

Ouvrons l'œil!

Pour que l'équité salariale perdure...

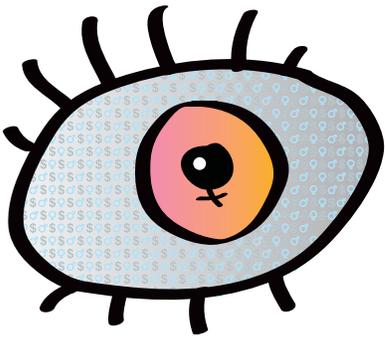
Réaliser
l'équité
salariale :
une
obligation

é[♀]quité[♂]



Les obligations de votre employeur

Rappel : Tout employeur dont l'entreprise est de juridiction provinciale et compte 10 salarié-es et plus, incluant les cadres, est assujéti à la loi et doit réaliser l'équité salariale selon des modalités variant en fonction de la taille de son entreprise.



En 2009, 13 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, 50 % des employeurs n'avaient toujours pas terminé leur exercice d'équité salariale. Votre employeur en fait-il partie? Si c'est le cas, le 31 décembre 2010 est une date à surveiller.

- **Plus de 100 salariés :**
un programme d'équité salariale et un comité
- **Entre 50 et 99 salariés :**
un programme d'équité salariale
- **Entre 10 et 49 salariés :**
une obligation de résultat

Dans le cas des entreprises comptant moins de 10 salariés, les employeurs ne doivent pas exercer de discrimination salariale sur la base du sexe. Ils doivent donc se conformer à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Une travailleuse peut faire valoir ses droits en déposant une plainte à la Commission de l'équité salariale.

**LE 31 DÉCEMBRE
2010, UNE DATE
À SURVEILLER**

En matière d'équité salariale, l'objectif poursuivi par la CSN est de faire reconnaître la valeur réelle du travail des femmes. La loi précise que pour y arriver, il faut comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une même entreprise. Si des écarts de salaire discriminatoires sont décelés, il faut les corriger.

La situation de votre employeur

Pour vous aider à connaître les délais de réalisation de l'équité salariale, reportez-vous à la situation correspondant à celle de votre milieu de travail, puis passez à la section suivante.

1. **L'entreprise existait au 21 novembre 1996**
 - a. **L'exercice d'équité salariale est terminé**
 - b. **L'exercice d'équité salariale n'était pas terminé en date du 12 mars 2009**
 - c. **L'exercice d'équité salariale n'est pas commencé**
2. **L'entreprise exerce ses activités depuis peu ; c'est une nouvelle entreprise**
3. **L'entreprise compte maintenant au moins 10 salarié-es ; c'est une « nouvelle dix »**



À surveiller : l'affichage

Tout employeur est tenu d'informer les salarié-es par un affichage contenant les renseignements sur la réalisation de l'équité salariale. L'employeur doit aviser les salarié-es de cet affichage par un mode de communication susceptible de véritablement les rejoindre. Cela devrait permettre à tous les salariés de prendre connaissance de la démarche et d'apprécier les résultats.

C'est aussi l'occasion d'informer les membres de votre syndicat du processus ayant mené à l'équité salariale.

L'employeur doit évaluer le maintien de l'équité salariale pour le 31 décembre 2010 (voir le feuillet sur le maintien).

Si l'exercice est engagé, il doit être terminé pour le 31 décembre 2010 avec les informations de 2001. Par la suite, l'évaluation du maintien de l'équité salariale se fera aux cinq ans (voir le document sur le maintien). On considère que l'exercice est commencé si les catégories d'emplois tant féminines que masculines étaient identifiées le 1^{er} février 2009. Les rajustements de salaire sont rétroactifs au 21 novembre 2001 avec la possibilité d'étaler les correctifs en cinq versements (2001 à 2005).

Si l'exercice n'est pas entrepris, il faut alors utiliser les informations nécessaires (catégories d'emplois, contenu des tâches, etc.) en considérant la situation qui existait en 2009. Cependant, l'échéance pour terminer les travaux demeure le 31 décembre 2010. Par la suite, l'évaluation du maintien de l'équité salariale se fera aux cinq ans (voir le feuillet sur le maintien). Les correctifs sont rétroactifs au 21 novembre 2001, mais sans possibilité d'étalement.

La très grande majorité des entreprises québécoises a l'obligation de réaliser l'équité salariale pour le 31 décembre 2010. Cependant, si votre employeur est une nouvelle entreprise, établie depuis peu, il est fort possible que le délai de réalisation de l'équité salariale soit plus long dans son cas. Consultez votre conseillère ou votre conseiller syndical pour vérifier quels sont les délais imposés à votre employeur.

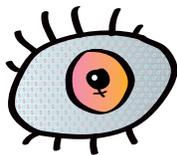
Avec les modifications législatives qui sont entrées en vigueur en 2009, toutes les entreprises sont soumises aux obligations de la loi dès qu'elles comptent 10 salarié-es et plus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une même année civile. Ce calcul doit se faire tous les ans à partir de 2008. Les entreprises ont quatre ans à partir de leur assujettissement à la loi pour réaliser l'équité salariale.



Quoi faire pour réaliser l'équité salariale?

- **Vérifier** les obligations de votre employeur au regard de la Loi sur l'équité salariale et les délais qui s'appliquent à celui-ci ;
- **Identifier** si l'employeur a une obligation face au syndicat, comme celle de permettre sa participation dans un comité d'équité salariale ;
- **Réunir** toutes les informations disponibles sur les travaux qui sont menés ou qui devraient l'être : catégories d'emplois, méthode d'évaluation des emplois, éléments de rémunération, affichages, etc. ;
- **Informer** les membres de votre syndicat des obligations de l'employeur et de son respect, ou non, de celles-ci ;
- **S'informer** auprès de votre conseillère ou de votre conseiller syndical.

Un autre feuillet vous sera envoyé au début de 2011 concernant plus spécifiquement les recours prévus si votre employeur ne respecte pas la loi.



Pour en savoir davantage, visiter le site de la CSN : www.csn.qc.ca ou celui de la Commission de l'équité salariale : www.ces.gouv.qc.ca

Publié par la
Confédération des syndicats nationaux
Production :
Service des communications de la CSN
Contribution :
Service des relations du travail de la CSN
Conception graphique :
France Tardif design
Impression :
Opale Impressions inc.
Dépôt légal : BANQ 2010, BAC 2010
Novembre 2010