



FEMMES ÉQUITÉ SALAIRE

L'ÉQUITÉ SALARIALE:
UN DROIT FONDAMENTAL
un livret pour aller plus loin





La ligne femmes.équité.salaire est
un service du Conseil d'intervention
pour l'accès des femmes au travail



Ce projet a été financé par le
gouvernement du Québec



Bande dessinée 1 : L'équité salariale c'est un droit 2

La Loi sur l'équité salariale 4

Bande dessinée 2 : Différent mais équivalent 6

Réaliser un exercice d'équité salariale 8

Bande dessinée 3 : Faire respecter son droit 12

Minitest 14

l'équité salariale



ANNÉES 60-70

Les femmes prennent d'assaut le marché du travail, mais cela est considéré comme un travail d'appoint.

Et ça venait avec un salaire d'appoint!



FEMMES
ÉQUITÉ
SALAIRE

EN 1990

Les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 30% de moins que les hommes.

Ça va faire!



FEMMES
ÉQUITÉ
SALAIRE

EN 1995

Des milliers de femmes manifestent pour dénoncer la pauvreté des femmes.

L'é-quité sa-la-riale, un droit pour toutes!

La Marche du pain et des roses, j'y étais!



FEMMES
ÉQUITÉ
SALAIRE

EN 1996

Une loi sur l'équité salariale est adoptée. Elle entre en vigueur en 1997.



FEMMES
ÉQUITÉ
SALAIRE

1997

2017

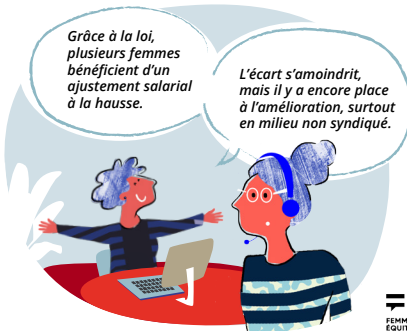
LES FEMMES GAGNENT MOINS QUE LES HOMMES

-5\$ de l'heure

-3\$ de l'heure

Grâce à la loi, plusieurs femmes bénéficient d'un ajustement salarial à la hausse.

L'écart s'amoin-drit, mais il y a encore place à l'amélioration, surtout en milieu non syndiqué.



FEMMES
ÉQUITÉ
SALAIRE

Vous avez droit à un **salaire égal** pour un **travail différent mais équivalent** à celui d'un homme.

Si vous avez des questions, il existe un **service d'information et d'accompagnement gratuit et confidentiel** pour les travailleuses non syndiquées.

Je ne suis pas sûre de bien saisir... un travail différent mais équivalent...



FEMMES
ÉQUITÉ
SALAIRE

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi sur l'équité salariale est une loi provinciale régie par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

LES OBJECTIFS DE LA LOI

Elle a pour objectif de **corriger la discrimination systémique** à l'égard des emplois principalement occupés par des femmes ou à prédominance féminine qui ne sont pas payés à leur juste valeur.

Pour ce faire, elle vise à **éliminer les préjugés sexistes** qui font qu'on évalue parfois mal l'ensemble des aspects du travail réalisé par les femmes.

QUI EST CONCERNÉ PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

✓ La Loi s'applique à toutes les entreprises de compétence provinciale employant 10 personnes ou plus, qu'elles soient du secteur privé, public ou parapublic.

✓ La Loi s'applique à toute personne salariée qui occupe un emploi à prédominance féminine, que son statut soit à temps plein, partiel, temporaire ou occasionnel, qu'elle soit syndiquée ou non.

✓ Ainsi, les hommes qui occupent un emploi à prédominance féminine bénéficient également de l'équité salariale.

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

✗ La Loi ne s'applique pas aux cadres supérieurs, aux stagiaires, aux travailleuses autonomes ainsi qu'aux étudiantes qui travaillent exclusivement durant leurs vacances.

