



Ouvrons l'œil!

Pour que l'équité salariale perdure...

Faire
respecter
vos
droits :
les recours
et les plaintes

é[♀]quité[♂]



Publié par la Confédération
des syndicats nationaux

Contribution
Services des relations du travail

Production
Service des communications

Impression
Opale impression

Dépôt légal
BANQ 2011
BAC 2011

Février 2011

Faire respecter vos droits

La grande majorité des employeurs du Québec devait avoir terminé leur exercice d'équité salariale et affiché les résultats au plus tard le 31 décembre 2010. De nombreux employeurs devaient aussi avoir procédé à une première évaluation du maintien de l'équité salariale et à un affichage des résultats dans le même délai.

LE 30 MAI 2011
UNE DATE
À RETENIR

Vous devez donc vérifier si votre employeur s'est conformé à ses obligations. Si tel n'est pas le cas, vous devez déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale (CES). C'est à la suite du dépôt d'une plainte que la CES intervient et mène une enquête dans un dossier.

À compter du 1^{er} janvier 2011, les sanctions imposées aux employeurs récalcitrants qui n'auront pas respecté les délais seront plus lourdes. Ils ne pourront plus recourir à l'étalement des rajustements de l'équité salariale et se verront imposer un taux d'intérêt plus élevé et des pénalités plus importantes.

Le présent document réunit différentes informations qui vous permettront de mesurer la conformité de l'exercice d'équité salariale et d'évaluation du maintien réalisé par votre employeur.

Dans le cas de la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale, la loi comporte des mécanismes d'application différents selon le nombre de salarié-es que compte l'entreprise. Nous avons donc préparé un document comportant des sections de couleurs différentes pour distinguer les informations applicables à chaque cas.

En revanche, les obligations de maintien de l'équité salariale sont les mêmes, peu importe la taille de l'entreprise. Nous avons donc préparé une section unique pour l'ensemble des groupes.

Dans le cas de la réalisation de l'équité salariale

La section jaune s'adresse aux entreprises de 10 à 49 salarié-es. Celle qui est orangée s'adresse aux entreprises de 50 salarié-es et plus.

Pour le maintien de l'équité salariale

La section rose s'adresse à toutes les entreprises.

Pour récupérer le formulaire de plaintes, visitez le site Internet de la Commission :

www.ces.gouv.qc.ca

Important Ce document vise les situations où l'employeur doit avoir terminé un exercice d'équité salariale ou en avoir évalué le maintien pour le 31 décembre 2010. Si votre situation est différente, vous devez consulter votre conseiller syndical. De plus, les deux documents que vous avez reçus en décembre 2010 sur la réalisation et le maintien de l'équité vous aideront à la déterminer.

Quoi faire pour se préparer ?

- **Nommer** une personne responsable du dossier de l'équité salariale au comité exécutif syndical ;
- **Vérifier** à quelle date votre employeur doit réaliser l'équité salariale et celle où il doit en évaluer le maintien ;
- **Réunir** les informations disponibles : structure des emplois et des salaires, catégories d'emplois et leur prédominance, méthode d'évaluation des emplois, éléments de la rémunération, affichages, changements importants depuis la réalisation de l'équité salariale, etc. ;
- **Identifier** les questions à poser à l'employeur quant à la réalisation de l'équité salariale ou de son maintien ;
- **Inform**er les membres de votre syndicat ;
- **Se préparer** à porter plainte s'il y a lieu ;
- **S'informer** auprès de la ou du conseiller syndical ;
- **Garder** toutes les informations disponibles.

Pour davantage d'informations au sujet de l'équité salariale, référez-vous aux deux feuillets acheminés aux syndicats en décembre 2010 : *Réaliser l'équité salariale : une obligation* et *Maintenir l'équité salariale*.

Note

Dans le cas des entreprises comptant moins de 10 salarié-es, la discrimination salariale fondée sur le sexe est également interdite. Ces employeurs doivent se conformer à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Une travailleuse d'une telle entreprise peut faire valoir ses droits en déposant une plainte à la Commission de l'équité salariale. Contactez votre conseillère ou conseiller syndical.

