



**ACTIVITÉS**  
pédagogiques



GUIDE DE L'ENSEIGNANT

## **Activité 11**

### **Introduction générale à l'équité salariale**



## PRÉSENTATION DE L'ACTIVITÉ

### Description

Par cette activité, les élèves se familiariseront avec le concept d'équité salariale et la Loi sur l'équité salariale (LES) au Québec. Ils seront appelés à s'informer dans leur milieu de travail et à connaître leurs droits et leurs recours en cas de besoin.

#### PUBLIC CIBLE

Élèves du 2<sup>e</sup> cycle du secondaire

#### DURÉE ESTIMÉE

30 min (lectures préalables)  
35 min (discussion, questions  
et correction)

### OBJECTIF GÉNÉRAL

- Mettre en lumière l'objectif de la Loi sur l'équité salariale : le respect du droit des personnes qui occupent un emploi féminin de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi masculin différent, mais équivalent.

### OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- L'élève distingue l'équité salariale de l'égalité salariale ;
- L'élève comprend que seules les personnes (femmes ou hommes) occupant un emploi féminin peuvent recevoir un ajustement salarial en vertu de la LES ;
- L'élève sait lire et comprendre un affichage de résultats d'équité salariale ;
- L'élève sait que les personnes salariées peuvent déposer une plainte à la CNESST si l'équité salariale n'est pas atteinte.

# DÉROULEMENT PROPOSÉ

DURÉE	ACTIVITÉ	MATÉRIEL
45 min	<b>ÉTAPE 1</b> <b>Lecture préalable par les élèves et discussion d'ouverture</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Section « Texte » (Guide de l'enseignant)</li><li>• Section « Texte » (Fiche de l'élève)</li></ul>
20 min	<b>ÉTAPE 2</b> <b>Questions 1 et 2 de l'exercice, puis correction en groupe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Section « Corrigé » (Guide de l'enseignant)</li><li>• Section « Exercice » (Fiche de l'élève)</li><li>• Annexe (tous)</li></ul>

## CONSIGNES

- Lisez le texte (voir à la page suivante);
- Répondez ensuite aux questions sur l'équité salariale;

Le texte « Introduction au concept d'équité salariale », qui commence à la page suivante, est le même que celui présenté aux élèves, à l'exception des blocs « Complément d'information », qui ont été ajoutés pour vous aider à répondre aux questions des élèves (voir encadrés orange).

## Introduction au concept d'équité salariale

Au Québec, certains emplois dits « à prédominance féminine » (ou emplois féminins) font l'objet d'une discrimination sur le plan de la rémunération, c'est-à-dire que ces emplois sont moins bien rémunérés que certains emplois à prédominance masculine (ou emplois masculins) équivalents.

Il faut faire attention à ne pas confondre l'équité salariale avec l'égalité salariale. Le principe de l'égalité salariale exige « un salaire égal pour un travail égal ».

### EXEMPLES D'ÉGALITÉ SALARIALE

- Une vendeuse doit recevoir le même salaire qu'un vendeur;
- Une serveuse doit recevoir le même salaire qu'un serveur.

Le principe d'équité salariale exige « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent ».

Cette discrimination existe parce que des caractéristiques du travail féminin ne sont pas prises en compte.

C'est ce concept d'équité salariale que nous verrons en détail dans cet atelier.

### EXEMPLES D'ÉQUITÉ SALARIALE

- De façon spontanée, on considérera l'effort physique requis par un déménageur pour effectuer son travail, mais pas celui requis par une caissière d'épicerie, qui doit déplacer à répétition des objets (boîtes de conserve, melons, etc.) tout en demeurant debout. Pour être équitable, l'employeur doit prendre en compte tous les aspects et toutes les caractéristiques de l'emploi de caissière d'épicerie lorsqu'il en détermine la rémunération;
- De façon spontanée, on considérera l'exigence de qualité du produit pour le travail de soudeur comme étant un aspect de la complexité de ce métier. Mais l'exigence de qualité du service à la clientèle pour le travail de réceptionniste (faire preuve de patience et d'écoute, bien cerner les besoins des clients, etc.) n'est pas toujours considérée à sa juste valeur, bien qu'elle soit essentielle. Pour être équitable, l'employeur doit s'assurer de prendre en compte tous les aspects et toutes les caractéristiques de l'emploi de réceptionniste lorsqu'il en détermine la rémunération.

