



# MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

BULLETIN – OCTOBRE 2020

## LE SAVIEZ-VOUS?

Une majorité d'entreprises devront réaliser un exercice de maintien de l'équité salariale à la fin de l'année 2020.

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

Le maintien de l'équité salariale signifie qu'il faut vérifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis la réalisation de l'équité salariale ou du dernier maintien de l'équité salariale ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine et, le cas échéant, en déterminer les ajustements.

Pour réaliser le maintien de l'équité salariale, il faut tout d'abord savoir si l'entreprise est couverte par un programme général (l'ensemble des employés) ou par plusieurs programmes distincts. À titre d'exemple, une entreprise qui aurait réalisé un seul programme d'équité salariale pour tous ses emplois ne peut, pour un exercice de maintien, modifier le programme afin de ne comparer que les emplois syndiqués, sans prendre en compte les emplois non syndiqués.

### 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 sa rémunération. Il n'y a pas de règle uniforme qui s'applique à tous les milieux de travail. Il faut considérer chaque situation et relever la date où survient chacun des événements.

#### Quelques exemples d'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-es, 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.

#### DATE À LAQUELLE L'EMPLOYEUR DOIT RÉALISER SON PROCHAIN MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

La date anniversaire du maintien de l'équité chez votre employeur est importante! C'est elle qui détermine le moment où l'employeur doit afficher ses travaux.

Pour établir la date à laquelle votre employeur doit avoir effectué son prochain exercice de maintien, de même que la date des maintiens subséquents, il faut connaître la date à laquelle la première démarche d'équité salariale a été réalisée.

- L'exercice d'équité salariale s'est terminé avant le 12 mars 2009**, l'employeur doit avoir fait une première évaluation du maintien pour le 31 décembre 2010. Les maintiens suivants doivent être faits tous les cinq ans (31 décembre 2015, 31 décembre 2020, etc.);
- L'exercice d'équité salariale s'est terminé après le 12 mars 2009 avec les informations de 2001**. L'analyse du premier maintien doit avoir été faite pour le 31 décembre 2011. Les maintiens suivants doivent être faits tous les cinq ans (31 décembre 2016, 31 décembre 2021, etc.);
- L'exercice d'équité salariale s'est terminé avec l'information de 2009**. Les évaluations du maintien doivent être faites tous les cinq ans à partir du 31 mars 2016 (31 mars 2021, etc.).

Vous ne connaissez pas la date où votre employeur a réalisé son exercice d'équité salariale? Discutez-en avec votre conseiller ou votre conseiller syndical.

#### LES AJUSTEMENTS SALARIAUX LIÉS AU MAINTIEN

##### La Loi sur l'équité salariale (LÉS) a changé!

À la suite d'un jugement de la Cour suprême, la LÉS a été modifiée en 2019 afin de maintenant prendre en compte les écarts salariaux apparus avant l'affichage de maintien. Les ajustements relatifs au maintien de l'équité salariale sont maintenant dus à la date de l'événement ayant généré cet écart salarial plutôt qu'au moment de l'évaluation du maintien. Les ajustements visant à corriger des écarts salariaux constatés avant le nouvel affichage doivent être versés sous forme d'une somme forfaitaire. Ils 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, il doit mettre en place un processus de participation comme il est prévu par la loi. **L'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien aux associations accréditées et le cas échéant, aux salarié-es non syndiqués.** Le moment est donc tout indiqué pour demander à l'employeur l'ensemble des documents et des informations relatives au processus du maintien afin de comprendre les travaux. Les discussions et les échanges qui ont lieu dans le cadre du processus de participation ne peuvent pas retirer de droits. Il sera toujours possible de contester les résultats du maintien si cela est nécessaire. Dans ce contexte, soyez à l'aise de questionner l'employeur et de participer activement au processus.

#### **Minimalement, l'employeur doit transmettre :**

- L'identification des catégories d'emploi et leur prédominance sexuelle;
- La liste des événements considérés;
- Le sommaire de la démarche;
- La méthode d'évaluation des catégories d'emplois;
- La méthode d'estimation des écarts salariaux prévue.

L'objectif du processus de participation est de permettre aux salarié-es de questionner l'employeur sur ses travaux et de présenter leurs commentaires ou leurs suggestions. Ce processus de participation doit être complété au plus tard 60 jours avant l'affichage.

#### **PLAINTES POSSIBLES**

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. De même, un processus de participation qui se déroule de manière non conforme pourrait être un motif de plainte.

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.

Des plaintes sont également possibles en cas de représailles. Ces dernières doivent être déposées dans les 30 jours suivant les représailles.

Dans tous les cas, c'est le formulaire de plainte prescrit par la loi, mis à la disposition par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), qui doit être utilisé.

#### **SE PRÉPARER AU PROCHAIN EXERCICE DE MAINTIEN**

**Répertorier les événements.** Il est important de répertorier tous les événements susceptibles de générer un écart salarial et qui sont survenus à l'intérieur de la période du maintien.

#### **Ceux-ci peuvent prendre différentes formes, notamment :**

- Création ou abolition d'une catégorie d'emploi;
- Modifications apportées aux exigences d'un emploi, comme les qualifications et les responsabilités;
- Changement dans les efforts requis ou les conditions de travail;
- Rémunération distincte pour certains salarié-es ou changements dans la rémunération de certaines catégories d'emploi.

Il est également important de noter pour chacun des événements leur date de début et, le cas échéant, leur date de fin. Dans l'éventualité où un écart salarial est constaté, il sera possible de s'assurer que le correctif est apporté à la date de l'événement.

#### **EFFECTUER OU NON L'ÉVALUATION DU MAINTIEN EN COMITÉ**

Bien que le principe général soit de favoriser la participation syndicale dans le processus d'évaluation du maintien via un comité, 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.

#### **À SURVEILLER : L'AFFICHAGE**

L'employeur ou le comité de maintien est tenu d'informer les salarié-es par un affichage contenant les renseignements sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

#### **L'affichage doit être daté et doit contenir :**

- Un sommaire de la démarche retenue;
- La liste des événements ayant généré des rajustements avec leur date de début et, le cas échéant, leur date de fin; ou un avis qu'aucun ajustement n'est requis;
- La liste des catégories d'emplois féminines qui ont droit à des ajustements;
- Le pourcentage ou le montant des ajustements à verser ainsi que les modalités de versement, s'il y a lieu;
- Les renseignements sur les droits des salarié-es et les délais pour les exercer, y compris le droit de formuler des commentaires et de demander des renseignements additionnels;
- La mention qu'un nouvel affichage devra être effectué par la suite.

#### **De plus, pour les employeurs qui doivent mettre en place un processus de participation, l'affichage doit aussi contenir :**

- Un résumé des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation;
- Un résumé de la manière dont ces questions et ces observations ont été considérées.

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.

#### **EN RÉSUMÉ :**

##### **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 en comité 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.;
- Noter les changements survenus depuis la réalisation de l'équité salariale ou depuis le dernier exercice de maintien, ainsi que leur date de début et, le cas échéant, leur date de fin;
- 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 CNESST;
- Informer les membres du syndicat du maintien de l'équité salariale.