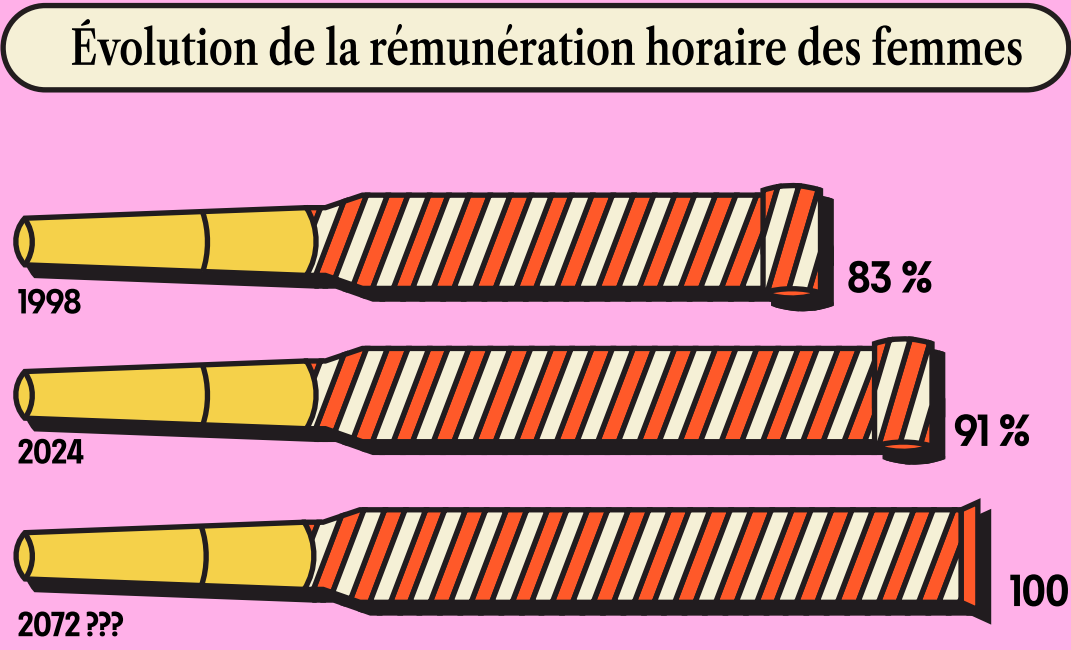


6

Célébrons les gains en matière d'équité salariale !

Depuis son adoption en 1996, la *Loi sur l'équité salariale* a démontré des gains significatifs et a permis de réduire l'écart entre la rémunération des femmes et des hommes.

En 1998, la rémunération horaire des femmes équivalait à environ 83 % de celle des hommes. En 2024, ce ratio s'établit à environ 91 %. C'est très encourageant, mais il reste encore du travail à faire...



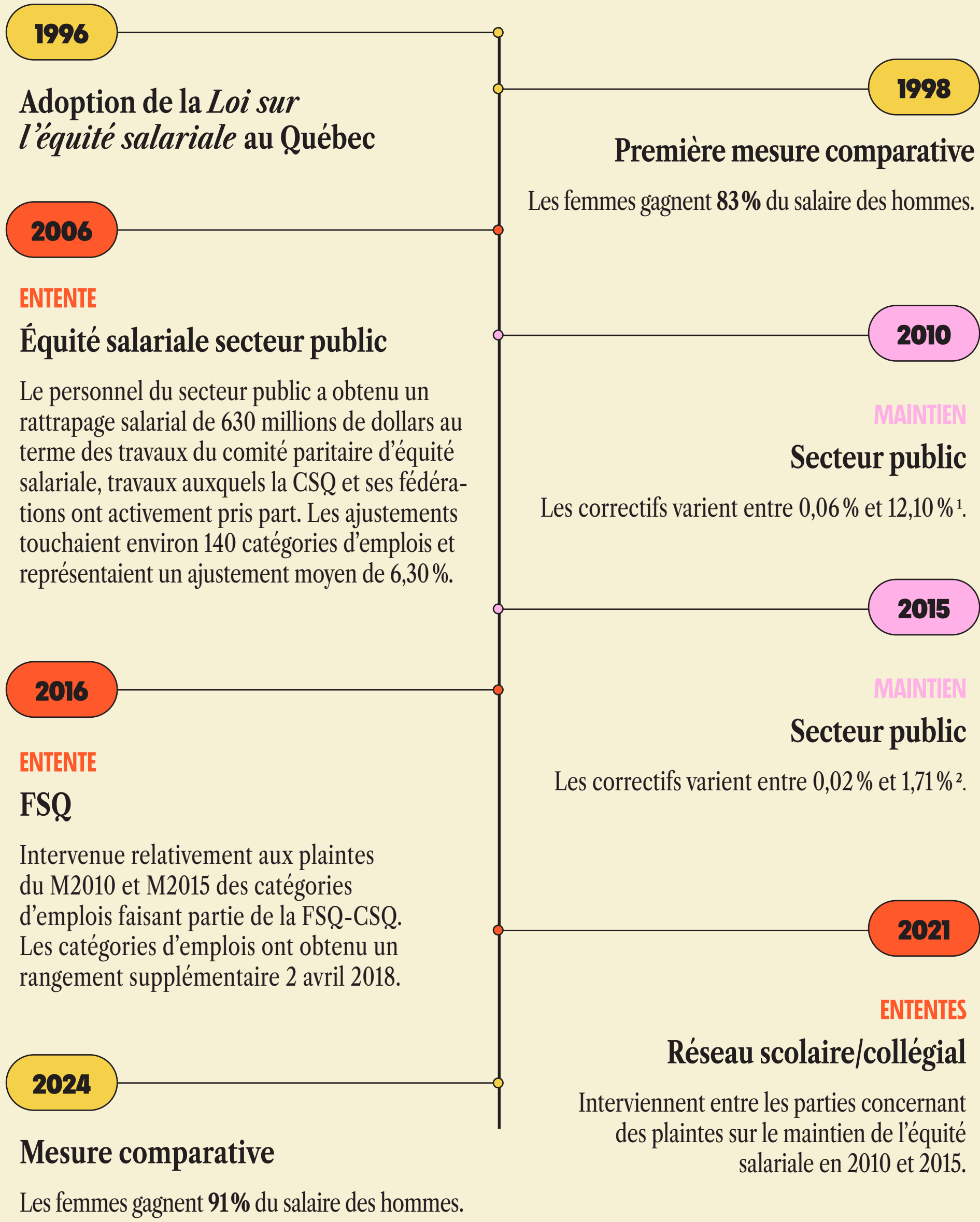
Depuis l'instauration de la *Loi sur l'équité salariale*, près de