! Attention ! Les entreprises qui comptent moins de 10 personnes salariées doivent tout de même respecter l'équité salariale tel que le prévoit la Charte des droits et libertés de la personne. En vertu de l'article 19 de la Charte, une personne salariée d'une entreprise qui compte moins de 10 personnes peut également déposer une plainte à la CNESST si l'équité salariale n'est pas respectée.

FAITS SAILLANTS

L'**équité salariale** est souvent confondue avec l'égalité salariale. L'égalité salariale stipule qu'« à travail égal, salaire égal », ce qui signifie que deux personnes occupant le même poste et ayant une ancienneté et une expérience identiques devraient recevoir le même salaire. L'**équité salariale** stipule plutôt qu'« à travail différent mais équivalent », on devrait aussi avoir un salaire égal.

En 1997, lors de l'entrée en vigueur de la Loi, l'écart entre les salaires horaires moyens des hommes et des femmes est de 15,8%. En 2017, **cet écart salarial a diminué d'un peu plus de 5%**.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est amoindri, mais il y a encore place à l'amélioration, particulièrement en **milieu non syndiqué**.

En janvier 2018, on comptait près de 35 300 employeurs assujettis à la Loi, dont environ 740 organismes publics et plus de 34 550 entreprises privées.

À la fin de décembre 2019, 93,2% des employeurs québécois avaient réalisé leur exercice d'**équité salariale** initial.

Les 3 secteurs d'activité qui rassemblent près de la moitié des employeurs en défaut pour la réalisation de l'exercice d'**équité salariale** sont l'Hébergement et le service de la restauration, le Commerce de détail et la Construction. **Ces secteurs rassemblent une très grande majorité de femmes!**

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont loin d'être une particularité québécoise. En 2016, **l'Organisation internationale du travail constatait la présence d'écarts salariaux partout dans le monde** et estimait qu'il faudrait, au rythme actuel où les choses évoluent, pas moins de 70 ans pour les résorber.

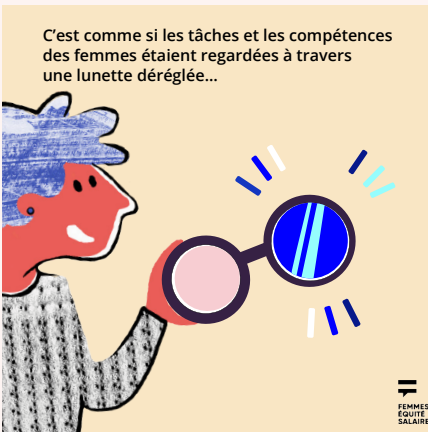
PISTES DE RÉFLEXION

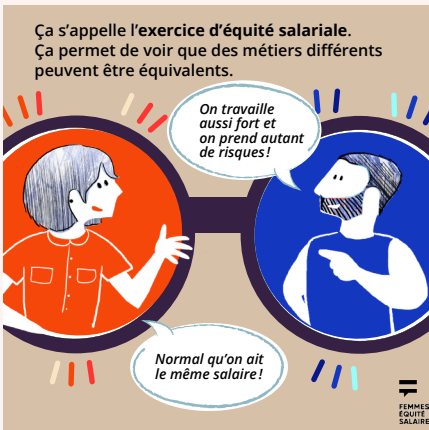
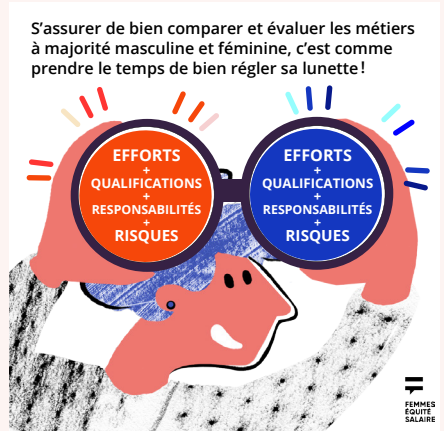
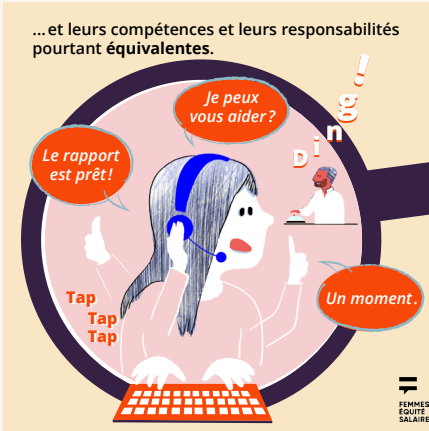
Pour soi-même...

