

Travail et emploi

lavery

DROIT ► AFFAIRES

AMENDEMENTS À LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

FRANCE LEGAULT

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (CI-APRÈS LA « LOI ») A FÊTÉ SES 10 ANS D'EXISTENCE EN 2006. POUR SOULIGNER L'ÉVÉNEMENT, LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE A FAIT LE BILAN DE SA MISE EN ŒUVRE. AU TERME DE CETTE ANALYSE, L'ASSEMBLÉE NATIONALE ADOPTAIT LE 27 MAI DERNIER LE PROJET DE LOI N° 25, QUI PRÉVOYAIT PLUSIEURS AMENDEMENTS À LA LOI. CES AMENDEMENTS SONT ENTRÉS EN VIGUEUR LE 28 MAI 2009.

LES CHANGEMENTS LES PLUS IMPORTANTS APPORTÉS PAR LE PROJET DE LOI N° 25 VISENT L'ASSUJETTISSEMENT DES ENTREPRISES QUI ATTEIGNENT UNE MOYENNE DE DIX (10) EMPLOYÉS OU PLUS AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE, LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AINSI QUE DES MESURES POUR LES EMPLOYEURS QUI N'ONT PAS ENCORE RÉALISÉ UN EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE.

L'ASSUJETTISSEMENT DES ENTREPRISES DE DIX (10) EMPLOYÉS OU PLUS

De 1997 à 2004, le ministre du Travail a constaté que le nombre d'entreprises assujetties à la Loi avait diminué, passant de 49 370 entreprises à 43 770¹. Durant la même période, 6 196 entreprises ayant de 1 à 9 employés ont vu leur taille augmenter sans devenir assujetties à la Loi².

La raison est simple. Avant les amendements, seules les entreprises ayant dix (10) employés ou plus pendant toute la période de référence applicable étaient assujetties à la Loi.

Or, depuis les récents amendements, toute entreprise qui atteint une moyenne de dix (10) employés ou plus au cours d'une année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, devient assujettie à la Loi et ce, dès le 1^{er} janvier de l'année suivante. Ainsi, toute entreprise qui n'était pas assujettie à la Loi pour cette raison doit dorénavant calculer sa moyenne annuelle d'employés chaque année, à partir de l'année civile 2008, jusqu'à ce que son entreprise atteigne une moyenne de dix (10) employés ou plus.

L'entreprise qui devient assujettie au cours d'une année civile bénéficiera d'une période de quatre (4) ans pour réaliser son exercice d'équité salariale, à compter du 1^{er} janvier suivant l'année

où son entreprise atteint une moyenne annuelle de dix (10) employés. Toutefois, l'entreprise qui comptait une moyenne de dix (10) employés ou plus en 2008, devra réaliser son exercice d'équité salariale dans les quatre (4) années suivant le 1^{er} janvier 2010.

LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : DATE LIMITE FIXÉE AU 31 DÉCEMBRE 2010

Selon le rapport du ministre du Travail, l'enquête auprès des entreprises privées a révélé que 88 % des entreprises ayant terminé leur exercice d'équité salariale disent ne pas avoir vécu subséquemment de changements qui auraient pu affecter l'équité salariale au sein de leur entreprise³. De plus, seulement 34 % des entreprises avaient mis en place et conservé un comité aux fins du maintien de l'équité salariale⁴. Le rapport mentionne que ces chiffres étonnent grandement compte tenu de la multitude de situations pouvant affecter l'équité salariale au sein d'une entreprise (augmentation de salaires, création ou abolition de catégories d'emploi, modifications des emplois existants ou des conditions qui leur sont applicables, négociation ou renouvellement d'une convention collective).

¹ Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, 2006.

² Idem.

³ Idem, p. 65.

⁴ Idem, p. 67.

Avant les récents amendements, le maintien de l'équité salariale était prévu à l'article 40 de la Loi. Cet article stipulait que tout employeur ayant complété un exercice d'équité salariale devait s'assurer du maintien de celui-ci dans son entreprise. Aucun délai ou paramètre n'était spécifiquement prévu. En pratique, cette obligation était plutôt théorique.

Le Projet de loi n° 25 encadre cette obligation de maintien tant au niveau du délai qu'au niveau de la manière de y procéder. En effet, dorénavant, le maintien de l'équité salariale devra être évalué périodiquement tous les cinq (5) ans. Les ajustements salariaux devront être versés à compter de la date à laquelle aura lieu le nouvel affichage. À défaut de quoi, ils porteront intérêt au taux légal à compter de cette date.

Pour les employeurs ayant déjà complété un exercice d'équité salariale au sein de leur entreprise, l'évaluation périodique du maintien doit être faite au plus tard le 31 décembre 2010. Les ajustements salariaux doivent être versés à compter de cette date.