Références

www.csn.qc.ca/documentation

Commission de l'équité salariale

www.ces.gouv.qc.ca

1 888 528-8765

equite.salariale@ces.gouv.qc.ca

200, chemin Sainte-Foy, 11^e étage, Québec (Québec) G1R 6A1

500, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 7000, Montréal (Québec) H2Z 1W7

Réaliser
l'équité
salariale

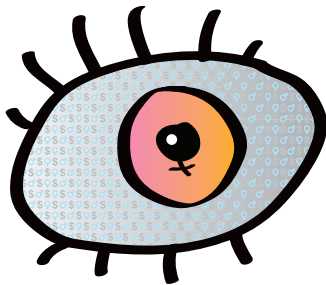
LES ENTREPRISES
COMPTANT ENTRE
10 ET 49
SALARIÉS

La loi prévoit
une obligation de
résultat pour
l'employeur d'une
entreprise de
10 à 49 salarié-es.
Cela signifie
qu'il doit corriger
les écarts de ré-
munération jugés
discriminatoires.

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

L'affichage des résultats de l'exercice d'équité salariale

L'employeur est tenu d'informer les salariés de son entreprise par un affichage présentant les renseignements relatifs à l'exercice d'équité salariale. Il doit les aviser de cet affichage par un mode de communication susceptible de les rejoindre : lettre jointe au talon de paie, feuillet affiché aux babillards, courriel acheminé aux salariés, etc.



Le contenu de l'affichage

L'affichage doit être daté et contenir les informations suivantes :

- un sommaire de la démarche suivie ;
- la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de l'entreprise ;
- le pourcentage ou le montant des rajustements à verser et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun versement n'est requis ;
- les renseignements sur les droits et les recours prévus.

L'employeur doit afficher les résultats de l'exercice même s'il ne génère pas de rajustement salarial.

Les recours

Des plaintes peuvent être déposées à la Commission de l'équité salariale si le délai de réalisation de l'équité salariale n'est pas respecté ; si l'exercice d'équité salariale n'est pas conforme à la loi ; s'il y a eu mauvaise foi ou négligence de la part de l'employeur ou du comité ; ou encore si une personne est victime de représailles.



Délai de réalisation de l'équité salariale non respecté

Les résultats de l'exercice d'équité salariale devaient être affichés au plus tard le 31 décembre 2010. S'il n'y a pas eu d'affichage ou d'avis d'affichage, une plainte doit être déposée. Vous devez le faire entre le 1^{er} janvier et le 30 mai 2011 pour bénéficier de la pleine rétroactivité. Si vous déposez une plainte après le 30 mai 2011, les correctifs ne pourront être rétroactifs au-delà d'une période de cinq ans.

Même si l'exercice d'équité salariale a été réalisé conjointement avec l'employeur ou en comité, tant une association accréditée qu'une ou un salarié peuvent porter plainte à la CES si l'exercice d'équité salariale n'est pas complété dans le délai prescrit.



Résultats de l'exercice non conformes : deux possibilités s'offrent à vous

PREMIÈRE OPTION : Vous pouvez demander des renseignements et présenter des observations par écrit à l'employeur dans les 60 jours suivant l'affichage. Nous vous encourageons à le faire !

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours, suivant les 60 jours d'affichage, pour faire des modifications s'il y a lieu et procéder à un nouvel affichage, modifié ou non. Si vous estimez que l'équité salariale n'est pas atteinte, portez plainte à la CES.

DEUXIÈME OPTION : Vous pouvez porter plainte à la CES dès le premier jour de l'affichage sans avoir demandé de renseignements supplémentaires à votre employeur. Le droit de porter plainte subsiste tant qu'il n'y a pas eu d'évaluation du maintien de l'équité. C'est pourquoi nous vous conseillons de ne pas tarder à porter plainte, s'il y a lieu.

Si l'employeur réalise seul l'équité salariale, tant une association accréditée qu'un salarié peuvent porter plainte à la CES.



Autres situations possibles

Des plaintes peuvent aussi être déposées lorsque l'employeur, l'association accréditée ou le comité d'équité salariale a fait preuve de mauvaise foi, de négligence grave ou de discrimination ou encore lorsqu'une ou un salarié est victime de représailles.



Versement des rajustements salariaux



Les rajustements salariaux devaient être versés au plus tard le 31 décembre 2010.

