

Comprenez-vous l'équité salariale au Québec ?

Il est essentiel de comprendre vos obligations

L'ensemble des organisations du secteur public et des entreprises du secteur privé qui comptent 10 employés ou plus doivent respecter les lois sur l'équité salariale du Québec.

La [Loi sur l'équité salariale](#) du Québec (la « Loi ») a été introduite en 1996. La Loi vise à corriger l'écart salarial causé par la sous-évaluation systématique des emplois occupés principalement par des femmes. La législation s'applique à toute entreprise du secteur privé, public ou parapublic ayant une moyenne de 10 employés.

Qu'est-ce que l'équité salariale ?

Les lois sur l'équité salariale s'assurent que les travailleurs touchent le même salaire pour un travail de valeur égale, peu importe leur sexe/genre. Contrairement au salaire égal pour un travail égal, qui exige le même salaire pour les hommes et les femmes qui effectuent un même travail, cette loi compare les classes d'emplois occupés principalement par des hommes avec des classes équivalentes d'emplois occupés principalement par des femmes au sein d'une organisation précise (les « Classes d'emplois occupés par des femmes »). La Loi sur l'équité salariale décrit les exigences minimales pour veiller à ce que les pratiques de rémunération d'un employeur assurent l'équité salariale pour tous les employés des classes d'emplois occupés par des femmes.

Les employeurs qui comptent 10 employés ou plus doivent :



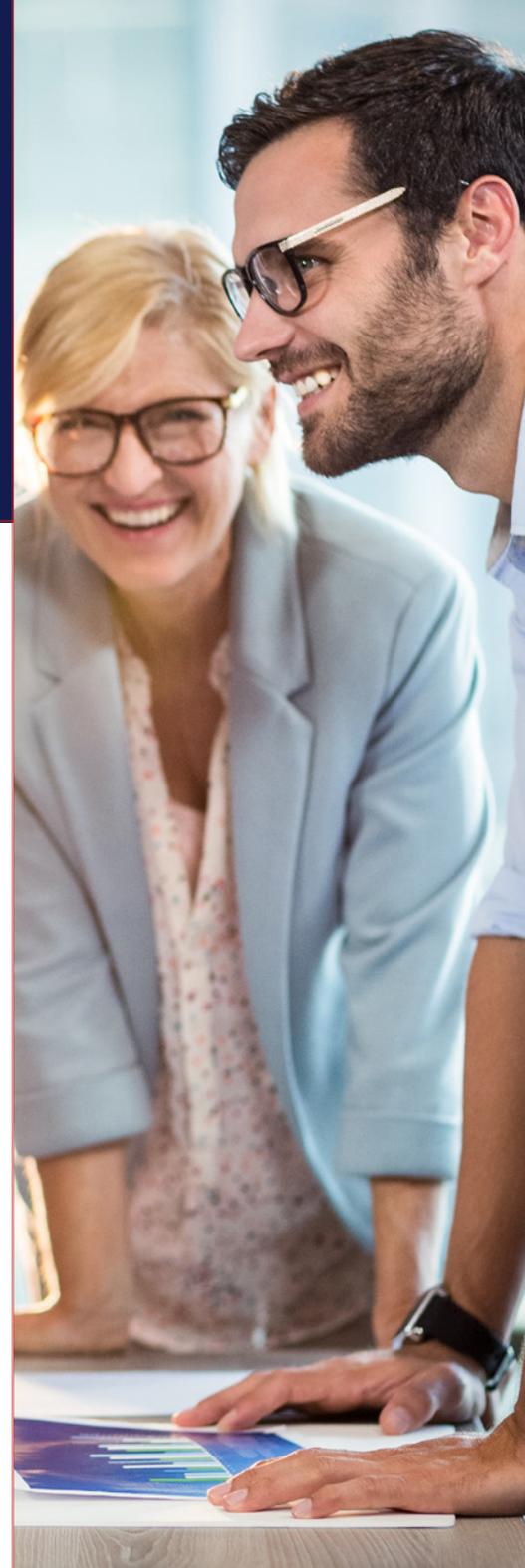
comparer les salaires des employés qui occupent des emplois comparables. Les comparaisons doivent être effectuées avant le 31 décembre de la quatrième année suivant l'année au cours de laquelle les employeurs atteignent le seuil de 10 employés ou plus;



remplir un rapport sur l'équité salariale et le soumettre à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Ce rapport s'intitule la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES).

Les employeurs qui n'effectuent pas d'exercice d'équité salariale, ou qui ne l'effectuent pas correctement, s'exposent à des amendes.

La conformité aux exigences en matière d'équité salariale au Québec peut s'avérer chronophage et complexe, mais ADP® propose des outils pour vous aider.



Axer le développement
sur les personnes^{MC}

Mesures pour assurer la conformité

Les employeurs devraient :

- ✓ déterminer s'il existe un écart salarial entre des employés qui accomplissent un travail comparable. Les règles varient selon le nombre d'employés;
- ✓ établir les classes d'emplois et la prédominance masculine ou féminine au sein de leur organisation en regroupant les rôles qui ont des tâches et responsabilités, des compétences, des procédures de recrutement semblables et la même grille de rémunération, échelle salariale ou plage de taux de salaire;
- ✓ définir le sexe/genre de chaque classe d'emploi (féminin, masculin ou neutre);
- ✓ déterminer s'il y a un écart salarial entre les catégories d'emplois principalement occupés par des femmes et les catégories d'emplois traditionnellement ou principalement occupés par des hommes;
- ✓ corriger tout écart salarial en augmentant les salaires;
- ✓ afficher pendant 60 jours les résultats de l'exercice d'équité salariale à un endroit visible et accessible aux employés, et leur permettre de faire des commentaires, de poser des questions ou de déposer une plainte;
- ✓ apporter toute modification nécessaire dans les 30 jours suivant la période d'affichage de 60 jours;
- ✓ afficher pendant une période supplémentaire de 60 jours les résultats mis à jour ou un avis indiquant qu'aucun changement n'a eu lieu. L'avis doit mentionner les façons dont les employés peuvent contester les résultats. D'autres exigences s'appliquent si vous avez 50 employés ou plus;
- ✓ soumettre un rapport sur l'équité salariale (DEMES) à la CNESST chaque année;
- ✓ produire une déclaration en matière d'équité salariale et la soumettre au gouvernement du Québec chaque année;
- ✓ effectuer une vérification du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.



ADP peut vous aider

Un système d'évaluation des emplois est complexe, et une analyse de l'équité salariale n'est pas une mince affaire.

ADP propose des outils et des solutions pour gérer les exigences en matière de conformité liées aux RH, y compris l'équité salariale. Nos équipes peuvent vous aider à gérer vos processus de classification, d'évaluation et de documentation des emplois et vous fournir des mises à jour au sujet des changements législatifs importants.

À l'aide de meilleures pratiques et de conseils en matière de conformité, votre équipe ADP peut vous aider à gérer les risques et à mettre l'accent sur ce qui compte le plus.

Pour en savoir plus, communiquez avec votre représentant ADP dès aujourd'hui. 1 866 622-8153, adp.ca.

Pour obtenir de l'information, des meilleures pratiques et des ressources en matière de conformité, visitez le adp.ca.



Axer le développement
sur les personnes^{MC}