Considérez-vous que votre emploi est à prédominance féminine? Croyez-vous qu'il soit rémunéré à sa juste valeur en comparaison avec des emplois à prédominance masculine équivalents?

En groupe...

Parmi les personnes qui travaillent pour une entreprise employant plus de 10 personnes, qui sont celles qui savent si un exercice d'**équité salariale** a été réalisé récemment? Vers qui vous tourneriez-vous pour avoir réponse à cette question?





RÉALISER UN EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE

Les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale doivent réaliser un exercice d'équité salariale encadré par la CNESST. Ils réalisent un premier exercice – **l'exercice initial** – puis ils doivent le mettre à jour tous les 5 ans avec un **exercice de maintien**.

La Loi oblige les employeurs à comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine (caissière, vendeuse, réceptionniste, etc.) aux catégories d'emplois à prédominance masculine (mécanicien, concierge, livreur, etc.) au sein de leur entreprise pour savoir si ces emplois différents sont équivalents.

On regroupe dans une même catégorie des emplois qui ont des **fonctions** ou des **responsabilités** semblables, exigent des **qualifications** similaires et ont la même **rémunération**.

Une fois ces regroupements effectués, on évalue si les différentes catégories présentent une prédominance féminine ou masculine. Pour ce faire, il suffit de déterminer si ce sont des hommes ou des femmes qui occupent ou ont occupé des emplois dans cette catégorie et s'il s'agit d'une catégorie dont les emplois sont associés, historiquement ou de façon stéréotypée, aux femmes ou aux hommes.

Lorsque que des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine existent au sein d'une même entreprise, on doit les comparer pour savoir si, bien que différents, ces emplois sont équivalents et méritent donc un salaire égal.

Pour les comparer, on se base sur 4 critères clairement encadrés par la Loi.



LES EFFORTS

On évalue les efforts **physiques** causant de la fatigue (autant l'usage de force physique que de mouvements répétitifs ou encore la posture de travail ou la sédentarité).

On évalue également les efforts **mentaux**, de concentration et d'attention sensorielle, soit le fait d'exécuter plusieurs tâches en alternance rapide ou, à l'inverse, de se concentrer longuement sur une même tâche.

Finalement, on considère également les efforts liés à l'exercice de jugement, d'analyse ou de créativité ainsi que les efforts psychologiques nécessaires en relation d'aide ou en contexte de stress.

LES QUALIFICATIONS

Les qualifications nécessaires à l'emploi sont évidemment prises en compte de même que le niveau de **scolarité** des personnes qui occupent le poste et leur **expérience** de travail.

Leurs diverses **compétences** sont également évaluées, qu'il s'agisse de compétences liées au savoir-être – telles que la capacité de travailler en équipe ou de faire preuve d'initiative –, au savoirs nécessaires à l'emploi – comme la connaissance des langues d'usage, de machines ou de logiciels – et au savoir-faire – par exemple, effectuer des tâches exigeant une grande dextérité manuelle ou encore une pensée créative ou stratégique.