326 000

personnes ont reçu des ajustements salariaux de l'ordre de

2,94% à 13,65%

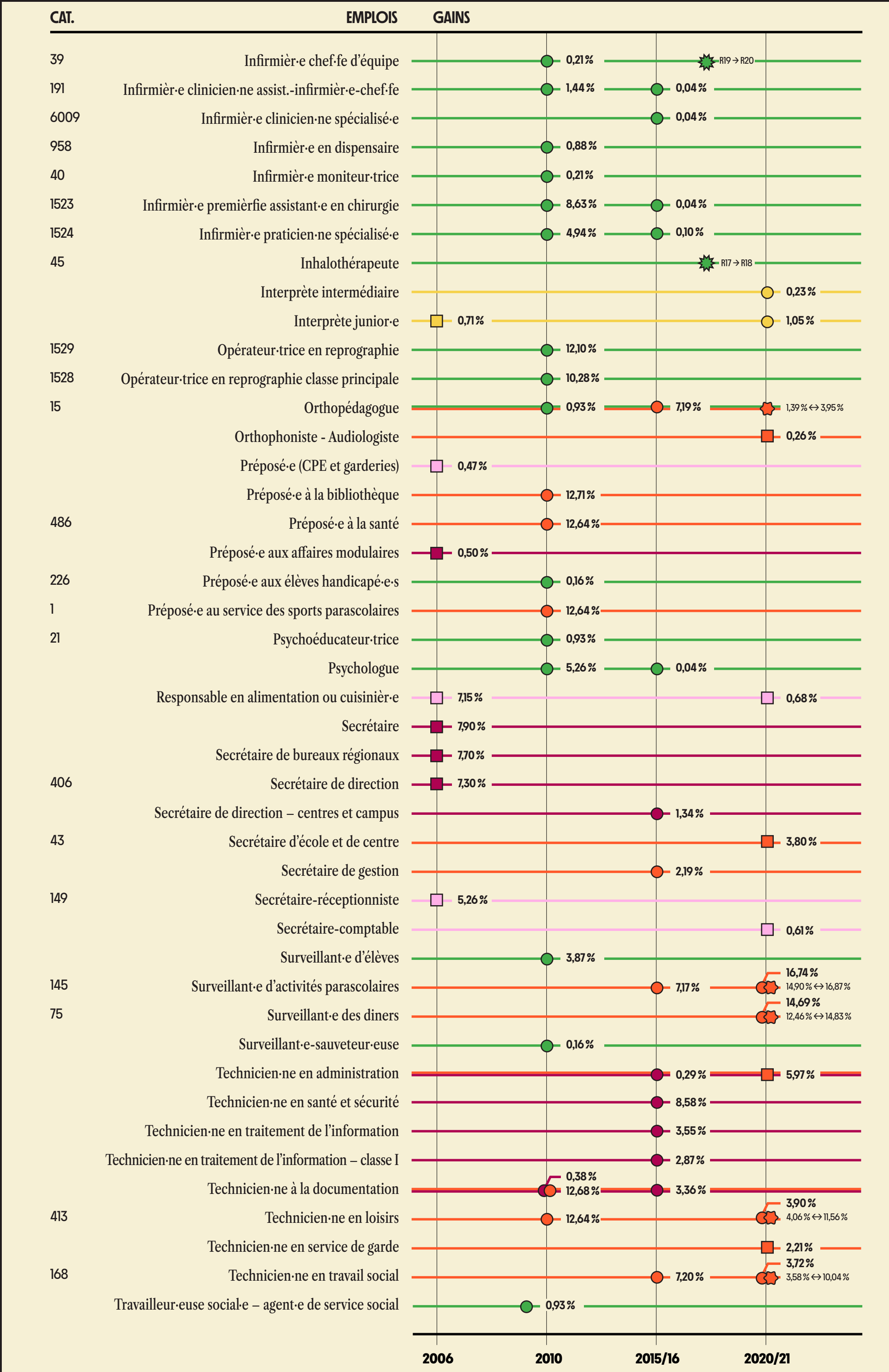
Faits saillants



1 La liste des catégories d'emplois ayant droit à un ajustement n'est pas exhaustive. Elle ne cible que les catégories d'emplois de la CSQ. La variation des pourcentages s'explique par le fait qu'il s'agit de catégories d'emplois distinctes qui ont un rangement différent. Elle se base sur la liste globale de toutes les catégories d'emplois du dossier M2010 CT.

2 Encore une fois, la liste des catégories d'emplois ayant droit à un ajustement n'est pas exhaustive. Elle ne cible que les catégories d'emplois de la CSQ. La variation des pourcentages s'explique par le fait qu'il s'agit de catégories d'emplois distinctes qui ont un rangement différent. Elle se base sur la liste globale de toutes les catégories d'emplois du dossier M2010 CT.





Obligations, droits et recours

Quelles sont les obligations de l’employeur en matière d’équité salariale ?

Les obligations en matière d’équité salariale concernent l’employeur en vertu de la *Loi sur l’équité salariale*. Il est de sa responsabilité d’assurer la réalisation de l’exercice initial et de son maintien. Le tableau ci-dessous illustre les obligations de l’employeur selon le nombre de personnes salariées dans l’entreprise.

OBLIGATIONS	NB DE TRAVAILLEUR-EUSE-S		
	10 - 49	50 - 99	100 +
Déterminer le nombre de travailleuses et travailleurs de votre entreprise.	OUI	OUI	OUI
Mettre en place un programme d’équité salariale.	FACULTATIF	OUI	OUI
