

INFOÉQUITÉ

L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES ENTREPRISES OÙ IL N'EXISTE PAS DE CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE

SOMMAIRE

1 Réaliser l'exercice initial d'équité salariale en l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine : options possibles.....2

A Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine : modalités d'application.....3

• Identification des catégories d'emplois types.....3

• Rémunération des comparateurs..... 4

Sources d'information qui peuvent aider à déterminer le taux horaire de rémunération des comparateurs.....5

Normes à respecter lors de l'établissement des taux horaires de rémunération..... 6

• Réalisation de l'exercice initial d'équité salariale.....6

B Recours à des comparateurs masculins externes : modalités d'application.....7

• Réalisation de l'exercice initial d'équité salariale.....7

2 Évaluer le maintien de l'équité salariale en l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine.....8

Annexe : Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.....9

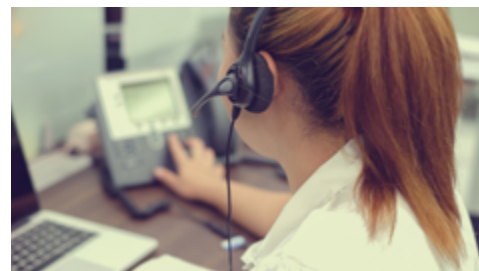
INTRODUCTION

La Loi sur l'équité salariale, ci-après nommée la *Loi*, 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, ci-après nommées *catégories féminines*.

Lors de la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale, l'employeur¹ doit identifier les catégories d'emplois de son entreprise, soit les catégories féminines et les catégories d'emplois à prédominance masculine, ci-après nommées *catégories masculines*, afin de pouvoir les comparer et ainsi corriger les écarts salariaux fondés sur le sexe.

Cependant, à cette étape, certaines entreprises constatent qu'il n'existe aucune catégorie masculine, ce qui rend impossible la poursuite de leur exercice initial d'équité salariale. Devant ce constat, il peut être utile de révéifier la prédominance de chaque catégorie d'emplois. En effet, certaines catégories d'emplois pourraient s'avérer masculines selon un des critères prévus à l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale.

1. Le terme *employeur* utilisé dans ce document représente également la réalisation conjointe ainsi que le comité d'équité salariale.



ATTENTION!

Il est possible qu'il y ait une catégorie masculine même s'il n'y a aucun homme dans l'entreprise. Par exemple, même si l'emploi de mécanicien est actuellement occupé par une femme, il se pourrait qu'il s'agisse d'une catégorie masculine, étant donné que l'emploi de mécanicien est un stéréotype masculin. Dans ce cas, la catégorie d'emplois « mécanicien » serait une catégorie masculine, permettant ainsi de réaliser l'exercice initial d'équité salariale conformément à la Loi, et ce, sans appliquer le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, ci-après nommé le Règlement, ou sans avoir recours à des comparateurs externes.

Si, au terme de cette vérification, l'employeur constate qu'il y a absence de catégories masculines, des modalités particulières sont prévues à la Loi pour permettre à l'employeur de se conformer à ses obligations.

L'absence de catégories masculines ne signifie pas l'absence de discrimination systémique fondée sur le sexe, puisque cette forme de discrimination est inscrite dans les rouages sociaux et économiques. C'est pourquoi les entreprises sans catégories masculines doivent tout de même faire un exercice initial d'équité salariale.



RÉALISER L'EXERCICE INITIAL D'ÉQUITÉ SALARIALE EN L'ABSENCE DE CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE : OPTIONS POSSIBLES

L'article 13 de la Loi prévoit deux façons de procéder pour les entreprises sans catégories masculines. L'employeur doit choisir l'une des deux options suivantes :

A

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

Cette option fournit aux entreprises :

- deux catégories masculines types qui joueront le rôle de comparateurs;
- une méthode pour déterminer le taux horaire de rémunération à attribuer à ces comparateurs;
- des indicateurs permettant de poursuivre l'exercice initial d'équité salariale selon les balises prévues à la Loi.