● Si l'exercice d'équité salariale n'était pas terminé **en date du 12 mars 2009**, les rajustements salariaux sont rétroactifs au 21 novembre 2001 et l'employeur peut étaler ces rajustements en cinq versements égaux (2001 à 2005). Si l'échéance du 31 décembre 2010 n'a pas été respectée, l'employeur perd son droit à l'étalement, le taux d'intérêt sera plus élevé et des pénalités s'appliqueront. Il faut porter plainte à la CES pour que ces sanctions lui soient imposées.

● Si l'exercice d'équité salariale n'était pas du tout commencé **en février 2009**, l'employeur perd son droit à l'étalement.

Les rajustements salariaux sont réputés faire partie de la convention collective applicable aux salarié-es. Si l'employeur ne verse pas les correctifs, vous devez déposer un grief pour faire valoir vos droits.

Réaliser
l'équité
salariale

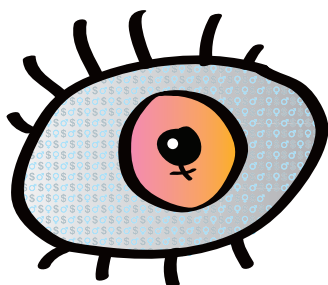
LES ENTREPRISES
COMPTANT
**PLUS DE
50 SALARIÉS**

Pour les entreprises comptant plus de 50 salarié-es, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale en quatre étapes. Il doit procéder à un premier affichage après les étapes 1 et 2 du programme et à un deuxième affichage après les étapes 3 et 4. Dans chaque cas, vous pouvez exercer vos droits.

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

L'affichage des résultats de l'exercice d'équité salariale

L'employeur ou le comité est tenu d'informer les salariés des étapes franchies par un affichage présentant les renseignements relatifs à l'exercice d'équité salariale. Les salariés doivent recevoir un avis les informant de cet affichage par un mode de communication susceptible de les rejoindre : lettre jointe au talon de paie, feuillet affiché aux babillards, courriel acheminé aux salariés, etc.



Le contenu de l'affichage

1^{er} affichage

Le premier affichage doit être daté et contenir les informations suivantes :

- l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle ;
- la description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois ;
- l'élaboration d'une démarche d'évaluation ;
- les renseignements sur les droits et les recours prévus.

2^e affichage

Le deuxième affichage doit être daté et contenir les informations suivantes :

- les résultats de la comparaison des catégories d'emplois féminines et masculines ;
- l'estimation des écarts salariaux et la méthode utilisée pour les calculer ;
- les modalités de versement des rajustements salariaux ou un avis qu'aucun rajustement n'est requis ;
- une copie du 1^{er} affichage sur les catégories d'emplois, la méthode et les outils utilisés pour les évaluer ;
- les renseignements sur les droits et les recours prévus.

Les recours

Des plaintes peuvent être déposées à la Commission de l'équité salariale si le délai de réalisation de l'équité salariale n'est pas respecté ; si l'exercice d'équité salariale n'est pas conforme à la loi ; s'il y a eu mauvaise foi ou négligence de la part de l'employeur ou du comité ; ou encore si une personne est victime de représailles.



Délai de réalisation de l'équité salariale non respecté

Le deuxième affichage du programme d'équité salariale devait être fait au plus tard le 31 décembre 2010. S'il n'y a pas eu d'affichage ou d'avis d'affichage, des plaintes doivent être déposées. Vous devez le faire entre le 1^{er} janvier et le 30 mai 2011 pour bénéficier de la pleine rétroactivité. Si vous déposez une plainte après le 30 mai 2011, les correctifs ne pourront être rétroactifs au-delà d'une période de cinq ans.

Même si l'exercice a été réalisé conjointement avec l'employeur ou en comité, tant une association accréditée qu'une ou un salarié peuvent porter plainte à la CES si l'exercice d'équité salariale n'est pas complété dans le délai prescrit.



Résultats de l'exercice non conformes : deux possibilités s'offrent à vous

PREMIÈRE OPTION : Vous pouvez demander des renseignements et présenter des observations par écrit dans les 60 jours suivant l'affichage. Nous vous encourageons à le faire !

L'employeur ou le comité, selon le cas, dispose d'un délai de 30 jours, après les 60 jours d'affichage, pour faire des modifications s'il y a lieu et procéder à un nouvel affichage, modifié ou non. Par la suite, vous disposez de 60 jours pour porter plainte à la CES. C'est donc entre le 91^e et le 150^e jour suivant le début de l'affichage initial qu'il faut s'adresser à la Commission. Si vous estimez que l'équité salariale n'est pas atteinte, portez plainte à la CES.