## Les travaux d'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale (LES) vise à reconnaître le travail féminin à sa juste valeur. Pour ce faire, elle oblige toutes les entreprises de compétence provinciale comptant dix personnes salariées ou plus à réaliser un exercice initial d'équité salariale, puis à en évaluer le maintien tous les cinq ans. Ces travaux d'équité salariale servent à vérifier si certains emplois féminins font l'objet de discrimination salariale fondée sur le sexe. Si c'est le cas, les emplois féminins visés par cette discrimination auront droit à une hausse salariale.

### COMPLÉMENT D'INFORMATION

Au Québec, plus de **90 %** des entreprises sont de compétence provinciale. Voici des exemples de secteurs d'activité dans lesquels les entreprises de compétence fédérale évoluent :

- Transport interprovincial ou international;
- Services bancaires;
- Mines;
- Pipelines;
- Télécommunications et câblodistribution;
- Service postal;
- Fonction publique fédérale.

Lors d'un exercice initial d'équité salariale ou d'une évaluation de son maintien, l'employeur doit :

- déterminer les emplois présents dans l'entreprise;
- établir la prédominance sexuelle des emplois (féminins, masculins ou sans prédominance);
- évaluer les emplois;
- comparer les emplois féminins et masculins équivalents pour vérifier si des ajustements salariaux doivent être versés;
- afficher les résultats.

Reprenons ces étapes une à une.

## TEXTE

Une fois que les emplois ont été identifiés, il faut en déterminer la prédominance sexuelle.

### EXEMPLES POUR UNE MANUFACTURE DE VÊTEMENTS

EMPLOIS FÉMININS	EMPLOIS MASCULINS
Réceptionniste	Technicien en informatique
Secrétaire	Concierge
Couturière	Manutentionnaire
Commis à la comptabilité	Camionneur

*N. B. – Un emploi peut aussi être sans prédominance sexuelle (ex. : représentant-e ou agent-e de contrôle de qualité).*

Puis, chaque emploi est évalué en fonction des exigences qui y sont liées (qualifications, responsabilités, efforts et conditions selon lesquels le travail est effectué). À la suite de cette évaluation, chaque emploi obtient un pointage : c'est sa valeur.

### COMPLÉMENT D'INFORMATION

La mécanique de l'évaluation n'est pas décrite ici, car cela déborderait de l'objectif de l'atelier.

### EXEMPLE DE SOMMAIRE DES VALEURS

RÉCEPTIONNISTE	Emploi féminin	215 points
CONCIERGE	Emploi masculin	235 points
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE	Emploi masculin	350 points
SECRÉTAIRE	Emploi féminin	350 points

## TEXTE

Lorsqu'un emploi féminin et un emploi masculin dans une même entreprise ont la même valeur, les personnes qui l'occupent doivent avoir la même rémunération.

### EXEMPLE

EMPLOI FÉMININ (SECRÉTAIRE)		EMPLOI MASCULIN (TECHNICIEN EN INFORMATIQUE)	
Valeur	Rémunération maximale	Valeur	Rémunération maximale
350 pts	15,60 \$/h	350 pts	17,00 \$/h

*Taux équitable : 17,00 \$/h (L'ajustement est de 1,40 \$/h pour l'emploi féminin.)*

Lorsqu'il n'y a pas d'emploi de valeur équivalente dans l'entreprise, la comparaison se fait alors de manière proportionnelle.

