



Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail

Volume 8, numéro 1 - Hiver 2012

Chronique des partenaires

La déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale

Par Ariane Thibault-Robichaud*

Une nouvelle obligation prévue par la Loi sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis 1996, a pour objet de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. La Loi oblige les employeurs du Québec à réaliser un exercice d'équité salariale et à en évaluer le maintien dans leur entreprise.

En 2009, le législateur a apporté des modifications à la Loi sur l'équité salariale. Parmi celles-ci, mentionnons l'adoption du Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, entré en vigueur le 1^{er} mars 2011. Ce règlement impose une nouvelle obligation légale aux employeurs, soit de remplir annuellement la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) afin qu'ils rendent compte du niveau d'avancement de l'équité salariale dans leur entreprise.

La reconnaissance du travail féminin à sa juste valeur fait partie des valeurs québécoises, et cela s'avère possible, notamment grâce à la Loi sur l'équité salariale. Ce nouveau règlement s'inscrit dans ce contexte.

Un outil pour dresser le portrait de l'équité salariale au Québec

Avant l'implantation de la DEMES, il s'avérait complexe de connaître l'état de situation de l'équité salariale au Québec. Afin de pallier cette difficulté, le législateur a prévu un mécanisme formel de reddition de comptes pour les employeurs. La DEMES constitue un moyen efficace et précis pour mesurer et évaluer la progression de l'équité salariale au Québec.

Comme la Commission peut désormais obtenir des données sur l'évolution de l'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises au Québec, elle peut ainsi mieux cibler ses interventions de vérification et de soutien dans les entreprises.

Les entreprises visées par la DEMES

Toutes les entreprises privées de six personnes salariées ou plus immatriculées au registre des entreprises du Québec doivent produire la DEMES. Toutes les autorités publiques visées par le Règlement, le Conseil du

* Ariane Thibault-Robichaud de la Commission de l'équité salariale a rédigé cette chronique avec la collaboration de Linda Marcoux et de Maryse Pelletier.



trésor, de même que les regroupements d'employeurs autorisés en vertu de la Loi sur l'équité salariale doivent également remplir la Déclaration.

La DEMES est une obligation légale distincte de celle de réaliser l'équité salariale et d'en évaluer le maintien dans l'entreprise. La production annuelle de la Déclaration est obligatoire, et ce, même si l'exercice ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas commencé ou terminé. C'est également le cas pour les employeurs qui ont ou n'ont pas à réaliser un exercice d'équité salariale ou une évaluation du maintien dans l'année en cours.

Bien que la Loi sur l'équité salariale s'applique aux entreprises privées de dix personnes salariées ou plus, le Règlement précise que les employeurs de celles comptant six personnes salariées ou plus doivent aussi remplir la DEMES. En effet, l'inclusion de ces entreprises est nécessaire, étant donné que le Registraire des entreprises du Québec cible les entreprises selon des catégories de tailles différentes de celles de la Loi sur l'équité salariale (exemple : 1 à 5, 6 à 10, 11 à 25 personnes salariées, etc.). Les employeurs doivent calculer chaque année la moyenne du nombre de personnes salariées dans leur entreprise afin de vérifier si cette dernière est assujettie à la Loi sur l'équité salariale, c'est-à-dire lorsqu'elle atteint une moyenne annuelle de dix personnes salariées ou plus.

Les organisations soumises au Règlement reçoivent au cours de l'année une lettre de la Commission leur rappelant l'obligation de produire la DEMES.

Un formulaire en ligne à remplir

En vertu de cette nouvelle obligation, les employeurs doivent produire annuellement cette déclaration en ligne pour faire état de l'avancement de l'équité salariale dans leur entreprise. Le formulaire de la DEMES, convivial et simple à remplir, se trouve sur la page Web www.demes.gouv.qc.ca.

Lorsqu'ils remplissent la Déclaration, les employeurs fournissent de l'information permettant de déterminer :

- Si leur entreprise est assujettie ou non à la Loi sur l'équité salariale;
- S'ils ont réalisé ou non l'exercice d'équité salariale dans leur entreprise;
- S'ils ont évalué ou non le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise.

Ainsi, la DEMES vise davantage à connaître l'état des travaux d'équité salariale dans les entreprises, et non simplement à savoir si les employeurs se sont conformés ou non à la Loi. Il s'avère possible pour les employeurs de remplir leur déclaration en moins de 15 minutes. Toutefois, les employeurs doivent avoir préalablement en main certains renseignements, notamment leur numéro d'entreprise du Québec (NEQ) et le code d'accès clicSÉCUR express de l'entreprise.

Dans leur déclaration, les employeurs doivent indiquer certains renseignements déjà disponibles dans leur entreprise, par exemple :

- Si l'entreprise relève de la compétence fédérale ou provinciale;
- Le secteur d'activité de l'entreprise;
- La date du début des activités de l'entreprise;
- Le nombre de personnes salariées dans l'entreprise selon le mode de calcul prévu par la Loi sur l'équité salariale;
- S'il y a lieu, la date de l'affichage des résultats de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien.



Les délais pour produire la DEMES

Les employeurs d'entreprises privées de six personnes salariées ou plus inscrites au registre des entreprises du Québec doivent remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. Ils doivent le faire dans le même délai que celui accordé pour la production de la déclaration annuelle au registre des entreprises du Québec ou dans la plupart des cas, six mois après la fin de l'année financière de l'entreprise. Par exemple, si la fin de l'année financière d'une entreprise est le 30 juin 2011, la date limite pour la production de la DEMES est le 31 décembre 2011.

Le délai pour le Conseil du trésor, les autorités publiques, comme les municipalités et certains organismes paragouvernementaux, ainsi que pour les regroupements d'employeurs, est de six mois à compter du 1^{er} mars de chaque année, c'est-à-dire le 1^{er} septembre de chaque année.

La DEMES n'est pas facultative; rappelons qu'il s'agit d'une obligation légale. À défaut de produire une déclaration pour leur entreprise, les employeurs commettent une infraction et sont passibles d'une amende variant entre 1 000 \$ à 45 000 \$, selon la taille de l'entreprise concernée.

Le service d'assistance

Services Québec offre l'assistance de première ligne pour la DEMES au 1 855 454-2897, sans frais, de 8 h 30 à 16 h 30. Son personnel peut répondre aux questions des employeurs et appuyer ces derniers lors de leur déclaration annuelle en matière d'équité salariale.

Pour plus d'information sur la DEMES, la Commission de l'équité salariale a créé une section exclusivement consacrée sur son site Web au : <http://www.ces.gouv.qc.ca/commission/declaration.asp>.