L'employeur qui devait terminer l'exercice d'équité salariale pour le 31 décembre 2010, devait procéder au 2^e affichage au plus tard à cette date. Vous avez jusqu'au 1^{er} mars 2011 (délai de 60 jours) pour demander des renseignements. L'employeur ou le comité a jusqu'au 31 mars 2011 (délai de 30 jours) pour répondre et procéder à un nouvel affichage, modifié ou non. Si vous voulez porter plainte à la CES, vous devez le faire entre le 1^{er} avril et le 30 mai 2011 (délai de 60 jours).

DEUXIÈME OPTION : Vous pouvez porter plainte à la CES sans avoir demandé de renseignements supplémentaires à votre employeur. Dans ce cas, vous devez attendre 90 jours après le premier jour de l'affichage initial (60 plus 30 jours).

Attention !

Dans le cas où l'affichage a eu lieu avant le 31 décembre 2010, le nombre de jours pour porter plainte est le même, c'est-à-dire une période de 60 jours comprise entre le 91^e et le 150^e jour suivant le début de l'affichage initial.

Selon la CES, il est possible de porter plainte dès le premier jour de l'affichage. Dans ce cas, la plainte sera reçue par la CES, mais elle sera examinée après le délai de 90 jours suivant le début de l'affichage.

Dans le cas des entreprises qui comptent entre 50 et 99 salariés, si l'employeur réalise seul l'équité salariale, tant une association accréditée qu'une ou un salarié peuvent porter plainte à la CES.

Dans le cas des entreprises de 100 salarié-es et plus, un recours additionnel existe si l'employeur n'a pas composé de comité d'équité salariale.



Autres situations possibles

Des plaintes peuvent aussi être déposées lorsque l'employeur, l'association accréditée ou le comité d'équité salariale a fait preuve de mauvaise foi, de négligence grave ou de discrimination ou encore lorsqu'une ou un salarié est victime de représailles.

Versement des rajustements salariaux



Les rajustements salariaux devaient être versés au plus tard le 31 décembre 2010.

● Si l'exercice d'équité salariale n'était pas terminé **en date du 12 mars 2009**, les rajustements salariaux sont rétroactifs au 21 novembre 2001 et l'employeur peut étaler ces rajustements en cinq versements égaux (2001 à 2005). Si l'échéance du 31 décembre 2010 n'a pas été respectée, l'employeur perd son droit à l'étalement, le taux d'intérêt sera plus élevé et des pénalités s'appliqueront. Il faut porter plainte à la CES pour que ces sanctions lui soient imposées.

● Si l'exercice d'équité salariale n'était pas du tout commencé **en février 2009**, l'employeur perd son droit à l'étalement.

Les rajustements salariaux sont réputés faire partie de la convention collective applicable aux salarié-es. Si l'employeur ne verse pas les correctifs, vous devez déposer un grief pour faire valoir vos droits.

Maintenir
l'équité
salariale

TOUTES
LES ENTREPRISES
**PEU IMPORTE
LEUR TAILLE**

Évaluer le maintien de l'équité salariale signifie qu'il faut vérifier si des écarts de rémunération discriminatoires se sont créés depuis la réalisation de l'équité salariale dans l'entreprise. Les obligations de maintien de l'équité salariale sont les mêmes pour les employeurs quelle que soit la taille de l'entreprise.

Depuis mars 2009, l'employeur a l'obligation d'évaluer formellement le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans. Les rajustements salariaux sont dus au moment où l'évaluation du maintien doit être faite et ils ne sont pas rétroactifs. Ils ne peuvent pas être étalés.

L'affichage du maintien de l'équité salariale

Le comité de maintien ou à défaut l'employeur est tenu d'informer les salarié-es par un affichage présentant les renseignements relatifs à l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Les salariés doivent recevoir un avis les informant de cet affichage par un mode de communication susceptible de les rejoindre : lettre jointe au talon de paie, feuillet affiché aux babillards, courriel acheminé aux salariés, etc.

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

Le contenu de l'affichage

L'affichage doit être daté et contenir les informations suivantes :

- un sommaire de la démarche retenue pour évaluer le maintien ;
- la liste des événements ayant généré des rajustements ;
- la liste des catégories d'emplois féminines qui ont droit à ces rajustements ;
- les rajustements à verser ;
- les renseignements sur les droits et les recours prévus.

