

**L'ÉQUITÉ  
SALARIALE**



**CONGRÈS ANNUEL  
BARREAU DU QUÉBEC  
30 MAI 2009**

**Louise Marchand, avocate  
Présidente de la Commission de  
l'équité salariale**

**Québec** 

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale
- C'est une loi d'ordre public
- Elle met en œuvre l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui prévoit le droit à un salaire égal pour un travail équivalent

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

## ▪ **Objet de la Loi sur l'équité salariale**

Corriger les écarts salariaux découlant de la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine

(Article 1, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Discrimination salariale systémique : le fait d'accorder une rémunération inéquitable aux femmes, en tant que groupe spécifique, découlant de la sous-estimation de la valeur de leur travail.

La Loi impose d'accorder un **salaire égal** pour un **travail équivalent**, c'est-à-dire un travail différent, mais jugé de valeur équivalente.

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

## LE CADRE LÉGISLATIF

- **À qui s'applique la Loi sur l'équité salariale ?**

*La Loi sur l'équité salariale* s'applique à toutes les entreprises qui comptent 10 personnes salariées ou plus entre le 21 novembre 1996 et le 21 novembre 1997.

(Articles 4 et 6, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Pour les entreprises créées après le 21 novembre 1996, la *Loi sur l'équité salariale* s'applique à elles si, au cours de la première année qui suit l'entrée en service du premier salarié, elles comptent 10 personnes salariées ou plus.

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Conséquence actuelle :

Exclusion des entreprises ayant atteint ou dépassé le seuil de 10 personnes salariées après la période de référence qui leur est applicable.

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Obligation de résultats imposée aux employeurs assujettis**

Réaliser un exercice d'équité salariale modulé selon la taille de leur entreprise, applicable à l'ensemble de leur entreprise.

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Entreprises de 10 à 49 personnes  
salariées : démarche d'équité salariale  
(Articles 34 À 36, LÉS)

Entreprises de 50 à 99 personnes  
salariées : programme d'équité salariale  
(Articles 31 À 33, LÉS)

Entreprises de 100 personnes salariées  
ou plus : programme d'équité salariale  
(Articles 10 À 30, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

## Exceptions

Possibilité de programmes distincts dans certains cas prévus par la Loi.

Par exemple :

⇒ Sur demande d'une association accréditée

⇒ En présence de plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient (Articles 10, 11, 31, 32, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

## ▪ Démarche d'équité salariale

Entreprises de 10 à 49 personnes salariées :

L'employeur doit déterminer si des ajustements salariaux sont requis afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux personnes salariées occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux personnes occupant des emplois dans des catégories à prédominance masculine.

(Article 34, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Une telle démarche comprend nécessairement :

- ⇒ Une identification des catégories d'emplois
- ⇒ Une évaluation de leur valeur
- ⇒ Leur comparaison

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

## ■ Qu'est-ce qu'une catégorie d'emplois ?

Regroupement des emplois qui présentent les caractéristiques communes suivantes :

- ⇒ Fonctions ou responsabilités semblables
- ⇒ Qualifications semblables
- ⇒ Même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire

(Article 54, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Prédominance des catégories  
d'emplois**

Féminine

⇒ Masculine

⇒ Neutre

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

## Critères :

⇒ 60 % des salariées sont du même sexe **ou**

Historique occupationnel de l'emploi au sein de l'entreprise **ou**

Association de l'emploi à des stéréotypes occupationnels **ou**

Écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans la catégorie et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Pour déterminer si la catégorie AVOCAT(E) est à prédominance féminine ou masculine, il faut appliquer l'ensemble de ces critères à votre entreprise. Chaque situation est un cas d'espèce.

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Programme d'équité salariale**

Entreprises de 50 à 99 personnes  
salariées

Entreprises de 100 personnes salariées et  
plus

Un programme d'équité salariale doit  
obligatoirement contenir quatre étapes

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- ⇒ L'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise
- ⇒ La description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- ⇒ L'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux
- ⇒ Les modalités de versement des ajustements salariaux

(Articles 50 à 74, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

## ■ Participation des personnes salariées

La Loi est basée sur un esprit de collaboration entre l'employeur, les personnes salariées et les associations accréditées.

Pour les entreprises comptant 100 personnes salariées ou plus, l'employeur est tenu d'instituer un comité d'équité salariale. (Articles 16, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Tant les personnes salariées que l'employeur sont représentés au sein de ce comité.

Une fois formé, c'est le comité qui élabore le programme d'équité salariale selon les balises fixées par la Loi.

Pour les entreprises de moins de 100 personnes salariées, l'employeur peut choisir d'instituer un comité d'équité salariale.

