

Le salaire=égal

Guide des employeurs pour un salaire égal



A MAIN-D'ŒUVRE NATIONALE SE COMPOSE AUJOURD'HUI DE PLUS DE FEMMES QU'AVANT. Les

femmes qui travaillent représentent pratiquement la moitié de la main-d'œuvre américaine et occupent de plus en plus le rôle de soutien de famille dans leur foyer. Plus de femmes aussi occupent des postes ou travaillent dans des domaines réservés d'habitude aux hommes.

Malgré les progrès faits pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail, on trouve encore d'importantes différences de salaire entre hommes et femmes. Ces différences sont plus grandes pour les femmes issues de minorités et les femmes handicapées.

La différence de salaire entre hommes et femmes existe toujours même quand des paramètres comme l'expérience, la formation, le secteur et les heures de travail sont maîtrisés. Beaucoup d'économistes sont arrivés à la conclusion qu'une partie, voire l'ensemble, de l'écart restant est peut-

être dû à une discrimination salariale basée sur le sexe. L'égalité salariale n'est pas seulement l'affaire des femmes. Les familles américaines, nos communautés et l'ensemble de l'économie souffrent de ces différences salariales qui durent.

Ce guide est conçu pour aider les employeurs à comprendre les principales lois fédérales sur l'égalité des salaires et de la rémunération. Il donne aussi des conseils pour surveiller les pratiques salariales et identifier les organismes assurant que les lois sont respectées.

« Malgré les progrès faits pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail, on trouve encore d'importantes différences de salaire entre hommes et femmes. »

PRINCIPALES LOIS SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

Cinq lois fédérales principales parlent de l'égalité des salaires et de la rémunération.

- En vertu **de la loi sur l'égalité des salaires (Equal Pay Act)**, tous les employeurs doivent verser des salaires égaux aux hommes et aux femmes d'une même entreprise pour un même travail. La loi couvre les postes nécessitant des



WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

compétences, efforts et responsabilités pratiquement identiques et réalisés dans des conditions de travail similaires. La loi couvre aussi toutes les formes de paiement, à savoir la paye, les heures supplémentaires, les bonus, les stock-options, la participation aux bénéfices et les programmes de primes, l'assurance vie, les congés payés, les indemnités pour frais de nettoyage ou d'essence, les frais d'hébergement à l'hôtel, le remboursement des frais de déplacement et les avantages sociaux. Une rémunération inégale peut être justifiée uniquement si l'employeur démontre que la différence de salaire est attribuable à un système juste d'ancienneté, de mérite ou d'incitation, ou à un facteur autre que le sexe.

➤ **Le titre VII de la loi sur les droits civiques de 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)** interdit aux employeurs embauchant au moins 15 personnes de discriminer leurs employés à cause de leur race, couleur de peau, religion, sexe ou pays d'origine dans toutes les conditions de leur emploi, notamment le salaire. En plus de l'interdiction des différences de salaire entre hommes et femmes pour un emploi identique ou semblable, le titre VII interdit la discrimination de salaire provenant de l'orientation des femmes vers des emplois moins bien payés, de la privation injuste d'avancements et d'autres formes de discrimination capables d'avoir un impact sur le salaire.

➤ Ces deux lois sont appliquées par la commission américaine pour l'égalité des perspectives d'emploi (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission). De nombreux États et villes disposent d'organismes pour les pratiques d'emploi équitables qui appliquent les lois au niveau local et de l'État interdisant la discrimination en matière d'emploi. Certaines de ces

lois couvrent les employeurs embauchant moins de 15 personnes.

➤ **La loi Lilly Ledbetter sur l'égalité des salaires de 2009 (Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009)** dit que chaque bulletin de paye considéré comme discriminatoire est passible de poursuites en vertu du titre VII. En vertu de la loi, un employé a jusqu'à 180 jours (ou 300 jours dans les juridictions ayant une loi au niveau local ou de l'État interdisant la discrimination salariale sur la même base)

pour porter plainte auprès de l'EEOC suivant le bulletin de paye le plus récent de l'employeur montrant un salaire inégal en violation du titre VII.

➤ **Le décret-loi 11246 (Executive Order 11246)** interdit aux entrepreneurs fédéraux, aux constructeurs financés avec l'aide du gouvernement fédéral et aux sous-traitants fédéraux de faire preuve de discrimination en matière de décisions

d'emploi, notamment le salaire, sur la base de la race, la couleur de peau, la religion, le sexe ou le pays d'origine, lorsque les contrats ou sous-traitances de ces organisations dépassent 10 000 USD.

➤ **La loi nationale sur les relations de travail (NLRA, National Labor Relations Act)** protège les droits

de la majorité des employés du privé de se réunir, en formant ou non un syndicat, pour améliorer leur salaire et leurs conditions de travail. L'Article 7 de la NLRA interdit aux employeurs d'exercer des représailles contre leur personnel d'exécution couvert par la loi pour discuter de leur salaire ou de leurs conditions de travail avec leurs collègues pour améliorer leurs conditions de travail, même s'il n'y a pas un syndicat ou un organisme officiel impliqué. Les droits des employés sont appliqués par le bureau national des relations de travail (NLRB, National Labor Relations Board).



