



## La nouvelle loi sur l'équité salariale

**Le maintien de l'équité salariale  
rendu à la fois plus simple et plus complexe**

### **Clauses abolies**

La Loi sur l'équité salariale exige de maintenir l'équité une fois le programme initial complété. Selon la loi originale, cette obligation était continue. Ainsi lorsque l'on prenait une action en matière de rémunération globale ou au chapitre des conditions de travail, on devait s'assurer que l'équité salariale était maintenue.

Le 28 mai dernier, la Loi a été modifiée de façon importante. Les clauses de la loi originale qui demandaient d'assurer le maintien sur une base continue ont été abolies. Mais attention, ce n'est pas tout.

### **Nouvelle exigence**

Maintenant, les entreprises sont tenues de faire un bilan à tous les cinq ans. Comme les entreprises sont sensées avoir complété le programme initial il y a 8 ans environ, la loi prévoit une mesure transitoire : l'affichage maintenant prévu lors du maintien de l'équité salariale doit avoir débuté avant le 31 décembre 2010. Cette date s'applique également aux entreprises qui ont complété leur programme d'équité salariale en retard mais avant le 28 mai 2009.

Théoriquement, un employeur pourrait être inéquitable entre les « bilans ». Il est cependant plus sage de maintenir l'équité sur une base continue dans la mesure du possible pour éviter des difficultés lors de l'exercice de maintien.

### **Démonstration formelle du maintien de l'équité salariale**

On doit maintenant faire un exercice structuré pour démontrer que l'équité salariale est maintenue. Cet exercice peut être fait par l'employeur seul ou par un comité d'équité salariale, au choix de l'employeur.

*Le projet de loi no 25 modifiant la loi sur l'équité salariale a été sanctionné le 28 mai 2009.*

*Cette loi modifie en profondeur des aspects importants de la loi et démontre la détermination du gouvernement à inciter les délinquants à s'y conformer.*

Suite...

## Le maintien de l'équité salariale rendu à la fois plus simple et plus complexe (suite)

---

Entre autres, on doit :

- revoir la liste des catégories d'emplois et leur prédominance,
- s'assurer que le plan d'évaluation est adéquat et rencontre les paramètres suggérés par la Commission de l'équité salariale,
- valider l'évaluation des catégories d'emplois ou évaluer les emplois, si le processus n'est pas à jour,
- déterminer les éléments de rémunération à inclure dans le calcul,
- calculer les écarts,
- déterminer les ajustements et les mettre en vigueur, le cas échéant,
- afficher les résultats de façon détaillée pendant 60 jours.

### **Préparez-vous dès cet automne**

Un employeur avisé vérifiera sa situation avant de réaliser le maintien de façon formelle surtout s'il choisit de le faire avec un comité. Par exemple, cet automne, lors des révisions de rémunération de fin d'année, il serait opportun de vérifier la situation du point de vue de l'équité salariale afin de déterminer si certains correctifs s'imposent et possiblement les intégrer à la révision annuelle.

### **Autres modifications à la loi**

D'autres modifications à la loi sont significatives dépendant des particularités de l'organisation. Un exemple parmi d'autres : tout employeur devra produire éventuellement une déclaration sur l'application de la Loi dans son entreprise. Il y a de nombreuses organisations qui sont encore délinquantes face à cette Loi. Elles devraient réviser leur position et se mettre en règle avant la passation du règlement qui exigera une déclaration signée par le dirigeant principal de l'organisation.

### **Séminaires sur les implications de la Loi**

Pour vous aider à voir plus clair parmi les exigences de la nouvelle loi, nous vous invitons à un séminaire d'information sur le sujet. Ces séminaires se tiendront au cours des prochains mois.

Visitez [saucierconseil.com](http://saucierconseil.com) pour plus de détails ou pour vous inscrire à un séminaire concernant la nouvelle loi sur l'équité salariale.

Richard Saucier