Le comité ou, à défaut, l'employeur doit procéder à un affichage même si l'évaluation du maintien de l'équité ne génère pas de rajustement salarial.

Les recours

Des plaintes peuvent être déposées à la Commission de l'équité salariale si le délai de réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas respecté ; si l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme à la loi ; s'il y a eu mauvaise foi ou négligence de la part de l'employeur ou du comité ; ou encore si une personne est victime de représailles.



Délai de réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale non respecté

Pour une majorité d'employeurs, le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale et pour en afficher les résultats était le 31 décembre 2010. Des plaintes peuvent être déposées en tout temps si l'employeur n'a pas procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et qu'il n'en a pas affiché les résultats.

Même si l'évaluation du maintien a été réalisée conjointement avec l'employeur ou en comité, tant une association accréditée qu'une ou un salarié peuvent porter plainte à la CES si l'évaluation du maintien n'a pas été complétée dans le délai prescrit.

Versement des rajustements salariaux



Dans le cas du maintien de l'équité salariale, l'employeur ne peut se prévaloir de l'étalement des rajustements salariaux.

● Si l'exercice d'équité salariale s'est terminé **avant le 12 mars 2009**, les rajustements salariaux sont entièrement dus et payables à partir du 31 décembre 2010.

● Si l'exercice d'équité salariale s'est terminé **après le 12 mars 2009 avec les informations de 2001**, les rajustements découlant de l'évaluation du maintien de l'équité salariale étaient dus le 31 décembre 2010, mais payables au plus tard le 31 décembre 2011.

● Si l'exercice d'équité salariale s'est terminé **avec les informations de 2009**, la démarche est réputée satisfaisante aux obligations de maintien pour le 31 décembre 2010.

Les rajustements salariaux sont réputés faire partie de la convention collective applicable aux salarié-es. Si l'employeur ne verse pas les correctifs, vous devez déposer un grief pour faire valoir vos droits.

DEUXIÈME OPTION : Vous pouvez porter plainte à la CES sans avoir demandé de renseignements supplémentaires à votre employeur. Dans ce cas, vous devez attendre 90 jours après le premier jour de l'affichage initial (60 plus 30 jours).

L'employeur qui devait évaluer le maintien de l'équité salariale pour le 31 décembre 2010, devait procéder à l'affichage au plus tard à cette même date. Si vous voulez porter plainte à la CES, vous pourrez le faire entre le 1^{er} avril et le 30 mai 2011 (délai de 60 jours).

Attention! Dans le cas où l'affichage a débuté avant le 31 décembre 2010, le nombre de jours pour porter plainte est le même, c'est-à-dire une période de 60 jours comprise entre le 91^e et le 150^e jour suivant le début de l'affichage initial.

Selon la CES, il est possible de porter plainte dès le premier jour de l'affichage. Dans ce cas, la plainte sera reçue par la CES, mais elle sera examinée après le délai de 90 jours suivant le début de l'affichage.

Si l'employeur évalue seul le maintien de l'équité salariale, tant une association accréditée qu'une ou un salarié peuvent porter plainte à la CES.



Autres situations possibles

Des plaintes peuvent aussi être déposées lorsque l'employeur, l'association accréditée ou le comité de maintien d'équité salariale a fait preuve de mauvaise foi, de négligence grave ou de discrimination ou encore lorsqu'une ou un salarié est victime de représailles.