« La majorité des employés du privé ont le droit de se réunir, en formant ou non un syndicat, pour améliorer leur salaire et leurs conditions de travail. »



Revoir vos pratiques salariales

ÉCOUTEZ ce que vos directeurs et employés vous disent. Les déclarations suivantes peuvent être des indices devant vous pousser à revoir vos pratiques salariales :

- ◆ « Ce n'est pas notre faute s'ils n'arrivent pas à négocier leur propre salaire. »
- ◆ « On devrait pouvoir payer ses employés comme on veut. »
- ◆ « On ne peut pas parler de paye au travail. »
- ◆ « J'imagine que la situation est juste vu que personne ne se plaint. »
- ◆ « Je ne sais pas très bien qui vérifie l'égalité de notre système de paiement, mais je sais que ce n'est pas moi. »
- ◆ « Je ne sais pas vraiment ce qui a permis de déterminer ce salaire. »

REGARDEZ si vous surveillez vos pratiques salariales et comment

- Désignez des personnes qui seront chargées de surveiller les pratiques salariales et si vous respectez les lois anti-discrimination au niveau fédéral, local et de l'État.
- Évaluez votre système de rémunération au moins une fois par an pour garantir qu'il n'y pas de différences de salaire fondées sur la race ou l'ethnicité et le sexe.
- Évaluez toutes les formes de rémunération (salaire à l'embauche, avantages sociaux, bonus, primes de quart et de poste, heures supplémentaires, possibilités de formation, indemnité de départ, etc.).
- En plus de l'évaluation annuelle, faites des vérifications régulières toute l'année pour repérer les problèmes possibles de rémunération.

AUGMENTER LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

Vous devriez peut-être envisager une politique salariale ouverte. Une politique salariale ouverte permet aux employés de connaître le salaire de leurs collègues. Une telle politique peut :

- arrêter les suppositions sur les salaires, car les employés sauront qu'ils sont payés justement.
- montrer clairement que les champions de la performance sont récompensés, ce qui pousse les employés à travailler plus dur.
- arrêter les plaintes sans fondement sur l'inégalité des salaires.
- identifier les différences salariales pour les résoudre.

- Corrigez les problèmes dès qu'ils sont découverts.
- Proposez régulièrement une formation sur l'égalité des perspectives d'emploi en matière de rémunération pour sensibiliser encore plus vos employés.
- Évaluez comment vous affectez vos employés à des tâches spécifiques :

➤ Concentrez-vous sur l'embauche, l'attribution des postes et la manière dont le salaire est attribué aux catégories d'emploi.

➤ Comment les postes sont-ils affectés aux femmes et aux employés issus de minorités dans votre personnel ? Faites-vous des suppositions sur ce qu'ils peuvent faire ou ne pas faire ?

➤ Votre processus d'embauche recherche-t-il la diversité dans un groupe de candidats qualifiés ?

➤ Offrez-vous des perspectives de formation ou de carrière égales aux hommes et aux femmes ?

➤ Si les salaires d'embauche et les primes à la signature sont négociés, assurez-vous qu'une telle pratique n'a pas d'impact négatif sur les femmes ou les employés issus de minorités.

➤ Évaluez si tous vos employés ont les mêmes chances d'avancement.

➤ Évaluez comment les augmentations de salaire et les bonus sont déterminés pour garantir que les décisions sont prises sans discriminer personne.

➤ Les évaluations de performance peuvent avoir un impact sur la paye. Examinez régulièrement votre processus d'évaluation des performances et les classements attribués à chaque employé pour déterminer si le processus ou les classements pénalisent injustement les femmes ou toute autre catégorie protégée.



DEMANDER DE L'AIDE

Les exemples et suggestions ci-dessus ne sont que le point de départ. Il n'y a pas qu'une seule façon d'évaluer les pratiques salariales pour trouver de possibles discriminations. Respecter la loi et avoir un système de paiement vraiment juste et équitable ne peut se réduire à une liste. Vous pouvez obtenir plus d'aide sur la conformité en contactant les organismes indiqués ci-dessous.

QUI CONTACTER

Ministère américain du travail (U.S. Department of Labor)

Téléphone : 1-866-4-USA-DOL

(TTY : 1-877-889-5627)

Site Web : www.dol.gov

Bureau de la femme (Women's Bureau)

Téléphone : 1-800-827-5335

Site Web : www.dol.gov/wb

Bureau des programmes de conformité des prestataires fédéraux (Office of Federal Contract Compliance Programs)

Téléphone : 1-800-397-6251

(TTY : 1-877-889-5627)

Site Web : www.dol.gov/ofccp

Commission américaine pour l'égalité des perspectives d'emploi (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)

Téléphone : 1-800-669-4000

(TTY : 1-800-669-6820)

Site Web : www.eeoc.gov

Bureau national des relations de travail (National Labor Relations Board)

Téléphone : 1-866-667-6572

(TTY : 1-866-315-6572)

Site Web : www.nlr.gov