B

Recours à des comparateurs masculins externes

Cette option permet à l'employeur d'une entreprise sans catégories masculines d'utiliser au moins deux comparateurs masculins externes d'une entreprise similaire à la sienne pour réaliser son exercice. Des modalités sont prévues à cet effet et doivent être respectées par l'employeur qui choisit cette option.



A

Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine : modalités d'application

Identification des catégories d'emplois types (art. 1 du Règlement)

Le Règlement fournit deux catégories masculines types (comparateurs) aux entreprises qui n'ont pas de catégories masculines.

Les comparateurs à utiliser pour réaliser l'exercice initial d'équité salariale sont les suivants :

- Contremaître ;
- Préposé à la maintenance.

Les descriptions de fonctions de ces comparateurs sont présentées aux annexes I et II du Règlement. Elles sont rédigées de façon assez générale pour permettre de les intégrer à l'entreprise, peu importe le secteur d'activité, et assez précises pour fournir les éléments nécessaires à la poursuite de l'exercice.

Les appellations *contremaître* et *préposé à la maintenance* sont les plus fréquemment utilisées sur le marché du travail. Cependant, il est possible que le secteur d'activité dans lequel l'entreprise évolue ait influencé la façon dont on désigne ce genre d'emploi. Voici d'autres appellations qui pourraient mieux convenir selon le type d'entreprise.

EXEMPLES D'APPELLATIONS CONNEXES

CONTREMAÎTRE

Gérant

Coordonnateur

Chef d'équipe

Superviseur

Directeur de service

PRÉPOSÉ À

LA MAINTENANCE

Homme à tout faire

Concierge

Journalier

Il est donc possible d'utiliser l'une des appellations prévues au Règlement ou une autre non explicitement mentionnée, dans la mesure où elle s'applique aux fonctions et responsabilités caractéristiques prévues aux descriptions de fonctions du Règlement.



Rémunération des comparateurs (art. 2, 3 et 4 du Règlement)

Le Règlement fournit une méthode permettant de déterminer les taux horaires de rémunération des comparateurs.

Le taux horaire de rémunération comprend les trois composantes de la rémunération globale, soit :

LE SALAIRE DE BASE

LA RÉMUNÉRATION FLEXIBLE

LES AVANTAGES À VALEUR PÉCUNIAIRE

Il est donc nécessaire d'identifier, s'il y a lieu, les éléments de la rémunération qui s'appliqueraient si les deux comparateurs existaient réellement dans l'entreprise et, le cas échéant, leur attribuer un taux horaire de rémunération.

De manière générale, l'employeur détermine les taux de rémunération applicables en considérant un ou plusieurs des critères suivants :

- Le secteur d'activité ;
- La taille de l'entreprise ;
- La région où elle œuvre.

Afin de respecter la réalité de l'entreprise, le Règlement tient compte de ces mêmes facteurs pour fixer les taux horaires de rémunération.

En vue d'accorder une rémunération aux comparateurs, il est d'abord nécessaire de déterminer quels critères ont une incidence sur les taux horaires de rémunération de l'entreprise. À la lumière de ceux qui sont retenus, il s'agit alors de déterminer le taux horaire de rémunération qui serait accordé à chacun des comparateurs, tels que décrits dans les descriptions de fonctions, comme si l'entreprise les avait à son emploi.



Sources d'information qui peuvent aider à déterminer le taux horaire de rémunération des comparateurs

Plusieurs organismes publics réalisent des enquêtes et diffusent gratuitement de l'information relative au marché du travail. Les références suivantes pourront donner certains repères en matière de rémunération.

