



L'EMPLOYEUR EN BREF

Bulletin régional – Travail, emploi, droits de la personne et droit public

DANS CE NUMÉRO

Modifications récentes à la loi sur l'équité salariale 1

NOUVELLES FASKEN

Nos avocats en droit du travail et de l'emploi se distinguent :

Louis Bernier, membre de notre groupe de pratique depuis 1975, porte dorénavant le titre d'Avocat émérite, cette distinction lui ayant été récemment accordée par le Barreau du Québec.

Après 24 ans comme membre du Barreau du Québec, **Dominique Monet** a été reçu membre du Barreau de l'Ontario en juin dernier. Dominique poursuit néanmoins sa carrière au Québec.

Félicitations à Louis et Dominique!

SAVIEZ-VOUS QUE...?

Au Québec, plus de 250 millions de dollars sont versés à titre de prestations d'invalidité à chaque année. De plus, l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes estime qu'au Canada entre 30 et 40% des réclamations d'invalidité sont reliées à des maladies mentales.

MODIFICATIONS RÉCENTES À LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le 27 mai dernier, l'Assemblée nationale adoptait les modifications à la Loi sur l'équité salariale (la « Loi ») proposées par le Projet de loi no. 25. Ces modifications sont entrées en vigueur le 28 mai 2009.

Quoique les modifications à la Loi soient nombreuses, les points saillants concernent le maintien de l'équité salariale ainsi que les mesures visant les employeurs qui n'ont pas encore réalisé l'équité salariale au sein de leur entreprise.

LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Avant les modifications, seul l'article 40 de la Loi régissait l'obligation de maintien. On y prévoyait que tout employeur ayant complété son programme d'équité salariale était tenu de maintenir l'équité salariale dans son entreprise. Cette obligation s'exerçait en continu, c'est-à-dire lors de tout changement survenant au sein d'une entreprise pouvant influencer sur l'équité salariale réalisée. Par exemple, dès la création d'un nouvel emploi, lors de la modification des tâches d'un emploi, lors de la modification des conditions de travail, qu'elles résultent de la négociation collective ou autrement, l'employeur devait s'assurer que l'équité était maintenue. Si elle ne l'était pas, l'employeur devait procéder aux nouveaux ajustements de salaire requis pour maintenir l'équité. C'était du moins la théorie.

Avec les modifications à la Loi, l'obligation de maintien devient mieux encadrée, tant à l'égard de la démarche requise que dans le temps en précisant notamment que cette démarche doit avoir lieu aux 5 ans. Les dispositions se retrouvent dorénavant au chapitre IV.1 de la Loi et dans les dispositions transitoires du Projet de loi.

En vertu des modifications récentes, un employeur ayant déjà réalisé son exercice d'équité salariale doit compléter l'évaluation du maintien, procéder à l'affichage requis au plus tard le 31 décembre 2010 et verser à cette date les ajustements requis. D'ici la date limite, les employeurs sont essentiellement à l'abri de poursuites pour défaut de se conformer à la Loi.

Il appartient à l'employeur de choisir s'il veut mener cet exercice seul ou par le biais d'un comité de maintien ou encore conjointement avec l'association accréditée. Le résultat de l'exercice de maintien doit être affiché pendant 60 jours; un salarié peut alors demander des renseignements supplémentaires ou faire ses observations. Lorsque l'employeur agit seul, un salarié ou l'association accréditée pourra porter plainte s'il est d'avis que l'évaluation n'est pas conforme à la Loi. Si l'employeur agit en comité ou conjointement avec le syndicat, aucune plainte ne peut être portée à l'encontre du maintien.

Suite à ce premier exercice, l'évaluation du maintien doit avoir lieu tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage des résultats de l'exercice précédent. Les ajustements requis sont dus à la date de l'affichage, c'est donc dire sans rétroactivité.

LES PROGRAMMES NON COMPLÉTÉS

En vertu des dispositions transitoires, l'employeur qui au 12 mars 2009 n'avait pas complété son programme d'équité salariale bénéficie d'un délai jusqu'au 31 décembre 2010 pour compléter le programme et procéder à l'affichage des résultats. Jusqu'à cette date, comme pour l'exercice de maintien, les employeurs seront essentiellement à l'abri de poursuites.

Pour mener à terme l'exercice d'équité salariale, et sauf si certaines étapes dans la démarche avaient déjà été franchies au 12 mars 2009, les renseignements en date du 1^{er} février 2009 sont les seuls devant être utilisés pour établir le programme d'équité salariale et déterminer les ajustements de salaire requis. Cela peut constituer un avantage important pour l'employeur lorsque pour une raison quelconque, les écarts salariaux se sont rétrécis et au contraire, un désavantage lorsque les écarts se sont creusés.

Les ajustements salariaux requis par le programme s'appliqueront rétroactivement. Les intérêts au taux légal (5%) sont dus sur les sommes payables.

Les employeurs qui ne se seront pas conformés au 31 décembre 2010 et qui feront l'objet d'une plainte seront tenus au versement de l'intérêt plus l'indemnité additionnelle prévue par la loi.

AUTRES MODIFICATIONS

Le Projet de loi apporte plusieurs autres modifications à la Loi. Citons parmi celles-ci, les points suivants.

La définition de salaire étoilé a été élargie. Rappelons qu'en vertu de l'article 67 de la Loi, on ne tient pas compte dans l'estimation des écarts salariaux de certaines différences dont celles fondées sur le salaire étoilé d'une personne. Avant modification, le salaire étoilé se limitait à celui qui était maintenu à un même niveau (donc un salaire gelé) jusqu'à rattrapage de la catégorie d'emploi. Dorénavant, le salaire étoilé est celui dont l'écart avec la catégorie d'emploi se résorbe à l'intérieur d'un délai raisonnable.

