

**L'ÉQUITÉ
SALARIALE**



LA DISCRIMINATION SALARIALE : L'APPROCHE DU QUÉBEC

**Louise Marchand, avocate
Présidente de la Commission de
l'équité salariale**

1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale**
- **C'est une loi d'ordre public**
- **Elle met en œuvre l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui prévoit le droit à un salaire égal pour un travail équivalent**

1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Objet de la Loi sur l'équité salariale**

Corriger les écarts salariaux découlant de la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine

(Article 1, LÉS)

1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

Discrimination salariale systémique : le fait d'accorder une rémunération inéquitable aux femmes, en tant que groupe spécifique, découlant de la sous-estimation de la valeur de leur travail.

La Loi impose d'accorder un **salaire égal** pour un **travail équivalent**, c'est-à-dire un travail différent, mais jugé de valeur équivalente.

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

=



L'ÉQUITÉ
SALARIALE

Des racines historiques et une vision sociale du travail des femmes :

- emplois des femmes considérés comme le prolongement des activités domestiques;
- hommes considérés comme les pourvoyeurs;
- monde du travail lui-même : conventions collectives, lois du travail, systèmes d'accréditation.

NOTIONS À DÉPARTAGER

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

Équité en emploi (ou programmes d'accès à l'égalité)

- éliminer les obstacles à l'emploi pour des groupes désignés.

Égalité salariale

- un salaire égal pour un travail égal.

Équité salariale

- un salaire égal pour un travail équivalent.

1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

LE CADRE LÉGISLATIF

- **À qui s'applique la Loi sur l'équité salariale ?**

La Loi sur l'équité salariale s'applique à toutes les entreprises qui comptent 10 personnes salariées ou plus entre le 21 novembre 1996 et le 21 novembre 1997.

(Articles 4 et 6, LÉS)

RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- En 2006, dans le rapport qu'il déposait à l'Assemblée nationale, le ministre du Travail indiquait qu'environ la moitié des entreprises ont respecté la *Loi sur l'équité salariale*.
- Aujourd'hui, il appert qu'environ 55 % des entreprises l'ont fait.
- Travailleuses ayant eu des correctifs à ce jour : 486 847.
- Travailleuses qui recevront des correctifs : 114 126.

RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

La Loi est source de bénéfices pour les personnes salariées et les entreprises

- Amélioration du climat, des relations du travail et de la productivité
- Plus grande équité au sein de l'entreprise
- Meilleure connaissance des emplois
- Mise à jour ou mise en place d'une politique salariale

RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- Augmentation du sentiment de valeur personnelle et de l'estime de soi
- Accès à un meilleur revenu à la retraite
- Amélioration du niveau de vie des femmes chefs de famille monoparentale
- Augmentation du maintien au travail des femmes qualifiées après la naissance d'un enfant
- Amélioration de l'économie dans les régions où les familles ont des revenus saisonniers

(Sources : Rapport du ministre du Travail, 2006 et Marie-Thérèse Chicha, 2006)

LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

Présentation du projet de loi : 12 mars 2009

Adoption : 27 mai 2009

Entrée en vigueur : le 28 mai 2009

Faits saillants

- Entreprises nouvellement assujetties
- Nouveau délai de réalisation pour les entreprises en retard
- Rétroactivité des ajustements salariaux
- Proactivité de l'évaluation du maintien
- Mesures encadrant les recours et les plaintes
- Indemnité additionnelle pour les employeurs en défaut

LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

Même date de paiement des ajustements

- Aucune perte de droits pour les personnes salariées par rapport à l'ancien régime.
- La date de versement des ajustements salariaux demeure la même, avec intérêt au taux légal.
- En conséquence, les ajustements devront être payés à la date où ils auraient dû l'être, rétroactivement.
- Exemple : le paiement sera fait rétroactivement au 21 novembre 2001, avec intérêt au taux légal.

LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Maintien de l'équité salariale**

Nouvelles mesures pour encadrer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Processus formel instauré.

Évaluation périodique aux 5 ans.

- **Déclaration obligatoire**

Tous les employeurs seront tenus de produire une déclaration relative à l'application de la Loi dans leur entreprise dans les cas et aux conditions prévus par un règlement du ministre.

LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Mise en œuvre par la Commission :**
 - Communication et publicité;
 - Formation, soutien, assistance spécialisée et outils;
 - Partenariats

CONCLUSION

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

L'équité salariale

- Un droit fondamental
- Bien comprise, elle peut devenir un formidable outil de gestion des ressources humaines.
- La Loi sur l'équité salariale induit une nouvelle compréhension du travail des femmes (employeurs, personnes salariées et société en général).
- Cette nouvelle approche ne peut passer dans les usages et pénétrer les pratiques sans l'apport des conseillers en ressources humaines, au cœur de toute gestion de changement dans une organisation.
- Leur rôle : introduire une nouvelle vision et de contribuer à l'instauration de modes de communication qui permettent d'atteindre ces objectifs.

Comment rejoindre la Commission de l'équité salariale ?

L'ÉQUITÉ
SALARIALE



- Partout au Québec (sans frais) : 1 888 528-8765
 - Région de Québec : 418 528-8765
 - Télécopieur : 418 528-6999
 - Courriel : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca
- Pour plus d'information, vous pouvez également consulter notre site Web :
www.ces.gouv.qc.ca