

Envie de jouer un peu?

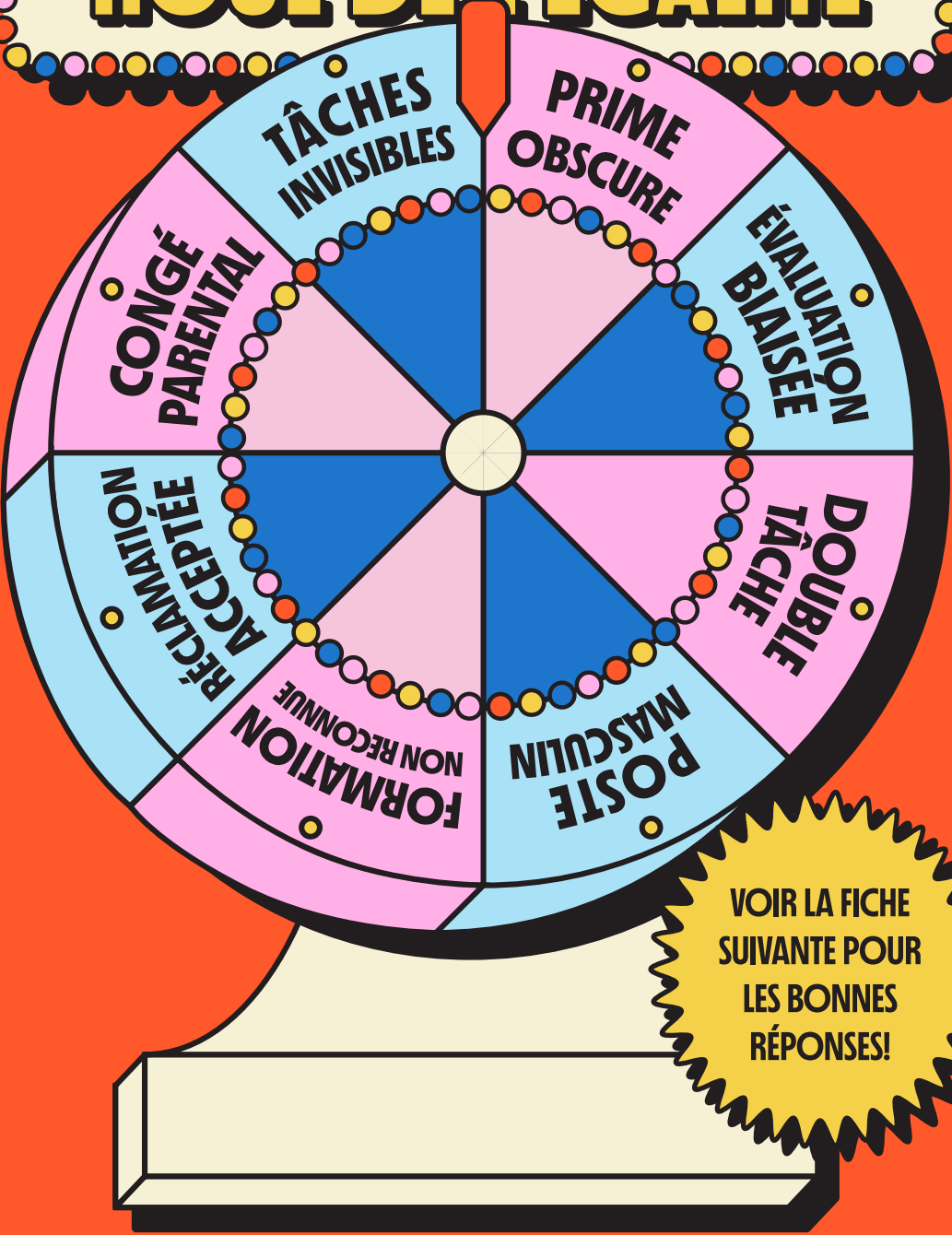
Voici dix questions
pour tester efficacement
vos connaissances
concernant la *Loi
sur l'équité salariale*.

QUESTION 1

Dans quelle situation une
plainte pour non-conformité
des travaux d'équité salariale
ou de son maintien est-elle
irrecevable?

- ☐ A Lorsque les travaux de
maintien sont réalisés
par un employeur seul.
- ☐ B Lorsque les résultats de
l'exercice initial n'ont
pas encore été affichés.
- ☐ C Lorsque l'évaluation
du maintien est réalisée
par un comité d'équité
salariale constitué
conformément à la Loi.
- ☐ D Lorsque l'affichage n'a
pas respecté les modalités
de consultation.

ROUE DE L'ÉGALITÉ



QUESTION 2

Dans le cas d'une conduite interdite (agir de mauvaise foi
ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ou faire preuve
de négligence grave à l'endroit des salariées de l'entreprise),
dans quel délai une plainte doit-elle être déposée?