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Dates butoirs pour la réalisation de l'exercice d'équité salariale**

21 novembre 2001 (Article 37 LÉS)

**Sauf**

Pour les entreprises créées après le 21 novembre 1996 : 5 ans après le début de leurs activités (Article 37 LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Pour les entreprises qui ne comptent pas de catégories d'emplois à prédominance féminine : 5 mai 2007

(Article 38, LÉS et *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Pour les municipalités touchées par les exercices de fusion municipale : 21 novembre 2005 (*Loi sur l'organisation territoriale municipale*, art. 176.27 à 176.30)

Pour les entreprises touchées par les démembrements de certaines municipalités, possibilités de nouveaux délais (*Loi sur l'exercice de certaines compétences municipales dans certaines agglomérations*, art. 128 à 133)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **L'affichage**

Les salariés de l'entreprise peuvent prendre connaissance des résultats de l'exercice d'équité salariale par le biais des affichages.

(Articles 35, 75, 76, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Les recours possibles**

Différend soumis à la Commission de l'équité salariale (Articles 96, 98, LÉS)

Plainte à la Commission de l'équité salariale (Articles 96, 97, 99, 100, 101, LÉS)

Contestation possible à la Commission des relations du travail (Article 104, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Obligation de maintien**

Une fois atteinte, l'équité salariale doit être maintenue, pour éviter que des écarts salariaux ne se recréent.

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Des écarts peuvent se recréer par exemple dans les situations suivantes :

- création de nouveaux emplois
  - modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables
  - renouvellement d'une convention collective
- (Article 40, LÉS)

# 1. 1996 : ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Possibilité de soumettre en tout temps une plainte à la Commission de l'équité salariale si l'équité salariale n'est pas maintenue.

(Article 100, LÉS)

## 2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ SALARIALE

- En 2006, dans le rapport qu'il déposait à l'Assemblée nationale, le ministre du Travail indiquait qu'environ la moitié des entreprises ont respecté la *Loi sur l'équité salariale*.
- Aujourd'hui, il appert qu'environ 55 % des entreprises l'ont fait.

## 2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

A contrario, cela signifie que bon nombre d'entreprises ne se sont pas conformées aux obligations imposées par la Loi, encore à ce jour.

## 2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Constat :**

Malgré les progrès, la *Loi sur l'équité salariale* n'est pas suffisamment respectée et il faut trouver les moyens pour en assurer l'application.

## 2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Pourtant, la Loi est source de bénéfices pour les personnes salariées et les entreprises**
  - Amélioration du climat, des relations du travail et de la productivité
  - Plus grande équité au sein de l'entreprise
  - Meilleure connaissance des emplois
  - Mise à jour ou mise en place d'une politique salariale

## 2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- Augmentation du sentiment de valeur personnelle et de l'estime de soi
- Accès à un meilleur revenu à la retraite
- Amélioration du niveau de vie des femmes chefs de famille monoparentale
- Augmentation du maintien au travail des femmes qualifiées après la naissance d'un enfant
- Amélioration de l'économie dans les régions où les familles ont des revenus saisonniers

(Sources : Rapport du ministre du Travail, 2006 et Marie-Thérèse Chicha, 2006)

## 2. RÉSULTATS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI PLUS DE 10 ANS APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- « Nous devons faire davantage pour que progresse l'égalité économique des femmes et nous devons faire mieux pour les entreprises en les soutenant et en simplifiant leur tâche. En somme, nous devons faire l'équité pour les femmes et avec les entreprises. Et le projet de loi [...] permet de revoir l'approche, l'encadrement, les mécanismes pour faire l'équité. »

(Ministre du Travail, avril 2009)

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Présentation du projet de loi : 12 mars 2009

Adoption : 27 mai 2009

Entrée en vigueur : le 28 mai 2009

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

#### Faits saillants

- Entreprises nouvellement assujetties
- Nouveau délai de réalisation pour les entreprises en retard
- Rétroactivité des ajustements salariaux
- Proactivité de l'évaluation du maintien
- Mesures encadrant les recours et les plaintes
- Indemnité additionnelle pour les employeurs en défaut

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Nouvelles entreprises assujetties**

Assujettissement à la *Loi sur l'équité salariale*, à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, de toute entreprise atteignant une moyenne de 10 salariés et plus au cours d'une année civile.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'employeur nouvellement assujetti aura 4 ans à compter de la date de son assujettissement pour réaliser son exercice d'équité salariale.