- **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** offre un service d'information sur le marché du travail de niveaux provincial et local pour l'ensemble des emplois répertoriés dans la Classification nationale des professions au travailleraucanada.gc.ca.
- **Emploi-Québec** offre de l'information sur le marché du travail pour quelque 500 métiers et professions à imt.emploiquebec.net (option « Explorez un métier ou une profession »).
- **L'Institut de la statistique du Québec** propose des tableaux statistiques présentant la rémunération annuelle minimale et maximale ainsi que les taux horaires de différents emplois repères au stat.gouv.qc.ca.





Normes à respecter lors de l'établissement des taux horaires de rémunération

Lorsque les taux horaires de rémunération ont été fixés pour chacun des comparateurs, il faut s'assurer que les deux normes suivantes sont respectées :

- Les taux horaires de rémunération attribués ne peuvent être inférieurs au salaire minimum fixé en vertu de la Loi sur les normes du travail²;
- Le taux horaire de rémunération attribué au préposé à la maintenance doit correspondre à 60 % du taux horaire de rémunération du contremaître.

La norme de 60 % représente la relativité moyenne du marché du travail entre la rémunération du préposé à la maintenance et celle du contremaître.

CALCUL DES TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

EXEMPLE A

Si la rémunération du contremaître est fixée à 26,50 \$ (100 %), le taux horaire de rémunération du préposé à la maintenance sera de 15,90 \$ (60 %). Pour faire le calcul, une simple règle de trois est appropriée :

$$\begin{aligned} 26,50 \$ &= 100 \% \\ X \$ &= 60 \% \\ (26,50 \$ \times 60) / 100 &= 15,90 \$ \\ \mathbf{X = 15,90 \$} \end{aligned}$$

EXEMPLE B

Si la rémunération du préposé à la maintenance est fixée à 15,00 \$ (60 %), le taux horaire de rémunération du contremaître sera de 25,00 \$ (100 %). Pour faire le calcul, une simple règle de trois est appropriée :

$$\begin{aligned} 15,00 \$ &= 60 \% \\ X \$ &= 100 \% \\ (15,00 \$ \times 100) / 60 &= 25,00 \$ \\ \mathbf{X = 25,00 \$} \end{aligned}$$

Les taux horaires de rémunération qui en résulteront deviendront alors les taux à utiliser en vue de la comparaison.

Réalisation de l'exercice initial d'équité salariale (art. 5 et 6 du Règlement)

L'entreprise possède maintenant deux catégories masculines avec leur description de fonctions et leur taux horaire de rémunération respectifs. L'étape de l'identification des catégories d'emplois est terminée. Il est donc possible de poursuivre l'exercice initial d'équité salariale selon les dispositions de la Loi relatives à la taille de l'entreprise. Dans tous les cas, l'employeur devra déterminer les ajustements salariaux et afficher les résultats dans un endroit visible et facilement accessible aux personnes salariées.

2. Consultez l'article 40 de la Loi sur les normes du travail (R.L.R.Q., c. N-1.1). Pour plus d'information : cnesst.gouv.qc.ca.



B

Recours à des comparateurs masculins externes : modalités d'application

Il est également possible d'avoir recours à au moins deux catégories masculines existant dans une entreprise qui possède des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise qui n'a pas de catégories masculines. Ces catégories masculines seront utilisées comme comparateurs pour réaliser l'exercice initial d'équité salariale.

Le recours à des comparateurs externes doit être soumis à l'approbation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, ci-après nommée la CNESST, sauf s'il fait l'objet d'une entente au sein du comité d'équité salariale ou s'il a lieu dans le cadre de la réalisation d'un programme conjoint d'équité salariale prévu à l'article 32.

Pour obtenir son approbation, l'employeur doit démontrer à la CNESST en quoi son entreprise et celle dans laquelle il souhaite utiliser au moins deux catégories masculines possèdent des caractéristiques similaires. Pour donner son autorisation, la CNESST pourra notamment examiner le nombre de personnes salariées, la région, la nature et le secteur d'activité des deux entreprises.

Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour obtenir cette approbation auprès de la CNESST.

Si l'employeur a recours à des comparateurs externes, il doit utiliser les données de ces catégories telles qu'elles existent dans leur entreprise propre (tâches, responsabilités, rémunération, qualifications, etc.).

Il n'est pas nécessaire que l'entreprise fournissant les comparateurs ait terminé son exercice. Par contre, il est important de s'assurer que les catégories d'emplois ont été identifiées et que leur prédominance a été déterminée conformément aux articles 54 et 55 de la Loi.

Réalisation de l'exercice initial d'équité salariale

L'entreprise possède maintenant deux catégories masculines avec leur description de fonctions et leur taux horaire de rémunération respectifs. L'étape de l'identification des catégories d'emplois est terminée. Il est donc possible de poursuivre l'exercice initial d'équité salariale selon les dispositions de la Loi relatives à la taille de l'entreprise. Dans tous les cas, l'employeur devra déterminer les ajustements salariaux et afficher les résultats dans un endroit visible et facilement accessible aux personnes salariées.



2

ÉVALUER LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE EN L'ABSENCE DE CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE

Le maintien de l'équité salariale doit être évalué tous les 5 ans. Lorsqu'il n'y a pas, ou plus, de catégories d'emplois à prédominance masculine dans l'entreprise au moment de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, celle-ci doit être réalisée soit :

- en utilisant le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine;

OU

- en recourant à des catégories d'emplois à prédominance masculine qui se retrouvent dans une entreprise similaire.

Ainsi, les modalités relatives à l'utilisation de catégories d'emplois à prédominance masculine externes à l'entreprise s'appliquent également en situation de maintien de l'équité salariale.

Lors de l'application du Règlement, l'employeur doit s'assurer d'intégrer les deux comparateurs masculins à l'évaluation du maintien pendant toute la période couverte par celle-ci. Toutefois, si une catégorie d'emplois masculine réelle apparaît dans l'entreprise au cours des cinq années visées par l'évaluation du maintien, c'est cette dernière qui doit être utilisée comme comparateur tant qu'elle existe dans l'entreprise.

L'employeur doit également s'assurer de faire évoluer le salaire des catégories à prédominance masculine fictives au même titre que celui des catégories à prédominance féminine. Par exemple, lors d'une augmentation générale de salaire accordée à l'ensemble des catégories d'emplois présentes dans l'entreprise, l'employeur doit également augmenter la rémunération des catégories d'emplois masculines fictives.



RÈGLEMENT SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES ENTREPRISES OÙ IL N'EXISTE PAS DE CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE

Loi sur l'équité salariale (R.L.R.Q., c. E-12.001, a. 13 et 114, par. 1° et 2°)

SECTION I

Identification des catégories d'emplois types

1. En l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une entreprise assujettie à la Loi, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, pour toute la durée de cette absence, retenir aux fins de l'identification des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise, les catégories d'emplois types suivantes :

CATÉGORIES D'EMPLOIS TYPES	DESCRIPTION DE FONCTIONS
Contremaître	Annexe I
Préposé à la maintenance	Annexe II

SECTION II

Rémunération des catégories d'emplois types

2. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit déterminer, à partir des descriptions de fonctions prévues aux annexes I et II, le taux horaire de rémunération qu'il attribuerait à chacune des catégories d'emplois identifiées en application de l'article 1 si elles étaient présentes dans son entreprise. À cette fin, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit prendre en considération les facteurs suivants : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région où elle œuvre.
3. L'attribution des taux horaires de rémunération par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur doit respecter les normes suivantes :
 1. Le taux horaire de rémunération attribué à chacune des catégories d'emplois identifiées en application de l'article 1 ne peut être inférieur au taux horaire de salaire minimum fixé par règlement du gouvernement en vertu de l'article 40 de la Loi sur les normes du travail (Chapitre N-1.1);
 2. Le taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois « préposé à la maintenance » doit correspondre à 60 % du taux horaire de rémunération attribué à la catégorie d'emplois « contremaître ».
4. Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération flexible prévue à l'article 65 de la Loi ou la valeur d'un avantage à valeur pécuniaire prévu à l'article 66 de la Loi doit être ajoutée au taux horaire de rémunération attribué conformément aux articles 2 et 3 dans les cas où, à la fois :
 1. la rémunération flexible ou l'avantage à valeur pécuniaire est déjà accessible dans l'entreprise;
 2. la catégorie d'emplois visée bénéficierait vraisemblablement de cette rémunération flexible ou de cet avantage à valeur pécuniaire si la catégorie d'emplois existait dans l'entreprise.

