



LAVERY, DE BILLY
AVOCATS

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4
Tél. : (514) 871-1522
Fax : (514) 871-8977

Bureau 500
925, chemin St-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1
Tél. : 1-800-463-4002
Tél. : (418) 688-5000
Fax : (418) 688-3458

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5
Tél. : (514) 978-8100
Fax : (514) 978-8111

45, rue O'Connor
20^e étage
World Exchange Plaza
Ottawa (Ontario)
K1P 1A4
Tél. : (613) 594-4936
Fax : (613) 594-8783

Site Internet : <http://www.laverydebilly.com>

Cabinet associé :
Blake, Cassels & Graydon
Toronto, Ottawa, Calgary
Vancouver, Londres (Angleterre)

ÉQUITÉ SALARIALE: LE COMPTE À REBOURS EST COMMENCÉ...

Depuis le 21 novembre 1997, plusieurs employeurs québécois doivent composer avec une nouvelle série d'obligations légales. En effet, ce jour marquait l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale* (L.Q. 1996, chapitre 43) (ci-après la « Loi »)¹, un an après sa sanction par l'assemblée législative québécoise.

Pour les employeurs visés par la Loi, le compte à rebours est commencé. Pourtant, plusieurs s'interrogent et notamment quant à savoir :

- dans quel contexte la Loi a-t-elle été adoptée?
- quel est son champ d'application?
- quelles obligations légales sont imposées aux employeurs en matière d'équité salariale?
- de combien de temps les employeurs disposent-ils pour atteindre l'équité salariale dans leur entreprise?

Sans entrer dans l'examen exhaustif et détaillé de la Loi, nous nous proposons de mettre en relief les principaux aspects de cette nouvelle législation afin de vous aider à mieux évaluer l'impact qu'elle aura sur votre entreprise.

Q : Quelle est la philosophie de cette nouvelle loi?

R : Une loi sociale proactive visant à enrayer la discrimination systémique...

Différents groupes de pression ont convaincu le gouvernement québécois de l'existence d'un constat quant à l'écart salarial global entre les hommes et les femmes au Québec :

Sommaire

| | |
|--|---|
| Questions et réponses | 1 |
| Le Comité d'équité salariale | 3 |
| Le Programme d'équité salariale | 3 |
| La détermination des ajustements salariaux | 5 |
| Conclusion | 6 |

¹ Les dispositions de la Loi relatives à l'établissement de la *Commission de l'équité salariale* étaient déjà en vigueur depuis le 21 novembre 1996.

cet écart est important et une partie significative de celui-ci est reliée à la discrimination fondée sur le sexe. On fait référence ici à une forme de discrimination particulière, la discrimination dite « systémique », c'est-à-dire que l'on remet en cause les préjugés collectifs et stéréotypes culturels qui ont influencé, au cours des années, l'ensemble des pratiques de rémunération dans notre société et qui ont conduit à une sous-rémunération des emplois dits « féminins ».

Face à ce constat, le législateur québécois a donc décidé d'adopter une loi proactive, c'est-à-dire une loi qui impose aux employeurs visés la responsabilité d'avoir des pratiques de rémunération équitables et exemptes de discrimination fondée sur le sexe et ce, même en l'absence de plaintes de la part de leurs employés.

Dans cette optique, on dira que la Loi vise à « *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* ».

Q : Quels sont les employeurs visés par la Loi?

R : Ceux dont l'entreprise compte dix salariés ou plus...

La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte dix salariés ou plus, que cette entreprise soit syndiquée ou non, qu'elle fasse partie du secteur public ou du secteur privé. De plus, dès qu'un employeur devient assujéti, il le demeure malgré le fait que le nombre de salariés puisse subséquemment devenir inférieur à dix.

Aux fins de la Loi, le nombre de salariés d'une entreprise est la moyenne du nombre de salariés de cette entreprise, établie en fonction des registres de paie de l'employeur, au cours de l'année qui

précède l'entrée en vigueur de la Loi. À cet égard, la Loi prévoit que sont notamment exclus de la notion de « salarié » :

- les étudiants qui travaillent durant leurs vacances
- les stagiaires dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par une loi
- les cadres supérieurs
- les policiers et les pompiers.

Q : Quelles sont les obligations qui incombent aux employeurs visés par la Loi?

R : Elles varient selon le nombre de salariés de l'entreprise...

La Loi crée trois catégories d'entreprises et impose des obligations différentes selon que l'entreprise appartient à l'une ou l'autre de ces catégories. Ainsi, plus l'entreprise compte de salariés, plus les obligations qui lui sont imposées en matière d'équité salariale sont importantes (voir tableau à la page 6).

Ainsi, l'entreprise qui compte cent (100) salariés ou plus doit établir un **programme d'équité salariale** et permettre la participation des salariés à l'établissement de ce programme en instituant un **comité d'équité salariale** où ceux-ci sont représentés.