### EXEMPLE

EMPLOI FÉMININ (COMMIS À LA COMPTABILITÉ)		EMPLOI MASCULIN (MANUTENTIONNAIRE)	
Valeur	Rémunération maximale	Valeur	Rémunération maximale
590 pts	16,25 \$/h	550 pts	16,00 \$/h

*La règle de trois permet de calculer le salaire d'un emploi féminin à 590 points proportionnellement à un emploi masculin à 550 points qui est rémunéré à 16,00 \$/h.*

$$550 \text{ pts} = 16,00 \$$$

$$590 \text{ pts} = x$$

$$(16,00 \times 590) / 550 = 17,16$$

*Taux équitable : 17,16 \$/h (L'ajustement est de 0,91 \$/h pour l'emploi féminin.)*

Il est à noter que seules les personnes qui occupent des emplois féminins peuvent recevoir un ajustement salarial en vertu de la LES. Toutefois, s'il y a un ajustement, toutes les personnes qui occupent cet emploi y auront droit. Par exemple, si, dans un hôpital, l'emploi de « réceptionniste » (emploi féminin) reçoit un ajustement salarial, tous les réceptionnistes de l'hôpital auront droit à cet ajustement, autant les femmes que les hommes.

Les personnes qui occupent un emploi masculin ne peuvent recevoir un tel ajustement salarial. Par exemple, une femme qui occupe l'emploi d'« électricienne » ne pourrait pas recevoir d'ajustement salarial en vertu de la LES, car il s'agit d'un emploi masculin.

# TEXTE

## COMPLÉMENT D'INFORMATION

Ici, on fait l'hypothèse que les emplois ont le même nombre d'années d'ancienneté. Dans une situation où la comparaison devrait être faite entre l'emploi d'adjointe administrative qui vient d'être embauchée et qui gagne 14,80 \$/h et celui d'un machiniste qui compte 25 ans d'ancienneté et qui gagne 18,00 \$/h. L'enjeu de l'ancienneté se pose. La loi prévoit des mécanismes pour tenir compte de l'ancienneté dans le calcul de la rémunération de manière à éviter qu'un tel écart ne soit considéré comme discriminatoire.

### L'affichage des résultats

Après avoir réalisé des travaux d'équité salariale (initial ou maintien), l'employeur doit afficher les résultats de ces travaux pendant 60 jours. Cet affichage sert à informer les personnes salariées (les employés) de la réalisation et du résultat des travaux d'équité salariale. Il dresse la liste des emplois présents dans l'entreprise et indique leur prédominance sexuelle. Il indique aussi si des emplois féminins recevront des ajustements salariaux, et le montant de ces ajustements. Lors de l'affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, l'employeur doit aussi ajouter la liste des événements ayant créé des ajustements salariaux. Si aucun ajustement n'est requis, l'employeur doit l'indiquer.

Pendant la période d'affichage, les personnes salariées doivent en prendre connaissance et peuvent poser des questions ou faire des commentaires à leur employeur ou à la personne responsable (la personne à joindre sera indiquée sur les documents affichés).

Il se peut que les questions ou les commentaires formulés durant ces 60 jours amènent l'employeur à modifier les résultats. C'est pour cela qu'à la suite de l'affichage de 60 jours, il doit procéder à un nouvel affichage de 60 jours, qui indiquera les changements apportés, s'il y en a.

En tout temps, une personne salariée peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au moyen du formulaire prescrit par la Loi.



### En résumé

Il est important de :

- connaître l'emploi que vous occupez;
- vous informer auprès de vos collègues ou de votre employeur pour savoir si des travaux d'équité salariale ont déjà été réalisés;
- consulter l'affichage des résultats lorsqu'il est effectué dans votre entreprise;
- poser les questions nécessaires à la personne responsable pendant les 60 jours de l'affichage;
- ne pas hésiter à communiquer avec le service de renseignements de la CNESST pour avoir réponse à toutes vos questions.



