

## FICHE-CONSEIL

# ÉQUITÉ SALARIALE

---

### Définition<sup>1</sup>

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.

Un emploi à prédominance féminine est, par exemple, un emploi de secrétaire, réceptionniste, caissière ou infirmière, tandis qu'un emploi à prédominance masculine peut être un emploi de mécanicien, concierge, chauffeur-livreur ou commis d'épicerie.

Ce droit de recevoir un « salaire égal pour un travail équivalent » n'est pas nouveau. Il est présent depuis 1976 dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui de l'égalité salariale, qui vise « un salaire égal pour un travail égal ». Par exemple, l'égalité salariale permet à un pompier et une pompière qui remplissent les mêmes fonctions de recevoir une rémunération égale. L'équité salariale va plus loin et exige « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent ». Par exemple, dans une même entreprise, un poste de secrétaire pourrait être comparé avec un poste de mécanicien et, si ces deux postes sont de même valeur, ils devraient recevoir la même rémunération. Pour que deux postes soient comparés entre eux, il faut néanmoins qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise.

L'équité salariale est donc atteinte lorsque les emplois féminins reçoivent une rémunération égale aux emplois masculins de valeur équivalente.

### Obligations de l'employeur<sup>2</sup>

En tant qu'employeur, vous devez vous assurer que vous versez un salaire équitable à toutes les travailleuses et travailleurs de votre entreprise. Pour ce faire, vous devez réaliser des travaux d'équité salariale. Vos obligations varient selon le nombre de travailleuses et de travailleurs que compte votre entreprise.

- Quand une entreprise a une moyenne **d'au moins 10 travailleuses et travailleurs**, l'employeur doit réaliser un exercice initial d'équité salariale.
- Tant qu'elles n'ont pas atteint une moyenne annuelle de 10 personnes salariées, les entreprises ne sont pas visées par la Loi sur l'équité salariale et n'ont pas à réaliser des travaux d'équité salariale. Elles doivent quand même respecter l'équité salariale, comme le prévoit la Charte des droits et libertés de la personne (art. 19).

---

<sup>1</sup> CNESST, *Équité salariale*, [En ligne]. (Consulté le 11 juillet 2022).

<sup>2</sup> CNESST, *Connaître ses obligations d'équité salariale*, [En ligne]. (Consulté le 11 juillet 2022).

### Aide-mémoire des obligations de l'employeur

Obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale	10 à 49 travailleuses et travailleurs	50 à 99 travailleuses et travailleurs	100 travailleuses et travailleurs et plus
Déterminer le nombre de travailleuses et travailleurs de votre entreprise	Oui	Oui	Oui
Mettre en place un programme d'équité salariale	Facultatif	Oui	Oui
Former un comité d'équité salariale	Facultatif	Facultatif	Oui
Communiquer les résultats de l'exercice dans l'entreprise	Oui	Oui	Oui
Évaluer le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise tous les 5 ans	Oui	Oui	Oui
Communiquer les résultats du maintien dans l'entreprise	Oui	Oui	Oui
Conserver pendant au moins 6 ans les données qui ont servi à la réalisation de l'exercice ou à l'évaluation du maintien et le contenu des affichages	Oui	Oui	Oui
Produire la <i>Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale</i> (DEMES)	Oui	Oui	Oui

### Quand dois-je produire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)?<sup>3</sup>

Tout employeur dont l'entreprise est immatriculée auprès du Registraire des entreprises (REQ) ayant déclaré 11 travailleuses et travailleurs ou plus l'année précédente doit produire la DEMES.

Vous devez déclarer si vos travaux d'équité salariale ont été faits ou non. Il s'agit d'une obligation distincte de l'exercice initial d'équité salariale et de l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans l'entreprise. Vous devez produire la DEMES chaque année jusqu'à ce que vous attestiez avoir réalisé l'exercice initial d'équité salariale dans votre entreprise.

Par la suite, vous devez produire à nouveau une déclaration au moment où vous devez réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans votre entreprise. Lorsque vous attestez avoir réalisé l'évaluation du maintien, vous n'avez pas à produire la DEMES avant votre prochaine évaluation, 5 ans plus tard.

La déclaration doit être produite en ligne uniquement.

<sup>3</sup> CNESST, *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*, [En ligne]. (Consulté le 11 juillet 2022).

## Qu'est-ce que l'exercice de maintien?<sup>4</sup>

Une fois votre exercice initial d'équité salariale réalisé, vous devez évaluer le maintien de l'équité salariale dans votre entreprise tous les 5 ans.

Pour faire l'évaluation du maintien de l'équité salariale, vous devez :

- faire l'inventaire des événements survenus dans l'entreprise qui pourraient avoir affecté l'équité salariale.
- déterminer pour chaque événement si des écarts salariaux ont été créés en comparant les catégories d'emplois concernées :
  - La CNESST recommande aux employeurs d'utiliser un registre de suivi des événements survenus dans l'entreprise pour bien documenter les événements qui surviennent pendant la période de 5 ans.
- afficher les résultats des travaux dans un endroit visible et facilement accessible pour les travailleuses et travailleurs de l'entreprise.
- verser les ajustements salariaux à partir de la date des événements qui les ont créés.
- conserver tous les renseignements utilisés pour évaluer le maintien et tous les affichages effectués pour une période de 6 ans.

### Modèles d'affichage disponibles

Choix pour l'évaluation du maintien	Affichage des résultats de l'évaluation du maintien	Nouvel affichage
Employeur seul	Modèle d'affichage de l'évaluation du maintien – Employeur seul	Modèle de nouvel affichage pour l'évaluation du maintien – Employeur seul
Employeur seul avec un processus de participation	Modèle d'affichage de l'évaluation du maintien – Employeur seul avec un processus de participation	Modèle de nouvel affichage pour l'évaluation du maintien – Employeur seul avec un processus de participation
En comité	Modèle d'affichage de l'évaluation du maintien – En comité	Modèle de nouvel affichage pour l'évaluation du maintien – En comité
Conjointement avec une association accréditée	Modèle d'affichage de l'évaluation du maintien – Conjointement avec une association accréditée	Modèle de nouvel affichage pour l'évaluation du maintien – Conjointement avec une association accréditée

<sup>4</sup> CNESST, *Évaluer le maintien de l'équité salariale*, [En ligne]. (Consulté le 11 juillet 2022).

## Ressources et liens utiles

<b>Général</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trousse d'outils complète et formations offertes par la CNESST en lien avec l'équité salariale</li> </ul>	CNESST
<b>Déclaration en matière d'équité salariale (DEMES)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment produire la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale</li> </ul>	CNESST
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questions fréquentes sur la DEMES</li> </ul>	CNESST
<b>Exercice de maintien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide-mémoire pour réaliser une évaluation du maintien</li> </ul>	CNESST
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exemples d'événements susceptibles de créer ou recréer des écarts salariaux</li> </ul>	CNESST
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle de registre de suivi des événements pouvant affecter l'équité salariale</li> </ul>	CNESST
<b>Législation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loi sur l'équité salariale</li> </ul>	Légis Québec