Pour sa part, l'entreprise qui compte cinquante (50) salariés ou plus, mais moins de cent (100), doit également établir un **programme d'équité salariale** applicable à l'ensemble de son entreprise. Toutefois, cette entreprise n'est pas tenue d'instituer un comité d'équité salariale, mais peut choisir de le faire. Dans ce dernier cas, l'employeur deviendra assujéti à l'ensemble des dispositions de la Loi applicables au comité d'équité salariale.

Enfin, l'entreprise qui compte dix (10) salariés ou plus, mais moins de cinquante (50), n'est pas tenue d'instituer un comité d'équité salariale ni d'établir un programme d'équité salariale. Cependant, la Loi oblige cette entreprise à **déterminer les ajustements salariaux** nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance masculine. Par ailleurs, notons que l'employeur dont l'entreprise est visée par cette catégorie peut, s'il le désire, choisir d'établir un programme d'équité salariale. Toutefois, dans cette dernière éventualité, l'employeur devient alors assujéti aux dispositions de la Loi relatives au programme d'équité salariale.

LE COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

L'entreprise assujéti à cette obligation (ou qui a choisi de s'y soumettre) doit instituer un comité d'équité salariale afin de permettre la participation des salariés de l'entreprise à l'établissement du programme d'équité salariale.

La Loi prévoit que ce comité doit compter au moins trois (3) membres, que les deux tiers (2/3) des membres du comité représentent les salariés, qu'au moins la moitié de ceux-ci doivent être des femmes, mais que le nombre de représentants des salariés au sein du comité ne peut excéder douze (12). Par ailleurs, le mode de désignation des salariés au sein du comité variera selon que l'on se trouve dans une entreprise syndiquée ou non.

De plus, la Loi impose à l'employeur des obligations particulières relativement aux activités du comité d'équité salariale; ainsi, l'employeur devra :

- fournir aux salariés membres du comité toute l'information nécessaire permettant d'établir le programme d'équité salariale;
- fournir aux salariés membres du comité la formation requise pour leur permettre d'établir le programme d'équité salariale;
- permettre aux salariés membres du comité de s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour participer à la formation et aux réunions du comité.

LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

En vertu de la Loi, un programme d'équité salariale comprend quatre (4) étapes distinctes que nous examinerons maintenant de façon sommaire.

1) Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emploi à prédominance masculine au sein de l'entreprise

La première étape consiste à procéder à l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emploi à prédominance masculine au sein de l'entreprise. À cet égard, la Loi précise que l'on entend par « catégorie d'emplois », le regroupement d'emplois occupés par des salariés qui ont :

- des fonctions ou des responsabilités semblables
- des qualifications semblables
- la même rémunération (un même taux ou une même échelle de salaire).

Une fois la catégorie d'emplois établie, la Loi prévoit différents critères permettant de déterminer sa prédominance. Retenons le critère le plus facile d'application : une

catégorie d'emplois sera considérée à prédominance féminine ou masculine, selon le cas, lorsqu'au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois de cette catégorie sont du même sexe.

2) Établir une méthode d'évaluation de ces catégories d'emplois, déterminer les outils et élaborer une démarche d'évaluation

La deuxième étape du programme d'équité salariale vise à établir une méthode d'évaluation de ces catégories d'emplois, à déterminer les outils et à élaborer une démarche d'évaluation. Notons que la méthode d'évaluation utilisée doit permettre une comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine. La Loi prévoit par ailleurs que la méthode d'évaluation doit tenir compte, pour chaque catégorie d'emplois :

- des qualifications requises
- des responsabilités assumées
- des efforts requis
- des conditions dans lesquelles le travail est effectué.

3) Évaluer et ensuite comparer les catégories d'emplois, estimer les écarts salariaux qui existent entre celles qui sont comparables et procéder au calcul des ajustements salariaux

La troisième étape du programme consiste à évaluer les catégories d'emplois, à comparer ces catégories, à estimer les écarts salariaux qui existent entre celles qui sont comparables ainsi qu'à procéder au calcul des ajustements salariaux. C'est à l'étape de la comparaison des catégories d'emplois que se situe le coeur du processus mis de l'avant par la Loi. En effet, il s'agit de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec

les catégories d'emplois à prédominance masculine - selon le résultat obtenu lors de l'évaluation des catégories d'emplois - afin d'estimer les écarts salariaux qui existent entre elles. À cet égard, il est important de noter qu'un règlement sera adopté pour les cas où il n'existe pas, au sein de l'entreprise, de catégorie d'emploi à prédominance masculine pouvant servir de base à la comparaison.

4) Prévoir les modalités de versement des ajustements salariaux

Finalement, le programme d'équité salariale devra prévoir les modalités de versement des ajustements salariaux de façon à éliminer les écarts entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine. Les ajustements pourront être étalés sur une période maximale de quatre ans suivant l'expiration du délai accordé pour les déterminer, mais s'il y a étalement, la Loi précise que les versements devront être annuels et égaux. La Loi permet également à l'employeur qui démontre son incapacité à verser les ajustements salariaux d'obtenir la prolongation de sa période d'étalement de versements et ce, pour un maximum de trois ans. Enfin, il faut retenir que la Loi interdit à l'employeur de diminuer la rémunération de ses salariés dans le but d'atteindre l'équité salariale.