Former un comité d’équité salariale.	FACULTATIF	FACULTATIF*	OUI
Communiquer les résultats de l’exercice initial dans l’entreprise.	OUI	OUI	OUI
Évaluer le maintien de l’équité salariale dans l’entreprise tous les cinq ans.	OUI	OUI	OUI
Communiquer les résultats du maintien dans l’entreprise.	OUI	OUI	OUI
Conserver pendant au moins 6 ans les données qui ont servi à la réalisation de l’exercice ou à l’évaluation du maintien et le contenu des affichages.	OUI	OUI	OUI
Produire la <i>Déclaration de l’employeur en matière d’équité salariale</i> (DEMES)	OUI	OUI	OUI

* obligatoire si demandé par le syndicat

Comment fonctionne le processus de participation lors du maintien de l’équité salariale ?

- Lors du maintien de l’équité salariale, si la personne responsable de l’évaluation du maintien la réalise seule, elle a l’obligation :
- De déterminer si un processus de participation doit être mis en place (obligatoire si des personnes salariées visées par l’évaluation du maintien de l’équité salariale sont représentées par une association accréditée ou si l’exercice initial a été réalisé par un comité d’équité salariale);

De déterminer les personnes répondantes à qui transmettre l’information relative aux travaux réalisés;

De déterminer le moment et la manière dont s’effectuera la période de consultation;

De transmettre les informations nécessaires à l’exercice :

• Identification des catégories d’emplois et de leur prédominance sexuelle

• Liste des évènements considérés et, si disponibles au moment de la consultation, la date de début et, le cas échéant, la date de fin de ceux-ci