L'employeur dont l'entreprise a atteint ou dépassé ce nombre au cours de l'année 2008 bénéficiera de 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour réaliser son exercice d'équité salariale.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Cette mesure corrigera une situation qui était perçue comme une absence d'équité entre certaines entreprises qui sont de taille semblable aujourd'hui sans être soumises aux mêmes obligations. De même, cette mesure vise à garantir à un plus grand nombre de personnes salariées les bénéfices découlant de l'application de la Loi.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

**Certains cabinets d'avocats, qui étaient jusqu'à ce jour soustraits de l'application de la Loi, comptent maintenant 10 personnes salariées ou plus. Ils deviendront ainsi assujettis à la *Loi sur l'équité salariale* (à compter de 2010, sur la base de la moyenne des personnes salariées en 2008 ou 2009).**

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Entreprises déjà assujetties à la *Loi sur l'équité salariale* mais n'ayant pas encore réalisé, au 12 mars 2009, une démarche d'équité salariale dans le délai imparti**

⇒ **Nouveau délai de réalisation**

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Si l'employeur n'a pas, au 12 mars 2009, fait ou terminé son exercice d'équité salariale au sein de son entreprise, il aura jusqu'au 31 décembre 2010 pour le faire.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'affichage qui en fait foi devra avoir débuté au plus tard à cette date.

L'employeur utilisera les données qu'il possède le 1<sup>er</sup> février 2009 pour réaliser son exercice, sans profiter des bénéfices de l'étalement.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Toutefois, si l'employeur a déjà débuté sa démarche et qu'il a déjà procédé à l'identification des catégories d'emplois, il terminera son exercice en utilisant les mêmes données que celles utilisées pour l'identification des catégories.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Il en est de même s'il avait déjà réalisé un ou des exercices d'équité visant la majorité de ses salariés, auquel cas il utilisera les données qu'il avait alors utilisées.

Dans ces deux derniers cas, il bénéficiera de l'étalement.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

#### **Même date de paiement des ajustements**

Aucune perte de droits pour les personnes salariées par rapport à l'ancien régime.

La date de versement des ajustements salariaux demeure la même, avec intérêt au taux légal.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

En conséquence, les ajustements devront être payés à la date où ils auraient dû l'être, rétroactivement.

Exemple : le paiement sera fait rétroactivement au 21 novembre 2001, avec intérêt au taux légal.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Il n'y a plus d'étalement possible, sauf si l'employeur a utilisé les données anciennes ou, sur autorisation de la Commission de l'équité salariale, si l'employeur éprouve des difficultés financières importantes.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

#### Exercice de maintien

Les entreprises en retard n'ayant pas utilisé les données de 2009 pour réaliser leur 1<sup>er</sup> exercice devront également procéder à une évaluation du maintien de l'équité salariale dont l'affichage qui en fait foi devra avoir débuté le 31 décembre 2011.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Les ajustements salariaux devront toutefois être payés rétroactivement au 31 décembre 2010.

Les entreprises en retard ayant utilisé les données de 2009 n'auront pas d'évaluation du maintien à effectuer pour le 31 décembre 2010, les données utilisées lors de l'exercice initial étant alors contemporaines.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Entreprises ayant déjà réalisé une démarche d'équité salariale au 12 mars 2009**

L'employeur doit procéder à une évaluation du maintien de l'équité salariale dont l'affichage doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

Les ajustements salariaux s'appliqueront à compter du 31 décembre 2010.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Maintien de l'équité salariale**

Nouvelles mesures pour encadrer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Processus formel instauré.

Évaluation périodique aux 5 ans.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

L'employeur pourra évaluer le maintien de l'équité salariale :

seul

en créant un comité de maintien de  
l'équité salariale

de concert avec l'association accréditée

C'est l'employeur qui décide de quelle façon il  
procèdera.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les résultats de l'évaluation du maintien devront être affichés.

Si l'employeur procède seul, un salarié ou une association accréditée pourra porter plainte s'il est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien conformément à Loi.

Les ajustements seront dus à compter de la date du second affichage.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Les affichages**

Rappelons que l'affichage est le moyen par lequel les salariés prennent connaissance de la démarche ou de l'évaluation effectuée par l'employeur. En cas de désaccord et en l'absence de ce comité, c'est à la suite de celui-ci que des plaintes sont possibles.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi est modifiée pour définir le contenu des affichages et faire en sorte qu'ils contiennent davantage d'informations destinées aux salariés.

La Loi précise la durée des affichages et impose que ceux-ci soient datés.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

L'affichage pourra être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.

