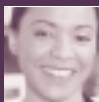


VERS *L'ÉQUITÉ* *salariale*

La Loi sur
l'équité salariale

Points saillants



QU'EST-CE QUE L'ÉQUITÉ salariale?

L'équité salariale, c'est :

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

Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui stipulant «un salaire égal pour un travail égal», puisqu'il exige «un salaire égal pour un travail différent mais équivalent».

Bien sûr, une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut s'expliquer par le fait que les femmes ont moins d'années d'expérience que les hommes sur le marché du travail ou que, dans certains cas, elles travaillent moins d'heures que les hommes.

Cependant, en raison d'une discrimination dite «systémique», divers aspects du travail des femmes ne sont pas considérés à leur juste valeur dans leur rémunération et ceci contribue aussi à l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Pour corriger cet écart, le gouvernement du Québec a adopté la Loi sur l'équité salariale et mis en place la Commission de l'équité salariale.

La date d'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale est le 21 novembre 1997.

QUI EST CONCERNÉ *par la Loi?*

Autant les salariées et les salariés que les employeurs sont touchés par la Loi sur l'équité salariale.

Les personnes qui occupent des emplois généralement exercés par des femmes sont principalement visées par la Loi sur l'équité salariale. Ce sont ces personnes qui bénéficieront de la correction des écarts salariaux exigée par la Loi.

La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'il soit du secteur privé, public ou parapublic.

La Loi s'applique aussi au personnel à plein temps, à temps partiel, occasionnel, régulier ou temporaire. Toutefois, certaines catégories de travailleuses et de travailleurs ne sont pas touchées par la Loi, notamment les cadres supérieurs, les stagiaires, les travailleuses et les travailleurs autonomes ainsi que les étudiantes et les étudiants qui travaillent durant leurs vacances.

Les entreprises qui comptent moins de 10 personnes salariées ne sont pas assujetties à la Loi. Elles doivent cependant respecter l'équité salariale tel que le prévoit la Charte des droits et libertés de la personne.

La Loi ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la compétence fédérale (les banques, les entreprises de télécommunication, etc.).

DEUX DATES IMPORTANTES *à retenir*

Au plus tard le 21 novembre 2001, tout employeur assujetti doit, selon le cas, avoir déterminé si des ajustements salariaux sont requis dans son entreprise ou avoir complété un programme d'équité salariale.

Et ***au plus tard le 21 novembre 2005***, il devra avoir corrigé les écarts salariaux.

Sans préjugé sexiste, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une même entreprise.

Si cette comparaison met en évidence que les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine sont inférieurs aux salaires des catégories d'emplois à prédominance masculine, l'employeur devra effectuer des ajustements salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. Le salaire des femmes et des hommes occupant ces emplois sera alors réajusté. Par ailleurs, l'employeur ne pourra diminuer les autres salaires pour corriger les écarts salariaux.

Une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi ou d'un regroupement d'emplois qui ont des caractéristiques communes, à savoir des fonctions, des responsabilités et des qualifications semblables et la même rémunération.

Une catégorie d'emplois est généralement considérée à prédominance féminine ou à prédominance masculine si 60 % des salariés qui occupent ces emplois sont du même sexe.

D'autres critères peuvent aussi être pris en considération pour établir la prédominance d'une catégorie d'emplois, entre autres :

- l'évolution historique des représentations féminine et masculine de ces emplois dans l'entreprise ;
- lorsqu'une catégorie d'emplois est généralement associée à des stéréotypes occupationnels (réceptionniste, chauffeur de camion, etc.).

L'employeur qui, dans son entreprise, n'a pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine devra utiliser des catégories d'emplois types pour effectuer les comparaisons nécessaires. À partir de catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où des ajustements salariaux ont été déterminés, la Commission établira par un règlement ces catégories d'emplois types.

Taille de l'entreprise

**100 salariés
ou plus :**

programme d'équité
salariale et comité
d'équité salariale

50 à 99 salariés :

programme d'équité
salariale

10 à 49 salariés :

détermination
des ajustements salariaux

Les entreprises de **100 PERSONNES salariées ou plus**

L'employeur dont l'entreprise compte 100 personnes salariées ou plus doit établir un programme d'équité salariale dans son entreprise et constituer un comité d'équité salariale.

*Un programme d'équité salariale
comprend quatre étapes :*

1. l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et de celles à prédominance masculine ;
2. le choix de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois ainsi que de la démarche d'évaluation, en tenant compte de quatre grands facteurs reconnus en équité salariale, soit :
 - les qualifications requises
 - les responsabilités assumées
 - les efforts requis
 - les conditions de travail ;

3. l'évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux ;
4. les modalités de versement des ajustements salariaux.