LES RESPONSABILITÉS

On compare les emplois sur la base de l'**autonomie** et du **jugement** qu'ils nécessitent de même qu'en soupesant les responsabilités portées par la personne à l'égard des résultats et des ressources (humaines, matérielles et financières), de l'information (ex. : protection de la confidentialité), de la qualité des produits, de la coordination, supervision, répartition et formation du personnel, des normes, politiques et méthodes de travail, de la communication interne et externe et de la santé et sécurité des autres.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail concernent quant à elles l'**environnement physique** (bruit, propreté, produits de nettoyage, etc.) dans lequel l'emploi est effectué, l'**environnement psychologique** (présence de clientèles particulières), le **rythme de travail** (notamment le stress causé par des tâches multiples ou le respect d'échéanciers serrés), les **déplacements** fréquents et les **heures de travail** irrégulières et imprévisibles.

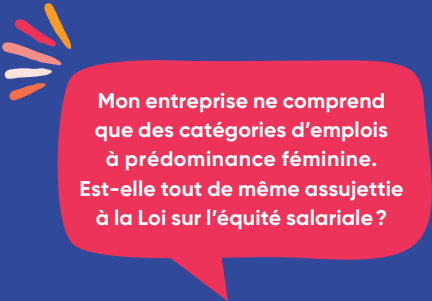
à ces entreprises d'effectuer l'exercice d'équité salariale tel que prévu par la Loi sur l'équité salariale.

L'employeur peut donc utiliser deux comparateurs masculins fixés par le règlement (contremaître et préposé à la maintenance) afin de pouvoir les comparer avec les catégories d'emplois à prédominance féminine de son entreprise.

Une fois cette catégorisation effectuée, l'exercice d'équité salariale exige d'évaluer les différentes catégories d'emplois en utilisant un instrument exempt de discriminations fondées sur le sexe. Un pointage est ainsi accordé à chacun des 4 critères permettant de comparer de manière mathématique les différentes catégories d'emplois. La CNESST met à la disposition des entreprises un instrument nommé Progiciel permettant d'effectuer ce calcul.

Une fois cette évaluation terminée, l'instrument de calcul permet de déterminer si des écarts de rémunération existent entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de même valeur.

Finalement, l'employeur a l'obligation d'afficher les résultats de l'exercice dans son entreprise et de verser les ajustements salariaux requis aux personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.



Mon entreprise ne comprend que des catégories d'emplois à prédominance féminine. Est-elle tout de même assujettie à la Loi sur l'équité salariale ?

Adopté en 2005, le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine permet

L'AFFICHAGE

Les résultats de l'exercice d'équité salariale doivent être affichés dans l'entreprise durant 60 jours. Cet affichage sert à informer les personnes salariées de la réalisation et du résultat des travaux d'équité salariale.

IL CONTIENT

Un sommaire de la démarche suivie.

La liste des catégories d'emplois à prédominance féminine.

La liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur.

Le pourcentage ou le montant des ajustements à verser ou un avis qu'aucun ajustement n'est requis.

Les modalités de versement des ajustements salariaux, le cas échéant

Les renseignements sur les droits des personnes salariées et les délais pour les exercer, y compris le droit de formuler des commentaires et de demander des renseignements additionnels.

Les renseignements sur les recours des personnes salariées et les délais pour les exercer.

La mention qu'un nouvel affichage devra être effectué à la suite de cet affichage.

! L'affichage des résultats est souvent l'outil qui peut vous donner les informations nécessaires au dépôt d'une plainte.

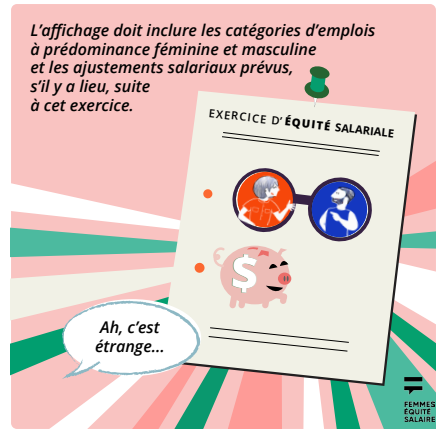
PISTES DE RÉFLEXION

Pour soi-même...

