

**L'ÉQUITÉ
SALARIALE**



CONGRÈS ANNUEL
*Ordre des conseillers en ressources
humaines agréés*
29 Septembre 2009

Louise Marchand, avocate
Présidente et
Marc Duchesneau, directeur, SCFR
Commission d'équité salariale

Québec 

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale (21 novembre 1996)**

Loi d'ordre public qui met en œuvre l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* * prescrivant le droit à un salaire égal pour un travail équivalent.

* (L.R.Q., chapitre C-12)

1. 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.

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Discrimination salariale systémique**

Accorder une rémunération inéquitable aux femmes, en tant que groupe spécifique, découlant de la sous-estimation de la valeur de leur travail.

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Éliminer la discrimination systémique**

Accorder un **salaire égal** pour un **travail équivalent**, un travail **différent** mais jugé de **valeur équivalente**.

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

LE CADRE LÉGISLATIF (D'ALORS)

- À qui s'appliquait la Loi ?

À toutes les entreprises qui comptaient 10 personnes salariées ou plus **entre le 21 novembre 1996 et le 21 novembre 1997.**

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Application aux entreprises créées après le 21 novembre 1996 si elles comptaient 10 personnes salariées ou plus 12 mois après l'entrée en service de la première personne salariée.

Conséquence : exclusion des entreprises ayant atteint ou dépassé le seuil de 10 personnes salariées après la période de référence applicable.

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Obligation de résultat**

Réaliser un exercice d'équité salariale applicable à l'ensemble de l'entreprise et modulé selon la taille de celle-ci.

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Étapes d'un exercice**
 - Identification des catégories d'emplois;
 - Évaluation;
 - Comparaison;
 - Détermination des ajustements salariaux;
 - Versement.

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

■ Participation des personnes salariées

100 ou + : Comité obligatoire et affichage

50 à 100 : Comité facultatif et affichage

10 à 49 : Affichage

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

■ Dates butoirs

- Entreprises existant au 21 novembre 1996:
21 novembre 2001;
- Entreprises créées après le 21 novembre 1996:
5 ans du début des activités;
- Entreprises sans catégories d'emplois à prédominance masculine:
5 mai 2007;*

* Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine ([L.R.Q., c. E-12.001, a.13 et 114, par. 1 et 2](#))

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

■ Recours possibles

- Différend ou plainte à la Commission de l'équité salariale
- Conciliation
ou
- Enquête et décision de la Commission
- Contestation possible à la Commission des relations du travail

1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Obligation de maintien**

L'équité salariale doit être maintenue pour éviter que des écarts salariaux ne soient recréés.

2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI APRÈS 10 ANS

L'ÉQUITÉ SALARIALE

2006 : Rapport du ministre du Travail à l'Assemblée nationale

50% des entreprises assujetties ont respecté la *Loi sur l'équité salariale*.

2009 : Évaluations de la CÉS

Environ 55 %.

2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI APRÈS 10 ANS

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Un bilan satisfaisant?

Oui et non...

Non: Loi d'ordre public non respectée par environ 50% des entreprises assujetties.

Oui: Réponse «multifactorielle», dont l'obligation de comparer des pommes et des oranges !

2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI APRÈS 10 ANS

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Constat du ministre en 2009

« Nous devons faire davantage pour que progresse l'égalité économique des femmes et nous devons faire mieux pour les entreprises en les soutenant et en simplifiant leur tâche. En somme, nous devons faire l'équité pour les femmes et avec les entreprises. Et le projet de loi [...] permet de revoir l'approche, l'encadrement, les mécanismes pour faire l'équité. »

(David Whissel, ministre du Travail, avril 2009)

3. LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

LE PROJET DE LOI 25*

Dépôt 12 mars 2009;

Entrée en vigueur 28 mai 2009.

*Devient le chapitre 9 des lois de 2009 (L.Q. 2009, c.9)

3. LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

■ **Faits saillants**

- Nouveaux délais de réalisation;
- Rétroactivité des ajustements;
- Indemnité additionnelle si défaut;
- Entreprises nouvellement assujetties;
- Révision périodique obligatoire du maintien;
- Déclaration obligatoire;
- Assouplissement de certaines règles;
- Enrichissement des affichages.

3. LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

■ Conciliation

- Encadrement formel du processus;
- Confidentialité du processus;
- Étanchéité.

Taux de succès du processus = 90%

3. LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Comité consultatif des partenaires**

Comité consultatif paritaire

Avis au ministre ou à la Commission de
l'équité salariale

La présidente de la Commission de l'équité
salariale assure la présidence des séances

3. LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Nouveaux outils**

Augmentation du budget de la CÉS

2009/2010: 30 %

2010/2011: 50 %

3. LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Mise en œuvre par la Commission**
 - Communication;
 - Publicité;
 - Formation;
 - Soutien;
 - Assistance spécialisée;
 - Outils;
 - Partenariats;

4. L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- Droit fondamental;
- Unanimité de l'Assemblée nationale à 2 reprises;
- Valeur sociale qui doit pénétrer les mœurs et les pratiques de rémunération.

4. L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- Impose des obligations mais comporte des avantages indéniables (personnes salariées, employeurs et société en général);
- Bien comprise, peut devenir un formidable outil de gestion des ressources humaines.

4. L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- La *Loi sur l'équité salariale* induit un changement fondamental de la vision du travail des femmes (employeurs, personnes salariées et société en général).
- Ce changement ne peut passer dans les usages et pénétrer nos pratiques sans une communication efficace au sein des organisations.

5. Les communications jouent-elles un rôle en matière d'équité salariale ?

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Faire un exercice d'équité salariale: c'est gérer un changement fondamental**
 - Pourquoi parler de changement fondamental?
 - Comportement v.s. attitude;
 - Invisibilité des préjugés;
 - Les communications: condition *sine qua non* d'un changement réussi.

5. Les communications jouent-elles un rôle en matière d'équité salariale ?

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Au-delà des mots, la Loi démontre une intention réelle de stimuler les communications dans l'entreprise**
 - Les comités d'équité salariale :
 - Obligatoires durant l'exercice pour les 100 et +;
 - Suggérés dans la nouvelle Loi en maintien.

5. Les communications jouent-elles un rôle en matière d'équité salariale ?

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- L'obligation d'afficher:
 - Existait déjà;
 - Depuis les modifications à la Loi :
 - Des informations plus détaillées;
 - L'affichage obligatoire en maintien.

5. Les communications jouent-elles un rôle en matière d'équité salariale ?

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Au-delà des mots, la Loi démontre une intention réelle de stimuler les communications dans l'entreprise**
 - La Loi propose :
 - La recherche d'un consensus;
 - D'ouvrir les voies de la communication dans l'entreprise.

5. Les communications jouent-elles un rôle en matière d'équité salariale ?

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

■ Les retombées d'un exercice d'équité salariale

- Selon les sondages, 43% des entreprises voient des retombées positives découlant de l'exercice d'équité salariale:
 - Une structure salariale bien établie;
 - La compréhension des composantes des salaires;
 - Un climat de travail plus sain, etc.

5. Les communications jouent-elles un rôle en matière d'équité salariale ?

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

- **Les Communications :**
une obligation légale de la Commission

5. Les communications jouent-elles un rôle en matière d'équité salariale ?

L'ÉQUITÉ
SALARIALE

■ Philosophie de la CÉS

- Une approche constructive et de soutien aux clientèles, mais l'obligation de faire respecter la Loi;
- Notre philosophie et notre offre de services.