# CORRIGÉ

## QUESTION 1

L'évaluation des emplois a été effectuée dans l'entreprise Hôtel Bonséjour. Parmi ces emplois, nous trouvons les deux emplois suivants :

EMPLOI	PRÉDOMINANCE SEXUELLE	VALEUR
Portier	M	250 points
Femme de chambre	F	250 points

Les portiers (emploi masculin) sont rémunérés selon un taux de 16,00 \$/h, tandis que les femmes de chambre (emploi féminin) sont rémunérées selon un taux de 15,40 \$/h.

### PRÉCISION

Un pourboire doit être considéré dans le salaire.

#### A

Est-ce que cette situation est équitable ?

#### ! RÉPONSE

Non, cette situation n'est pas équitable.

#### B

Qu'arrivera-t-il à la suite de l'exercice initial d'équité salariale ?

#### ! RÉPONSE

Toutes les personnes salariées occupant l'emploi « femme de chambre » auront droit à un ajustement salarial de 0,60 \$/h pour atteindre le salaire des portiers, soit 16,00 \$/h.

#### C

L'emploi « femme de chambre » est occupé par 12 personnes : 11 femmes et 1 homme (Jacques). En vous fiant à votre réponse à la question B, qu'arrivera-t-il au salaire de Jacques à la suite de l'exercice d'équité salariale ?

#### ! RÉPONSE

Bien que Jacques soit un homme, son salaire sera lui aussi ajusté, car il occupe un emploi à prédominance féminine qui recevait un salaire inéquitable.

# CORRIGÉ

## QUESTION 2

Sophie est une jeune femme de 17 ans qui travaille pour l'entreprise Neptune Resto-bar depuis deux mois. Elle occupe l'emploi d'hôtesse et son travail consiste à accueillir les clients à l'entrée du restaurant durant la saison estivale. Sophie travaille les mercredis, jeudis et vendredis soirs. Les autres soirs de la semaine, le travail d'hôtesse est assuré par Camille ou Geneviève, qui ont le même âge que Sophie.

Un jour, Sophie entre au travail et constate un affichage d'équité salariale sur le babillard de la salle des employés (voir l'annexe pour consulter l'affichage).

### A

Après avoir consulté cet affichage, que devrait faire Sophie ?

#### RÉPONSE

Sophie devrait communiquer avec la responsable de l'administration pour lui indiquer que son emploi (hôtesse) n'apparaît pas sur l'affichage.

### B

Après avoir écrit à la responsable de l'administration pour lui indiquer que son emploi (hôtesse) n'apparaît pas sur l'affichage, Sophie reçoit la réponse suivante de la part de la responsable de l'administration : « Bonjour Sophie! Tu as raison, nous avons oublié l'emploi "hôtesse". Nous ferons les corrections nécessaires, ne t'inquiète pas! Les modifications apportées seront indiquées dans le nouvel affichage. »

Toutefois, quelques semaines plus tard, lorsque le nouvel affichage est enfin effectué, il est indiqué « Aucune modification n'est nécessaire à la suite des questions ou des commentaires reçus. »

Que devrait faire Sophie ?

#### RÉPONSE

Sophie devrait porter plainte à la CNESST au moyen du formulaire prescrit par la Loi.

# ANNEXE

## EXEMPLE D’AFFICHAGE

### **AFFICHAGE** **LOI SUR L’ÉQUITÉ SALARIALE** **EXERCICE INITIAL D’ÉQUITÉ SALARIALE**

Nom de l’entreprise : Neptune Resto-bar inc.  
Taille de l’entreprise : De 10 à 49 personnes salariées  
Date de l’affichage : 15 septembre

## **Sommaire de la démarche retenue pour réaliser l’exercice initial d’équité salariale**

Pour réaliser l’exercice d’équité salariale, nous avons utilisé le logiciel gratuit fourni par la CNESST. Dans ce logiciel, nous avons d’abord fait la liste des emplois (il y en a 13 au total), avec leur prédominance sexuelle. Nous avons ensuite évalué tous les emplois pour leur attribuer une valeur. Les facteurs d’évaluation étaient les suivants : (1) qualifications, (2) responsabilités, (3) efforts, (4) conditions dans lesquelles le travail est effectué. Puis, nous avons comparé les emplois à l’aide de la méthode globale d’estimation des écarts salariaux.

