

Loi sur l'équité salariale

Exo U Inc.

30 Novembre 2018

Objectif de la Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus réalise un exercice d'équité salariale.

Qu'est-ce-que l'équité salariale?

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un travail équivalent. Les personnes qui occupent une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais équivalent à celui d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine présente dans l'entreprise devrait recevoir la même rémunération.

Pour déterminer si des écarts salariaux existent, il faut évaluer les emplois avec une méthode qui reconnaît autant les caractéristiques du travail féminin que celles du travail masculin afin d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Obligation de l'employeur

En vertu de la Loi sur l'Équité salariale, la taille de l'entreprise est de 10 à 49 personnes salariés. Pour se conformer à la Loi, l'employeur doit identifier les catégories d'emplois, en déterminer la prédominance et la valeur, puis les comparer afin que les catégories d'emplois à prédominance féminines reçoivent la même rémunération que celle accordé aux catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

Sommaire de la démarche suivie

- Identifier les catégories d'emplois
- Déterminer leur prédominance sexuelle
- Choisir une méthode d'évaluation et évaluer les catégories d'emplois
- Comparer les catégories d'emplois féminins avec les masculins
- Estimer les écarts salariaux
- Calculer les ajustements salariaux (Si requis)
- Déterminer les modalités de versements des ajustements salariaux (Si requis)
- Afficher et avisé les salariées de l'affichage pendant 60 jours
- Procéder à un nouvel affichage pendant 60 jours

Liste des catégories d'emplois à prédominance féminines de l'entreprise et prédominance masculines ayant servi de comparateur.

Prédominance Masculine	Prédominance Féminine
Développeur	Assistante administrative
Développeur sénior	Avocate juniore
Directeur développement	Qualité assurance sénior
Programmeur	
Programmeur sénior	
Qualité assurance	
Responsable qualité assurance	
Responsable artistique	
Responsable produit	
Responsable réseau	

En fonction de l'évaluation et de la comparaison des différentes catégories d'emplois, aucun ajustement salarial n'est justifié.

Droit et recours

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour d'affichage pour demander par écrit des renseignements additionnels ou de faire des observations à l'employeur.

L'employeur doit, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Une personne salariée dans l'entreprise qui croit que le Loi sur l'équité salariale n'est pas respectée peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale. Une telle plainte peut être faite à compter du 1^{er} jour de l'affichage.

Pour demander des informations additionnelles ou faire des observations, communiquez avec :

Gilles Robillard (grobillard@richter.ca)

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, communiquez avec la Commission de l'équité salariale :

Téléphone: 1-888-528-8765

Site web: www.ces.gouv.qc.ca