L'employeur doit faire un seul et unique programme regroupant à la fois le personnel syndiqué et non syndiqué de l'entreprise. Toutefois, sur demande d'une association accréditée, l'employeur doit établir un programme distinct pour les membres de cette association. Il doit alors mettre en place pour ce programme un comité d'équité salariale distinct.

Un comité d'équité salariale a comme principale responsabilité de réaliser les trois premières étapes d'un programme d'équité salariale.

Un tel comité est constitué d'au moins trois membres, dont le tiers représente l'employeur et les deux tiers représentent les personnes salariées. Toutefois, 50 % des membres représentant les salariés au sein du comité doivent être des femmes. L'employeur doit fournir aux membres du comité la formation requise pour remplir adéquatement leur rôle.

Les entreprises de 50 À 99 PERSONNES salariées

L'employeur dont l'entreprise compte de 50 à 99 personnes salariées doit réaliser un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise, sans être tenu de constituer un comité d'équité salariale. Toutefois, sur demande d'une association accréditée, un programme distinct pour le personnel syndiqué doit être établi conjointement par l'employeur et l'association accréditée.

Les étapes du programme d'équité salariale sont les mêmes que celles mentionnées pour les entreprises de 100 personnes salariées ou plus.

Les entreprises de 10 À 49 PERSONNES salariées

L'employeur dont l'entreprise compte de 10 à 49 personnes salariées doit déterminer si des ajustements salariaux sont nécessaires. Cependant, ces entreprises ne sont pas tenues de réaliser un programme ou d'instituer un comité d'équité salariale.

Les moyens pour réaliser ces ajustements salariaux sont laissés à la discrétion de l'employeur. À cet effet, la Commission met des outils à sa disposition afin de l'assister dans sa démarche.

LES OBLIGATIONS

communes à toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus

L'affichage des résultats

L'affichage des résultats permet au personnel salarié d'être informé de la démarche d'équité salariale dans leur entreprise. L'affichage doit être fait dans un endroit visible et accessible à toutes et à tous.

Les entreprises de **50 personnes salariées ou plus** doivent procéder à deux affichages distincts :

- le premier affichage s'effectue après les deux premières étapes du programme d'équité salariale et en présente les résultats ;
- le deuxième affichage a lieu après les deux dernières étapes et il présente l'ensemble des résultats.

Les entreprises de **10 à 49 personnes salariées** doivent procéder à un seul affichage, à savoir si des ajustements salariaux ont été déterminés et quelle en est la teneur.

Le versement des ajustements salariaux

S'il existe des écarts salariaux dans son entreprise, l'employeur doit commencer à verser les ajustements salariaux ***au plus tard à compter du 21 novembre 2001.***

Ces ajustements salariaux ne sont pas rétroactifs.

L'employeur pourrait choisir d'étaler les ajustements salariaux. Dans ce cas, il devra faire des versements annuels et égaux et ce, sur une période maximale de quatre ans, soit ***au plus tard jusqu'au 21 novembre 2005.***

S'il est incapable de verser les ajustements salariaux dans les délais prescrits, l'employeur pourrait être autorisé par la Commission à les étaler sur une période pouvant aller jusqu'à trois années supplémentaires.

Le maintien de l'équité salariale

L'employeur doit maintenir l'équité salariale dans l'entreprise. Il doit s'assurer de ce maintien lors des divers changements dans l'entreprise (création d'emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, renouvellement de conventions collectives, etc.).

LA COMMISSION

de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale a comme principale fonction d'administrer les diverses dispositions de la Loi. Elle offre l'assistance aux groupes et aux personnes concernés afin qu'ils puissent réaliser la démarche d'équité salariale conformément à la Loi. À cet effet, la Commission publie des documents de vulgarisation et des guides d'application de la Loi.

La Commission a aussi la responsabilité de traiter les différends et les plaintes venant des salariées, des salariés et des employeurs, de faire enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties, de rendre les décisions appropriées et de veiller au maintien de l'équité salariale au Québec.

Le Tribunal du travail a compétence pour entendre et régler toute demande relative à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

LE MINISTRE RESPONSABLE

de l'application de la Loi

Le ministre du Travail est responsable de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Also available in English.

Le texte de cette brochure s'inspire de la législation en vigueur. Il entend vulgariser la portée de la Loi et n'en constitue pas une interprétation juridique.

Dépot légal : Bibliothèque nationale du Québec, 1997
ISBN : 2-550-32344-0

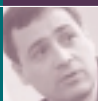
Rédition : Mars 2001



Pour joindre la Commission de l'équité salariale

QUÉBEC

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



Service de renseignements téléphonique :

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**