

# Services d'équité salariale au Québec

Une stratégie gagnante pour l'employé et pour l'employeur



L'équité salariale a beaucoup évolué avec le temps. Les métriques, politiques et pratiques en la matière sont maintenant reconnues comme des éléments clés des stratégies reposant sur des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ainsi que de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI).

La *Loi sur l'équité salariale* du Québec vise à garantir que les emplois à prédominance féminine soient reconnus à leur juste valeur, et que les entreprises maintiennent l'équité salariale en tout temps.

## À qui s'adresse la Loi

- **Tous les employeurs** des secteurs public et privé comptant un **nombre moyen de 10 employés** ou plus sont tenus de se conformer à la Loi dans les délais prescrits.
- **Les entreprises** qui vivent **des fusions ou acquisitions** doivent accorder une attention particulière aux dates d'échéance afin de satisfaire à leurs obligations en matière d'équité salariale.

## Conséquences de la non-conformité

- **Les pénalités pour défaut de se conformer à la Loi varient de 1 000 \$ à 45 000 \$ par employeur.**
- Si un employeur ne réalise pas son équité salariale à temps, des ajustements **rétroactivement** doivent être payés.
- Si les ajustements salariaux ne sont pas versés dans les délais prévus, des intérêts de 5 % sont appliqués.
- Les noms des employeurs non conformes sont publiés sur le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST »). Des poursuites peuvent être engagées auprès du Tribunal administratif du travail.

## Le trajet vers l'équité salariale

### Classification

Les emplois sont regroupés et classés en fonction des responsabilités, des qualifications et à l'accès à la rémunération.

### Prédominance sexuelle

Les catégories d'emplois se voient attribuer un genre: masculin, féminin ou neutre.

### Évaluation

Les catégories d'emplois sont évaluées à l'aide d'un système de comparaison non genré qui prend en considération les compétences, les efforts, les responsabilités et conditions de travail.

### Rémunération globale

La rémunération globale est calculée pour chaque catégorie d'emplois en évaluant l'accès à la rémunération de base et à la rémunération variable.

### Analyse et ajustements

Les emplois féminins et masculins de valeur similaire sont comparés les uns aux autres. Les catégories d'emplois féminines nécessitant une augmentation sont ajustées en conséquence.

### Maintien

PROCESSUS CONTINU

Une fois l'équité salariale atteinte, les employeurs sont responsables de veiller à ce que leurs pratiques de rémunération demeurent exemptes de toute discrimination systémique fondée sur le genre **en tout temps**. Aux 5 ans, ils doivent afficher leurs résultats et soumettre une déclaration à la CNESST que leurs obligations en matière d'équité salariale ont été remplies.

# KPMG propose des services adaptés à vos besoins



## Service clé en main

Soutien en continu tout au long du projet d'équité salariale.



## Services d'appoint

Développer des systèmes d'évaluation des emplois, faciliter les rencontres de comités, offrir de la formation, réviser le travail existant d'équité salariale.



## Analyse environnementale

Déterminer les dates d'obligation, analyser les risques liés aux fusions et acquisitions et d'autres événements majeurs



## Égalité salariale et équité en matière d'emploi

Analyser les disparités salariales pour divers groupes ciblés au-delà de la conformité

Cette approche s'inscrit dans le contexte des stratégies ESG et DEI, qui vont au-delà des obligations légales.

## Pourquoi travailler avec KPMG?



### Accompagnement en continu

Notre équipe de professionnels chevronnés **vous guide tout au long de vos trajets vers l'équité salariale.**



### Nos professionnels d'expérience

Vous guide dans des conversations stratégiques sur vos pratiques de rémunération qui vont **au-delà de la conformité.**



### Outils

Utilisés pour livrer des **processus technologiques efficaces** qui propulsent les analyses et facilitent les efforts.



### Un soutien personnalisé

Des **modèles flexibles et sur mesures** qui s'adaptent à vos besoins, à vos ressources et aux dates d'échéance de vos obligations en matière de conformité.

## Communiquez avec nous



### Katrina Girard

Directrice principale  
Équité salariale, Québec  
KPMG au Canada  
**514 840-2307**  
[katrinagirard@kpmg.ca](mailto:katrinagirard@kpmg.ca)



### Wendy Glaser

Directrice nationale  
Équité salariale  
KPMG au Canada  
**416 228-4342**  
[wglaser@kpmg.ca](mailto:wglaser@kpmg.ca)



### Pascal Martel

Associé responsable  
de la Fiscalité,  
Province du Québec  
KPMG au Canada  
**514 840-2681**  
[pascalmartel@kpmg.ca](mailto:pascalmartel@kpmg.ca)



[kpmg.com/ca/fr](https://kpmg.com/ca/fr)



Information à jour au 12 août 2024. L'information publiée dans le présent document est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte dans l'avenir. Vous ne devez pas y donner suite à moins d'avoir d'abord obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.

© 2024 KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. Tous droits réservés. KPMG et le logo de KPMG sont des marques de commerce utilisées sous licence par les cabinets membres indépendants de l'organisation mondiale KPMG.