type pour réaliser l'équité salariale. Il ne couvre pas tous les aspects du processus de façon détaillée. Des particularités peuvent s'appliquer selon le contexte et les obligations diffèrent selon la taille de l'entreprise. Il faut s'en remettre à la loi pour des précisions.

## CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE

### 1 Déterminer le nombre de personnes salariées

- La taille de l'entreprise est déterminée par le nombre de personnes salariées qu'elle compte. Ce nombre correspond à la moyenne du nombre de salariés inscrits sur le registre de paie de l'employeur par période de paie durant la période de référence prévue par la loi.
- La notion de salarié réfère à toute personne qui exécute un travail sous la direction ou le contrôle d'un employeur moyennant une rémunération. (Certaines exceptions sont cependant prévues dans la loi.)
- La loi s'applique au personnel à temps plein, à temps partiel, occasionnel, régulier ou temporaire.

### 2 Déterminer le nombre de programmes requis

- L'employeur dont l'entreprise compte 50 personnes salariées ou plus doit établir un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise.
- La règle de base est un programme d'équité salariale par entreprise.
- La loi prévoit certaines situations où il peut y avoir plus d'un programme par entreprise.

### 3 Déterminer la composition du ou des comité(s) d'équité salariale

- L'employeur dont l'entreprise compte 100 personnes salariées ou plus doit instituer un comité d'équité salariale. Les employeurs dont l'entreprise est de plus petite taille peuvent également décider de former un tel comité.
- Le comité a pour but de favoriser la participation des personnes salariées au processus de réalisation de l'équité salariale.

- Le comité est composé d'au moins 3 membres :
  - 1/3 des membres représente l'employeur;
  - 2/3 des membres représentent les personnes salariées et au moins 50 % de ces membres sont des femmes.

#### **4 Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine**

- Le comité d'équité salariale ou, en l'absence de comité, l'employeur doit identifier les catégories d'emplois.
- Une catégorie d'emplois regroupe des emplois qui ont en commun les caractéristiques suivantes :
  - des fonctions ou des responsabilités semblables;
  - des qualifications semblables;
  - la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.
- Il est possible qu'un emploi soit unique et ne puisse faire l'objet d'aucun regroupement avec d'autres emplois de l'entreprise, il constitue alors à lui seul une catégorie d'emplois.
- Une fois les emplois regroupés par catégorie d'emplois, on doit déterminer s'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou à prédominance masculine ou s'il s'agit d'une catégorie mixte.
- Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou à prédominance masculine :
  - lorsque 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
  - lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;

- lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois au sein de l'entreprise révèle qu'il s'agit d'une catégorie à prédominance féminine ou masculine;
- lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels.

#### **5 Choisir la méthode et les outils d'évaluation des catégories d'emplois et élaborer une démarche d'évaluation**

- La méthode d'évaluation choisie par le comité d'équité salariale ou, en l'absence de comité, par l'employeur doit permettre la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine.
- La loi ne prescrit aucune méthode d'évaluation des catégories d'emplois. Cependant, quelle que soit la méthode choisie, elle devra tenir compte des quatre facteurs suivants :
  - les qualifications requises;
  - les responsabilités assumées;
  - les efforts requis;
  - les conditions dans lesquelles le travail est effectué.
- La méthode de même que les outils et la démarche d'évaluation retenus doivent être exempts de discrimination fondée sur le sexe.

#### **6 Afficher les résultats de l'identification des catégories d'emplois ainsi que le choix de la méthode et des outils d'évaluation et de l'élaboration de la démarche retenue**

- Le comité d'équité salariale ou, en l'absence de comité, l'employeur doit afficher les résultats de l'identification des catégories d'emplois ainsi que le choix de la méthode et des outils d'évaluation et de l'élaboration de la démarche retenue dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées.

## 7 Évaluer les catégories d'emplois

- Le comité d'équité salariale ou, en l'absence de comité, l'employeur doit évaluer chaque catégorie d'emplois suivant la méthode d'évaluation retenue.
- Cette évaluation doit porter sur les caractéristiques de la catégorie d'emplois et non sur les personnes qui occupent les emplois.
- L'application de la méthode et des outils d'évaluation doit être exempte de discrimination fondée sur le sexe.

## 8 Estimer les écarts salariaux

- Le comité d'équité salariale ou, en l'absence de comité, l'employeur doit comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine.
- Cette comparaison peut être faite selon deux méthodes, soit sur une base globale (comparer chaque catégorie à prédominance féminine avec la courbe salariale des catégories à prédominance masculine) ou sur une base individuelle (comparer par paire une catégorie à prédominance féminine avec une catégorie à prédominance masculine de même valeur).
- Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale devront avoir été déterminés au plus tard le 21 novembre 2001 et ne sont pas rétroactifs.