- ☐ A Dans les 30 jours suivant l'évènement.
- ☐ B Dans les 60 jours suivant l'évènement ou sa connaissance.
- ☐ C En tout temps.
- ☐ D Dans les 90 jours suivant l'évènement.

QUESTION 3

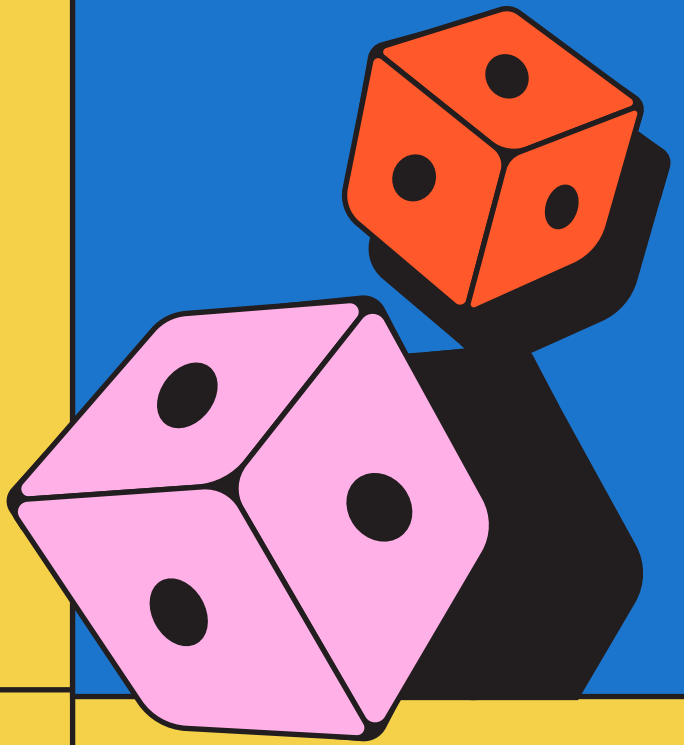
Vrai ou faux ?

La taille de l'entreprise entraîne des répercussions sur les obligations du maintien de l'équité salariale de l'employeur.

QUESTION 4

Qui suis-je ?

« Un salaire égal pour un travail équivalent (même valeur ou valeur comparable). »



QUESTION 5

L'employeur de Josée lui mentionne qu'il a réalisé l'équité salariale, mais qu'il n'a pas considéré son emploi d'agente administrative considérant qu'elle a reçu une augmentation salariale supérieure aux autres employé-e-s de l'entreprise.

Est-ce que l'employeur a le droit de procéder comme ça ?

QUESTION 6

Quel organisme traite les plaintes d'équité salariale ?

- A CNESST
- B Conseil du Trésor
- C Ministère de l'Éducation
- D Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

QUESTION 7

En quelle année le Québec a-t-il adopté la Loi sur l'équité salariale ?

QUESTION 8

Oui ou non ?

Est-ce que l'ensemble des entreprises de juridiction québécoise doivent réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale au même moment ?

QUESTION 9

Oui ou non ?

Dans une entreprise de 50 personnes salariées dont un groupe est syndiqué, un employeur affiche ses résultats d'évaluation du maintien de l'équité salariale sans réaliser un processus de participation.

Lui est-il permis de procéder comme ça ?

QUESTION 10

Est-ce que j'ai des droits si un employeur ne réalise pas son évaluation du maintien de l'équité salariale ?



Connaissez-vous bien votre équité salariale?

1

Bonne réponse

C. Lorsque l'évaluation du maintien est réalisée par un comité d'équité salariale constitué conformément à la Loi.

On vous explique

Eh non! La Loi ne permet pas de dépôt de plainte pour non-conformité lorsqu'un comité est en place, puisque la participation du comité a pour but de garantir la conformité des travaux dès le départ.

4

Bonne réponse

Je suis l'équité salariale!

On vous explique

L'objectif de la Loi est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe envers des personnes salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Chaque entreprise de dix personnes salariées et plus doit réaliser un exercice d'équité salariale et assurer les maintiens.

Pour atteindre l'objectif, il faut comparer des emplois différents, mais de valeur égale ou équivalente. Par exemple: une secrétaire (CEPF) et un menuisier (CEPM). On évalue les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. C'est comme comparer une pomme avec une orange (glucides, calories, vitamines, etc.)

Important!

Il ne s'agit pas d'évaluer le rendement des individus ni la charge de travail.

