

TABLE DES MATIÈRES

<i>Avant-propos</i>	IX
<i>Liste des tableaux, des graphiques et des schémas</i>	XXV
Chapitre 1 La discrimination salariale : un problème de nature systémique.	1
A. Le principe de l'équité salariale.	1
B. Mesure de l'inégalité de rémunération selon le sexe.	3
1. L'écart global de rémunération	4
2. L'écart de rémunération selon certaines caractéristiques sociodémographiques et professionnelles	8
C. La discrimination salariale	14
1. Les préjugés et stéréotypes	17
2. Les méthodes d'évaluation des emplois.	20
3. Les pratiques de rémunération	20
4. Le pouvoir de négociation	21
5. L'ambivalence de l'État	21
6. La résistance au changement	22
D. L'inégalité de rémunération entre emplois équivalents : une situation de discrimination systémique	23

Chapitre 2 Deux modèles de lutte contre la discrimination salariale : le modèle traditionnel et le modèle proactif.	25
A. Le modèle traditionnel	26
1. L'expériences québécoise.	26
a) Mise en œuvre du modèle traditionnel	26
b) Bilan de l'expérience québécoise	28
c) Les jugements des tribunaux	32
2. L'expérience fédérale.	37
a) Mise en œuvre	37
b) Bilan de l'expérience fédérale	38
c) Quelques jugements marquants	39
d) Le Rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale	45
e) <i>La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public</i> (L.C. 2009, ch. 2, art. 394)	46
f) Loi portant sur la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale et modifiant une autre loi en conséquence (projet de loi C-471)	47
B. Le modèle proactif	47
1. Définition et objectifs du modèle proactif.	47
2. L'évolution du modèle proactif dans diverses juridictions provinciales	48
a) Manitoba	48
b) L'équité salariale en Ontario	50

c) Nouvelle-Écosse	53
d) Île-du-Prince-Édouard	53
e) Nouveau-Brunswick	54
3. La <i>Loi sur l'équité salariale</i> du Québec	55
a) Les programmes de relativité salariale.	56
b) Impact de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	61
c) Modifications récentes de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	63
Conclusion.	66
Chapitre 3 Cadre général de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	69
A. Caractéristiques et cadre de référence de la Loi	69
B. Objet et champ d'application de la Loi	71
1. Employeur et entreprise	72
2. Salariés	75
a) Cadres supérieurs	76
b) Traailleurs autonomes.	78
c) Taille de l'entreprise.	80
C. Modalités d'application.	80
1. Entreprises comptant 100 salariés et plus	81
2. Entreprises comptant entre 50 et 99 salariés	81
3. Entreprises comptant moins de 50 salariés.	82
D. Délais de mise en œuvre de la Loi dans les entreprises	84

Chapitre 4 Programmes et comités d'équité salariale dans une organisation	89
A. Programme d'équité salariale	89
B. Nombre de programmes d'équité salariale	91
1. La présence de disparités régionales entre établissements d'un même employeur (art. 10, al. 2 et art. 31, al. 2)	91
2. La demande d'une association accréditée qui représente des salariés dans l'entreprise (art. 11, al. 1 et art. 32, al. 1)	93
3. Sur décision conjointe entre l'employeur et une association accréditée (art. 11, al. 2 et art. 32, al. 2)	93
4. L'entreprise du secteur parapublic (art. 11, al. 3)	94
C. Programme commun à plusieurs employeurs.	95
D. Comités d'équité salariale	96
1. Structure de participation	97
2. Règles de répartition des sièges parmi les représentants des salariés	100
3. Règles de prise de décision	101
4. Responsabilités du comité d'équité salariale	103
5. La formation	105
6. L'information et la transparence.	106
E. Comités sectoriels d'équité salariale	107
Chapitre 5 Les catégories d'emplois à prédominance	111
A. Séquence de l'identification des catégories d'emplois	111

B. Détermination des catégories d'emplois	112
C. Critères de détermination des catégories d'emplois.	114
1. Des fonctions et des responsabilités semblables	114
2. Des qualifications semblables	115
3. Un même taux ou une même échelle de salaire.	116
D. Regroupement de catégories d'emplois.	118
E. Les catégories d'emplois dans les petites et moyennes entreprises.	118
F. Les indicateurs de prédominance	119
1. Stéréotypes occupationnels.	121
2. Le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois.	122
3. Écart disproportionné entre le taux de représentation des femmes ou des hommes respectivement dans une catégorie d'emplois et dans l'effectif total de l'entreprise	123
4. Évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois.	124
G. Absence de catégories d'emplois à prédominance masculine dans un programme ou une entreprise	124
1. Absence dans un programme.	124
2. Absence dans l'entreprise	126
Chapitre 6 Méthodes d'évaluation des catégories d'emplois	129
A. Séquence de l'évaluation des catégories d'emplois	129

XVIII L'ÉQUITÉ SALARIALE : MISE EN ŒUVRE ET ENJEUX

B. L'évaluation des emplois en contexte d'équité salariale	130
C. Choix de la méthode d'évaluation	133
D. Exigences de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> quant à la méthode d'évaluation	135
E. Types de méthodes d'évaluation	136
1. Les méthodes globales	136
2. Les méthodes analytiques : la méthode par points et facteurs	137
F. Les sous-facteurs d'évaluation	138
1. Les qualifications requises	139
2. Les responsabilités assumées	142
3. Les efforts requis	144
4. Les conditions dans lesquelles le travail est effectué	148
5. La rigueur de la méthode d'évaluation	151
a) Ambiguïté	151
b) Chevauchement	151
G. Niveaux ou degrés des sous-facteurs	152
H. Exemples de méthodes d'évaluation développées dans le cadre de lois proactives	156
1. Commission de l'équité salariale du Québec	157
2. National Joint Council (Royaume-Uni)	158
I. L'outil de collecte des données	160
1. Questionnaire fermé	160

