

NOTE 3

Si votre entreprise est syndiquée :

Si votre entreprise est syndiquée, vous devez négocier l'équité salariale avec le syndicat. Il se peut que l'équité salariale donne lieu à des modifications des taux des emplois féminins d'une unité de négociation. Les rajustements au titre de l'équité salariale doivent être incorporés dans la convention collective.

En outre :

- Les catégories d'emplois féminines d'une unité de négociation doivent en premier lieu être comparées aux catégories d'emplois masculines de l'unité de négociation. S'il n'existe aucune catégorie d'emplois masculine de valeur égale ou comparable au sein de l'unité de négociation, les catégories d'emplois féminines syndiquées peuvent alors être comparées aux catégories d'emplois masculines n'appartenant pas à l'unité de négociation. Pour connaître l'ordre des comparaisons, veuillez consulter la [Directive n° 10 : Catégories d'emplois visées](#).
- Les employeurs et les syndicats sont responsables du maintien de l'équité salariale une fois établie. Les changements apportés aux catégories d'emplois, la rémunération des catégories d'emplois ou les modifications des situations en général peuvent affecter les comparaisons en matière d'équité salariale entre emplois. Les changements qui en résultent doivent être négociés. Les syndicats peuvent déposer une plainte s'ils estiment que l'équité salariale n'est pas maintenue.

La Commission de l'équité salariale

La présente fiche est offerte à titre de renseignement seulement et ne vise pas à limiter les fonctions des agents de révision ou celles du Tribunal de l'équité salariale lorsqu'ils règlent un cas. Veuillez consulter la *Loi sur l'équité salariale* pour une interprétation exacte.