Par ailleurs, on ne tiendra pas compte non plus dans l'estimation des écarts salariaux du salaire d'une personne handicapée bénéficiant d'un accommodement particulier.

La durée des affichages prévus à la Loi augmente à 60 jours et le contenu obligatoire de l'affichage est précisé.

Les données utilisées dans la réalisation de l'équité salariale ou lors du maintien devront être conservées pour une période de 5 ans à compter de l'affichage des résultats de l'exercice. Pour l'employeur qui s'est conformé à la Loi à l'intérieur des délais prévus (et qui ne fait pas présentement l'objet d'une plainte ou d'une enquête), les délais de conservation des documents sont théoriquement échus. Il peut être néanmoins prudent, sinon nécessaire, de conserver les renseignements utilisés jusqu'à l'achèvement du premier exercice de maintien.

Ce qui précède se veut un sommaire des principales modifications apportées à la Loi. D'autres modifications pourraient être d'intérêt pour votre entreprise ou pertinente à votre situation. Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec l'auteur de ce bulletin ou l'un des membres de notre [groupe de pratique Travail, emploi, droits de la personne et droit public](#).

*Par : Louise Béchamp
514 397 7573
lbechamp@fasken.com*

LE GROUPE DE PRATIQUE TRAVAIL, EMPLOI, DROITS DE LA PERSONNE ET DROIT PUBLIC

Montréal

Jacques Audette
514 397 5220
jaudette@fasken.com

Antoine Aylwin
514 397 5123
aaylwin@fasken.com

Jean-Louis Baudouin
514 397 5299
jbaudouin@fasken.com

Louise Béchamp
514 397 7573
lbechamp@fasken.com

Éric Bédard
514 397 4314
ebédard@fasken.com

Nathalie-Anne Béliveau
514 397 4381
nbéliveau@fasken.com

Michel Bellemare
514 397 5158
mbellemare@fasken.com

Louis P. Bernier
514 397 7463
lbernier@fasken.com

Marc-André Boucher
514 397 5257
mboucher@fasken.com

Lisa Chamandy
514 397 5268
lchamandy@fasken.com

Jean-François Cloutier
514 397 5201
jcloutier@fasken.com

Julie Cuddihy
514 397 7521
jcuddihy@fasken.com

Claude Dallaire
514 397 5233
cdallaire@fasken.com

Karl Delwaide
514 397 7563
kdelwaide@fasken.com

François Paquin-Drapeau
514 397 7467
fdrapeau@fasken.com

Audrée Dufresne
514 397 5188
adufresne@fasken.com

Lyne Duhaime
514 397 7653
lduhaime@fasken.com

Rolland Forget
514 397 7447
rforget@fasken.com

Karine Fournier
514 397 5252
kfournier@fasken.com

Guy Gagnon, c.r.
514 397 7411
ggagnon@fasken.com

Dennis P. Griffin
514 397 7487
dgriffin@fasken.com

Richard Lacoursière
514 397 7519
rlacoursiere@fasken.com

Dominique Launay
514 397 5240
dlaunay@fasken.com

Sébastien Lebel
514 397 5275
slebel@fasken.com

Élaine Léger
514 397 4389
eleger@fasken.com

Dominique L. L'Heureux
514 397 5283
dlheureux@fasken.com

Louise Mailhot
514 397 5280
lmailhot@fasken.com

Richard Martel
514 397 7443
rmartel@fasken.com

Ronald J. McRobie
514 397 7511
rmcrobie@fasken.com

Dominique Monet
514 397 7425
dmonet@fasken.com

Marc Ouellet
514 397 5180
mouellet@fasken.com

Valérie Potvin
514 397 5223
vpotvin@fasken.com

Érik Sabbatini
514 397 5282
esabbatini@fasken.com

Robert M. Skelly
514 397 7435
rskelly@fasken.com

Bernard Synnotte
514 397 7458
bsynnotte@fasken.com

Benoit Turmel
514 397 7596
bturmel@fasken.com

Gilda Villaran
514 397 7405
gvillaran@fasken.com

Québec

André Asselin
418 640 2039
aasselin@fasken.com

Laurence Déry
418 640 2003
ldery@fasken.com

Guy C. Dion
418 640 2016
gdion@fasken.com

Sébastien Gobeil
418 640 2032
sgobeil@fasken.com

Michel Héroux
418 640 2005
mheroux@fasken.com

Maxime-Arnaud Keable
418 640 2013
mkeable@fasken.com

Benoît Mailloux
418 640 2012
bmailloux@fasken.com

Jasmin Marcotte
418 640 2030
jmarcotte@fasken.com

Érik Morissette
418 640 2008
emorissette@fasken.com

VANCOUVER

604 631 3131
vancouver@fasken.com

MONTRÉAL

514 397 7400
montreal@fasken.com

CALGARY

403 261 5350
calgary@fasken.com

QUÉBEC

418 640 2000
quebec@fasken.com

TORONTO

416 366 8381
toronto@fasken.com

LONDRES

44 20 7929 2894
london@fasken.co.uk

OTTAWA

613 236 3882
ottawa@fasken.com

JOHANNESBURG

27 11 685 0800
johannesburg@fasken.com

Les textes inclus dans ce recueil ont pour but de fournir des commentaires généraux sur le travail, l'emploi, les droits de la personne et le droit public. Les textes reflètent le point de vue de chacun des auteurs et ne constituent pas des opinions exprimées au nom de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. ou toute société membre. Ces textes n'ont pas pour but de fournir des conseils juridiques. Les lecteurs ne devraient pas prendre des mesures sur la foi des renseignements sans prendre conseil à l'égard des questions spécifiques qui les concernent. Il nous fera plaisir de fournir, sur demande, des détails supplémentaires.