
L'évaluation du maintien de l'équité salariale, c'est quoi?

Description

Article publié dans le magazine *L'Expertise* – Décembre 2020

Par [Dany Levesque](#),

Conseiller à la classification, à l'équité et aux relativités salariales

Maintenir l'équité salariale n'est pas une mince tâche. Pour y parvenir, l'employeur doit refaire ses devoirs tous les cinq ans. Voyons comment cela fonctionne.

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale est le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur dans l'entreprise.

La *Loi sur l'équité salariale* a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Cette forme de discrimination est la résultante de croyances et de pratiques automatiques et involontaires, neutres en apparence. Il n'en demeure pas moins que divers aspects du travail des femmes ne sont pas toujours considérés à leur juste valeur dans l'établissement de leur rémunération.

Qui est concerné?

La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'elle soit du secteur privé, public ou parapublic.

Dans la fonction publique et le secteur parapublic, le Conseil du trésor est considéré comme l'employeur.

L'entreprise de la fonction publique est composée des ministères du gouvernement ainsi que des organismes et des personnes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique*, à l'exception de l'Assemblée nationale.

L'entreprise du secteur parapublic est constituée des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

Pourquoi faut-il évaluer le maintien de l'équité?

Puisque la situation peut changer au fil du temps, l'employeur doit procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans après la fin de l'exercice initial. Cette évaluation vise à vérifier si des écarts salariaux ont été créés entre les emplois féminins et masculins de valeur équivalente. Si tel est le cas, ils doivent être corrigés à partir de la date de l'événement ayant généré l'écart salarial.

Par événement, on entend par exemple :

- la création de nouveaux emplois;
- la création de nouvelles catégories d'emplois;
- une modification aux emplois actuels ou à leurs conditions;
- la négociation ou le renouvellement d'une convention collective.

Comment évalue-t-on le maintien de l'équité?

L'employeur a la possibilité de procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale seul, en comité ou conjointement avec une association accréditée qui représente des personnes salariées de son entreprise.

La démarche retenue pour réaliser l'évaluation doit être exempte de discrimination fondée sur le sexe et être conforme aux bonnes pratiques en matière d'équité salariale.

L'employeur, l'association accréditée ou un membre du comité de maintien ne peut agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, faire preuve de négligence grave ni exercer des représailles à l'endroit des personnes salariées de l'entreprise.

La Loi n'impose pas de modalités particulières dans la démarche d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Chaque évaluation étant autonome, l'employeur, le comité de maintien ou le comité mixte peuvent adopter des modalités et une démarche différentes de celles choisies lors de l'exercice d'équité salariale initial ou lors de la dernière évaluation du maintien.

La démarche doit tout de même viser minimalement :

- l'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance;
- l'évaluation et la comparaison des catégories d'emplois féminines et masculines;
- l'affichage de l'évaluation;
- le versement des ajustements salariaux, s'il y a lieu.

Actuellement, le SPGQ travaille conjointement, en comité, avec le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020, dans le cadre du Programme d'équité salariale du personnel professionnel de l'entreprise de la fonction publique. L'affichage de l'évaluation est prévu en décembre 2020, selon les dispositions de la Loi.

Categorie

1. Enjeux syndicaux

date créée

04 Jan 2021