SECTION III

Réalisation de l'exercice initial d'équité salariale

5. Une fois le taux horaire de rémunération de chacune des catégories d'emplois attribué conformément aux articles 2 et 3, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit compléter l'exercice d'équité salariale conformément aux dispositions de la Loi.
6. Le présent règlement entre en vigueur le 5 mai 2005.

ANNEXE I

Description de fonctions

Titre : Contremaître

Appellations connexes :

- gérant
- chef d'équipe
- superviseur
- coordonnateur

Sommaire descriptif :

Sous l'autorité d'un cadre, il organise, coordonne et supervise les activités et le travail du personnel d'un service, d'une unité administrative de travail, de production ou autre.

Fonctions et responsabilités caractéristiques :

1. Organise, coordonne et supervise les activités du service. Assigne les tâches;
2. Établit des méthodes de travail pour respecter les échéanciers et coordonne des activités conjointes avec d'autres services;
3. Résout des problèmes reliés au travail et soumet des recommandations pour améliorer le rendement, la qualité ou autres mesures de performance;
4. Recommande des mesures de gestion du personnel telles embauches et promotions et assure la formation.

Qualifications, efforts et conditions liés à l'emploi :

Aux fins de l'attribution du taux horaire de rémunération et de l'évaluation de la catégorie d'emplois, ces fonctions et responsabilités caractéristiques doivent être appréciées en tenant compte des conditions dans lesquelles le travail serait effectué, des qualifications et des efforts qui seraient requis pour occuper un tel emploi dans l'entreprise. L'appréciation de ces facteurs doit refléter les pratiques organisationnelles et les façons de faire de l'entreprise.

ANNEXE II

Description de fonctions

Titre : Préposé à la maintenance

Appellations connexes :

- concierge
- homme à tout faire
- journalier

Sommaire descriptif :

Effectue des travaux de maintenance générale en menuiserie, en peinture, en plomberie, en électricité, et autres qui ne requièrent pas les services d'une personne spécialisée.

Fonctions et responsabilités caractéristiques :

1. Effectue des réparations mineures et routinières sur des installations, de la quincaillerie, du mobilier et autres;
2. Inspecte les lieux afin de s'assurer du fonctionnement adéquat de différents systèmes (éclairage, chauffage, ventilation, ou autres) et procède à des ajustements simples;
3. Entretient les aires publiques (corridors, escaliers, salles de bain, ou autres) en effectuant des tâches de nettoyage telles balayage, cirage et autres;
4. Entretient les aires extérieures en effectuant des tâches telles la tonte de gazon, le déneigement et autres.

Qualifications, efforts et conditions liés à l'emploi :

Aux fins de l'attribution du taux horaire de rémunération et de l'évaluation de la catégorie d'emplois, ces fonctions et responsabilités caractéristiques doivent être appréciées en tenant compte des conditions dans lesquelles le travail serait effectué, des qualifications et des efforts qui seraient requis pour occuper un tel emploi dans l'entreprise. L'appréciation de ces facteurs doit refléter les pratiques organisationnelles et les façons de faire de l'entreprise.

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2022

ISBN 978-2-550-92004-5 (PDF)



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808