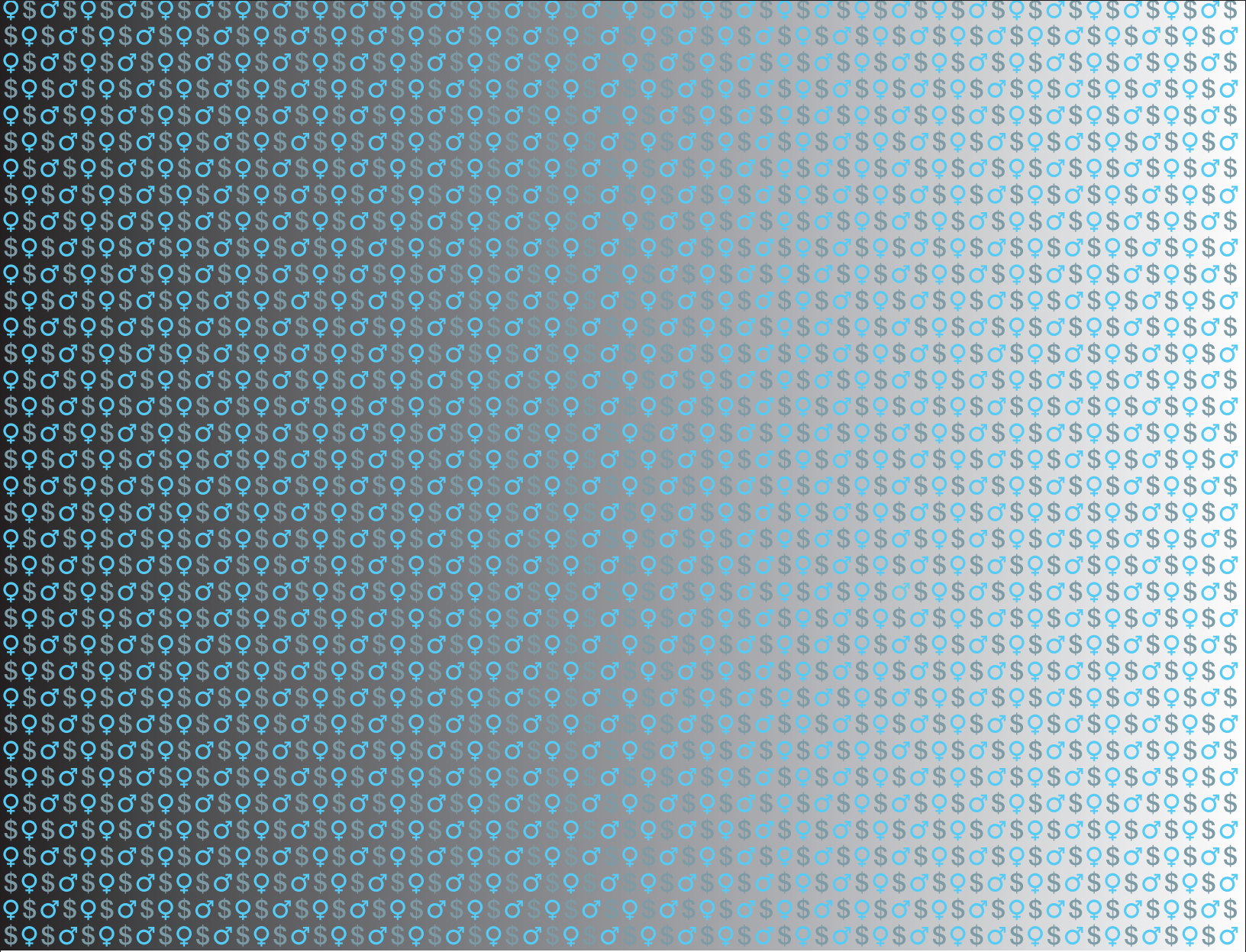
Évaluation du maintien de l'équité salariale

non conforme : deux possibilités s'offrent à vous

PREMIÈRE OPTION : Vous pouvez demander des renseignements et présenter des observations par écrit à l'employeur dans les 60 jours suivant l'affichage. Nous vous encourageons à le faire !

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours, suivant les 60 jours d'affichage, pour faire des modifications s'il y a lieu et procéder à un affichage final, modifié ou non. Vous disposez de 60 jours pour porter plainte à la CES. C'est donc entre le 91^e et le 150^e jour suivant le début de l'affichage initial qu'il faut s'adresser à la Commission. Si vous évaluez que le maintien de l'équité salariale n'est pas conforme vous pouvez porter plainte à la CES.

L'employeur qui devait terminer l'évaluation du maintien le 31 décembre 2010, devait en faire l'affichage au plus tard à cette même date. Vous avez jusqu'au 1^{er} mars 2011 (délai de 60 jours) pour demander des renseignements. L'employeur ou le comité a jusqu'au 31 mars 2011 (délai de 30 jours) pour répondre et procéder à l'affichage final, modifié ou non. Si vous voulez porter plainte à la CES, vous pourrez le faire entre le 1^{er} avril et le 30 mai 2011 (délai de 60 jours).



www.csn.qc.ca

Confédération des syndicats
nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
H2K 4M5