LA DÉTERMINATION DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

En ce qui concerne les ajustements salariaux, la Loi stipule qu'il s'agit des ajustements nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. À cet égard, la

Loi se limite à préciser que la démarche suivie par l'employeur doit être exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Q : Quels sont les délais prévus par la Loi pour réaliser l'équité salariale?

R : Ils sont les mêmes pour toutes les entreprises visées par la Loi (voir tableau à la page 6).

Ainsi, la Loi prévoit que la détermination des ajustements salariaux requis ou d'un programme d'équité salariale doit être complétée avant le 21 novembre 2001. À l'expiration de ce délai, l'employeur devra payer les premiers ajustements salariaux, lesquels pourront être étalés sur une période maximale de quatre ans, tel que nous l'avons déjà mentionné. Rappelons toutefois, dans ce dernier cas, la possibilité pour l'employeur aux prises avec des difficultés économiques de demander une prolongation additionnelle de trois ans pour étaler le versement des ajustements salariaux.

Dans le même ordre d'idée, il importe de souligner que la Loi oblige l'employeur, et le cas échéant le syndicat, à s'assurer du maintien de l'équité salariale par la suite, notamment lors de la création de nouveaux emplois ou du renouvellement de la convention collective, le cas échéant.

Q : Quels sont les organismes chargés de voir à l'administration et à l'application de la Loi?

R : La Commission de l'équité salariale et le Tribunal du travail...

Le 21 novembre 1997, la partie de la Loi prévoyant la création de la *Commission de l'équité salariale* était déjà en vigueur depuis un an. En effet, cet organisme s'est vu confier différents pouvoirs d'enquête afin de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale et de veiller au maintien de l'équité salariale. La Commission peut donc faire enquête sur

les plaintes ou les différends en vertu de la Loi et favoriser un règlement entre les parties dans la mesure du possible.

Par ailleurs, la Loi prévoit qu'une partie insatisfaite des mesures déterminées par la Commission dans le cadre de l'exercice de ses fonctions décisionnelles peut saisir le *Tribunal du travail* de la question. Les décisions du Tribunal sont finales et sans appel.

En dernier lieu, il importe de souligner que la Loi contient des dispositions de nature pénale qui exposent celui qui contrevient à la Loi à des amendes pouvant aller jusqu'à 25 000 \$ pour une première infraction et jusqu'à 50 000 \$ pour une récidive.

CONCLUSION

La nouvelle *Loi sur l'équité salariale* répond à des objectifs importants, cela ne fait pas de doute, puisqu'elle représente une nouvelle étape vers la reconnaissance du droit fondamental à l'égalité. Dans cette optique, et même s'il est toujours permis de s'interroger sur la pertinence d'un tel type de mesure législative dans le contexte économique actuel, les employeurs en cause se doivent de maîtriser dès maintenant les nouvelles obligations légales qui leur sont imposées et ce, afin de maintenir une place concurrentielle dans leur marché respectif.

À cet effet, l'équipe de relations de travail de *Lavery, de Billy* vous conviera sous peu à un petit-déjeuner-causerie afin d'approfondir les différents enjeux soulevés par la *Loi sur l'équité salariale*.

Dominique L. L'Heureux

Obligations qui incombent aux employeurs visés par la Loi

| Nombre de salariés dans l'entreprise | Principales obligations correspondantes |
|--------------------------------------|--|
| 100 et + | <ul style="list-style-type: none">• Établir un programme d'équité salariale• Instituer un comité d'équité salariale |
| 50 à 99 | <ul style="list-style-type: none">• Établir un programme d'équité salariale |
| 10 à 49 | <ul style="list-style-type: none">• Déterminer les ajustements salariaux |

Détermination des ajustements salariaux

| Délais prévus par la Loi pour réaliser l'équité salariale | |
|--|---|
| Programme d'équité salariale ou détermination des ajustements salariaux | Avant le 21 novembre 2001 |
| Paiement des ajustements salariaux | Étalement possible jusqu'au 21 novembre 2005* * (sauf autorisation de prolongation en raison de difficultés économiques) |

LE GROUPE DU DROIT DU TRAVAIL

Montréal

Jacques Audette
Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Dominique Benoît
Serge Benoît
Yann Bernard
Denis Charest
Pierre Daviault
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L. L'Heureux
Danièle MacKinnon
Catherine Maheu
Jacques A. Nadeau
Gilles Paquette
René Paquette
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini
Charles-André Sauvé

Québec

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre-C. Gagnon
François Houde
Bernard Jacob
Claude Larose
Véronique Morin
Nancy Paquet
Claudia-P. Prémont

LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Droit de reproduction réservé.
Le Bulletin fournit des commentaires généraux destinés
à notre clientèle sur les développements récents du droit.
Les textes ne constituent pas un avis juridique.
Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi
des informations qui y sont contenues.