

L'ÉQUITÉ SALARIALE



Ce que vous devez savoir !

La plupart des gens pensent savoir ce qu'est l'équité salariale, mais après un sondage que nous avons effectué auprès de plusieurs PME, nous nous sommes rendu compte qu'en réalité, très peu de gens sont bien informés sur tous les aspects que cette loi englobe !

Et vous, êtes-vous sûr de tout savoir ? Testez vos connaissances maintenant !

QU'EST-CE QUE C'EST L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

L'objectif de cette Loi est clair : éliminer les écarts salariaux systémiques présents entre les emplois à prédominance féminine (traditionnellement occupé par des femmes) et les emplois à prédominance masculine présents au sein d'une entreprise.

Le principe de l'équité salariale va plus loin que le fait d'avoir « un salaire égal pour un travail égal », puisqu'il exige « un salaire égal pour un travail différent mais équivalent ».

AVANT DE COMMENCER...

...vous avez l'obligation de produire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES), celle-ci est distincte de l'obligation de réaliser un exercice d'équité salariale et d'évaluer le maintien.



QUI DOIT PRODUIRE LA DEMES ?

Tout employeur dont l'entreprise est immatriculée au registre des entreprises et qui y a déclaré **11 salariés ou plus** l'année précédente. Également tout employeur inscrit au fichier des autorités publiques, quelque soit la taille de l'entreprise.



POURQUOI PRODUIRE LA DEMES ?

Depuis le 1er mars 2011, la production de la DEMES est devenue une obligation légale. Si vous ne la produisez pas, vous vous exposez à une sévère sanction qui peut varier entre **1 000 \$** et **45 000 \$**. Une pénalité trop élevée pour ne pas l'aborder.



QUAND PRODUIRE LA DEMES ?

Vous devez produire votre déclaration **chaque année** :

- que vous ayez ou non réalisé l'exercice d'équité salariale ou l'évaluation du maintien dans votre entreprise
- que vous ayez ou non apporté des modifications à votre précédente déclaration.



COMMENT REMPLIR LA DEMES ?

Vous devez remplir le formulaire prévu à cet effet sur le site de la CNESST.



ENSUITE, L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE...



DANS QUEL CAS LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE S'APPLIQUE ?

- **Si votre entreprise compte 10 salariés ou plus, la loi s'applique.**

À partir de ce moment, votre entreprise aura l'obligation de maintenir l'équité salariale au sein de sa structure, même si l'année d'après elle repasse en-dessous de la barre des 10 employés.



1 QUAND UNE ENTREPRISE EST-ELLE ASSUJETTIE À LA LOI ?

Par exemple, pour une entreprise où le premier salarié est entré en service après le 12 mars 2008. Le délai maximal pour faire l'exercice d'équité salariale est 4 ans à partir du 1er janvier suivant l'année civile où l'entreprise atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus.



DANS QUELS CAS LA LOI NE S'APPLIQUE PAS ?

- **Si votre entreprise compte moins de 10 salariés.**
Par contre vous devez quand même respecter l'équité salariale comme prévue dans la Charte des droits et libertés de la personne.

- **Si votre entreprise relève du fédéral.**
Exemples : banques, entreprises de télécommunication, etc.

Un calcul annuel est obligatoire afin de vérifier la taille de votre entreprise. Vous devez calculer la moyenne du nombre de salariés au cours de l'année civile.

La taille de votre entreprise ne correspond pas forcément à votre nombre actuel de salariés ; en effet vous devez déterminer la taille en établissant la moyenne du nombre de salariés inscrits dans votre registre durant la **période de référence** qui s'y applique.

À noter que la période de référence pour déterminer la taille varie selon la situation de votre entreprise...

DÉBUT DES ACTIVITÉS	PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
En activité au 21 novembre 1996	Du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997
Entre le 21 novembre 1996 et le 12 mars 2004	12 mois suivant l'embauche de la première personne salariée (sauf si cette date est postérieure au 12 mars 2008)
Entre le 13 mars 2004 et le 12 mars 2008 et dont la première personne salariée est entrée au service de l'employeur au plus tard le 12 mars 2008	12 mois suivant l'embauche de la première personne salariée
Début des activités après le 12 mars 2008 OU date à laquelle la première personne salariée est entrée au service de l'employeur après le 12 mars 2008	1er janvier au 31 décembre d'une même année civile (année civile 2008 et suivantes, si applicable)

Source : <http://www.demes.gouv.qc.ca>

COMMENT CALCULER ?

Additionnez pour chaque période de paie, le nombre de salariés inscrits sur le registre au cours des 12 mois de votre période de référence.

Divisez la somme obtenue par le nombre de périodes de paie de votre période de référence.

Si vos salariés sont rémunérés à des intervalles de paie différents, le calcul devra être effectué pour chacun des groupes en additionnant ensuite les résultats obtenus.



SITUATIONS PARTICULIÈRES...

Dans certaines situations, les modalités d'application de la Loi sur l'Équité Salariale sont différentes. Par exemple si, dans votre entreprise, il n'existe pas de catégories d'emplois qui ont une prédominance masculine.

Si vous n'avez pas de comparateur masculin, des solutions existent :

- Se référer au **Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.**

- Établir un programme en se référant à **au moins deux catégories d'emplois à prédominance masculine**, grâce à un comparatif avec une entreprise ayant des caractéristiques similaires à votre entreprise.

GRUPE ADMIOR, PARTENAIRE DES ENTREPRISES...

...dans la réalisation de l'exercice d'équité salariale.



- 01** ANALYSE
Besoins & Postes
- 02** IDENTIFICATION
Catégories & Prédominance
- 03** ÉVALUATION
Méthode & Détermination
- 04** RÉDACTION
Description & Affichages

<http://admior.com/tout-savoir-sur-equite-salariale/>