

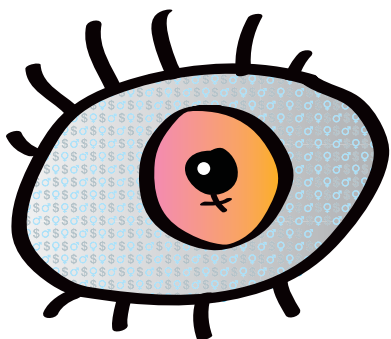
ouvrons l'œil!

Pour que l'équité salariale perdure...

Maintenir  
l'équité  
salariale

é<sup>♀</sup>quité<sup>♂</sup>





**Depuis mars 2009, votre employeur a l'obligation d'évaluer formellement le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.**

**Le maintien de l'équité salariale signifie qu'il faut vérifier si des écarts de rémunération discriminatoires se sont créés depuis la réalisation de l'équité salariale.**

## Les événements susceptibles de créer des écarts de salaire discriminatoires

Plusieurs événements se produisent dans une entreprise, mais tous ne créent pas nécessairement des écarts de salaire discriminatoires. Il faut analyser si ces changements sont suffisamment importants pour modifier l'évaluation d'une catégorie d'emplois ou encore le système de rémunération. Il n'y a pas de règle uniforme qui s'applique à tous les milieux de travail. Il faut considérer chaque situation.

**L'évaluation du maintien de l'équité salariale doit se faire à l'intérieur de chaque programme d'équité salariale dans le cas où plusieurs programmes ont été mis sur pied au sein de l'entreprise.**

## Les événements à surveiller de plus près

- Modification importante aux tâches, aux fonctions ou aux responsabilités d'une catégorie d'emplois ;
- Création ou disparition de catégories d'emplois ;
- Changement dans le mode de rémunération ;
- Augmentation de salaire pour certaines catégories d'emplois ;
- Renouvellement de la convention collective ;
- Réorganisation du travail ;
- Changements dans la structure de l'entreprise : fusion, concession, vente, etc. ;
- Augmentation de la rémunération pour certains groupes de salariés, dont les cadres si ceux-ci font partie du programme d'équité salariale ;
- Changements aux lois qui peuvent avoir un effet sur les conditions de travail, par exemple l'augmentation du salaire minimum.

Pour établir la date la plus tardive à laquelle votre employeur doit avoir effectué le premier exercice de maintien, il faut connaître la date où la première démarche d'équité salariale a été réalisée.

### **A. L'exercice d'équité salariale s'est terminé avant le 12 mars 2009**

L'employeur doit faire une première évaluation du maintien pour le 31 décembre 2010. Les rajustements doivent être versés à partir de cette date.

### **B. L'exercice d'équité salariale s'est terminé après le 12 mars 2009 avec les informations de 2001**

La démarche d'équité salariale doit se terminer le 31 décembre 2010, mais l'analyse du maintien doit se faire pour le 31 décembre 2011. Les rajustements de salaire sont dus au 31 décembre 2010, mais payables au plus tard le 31 décembre 2011.

### **C. L'exercice d'équité salariale s'est terminé avec l'information de 2009**

La démarche d'équité salariale terminée au 31 décembre 2010 est réputée satisfaire aux obligations de maintien pour le 31 décembre 2010.

**LE 31 DÉCEMBRE 2010, UNE DATE À SURVEILLER**

## Les rajustements salariaux liés au maintien

Les rajustements relatifs au maintien de l'équité salariale sont dus au moment de l'évaluation du maintien, sauf si les délais ne sont pas respectés et ils ne sont pas rétroactifs. En aucun cas, **les rajustements ne peuvent être étalés.**

## Responsabilité du maintien de l'équité salariale

**C'est à l'employeur de démontrer que l'équité salariale est maintenue.** Cependant, la démarche peut se faire conjointement avec l'association accréditée si l'employeur y consent.

Si l'employeur évalue **seul** le maintien de l'équité, des plaintes peuvent être déposées par le syndicat et par les salarié-es s'ils considèrent qu'il existe des écarts salariaux discriminatoires.

Si l'employeur met sur pied un comité de maintien de l'équité salariale, ce dernier doit être constitué selon les mêmes règles que celles qui régissent le comité d'équité salariale. Dans ce cas, les seules plaintes qui pourront être déposées par des salarié-es, ou une association accréditée qui n'est pas partie au processus, sont celles invoquant la mauvaise foi, l'arbitraire ou encore la négligence grave.