L'employeur devra aviser ses salariés qu'il y a affichage.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

#### ▪ Les recours

- Plainte pour défaut de compléter un exercice d'équité salariale
- Plainte pour défaut d'avoir réalisé une évaluation du maintien
- Plainte pour un exercice d'équité salariale ou une évaluation de maintien non conforme
- Plainte pour agissements de mauvaise foi, arbitraires, discriminatoires ou négligence grave

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

#### **Plainte pour défaut de compléter l'exercice d'équité salariale**

La loi modificatrice prévoit expressément la possibilité de porter plainte en cas de défaut de l'employeur d'avoir fait une démarche ou un programme d'équité salariale.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Plaintes déposées avant le 28 mai 2009 :

Les plaintes pour défaut de compléter un exercice d'équité salariale déposées avant le 28 mai 2009 demeurent régies par les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* en vigueur au moment de leur dépôt.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Si aucune plainte n'a été déposée avant le 28 mai 2009 :

Pour les entreprises bénéficiant du nouveau délai de réalisation, soit jusqu'au 31 décembre 2010 :

Les plaintes seront recevables seulement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Plaintes formulées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 30 mai 2011

⇒ Ajustements salariaux dus rétroactivement à la date où ils auraient dû être versés

⇒ Intérêt

⇒ Indemnité additionnelle

⇒ Perte du droit à l'étalement

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Objectif de ces mesures

Inciter les employeurs récalcitrants à faire l'exercice d'équité salariale dans les délais prescrits

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Plaintes formulées **après le 30 mai 2011** :

- ⇒ Rétroactivité des ajustements salariaux :  
**5 ans** précédant le dépôt de la plainte
- ⇒ Intérêt
- ⇒ Indemnité additionnelle
- ⇒ Perte du droit à l'étalement

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Objectif de cette mesure

Responsabiliser les personnes salariées  
afin qu'elles portent plainte rapidement

## **Plainte pour défaut d'avoir réalisé une évaluation du maintien de l'équité salariale**

Les plaintes pour défaut d'avoir réalisé une évaluation du maintien seront recevables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Exception: 1<sup>er</sup> janvier 2012, si l'employeur a jusqu'au 31 décembre 2011 pour faire son évaluation du maintien.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les plaintes déposées avant le 12 mars 2009 seront traitées selon les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* en vigueur au moment de leur dépôt.

Les plaintes déposées après le 11 mars 2009 et non réglées le 28 mai 2009 sont suspendues jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2011

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

## Plaintes pour exercice d'équité salariale ou évaluation du maintien jugés non conformes

Recevables :

- ⇒ En l'absence d'un comité d'équité salariale ou de maintien
- ⇒ À la suite des affichages
- ⇒ Dans les délais prescrits

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

**Enfin, des plaintes sont possibles à l'encontre des agissements de mauvaise foi, arbitraires, discriminatoires ou en présence de négligence grave dans la réalisation de l'exercice initial ou lors de l'évaluation du maintien.**

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Déclaration obligatoire**

Tous les employeurs seront tenus de produire une déclaration relative à l'application de la Loi dans leur entreprise dans les cas et aux conditions prévus par un règlement du ministre.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Conciliation**

Nouvelles dispositions pour encadrer le processus de conciliation.

Protection de la confidentialité du processus.

Étanchéité entre le Service de conciliation de la Commission et ses autres services.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

La Commission de l'équité salariale a développé la conciliation sous l'ancien régime avec un taux de réussite de près de 90 %.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Comité consultatif des partenaires**

Création d'un comité consultatif paritaire.

Mission de donner des avis au ministre ou à la Commission de l'équité salariale.

La présidente de la Commission de l'équité salariale assure la présidence des séances du comité.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

La Commission doit consulter le comité dans les cas suivants :

- ⇒ Sur tout règlement qu'elle entend prendre
- ⇒ Sur les outils qu'elle entend proposer pour faciliter l'atteinte ou le maintien de l'équité salariale

...suite

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Sur les difficultés d'application de la présente loi qu'elle identifie

Sur toute autre question qu'elle juge pertinente ou que le ministre détermine

La Commission ne sera pas liée par les avis du comité consultatif.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

- **Mesures nouvelles diverses**

Un regroupement d'employeurs pourra s'adresser à la Commission afin d'être reconnu comme l'employeur d'une entreprise unique aux fins de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les entreprises ainsi regroupées devront présenter des caractéristiques similaires ou communes.

Les dispositions de la Loi relatives à l'employeur s'appliquent au regroupement d'employeurs reconnu comme l'employeur d'une entreprise unique.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

La Commission pourra approuver d'autres méthodes d'estimation des écarts salariaux que celles prévues à la Loi.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ SALARIALE

⇒ Les entreprises n'ayant pas de comparateurs masculins pourront utiliser des comparateurs externes d'entreprises similaires sur autorisation de la Commission. Il sera aussi possible de le faire par entente au sein du comité d'équité salariale ou lors de la réalisation d'un programme conjoint.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

Dans un tel cas, il faudra avoir recours à au moins deux catégories d'emplois à prédominance masculine existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée.

### 3. LE PROJET DE LOI 25 : LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'ÉQUITÉ  
SALARIALE

## CONCLUSION

- Pour l'atteinte des objectifs de la Loi telle que modifiée :

**Augmentation du budget de la Commission de l'équité salariale de 30 % l'année en cours et de 50 % l'année suivante.**