

Équité salariale ***Questions – Réponses***

Juin 2010

Montréal 

- **Qu'est-ce que l'équité salariale?**

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger, au sein d'une même entreprise, 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.

- **Qu'est-ce que la discrimination systémique?**

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.

- **Qu'est-ce qu'une catégorie d'emplois?**

C'est un regroupement d'emplois qui ont les caractéristiques suivantes :

- des fonctions ou des responsabilités semblables;
- des qualifications semblables;
- un même taux ou une même échelle salariale.

- **Comment détermine-t-on la prédominance d'une catégorie?**

La prédominance d'une catégorie est déterminée par le comité en fonction des critères prévus à la Loi sur l'équité salariale :

- une catégorie composée d'au moins 60 % de femmes est considérée à prédominance féminine; si elle est composée d'au moins 60 % d'hommes, elle est à prédominance masculine;
- l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie, au sein de la Ville, révèle qu'il s'agit d'une catégorie à prédominance féminine ou masculine;
- une catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison d'un stéréotype occupationnel;
- lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur sont jugés significatifs.

- **Qu'advient-il des catégories d'emplois sans prédominance (neutre)?**

Il est possible, pour certaines catégories, qu'aucune prédominance sexuelle ne puisse être déterminée à l'aide des critères prévus à la loi. Ces catégories d'emplois sont alors considérées sans prédominance (neutre) et ne sont pas incluses dans la suite des travaux d'équité salariale.

- **Quels sont les salariés exclus de la loi?**

- Les étudiants durant leurs vacances;
- les étudiants qui combinent expérience et formation théorique dans le cadre de leur formation;
- les stagiaires en période de formation reconnue par la loi;
- les personnes obtenant l'aide du soutien au revenu dans le cadre d'un programme d'intégration formel;
- les policiers;
- les pompiers;
- les cadres supérieurs;
- les travailleurs autonomes.

- **Quels sont les travaux à faire par le comité?**

La Ville doit mettre en place un ou des comités d'équité salariale composés de représentants de l'employeur et de représentants des employés, (le nombre de comités dépend du nombre de programmes) le rôle de ce ou de ces comités est :

- d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine;
- de concevoir l'outil d'évaluation des emplois;
- d'afficher le travail fait lors des deux étapes précédentes;
- d'évaluer les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine faisant l'objet du présent projet d'équité;
- de déterminer, s'il y a lieu, les écarts salariaux pour les emplois à prédominance féminine;
- d'afficher les résultats des étapes précédentes;
- de communiquer de façon ponctuelle la progression et la mise en œuvre du programme d'équité salariale.

- **Quelle est la date à retenir concernant les données à utiliser aux fins de l'exercice de l'équité salariale?**

L'amendement législatif oblige désormais pour tous les programmes qui n'ont pas encore débuté de prendre le portrait des emplois au 1^{er} février 2009.

- **Dans l'exercice de l'équité salariale, peut-il y avoir des baisses de salaire?**

Aucunement, la loi est catégorique à cet égard, il ne peut y avoir de baisse de salaire suite à la mise en place du programme d'équité salariale.

- **Comment estime-t-on les écarts salariaux?**

Les écarts salariaux sont déterminés en comparant la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine à la rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine.

- **Les ajustements salariaux sont-ils rétroactifs?**

La loi prévoit que les ajustements sont rétroactifs au 21 novembre 2001.

- **Les ajustements salariaux portent-ils intérêts?**

Concernant les villes fusionnées, les ajustements portent intérêt au taux légal (5 %) à compter du 21 novembre 2005.

- **Les personnes qui ont quitté un emploi faisant l'objet d'un ajustement dans le cadre d'un programme d'équité salariale recevront-elles une rétroactivité?**

Toutes les personnes (hommes ou femmes) qui ont occupé un emploi faisant l'objet d'un ajustement dans le cadre d'un programme d'équité salariale auront droit à une rétroactivité.

- **Qu'arrivera-t-il aux personnes qui ont occupé plusieurs emplois qui font l'objet d'un ajustement dans le cadre d'un programme d'équité salariale?**

Les personnes (hommes femmes) qui ont occupé plusieurs emplois auront droit à une rétroactivité dans chacun des emplois qui font l'objet d'un ajustement dans le cadre d'un programme d'équité salariale.

- **Des déductions à la source s'appliquent-elles sur le paiement rétroactif?**

Oui. Le versement s'effectuera en un seul paiement et est imposable l'année de sa réception selon la Loi de l'impôt. Toutes les autres retenues obligatoires sur votre relevé de paie, qui se calculent en pourcentage, seront également prélevées.