Envisageriez-vous de vous impliquer lors du prochain exercice d'équité salariale de l'entreprise pour laquelle vous travaillez ?

En groupe...

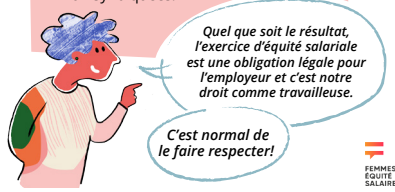
Avez-vous des exemples qui vous viennent en tête de postes - au sein de l'entreprise pour laquelle vous travaillez ou dans des milieux que vous connaissez - qui s'apparentent l'un à l'autre sur la base des qualifications nécessaires, des conditions de travail, des responsabilités et des efforts qu'ils demandent ? Selon vous, est-ce qu'une prédominance masculine ou féminine est discernable pour ces différents postes ?





Toutes les travailleuses ont droit à un **salaires égal** pour un **travail différent mais équivalent** à celui d'un homme.

Si vous avez des questions, il existe un **service d'information et d'accompagnement** gratuit et confidentiel pour les travailleuses non syndiquées.



FAIRE RESPECTER VOS DROITS

En tant que travailleuse, vous avez des droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Vous pouvez même jouer un rôle important lors de la mise en œuvre de l'équité salariale dans l'entreprise!

VOS DROITS CONSISTENT NOTAMMENT À :

Participer aux travaux d'équité salariale.

Prendre connaissance des résultats des travaux d'équité salariale.

Demander des renseignements supplémentaires.

Formuler des commentaires.

Fournir à votre employeur des renseignements sur vos tâches afin que l'évaluation de votre emploi soit la plus complète possible.

Être membre d'un comité d'équité salariale.

Surveiller les différents affichages que doit faire votre employeur.

Si vous constatez qu'il y a des irrégularités dans l'exercice d'équité salariale, vous pouvez porter plainte auprès de la CNESST.

POUR QUELLE RAISON PORTER PLAINTE ?

Non-réalisation

Votre employeur n'a pas réalisé d'exercice initial d'équité salariale ou son évaluation de maintien ou il n'en a pas affiché les résultats.

Non-conformité

Votre employeur a réalisé l'exercice initial d'équité salariale ou l'évaluation du maintien et en a affiché les résultats mais vous croyez que les travaux n'ont pas été correctement réalisés

OU

Votre employeur ne verse pas pour les emplois féminins un salaire égal à celui des emplois masculins de même valeur ou de valeur équivalente

Non-paiement

Votre employeur a identifié des ajustements salariaux pour votre catégorie d'emplois, mais ne les a pas versés selon l'échéancier affiché. Vous y avez droit, même si vous n'êtes plus à son emploi.

Mauvaise foi

Vous croyez que les gestes posés par votre employeur ou son attitude enfreignent la Loi sur l'équité salariale.

Représailles

Vous subissez des représailles pour avoir exercé un droit prévu dans la Loi.

MINITEST

1. Quel est le nom de la ministre qui dépose, en 1996, le projet de Loi sur l'équité salariale ?

2. Quels employeurs ne sont pas concernés par la Loi sur l'équité salariale ?

- a. les compagnies privées
- b. les organisations du secteur public
- c. les entreprises qui comptent moins de 10 employé·e·s

3. Quelles travailleuses ne sont pas couvertes par la Loi sur l'équité salariale ?

- a. les travailleuses à temps partiel
- b. les travailleuses saisonnières
- c. les cadres supérieures
- d. les travailleuses qui ne sont pas citoyennes canadiennes
- e. les pilotes d'avion

4. L'équité salariale, ça veut dire...

- a. à travail égal, salaire égal
- b. à travail différent mais équivalent, salaire égal
- c. tout le monde devrait gagner le même salaire

5. Quels sont les critères qui définissent une catégorie d'emplois ?

- a. les fonctions, les qualifications, la rémunération
- b. l'horaire de travail, les responsabilités, les qualifications
- c. l'expérience, les compétences, la rémunération