2

Bonne réponse

B. Dans les 60 jours suivant l'évènement ou sa connaissance.

On vous explique

Pour ce type de comportement interdit (articles 15 et 76.9 de la LÉS), la plainte (article 101 de la LÉS) est recevable dans un délai de 60 jours suivant le manquement ou la prise de connaissance du manquement. Cette plainte peut être déposée uniquement par des personnes salariées et non par l'association accréditée.

5

Bonne réponse

Non, il n'a pas le droit!

On vous explique

L'employeur de Josée ne peut pas exclure un emploi à prédominance féminine ou masculine de la démarche d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale. Pour déterminer si des écarts salariaux discriminatoires sont présents dans l'entreprise, il doit comparer tous les emplois à prédominance féminine avec tous les emplois à prédominance masculine de l'entreprise, promotion ou pas, augmentation salariale ou non.

3

Bonne réponse

Faux.

On vous explique

Dès qu'une entreprise atteint dix personnes salariées, l'employeur devient assujetti à la Loi et a l'obligation de réaliser un exercice initial. Par la suite, une évaluation de maintien doit être réalisée aux cinq ans, et ce, même si le seuil des dix personnes salariées n'est plus franchi. Personne n'est au-dessus de la Loi!

6

Bonne réponse

La CNESST.

On vous explique

La CNESST traite les plaintes de non-conformité, de non-réalisation et de comportements fautifs. Elle crée aussi des documents pédagogiques, des formations gratuites et de la publicité sur l'équité salariale. En plus de tout ça, elle a un site web avec des informations concrètes sur l'équité salariale et son maintien, les orientations de l'application de la Loi sur l'équité salariale et sur les décisions.

La CSQ, de son côté, est un partenaire de la CNESST. Nous siégeons au Comité consultatif en équité salariale (CCES), qui donne son avis sur toute question soumise par le ministre du Travail ou par la Commission.

7



Bonne réponse

1996



On vous explique

C'est en 1996 que le Québec (pour les entreprises de juridiction provinciale) a adopté la *Loi sur l'équité salariale* par un vote unanime de l'Assemblée nationale. Ce gain fait suite à une mobilisation importante des organisations féministes québécoises et des organisations syndicales.

En 1998, les femmes gagnaient 83% du salaire horaire moyen des hommes. En 2024, l'écart s'est rétréci pour représenter 91% du salaire horaire moyen des hommes. La réduction de l'écart salarial est due, en partie, à la *Loi sur l'équité salariale*. C'est bien... mais la bataille n'est pas encore gagnée!

Au fédéral (pour les entreprises de juridiction fédérale), la *Loi sur l'équité salariale* a été sanctionnée en 2018 pour une mise en vigueur en 2021. À la CSQ, cela vise les personnes salariées de Bell Média.

10



Bonne réponse

Oui, absolument!



On vous explique

Vous pouvez déposer une plainte à la CNESST. La Commission met à la disposition des personnes salariées un formulaire de plainte pour non-réalisation d'une évaluation du maintien de l'équité salariale. Pour vous assurer de respecter les délais et vous orienter dans votre recours, nous vous conseillons de communiquer avec 1) votre syndicat local; 2) votre fédération; 3) le service de la sécurité sociale et de la formation.

8



Bonne réponse

Non



On vous explique

Les entreprises de dix salarié·e·s et plus doivent avant tout réaliser un exercice d'équité salariale puis, périodiquement aux cinq ans, réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale. La date anniversaire pour réaliser les évaluations de maintien diffère d'une entreprise à l'autre, selon leurs obligations.

Dans le secteur public, par exemple, la date anniversaire est le 20 décembre 2010, 20 décembre 2015 et ainsi de suite.

D'un autre côté, pour les CPE, la date anniversaire varie en fonction des obligations de chaque CPE et se détermine à partir de l'année où l'entreprise atteint dix personnes salariées.

Pour connaître la date anniversaire de l'évaluation du maintien qui s'applique à vous, vous pouvez interpellier votre syndicat local, votre fédération ou encore votre employeur. Sachez que votre employeur a des obligations préalables avant de réaliser un affichage à la date anniversaire de l'évaluation du maintien. Pour plus d'informations, communiquez avec votre syndicat local ou votre fédération.

9



Bonne réponse

Non



On vous explique

Dans ce contexte, l'employeur doit réaliser un processus de participation et l'avoir complété 60 jours avant de réaliser l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Le processus de participation a pour but d'informer les représentant·e·s du syndicat des travaux de l'employeur. À cette étape, les représentant·e·s du syndicat peuvent poser des questions ou commenter la documentation de l'employeur ou encore lui partager de l'information qui aurait été omise de sa part.

L'absence du processus de participation, lorsque l'employeur réalise seul son évaluation du maintien, par exemple, est passible de dépôt d'une plainte pour une évaluation non conforme du maintien de l'équité salariale.

GRAND·E
GAGNANT·E