• Sommaire de la démarche

• Méthode d’évaluation des catégories d’emplois

• Méthode d’estimation des écarts salariaux

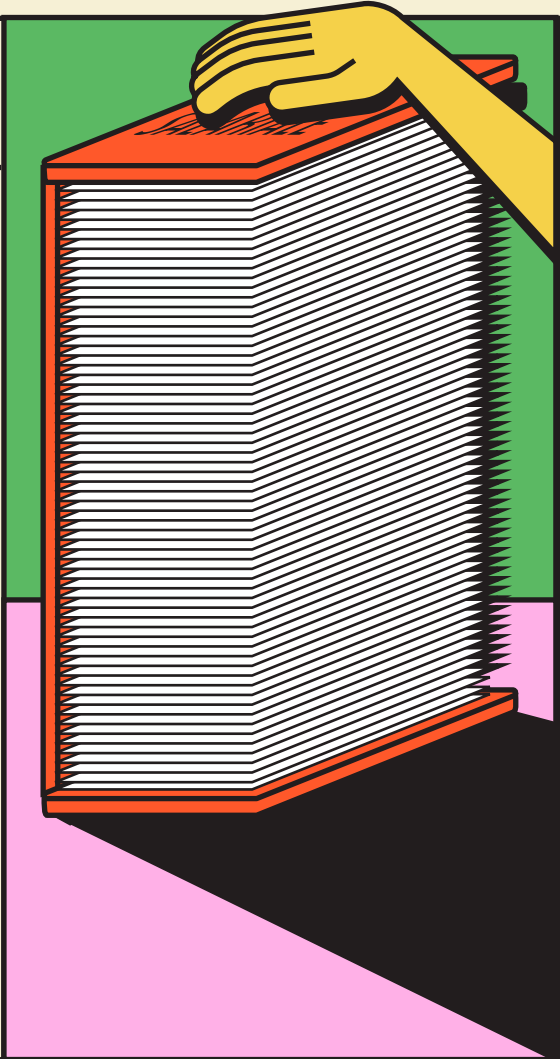
D’afficher les résultats de l’évaluation du maintien en incluant les informations requises par la Loi (art, 76,3);

De procéder au nouvel affichage de son évaluation du maintien en incluant les informations requises par la Loi (article 76,4).



La période de consultation doit être complétée au plus tard 60 jours avant l’affichage des résultats.

RECOURS | Équité salariale initiale ou de maintien



Dans le cadre de la *Loi sur l’équité salariale*, une association accréditée ou une personne salariée peut déposer une plainte dans les situations suivantes :

- 1 Les associations accréditées et les personnes salariées
- Pour la non-réalisation des travaux d’équité salariale ou du maintien.
 - Pour la non-conformité des travaux d’équité salariale ou du maintien sauf si réalisés en comité officiel en vertu de la Loi.
- 2 Les personnes salariées
- Pour mauvaise foi, agissement discriminatoire, arbitraire ou négligence grave.
 - Pour des représailles après avoir exercé un droit prévu à la *Loi sur l’équité salariale*.

Quels sont les délais pour le dépôt d’une plainte ?

La plainte de non-conformité doit être déposée conformément aux délais légaux (soit dans les 60 jours du nouvel affichage). Elle peut être déposée **seulement si l’employeur réalise seul ses travaux**.

La plainte de non-réalisation des travaux est recevable en tout temps.

Pour les entreprises de 10 à 49 personnes, la plainte de non-conformité est recevable jusqu’à l’affichage des résultats de l’évaluation du maintien.

En maintien de l’équité salariale, la plainte de non-conformité des travaux doit aussi être déposée dans les 60 jours du nouvel affichage des travaux. Si un comité formel en vertu de la Loi est mis en place, seulement une plainte pour agissement prohibé peut être déposée. Cette plainte est recevable dans les 60 jours suivant le manquement ou la date à laquelle la personne salariée en a pris connaissance, et peut être déposée, qu’il y ait ou non un comité d’équité ou de maintien.

Une plainte de représailles, en lien avec une action posée en vertu de la Loi, peut être déposée par la CNESST ou à la demande de la personne salariée dans les 30 jours suivant les représailles.

Quels sont mes droits en matière d’affichage des résultats d’équité salariale ou de son maintien ?

Vous avez toujours votre mot à dire à la suite de l’affichage des résultats d’équité salariale de votre milieu de travail. Les personnes salariées peuvent poser des questions, partager des observations et des commentaires avec l’employeur ou au comité d’équité salariale, dans les 60 jours suivant l’affichage des résultats.

À la suite du dépôt de votre plainte, vous avez le droit :

- Que votre identité demeure confidentielle, à moins que vous consentiez d’abord à ce qu’elle soit dévoilée;
- D’être informé-e du processus de traitement de votre plainte;
- De mandater une autre personne ou votre association accréditée pour vous représenter dans le traitement de votre plainte;
- De faire valoir vos prétentions;
- D’être tenu-e au courant de l’évolution de votre dossier;
- D’obtenir un préavis de décision et de faire des commentaires;
- D’obtenir une décision et de la contester;
- De demander qu’on mette fin au traitement de votre plainte à tout moment;
- D’obtenir une décision et de la contester devant le Tribunal administratif du travail dans un délai de 90 jours.