L'employeur a la possibilité de procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, seul, en comité ou conjointement avec l'association accréditée. Les résultats de cette évaluation doivent être affichés pendant soixante (60) jours. L'affichage doit notamment faire état de la démarche retenue, de la liste des événements ayant généré des changements, de la liste de catégories d'emploi bénéficiant d'ajustements, du montant des ajustements et des droits et recours.

Les données utilisées dans la réalisation du premier exercice d'équité salariale ou lors de sa révision périodique doivent être conservées pendant cinq (5) ans ainsi que le contenu de tous les affichages effectués.

DÉLAI SUPPLÉMENTAIRE POUR LES RETARDATAIRES : ÉCHÉANCE ÉTABLIE AU 31 DÉCEMBRE 2010

Finalement, la Loi prévoit maintenant un délai de grâce pour les entreprises n'ayant pas encore réalisé leur exercice d'équité salariale. L'employeur qui, au 12 mars 2009, n'avait pas complété un premier exercice d'équité salariale bénéficie maintenant d'un délai supplémentaire fixé au 31 décembre 2010.

À moins que certaines étapes n'aient déjà été commencées, l'employeur devra, pour ce faire, utiliser les données (catégories d'emploi, rémunération, etc.) disponibles en date du 1^{er} février 2009. L'employeur devra verser rétroactivement les ajustements à la date où l'exercice devait être complété, avec intérêt.

Si au 1^{er} janvier 2011, l'exercice d'équité salariale n'est toujours pas complété et qu'une plainte est déposée, l'employeur devra payer, en plus des intérêts légaux, l'indemnité additionnelle prévue au *Code civil du Québec* sur les ajustements dus.

Tous ces amendements visent évidemment la mise en œuvre d'une loi plus proactive permettant un changement au niveau des mentalités et des valeurs collectives dans un seul but commun : corriger la discrimination salariale systémique.

Le présent texte se veut un sommaire de certains des amendements apportés à la Loi. Il ne constitue en aucun cas une description détaillée de tous les amendements apportés à la Loi par le Projet de loi n° 25. Il serait donc souhaitable de prendre connaissance de tous les amendements afin de vous assurer de connaître ceux applicables à votre situation en tant qu'employeur.

FRANCE LEGAULT

514 877-2923

flegault@lavery.ca

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN

PIERRE-L. BARIBEAU, CRIA

514 877-2965 pbaribeau@lavery.ca

PIERRE BEAUDOIN

418 266-3068 pbeaudoin@lavery.ca

JEAN BEAUREGARD

514 877-2976 jbeauregard@lavery.ca

VALÉRIE BELLE-ISLE

418 266-3059 vbelleisle@lavery.ca

MONIQUE BRASSARD

514 877-2942 mbrassard@lavery.ca

PIERRE DAVIAULT

450 978-0107 pdaviault@lavery.ca

MICHEL DESROSNIERS

514 877-2939 mdesrosniers@lavery.ca

JOSÉE DUMOULIN

514 877-3088 jdumoulin@lavery.ca

PHILIPPE FRÈRE

514 877-2978 pfrere@lavery.ca

MICHEL GÉLINAS

514 877-2984 mgelinas@lavery.ca

JEAN-FRANÇOIS HOTTE

514 877-2916 jfhotte@lavery.ca

NICOLAS JOUBERT

514 877-2918 njoubert@lavery.ca

VALÉRIE KOROZS

514 877-3028 vkorozs@lavery.ca

JOSIANE L'HEUREUX

514 877-2954 jlheureux@lavery.ca

NADINE LANDRY

514 878-5668 nlandry@lavery.ca

CLAUDE LAROSE, CRIA

418 266-3062 clarose@lavery.ca

GUY LAVOIE

514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca

FRANCE LEGAULT

514 877-2923 flegault@lavery.ca

GUY LEMAY, CRIA

514 877-2929 glemay@lavery.ca

VICKY LEMELIN

514 877-3002 vlemelin@lavery.ca

CARL LESSARD

514 877-2963 clessard@lavery.ca

CATHERINE MAHEU

514 877-2912 cmaheu@lavery.ca

ISABELLE MARCOUX

514 877-3085 imarcoux@lavery.ca

VINCENT METSÄ

514 877-2945 vmetsa@lavery.ca

VÉRONIQUE MORIN, CRIA

514 877-3082 vmorin@lavery.ca

FRANÇOIS PARENT

514 877-3089 fparent@lavery.ca

MARIE-CLAUDE PERREAULT, CRIA

514 877-2958 mcperreault@lavery.ca

MARIE-HÉLÈNE RIVERIN

418 266-3082 mhriverin@lavery.ca

MADELEINE ROY

418 266-3074 mroy@lavery.ca

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSUBONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT AVEC CAROLE GENEST AU 514 877-3071.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2010 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC LAVAL OTTAWA