## **Liste des emplois et prédominance sexuelle**

EMPLOI	PRÉDOMINANCE SEXUELLE
Plongeur, plongeuse	M
Cuisinier, cuisinière	M
Chef cuisinier	M
Barman, barmaid	M
Gérant, gérante	M
Concierge	M
Livreur, livreuse	M
Sommelier, sommelière	M
Serveur, serveuse	F
Commis	F
Pâtissier, pâtissière	F
Responsable de l’administration	F
Préposé ou préposée au buffet	N

# ANNEXE

## Ajustements salariaux déterminés et modalités de versement de ces ajustements

Voici, pour chacun des emplois à prédominance féminine, l'ajustement salarial nécessaire, s'il y a lieu, et les modalités de versement de cet ajustement.

EMPLOI À PRÉDOMINANCE FÉMININE	AJUSTEMENT SALARIAL	MODALITÉS DE VERSEMENT
Serveur, serveuse	Aucun	–
Commis	Aucun	–
Pâtissière	0,50 \$/h	Un seul versement immédiatement
Responsable de l'administration	Aucun	–

## Droits

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, elles doivent les transmettre au plus tard le **14 novembre** à :

Lucie Charlebois, responsable de l'administration (lucie.charlebois@neptune.qc).

Dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit **au plus tard le 13 décembre**, l'employeur doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

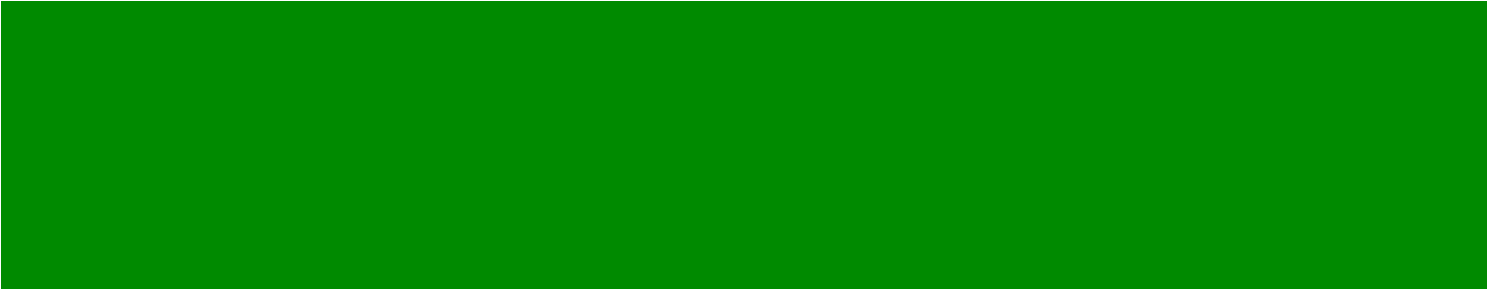
## Recours

Une personne salariée qui croit que la Loi sur l'équité salariale n'est pas respectée peut porter plainte à la CNESST. Ce type de plainte doit être déposé au moyen du formulaire de plainte prescrit par la Loi. Consultez le **Formulaire de plainte – Équité salariale**, disponible sur le site Web de la CNESST.

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, communiquez avec la CNESST ou visitez la section « Équité salariale » de son site Web.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

**1 844 838-0808** ou [cnesst.gouv.qc.ca/equite](http://cnesst.gouv.qc.ca/equite)



---

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021

ISBN 978-2-550-89778-1 (PDF)



**Pour nous joindre**  
**[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)**  
**1 844 838-0808**