## Participer ou non à l'évaluation du maintien?

Si le principe général est de favoriser la participation syndicale dans le processus d'évaluation du maintien, il faut d'abord analyser le contexte dans lequel ce processus s'inscrit avant de décider d'y participer. Comme il s'agit d'une décision stratégique importante pour le syndicat, l'examen du contexte dans lequel s'inscrit ce processus n'est certes pas à négliger. Parmi les éléments à considérer, mentionnons :

- la façon dont s'est faite la démarche initiale d'équité salariale ;
- la qualité des relations de travail ;
- la capacité réelle du syndicat à participer à cet exercice ;
- la capacité d'influencer les décisions ;
- l'existence d'un seul programme d'équité, ou de plusieurs, au sein de l'entreprise et la participation des autres salarié-es de l'entreprise au même programme.

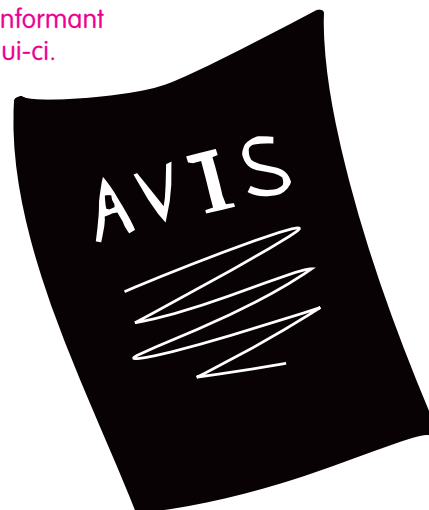
**Attention :** Si l'équité salariale a été réalisée conjointement avec d'autres syndicats et les non-syndiqués de votre entreprise et que vous décidez de ne pas participer à l'évaluation du maintien avec l'employeur, alors que les autres syndicats acceptent de le faire, la Commission de l'équité salariale pourrait considérer que l'évaluation du maintien s'est faite conjointement, ce qui pourrait limiter vos recours.

## À surveiller : l'affichage

L'employeur ou le comité de maintien est tenu d'informer les salariés par un affichage contenant les renseignements sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Cet affichage doit être précédé d'un avis rejoignant véritablement les salarié-es et les informant sur celui-ci.

L'affichage doit contenir un sommaire de la démarche retenue, la liste des événements ayant généré des rajustements ainsi que celle des catégories d'emplois féminines qui ont droit à ceux-ci, les rajustements à verser ainsi que les droits des salarié-es. C'est à partir de la date d'affichage qu'il est possible de faire des commentaires et des observations à l'employeur ou au comité s'il y a lieu. C'est aussi l'occasion d'informer les membres de votre syndicat du processus ayant mené au maintien de l'équité salariale.

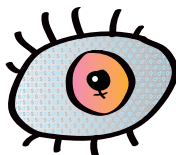
Cet affichage doit être précédé d'un avis rejoignant véritablement les salarié-es et les informant sur celui-ci.



## Quoi faire pour évaluer le maintien de l'équité salariale ?

- **Vérifier** à quelle date l'employeur doit évaluer le maintien de l'équité salariale ;
- **Analyser** la pertinence de participer ou non à l'évaluation du maintien de l'équité avec l'employeur ;
- **Réunir** toutes les informations disponibles sur les travaux qui sont menés ou qui devraient l'être : catégories d'emplois, méthode d'évaluation des emplois, éléments de rémunération, affichages, etc. ;
- **Identifier** les changements survenus depuis la réalisation de l'équité salariale ;
- **Analyser** si ces changements ont une incidence sur le maintien de l'équité salariale ;
- **Vérifier** l'évaluation du maintien réalisée par l'employeur, à la suite de l'affichage, de façon à vous assurer que la structure salariale est bien exempte de discrimination. Dans le cas contraire, il faut entreprendre le processus de plaintes à la Commission de l'équité salariale ;
- **Informer** les membres du syndicat du maintien de l'équité salariale.

Un autre feuillet vous sera envoyé au début de 2011 concernant plus spécifiquement les recours prévus si votre employeur ne respecte pas la loi.



Pour en savoir davantage, visiter le site de la CSN : [www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca) ou celui de la Commission de l'équité salariale : [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)

Publié par la  
Confédération des syndicats nationaux  
Production :  
Service des communications de la CSN  
Contribution :  
Service des relations du travail de la CSN  
Conception graphique :  
France Tardif design  
Impression :  
Opale Impressions inc.  
Dépôt légal : BANQ 2010, BAC 2010  
Novembre 2010