

# 1

## Qu'est-ce que la *Loi sur l'équité salariale*?

L'équité salariale est un **droit fondamental**. Ce n'est ni un caprice ni une exception, c'est votre droit, voilà.

- Elle s'applique à toutes les **entreprises de dix personnes salariées et plus**.

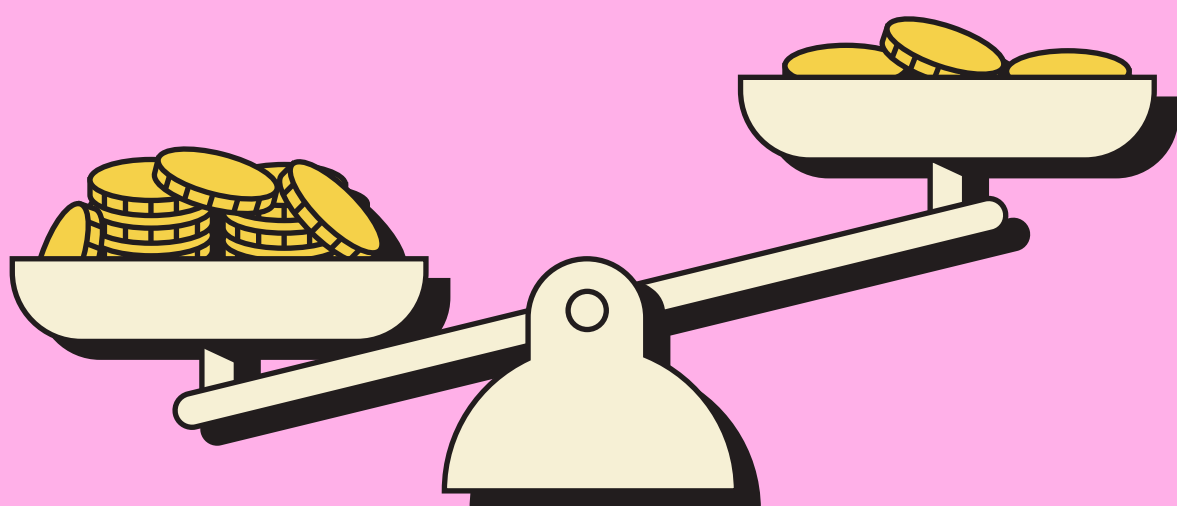
- Ce droit à l'équité **prime sur toute entente, tout contrat individuel ou toute convention collective**. Autrement dit, la loi a toujours le dernier mot.

- C'est une **loi proactive**<sup>\*</sup>, cela veut dire que c'est l'employeur qui a la responsabilité d'évaluer les écarts et de les corriger lorsque cela arrive.

- Au Québec, c'est la **CNESST** qui veille à l'application de la loi, mène les enquêtes, rend des décisions, donne de la formation et produit de la documentation explicative.

