TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos IX

Liste des tableaux, des graphiques et des schémas 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) La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (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 *Loi sur l'équité salariale* du Québec 55

a) Les programmes de relativité salariale 56

b) Impact de la *Loi sur l'équité salariale* 61

c) Modifications récentes de la *Loi sur l'équité salariale* 63

Conclusion 66

Chapitre 3 Cadre général de la *Loi sur l'équité salariale* 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

B. L'évaluation des emplois en contexte d'équité salariale 130

C. Choix de la méthode d'évaluation 133

D. Exigences de la *Loi sur l'équité salariale* 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

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 ***Loi sur l'équité salariale*** 287

Annexe 2 ***Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*** . . 335

Annexe 3 ***Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*** 339

Bibliographie 343

Index analytique 355