2.	Questionnaire ouvert	163
3.	Entrevues	164
4.	Observation	164
5.	Description de tâches	164
J.	Critères à observer dans un contexte d'équité salariale . . .	166
1.	Uniformité.	166
2.	Exemples et illustrations.	166
3.	Vocabulaire utilisé	166
4.	Rigueur de l'outil	167
a)	Les questions doivent être claires et précises. . . .	167
b)	Les questions doivent porter sur l'emploi et non sur la personne qui l'occupe.	169
c)	Les données doivent être recueillies avec la même précision et de façon uniforme aussi bien pour les catégories à prédominance féminine que masculine	169
5.	Le prétest	169
K.	Premier affichage	170
Chapitre 7 Détermination de la valeur des catégories d'emplois.		175
A.	Administration du questionnaire.	176
1.	Le choix des répondants	176
2.	Formation et information	178
B.	Traitement des résultats	178
1.	La fiche d'identification de la catégorie d'emplois	179

2.	La description de tâches de la catégorie d'emplois . . .	179
3.	Le profil de la catégorie d'emplois selon les sous-facteurs	181
C.	Distorsions et biais sexistes potentiels.	182
D.	Bonnes pratiques	183
E.	Problèmes fréquemment rencontrés	186
F.	Cohérence des résultats.	187
G.	Détermination du « genre » des sous-facteurs	188
H.	Définition de la pondération	190
I.	Cohérence de la grille de pondération	192
J.	Absence de discrimination fondée sur le sexe dans la grille de pondération	195
K.	Répartition des niveaux des sous-facteurs dans la grille de pondération.	198
L.	Regroupement des catégories d'emplois par tranches de points	199
Chapitre 8 Estimation et correction des écarts de rémunération		203
A.	La rémunération globale	203
1.	Le salaire	203
2.	Rémunération flexible	204
3.	Avantages à valeur pécuniaire	206
B.	Estimation des écarts salariaux	208
1.	La comparaison par paire	211
a)	Comparaison à un ensemble	214

b) Comparaison par la valeur proportionnelle	214
2. La comparaison des catégories d'emplois à courbe salariale	217
C. Exceptions au principe d'équité salariale	222
1. Ancienneté	223
2. Affectation à des fins de formation	223
3. Région d'affectation	223
4. Pénurie de la main-d'œuvre qualifiée	224
5. Salaire étoilé	224
6. Personne handicapée	225
7. Absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier de l'emploi	225
D. Équité salariale et structures de rémunération différenciées	225
E. Modalités de versement des ajustements salariaux.	229
Chapitre 9 Le maintien de l'équité salariale	235
A. Les obligations de l'employeur	236
B. Les délais d'évaluation du maintien	237
C. La participation des salariés	241
D. La méthodologie de l'évaluation du maintien	243
E. Les affichages	244
F. Les ajustements salariaux de maintien	245
G. Programmes communs et comités sectoriels.	247

H. Changements dans l'entreprise et maintien de l'équité salariale	248
1. Changements internes	248
a) Changements dans la composition sexuelle des catégories d'emplois	248
b) Création d'une nouvelle catégorie d'emplois	249
c) Disparition d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine.	250
d) Changements des exigences des catégories d'emplois	251
e) Modifications dans la rémunération des catégories d'emplois	251
f) Modifications dans les exceptions permises.	251
2. Changements externes	252
a) Accréditation d'une nouvelle association représentant les salariés	252
b) Aliénation ou modification de la structure juridique de l'entreprise	252

Chapitre 10 Stratégies de communication dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale 255

Par Tania Saba

A. L'équité salariale et la perception d'une justice organisationnelle	257
1. La notion de justice organisationnelle.	257
a) La justice distributive	257
b) La justice procédurale	258

c) La justice d'interaction	258
B. L'importance de la communication	259
1. Les objectifs de la communication	260
2. Les points sensibles ou les réactions possibles à l'implantation d'un programme d'équité salariale	261
C. Élaboration d'une stratégie de communication	262
1. Principes directeurs d'une stratégie de communication	262
2. Personnes impliquées dans le processus d'élaboration d'une stratégie de communication	263
3. Éléments d'une stratégie de communication	264
a) Étendue de la communication	265
b) Caractéristiques de l'information	265
c) Moyens de communication	266
d) Contenu de la communication	270
Bibliographie	272
Chapitre 11 La Commission de l'équité salariale	275
A. Champ de compétence et fonctions de la Commission	275
B. Pouvoirs réglementaires de la Commission	279
C. Le Comité consultatif des partenaires	279
D. Les recours ouverts aux salariés, à leur association accréditée ou aux employeurs	280
1. Recours relatifs à l'atteinte de l'équité salariale ou à son maintien	280

XXIV L'ÉQUITÉ SALARIALE : MISE EN ŒUVRE ET ENJEUX

2. Recours relatifs à l'existence de représailles contre un salarié	281
3. Recours relatifs aux délais supplémentaires causés par des difficultés financières éprouvées par un employeur	282
E. Les pouvoirs d'intervention de la Commission	282
F. Pénalités	285
Annexe 1 <i>Loi sur l'équité salariale</i>	287
Annexe 2 <i>Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale</i>	335
Annexe 3 <i>Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine</i>	339
Bibliographie	343
Index analytique	355