## 9 Définir les modalités de versement des ajustements salariaux

- L'employeur doit prévoir les modalités de versement des ajustements salariaux après consultation du comité d'équité salariale, ou de l'association accréditée avec laquelle il a établi conjointement un programme d'équité salariale, selon le cas.
- Ce sont les catégories d'emplois à prédominance féminine qui devront faire l'objet d'un ajustement.

- L'équité salariale ne peut être atteinte en diminuant la rémunération des personnes salariées dans l'entreprise.

## 10 Afficher l'ensemble des résultats

- Le comité d'équité salariale ou, en l'absence de comité, l'employeur doit afficher les résultats de l'ensemble du programme d'équité salariale dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées.

## 11 Procéder au versement des ajustements salariaux

- L'employeur doit commencer à verser les premiers ajustements salariaux au plus tard le 21 novembre 2001 et les ajustements pourraient être étalés sur une période de quatre ans, soit au 21 novembre 2005.
- Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun des versements doit être égal.

## 12 Maintenir l'équité salariale

- L'employeur a l'obligation de maintenir l'équité salariale, et ce, malgré les changements que peut connaître l'organisation.
- Le maintien de l'équité salariale doit également être assuré lors de la négociation d'une convention collective ou lors de son renouvellement.



 Gouvernement du Québec  
Commission de l'équité salariale

Québec et la région : (418) 528-8765  
De partout au Québec, sans frais : 1-888-528-8765  
Site Internet : [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)  
Courrier électronique : [equite.salariale@ces.gouv.qc.ca](mailto:equite.salariale@ces.gouv.qc.ca)

# LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

## CE QUE DOIVENT FAIRE LES EMPLOYEURS

Pour les fins d'application de la loi, les obligations auxquelles sont soumis les employeurs varient selon la taille de leur entreprise.

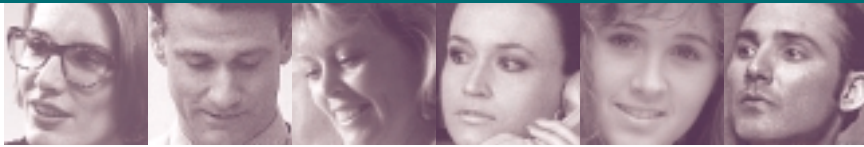
### OBLIGATIONS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Obligations	100 salariés ou plus	50 à 99 salariés	10 à 49 salariés
Programme d'équité salariale	✓	✓	facultatif
Comité d'équité salariale	✓	facultatif	facultatif
Affichage	<b>obligatoire</b> à la fin des étapes 1 et 2 et à la fin des étapes 3 et 4 du programme	<b>obligatoire</b> à la fin des étapes 1 et 2 et à la fin des étapes 3 et 4 du programme	<b>obligatoire</b> affichage des résultats
Ajustements salariaux début le 21 novembre 2001 (au plus tard)	✓	✓	✓
fin le 21 novembre 2005 (au plus tard)	✓	✓	✓
Maintien de l'équité salariale	✓	✓	✓

### Étapes d'un programme d'équité salariale :

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





## CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Réaliser l'équité salariale, c'est :

- attribuer à des catégories d'emplois principalement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois principalement occupés par des hommes;
- même si ces emplois sont différents;
- pourvu qu'ils soient de valeur identique.

Tout en permettant de corriger efficacement les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe, la *Loi sur l'équité salariale* est souple et adaptée au fonctionnement des entreprises.

L'entente, au sein de l'entreprise, entre l'employeur et ses salariés sur toute question touchant l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, est gage du succès de l'ensemble du processus.

## CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR 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*. Le Secrétariat de la Commission est situé à Québec et la Commission a également un bureau à Montréal.

La **Commission de l'équité salariale** a pour fonction de faire connaître la loi et le processus entourant l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'équité salariale et de surveiller l'établissement de ces programmes. Elle doit également traiter les différends et les plaintes venant des salariés et des employeurs, faire enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties, rendre les décisions appropriées et veiller au maintien de l'équité salariale.

La **Commission de l'équité salariale** est là pour vous aider, que ce soit par le biais de son service de renseignements, de son site Internet, de ses publications et de ses sessions d'information. Vous pouvez obtenir en tout temps de l'information et du soutien en regard de la *Loi sur l'équité salariale* et de son application.



 Gouvernement du Québec  
**Commission de l'équité salariale**

QUÉBEC  
200, chemin Sainte-Foy, 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 6A1

SERVICE DE RENSEIGNEMENTS  
Québec et la région : (418) 528-8765  
De partout au Québec, sans frais : 1-888-528-8765  
Site Internet : [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)  
Courrier électronique : [equite.salariale@ces.gouv.qc.ca](mailto:equite.salariale@ces.gouv.qc.ca)

Le texte de ce dépliant s'inspire de la législation en vigueur. Il entend vulgariser la portée de la loi et n'en constitue pas une interprétation juridique.

Conception graphique : Ose Design  
Production : La Commission de l'équité salariale  
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 1998  
ISBN 2-550-33890-1