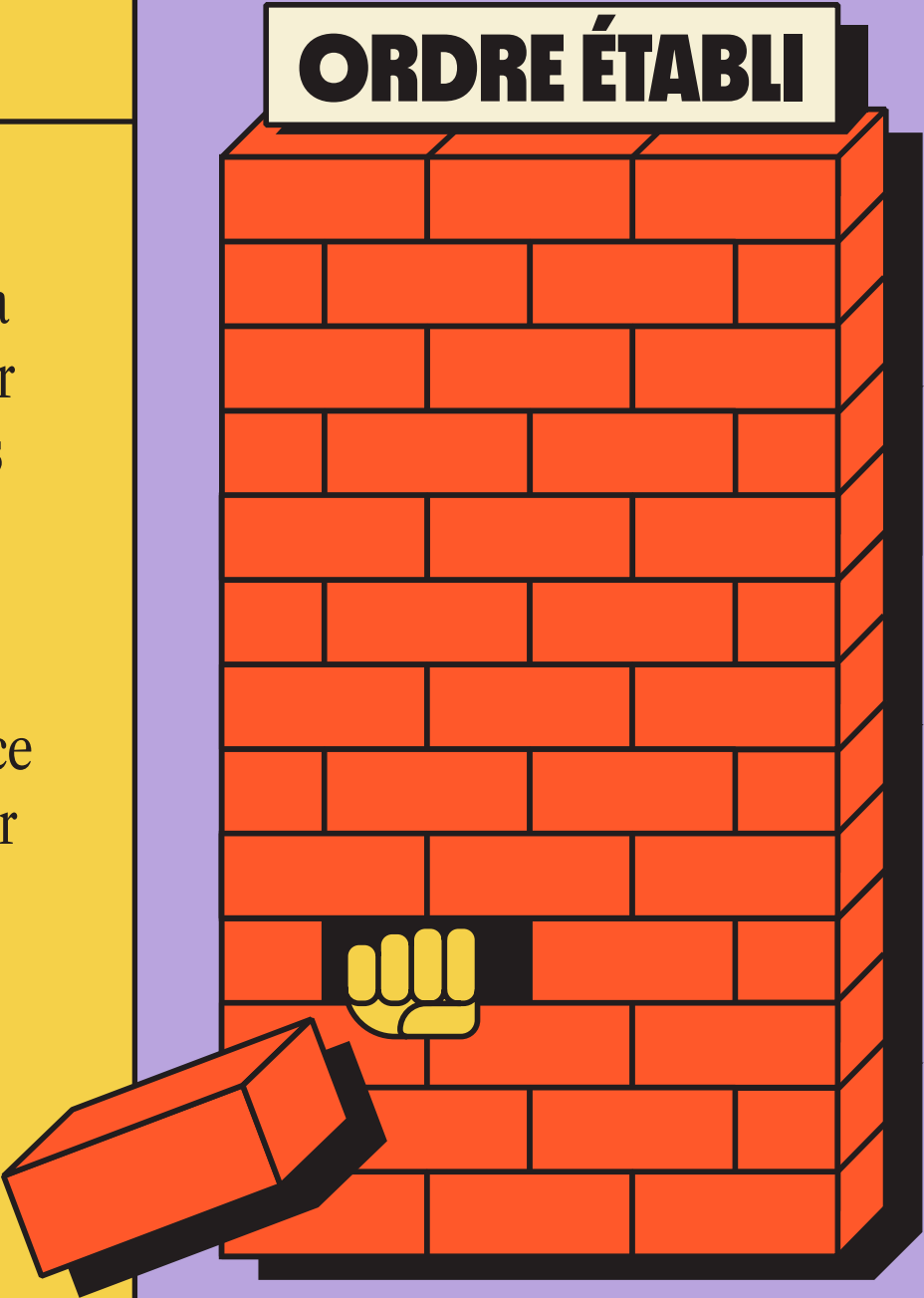


Une **loi proactive** oblige l'employeur à réaliser des travaux d'équité salariale afin de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent un salaire équitable. Si un écart est constaté, il doit être corrigé à la date de l'évènement.



# À quoi sert cette loi ?

- À corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe envers les catégories d’emplois à prédominance féminine.
- À comparer les emplois à prédominance féminine et masculine de même valeur ou de valeur équivalente.
- À assurer un salaire égal pour un travail de valeur équivalente.



**Salaire égal  
pour un même  
travail**

=

**Égalité salariale**  
(relevant de la *Charte  
des droits et libertés  
de la personne*)



**Salaire égal  
pour un travail  
de valeur  
équivalente**

=

**Équité salariale**  
(relevant de la *Loi sur  
l'équité salariale*)

## Par exemple

Deux emplois différents, mais qui ont une valeur équivalente par leurs caractéristiques respectives.

Le **principe de l'équité salariale** va **plus loin** que le principe de l'égalité salariale, puisqu'il exige un **salaire égal** pour un **travail différent**, mais de **valeur équivalente**.