6. Nommez les 4 critères sur la base desquels les catégories d'emplois à majorité féminine ou masculine sont comparées :

7. Que doit faire l'employeur une fois l'exercice d'équité salariale terminé (plus d'une réponse possible) ?

- a. en afficher les résultats à la vue des employé·e·s pendant 60 jours
- b. verser les ajustements salariaux en fonction des résultats de l'exercice
- c. aviser le gouvernement des résultats
- d. partager les résultats de l'exercice sur le site de l'entreprise

8. Quel est l'outil qui peut vous donner les informations nécessaires au dépôt d'une plainte ?

9. Laquelle de ces raisons ne justifie pas de porter plainte en lien avec l'exercice d'équité salariale ?

- a. représailles pour avoir demandé que l'exercice d'équité soit réalisé
- b. non-réalisation de l'exercice d'équité salariale
- c. non-conformité de l'exercice d'équité salariale
- d. non-paiement des ajustements salariaux
- e. insatisfaction face à l'ajustement salarial
- f. mauvaise foi de l'employeur

10. Au près de qui peut-on porter plainte si l'exercice n'a pas été réalisé ou n'est pas conforme ?

- a. Commission de normes du travail
- b. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- c. Commission des droits de la personne

POUR EN SAVOIR PLUS

Pour remplir un **formulaire de plainte** ou pour accéder au **Progiciel** et à une foule d'outils et d'informations utiles à la réalisation de l'exercice d'équité salariale, visitez le site de la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**

www.cnesst.gouv.qc.ca ou composez le 1 844-838-0808

POUR OBTENIR DU SOUTIEN

La **ligne Femmes.Équité.Salaire** de l'organisme communautaire Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) offre des services entièrement **gratuits et confidentiels** spécialement conçus pour les **travailleuses non syndiquées**.

Contactez-nous dès maintenant pour...



en savoir plus

poser toutes vos questions

être accompagnée
pour déposer une plainte



**FEMMES
ÉQUITÉ
SALAIRE**

Par téléphone: **1 833-381-3955**

Via le formulaire de contact

sur le site **femmeequitesalaire.ca**

Par messenger **@femmes.equite.salaire**

CORRIGÉ DU MINITEST

1. Le 15 mai 1996, la ministre de l'Emploi, de la Solidarité et de la Condition féminine, Louise Harel, dépose le projet de Loi sur l'équité salariale.
2. **c.** La Loi ne s'applique pas aux entreprises qui ont moins de 10 employé·e·s, ni à celles qui relèvent de la compétence fédérale (les banques, les entreprises de télécommunication, etc.).
3. **c.** La Loi s'applique à toutes les travailleuses, à l'exception des cadres supérieurs, stagiaires, travailleuses autonomes et étudiantes qui travaillent exclusivement durant leurs vacances scolaires estivales.
4. **b.** L'équité salariale stipule qu'« à travail différent mais équivalent » hommes et femmes devraient avoir un salaire égal.
5. **a.** On regroupe dans une même catégorie les emplois qui ont des fonctions ou des responsabilités semblables, exigent des qualifications similaires et ont la même rémunération.
6. Les qualifications, les responsabilités, les conditions de travail et les efforts.
7. **a** et **b.** Une fois l'exercice d'équité salariale terminé, l'employeur doit en afficher les résultats à la vue des employé·e·s pendant 60 jours et verser les ajustements salariaux en fonction des résultats de l'exercice.
8. L'affichage des résultats est souvent l'outil qui peut vous donner les informations nécessaires au dépôt d'une plainte.
9. L'insatisfaction face à l'ajustement salarial versé n'est pas une raison de porter plainte, sauf si vous considérez que l'exercice a été mal réalisé ou que l'employeur était de mauvaise foi.
10. **b.** La Loi sur l'équité salariale est une loi provinciale régie par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

