

Le 3 juin 2019



## Le maintien de l'équité salariale: bien plus exigeant qu'avant

Par Richard Saucier  
[richard.saucier@saucierconseil.com](mailto:richard.saucier@saucierconseil.com)

La Loi sur l'équité salariale a été modifiée le 9 avril dernier. Peu importe leur date de référence, **tous les employeurs** visés par la Loi sur l'équité salariale sont touchés. Même si l'exercice de maintien n'est dû qu'en 2020-21, la Loi vient d'ajouter des **obligations majeures** :

- L'employeur doit dorénavant démontrer qu'il respectait la Loi **en tout temps** au cours des cinq années précédant sa date de référence et non seulement à la date de référence, tel que c'était le cas sous la Loi antérieure.
- Si un comité d'équité salariale avait réalisé l'exercice initial d'équité ou s'il y a au moins un syndicat dans l'entreprise, l'exercice devra inclure la **participation des travailleurs**.

D'autre part, plusieurs des employeurs qui viennent de réaliser un exercice de maintien de l'équité salariale vont devoir reprendre les travaux afin d'étendre leur analyse à la période de cinq ans précédant la date de référence.

Voici, selon la date de référence, les différentes situations qui peuvent survenir.

### **Entreprises qui doivent réaliser leur exercice de maintien de l'équité salariale après le 9 avril 2019**

La majorité des entreprises du Québec (plus de 50 000 entreprises) visées par la Loi sur l'équité salariale devra réaliser un exercice de maintien de l'équité salariale en 2020-21. Compte tenu de l'exigence d'être équitables en tout temps, ces entreprises **DEVRAIENT, dès maintenant:**

- disposer d'une structure des salaires formelle et équitable,
- s'assurer que ses programmes de bonification, de commissionnements et autres programmes de rémunération en espèces ne causent pas d'iniquités,
- s'assurer que leurs régimes d'avantages sociaux sont équitables,
- évaluer les mois passés depuis le dernier exercice de maintien ou depuis la mise au point du programme d'équité salariale.

Plus cette planification est faite en avance, moins grand est le risque qu'il y ait iniquités. Dans le cas des entreprises qui seront en retard, la tâche sera complexe et risquée.

### **Entreprises qui viennent tout juste de compléter leur exercice de maintien - Plusieurs sont très mal traitées**

Les organisations qui ont respecté la Loi et viennent de compléter leur exercice de maintien de l'équité salariale se situent dans deux catégories :

- Les entreprises qui avaient complété leur exercice et **débuté le 2<sup>ième</sup> affichage** le 8 avril sont exemptés de l'application de la nouvelle Loi pour l'exercice tout juste complété.
- D'autre part, les entreprises qui avaient débuté le premier affichage **mais pas le deuxième devront refaire une partie de l'exercice** et analyser leur situation pour les cinq années précédant la date à laquelle l'exercice de maintien était dû.
  - Cette orientation nous paraît injuste. Lorsqu'ils ont fait l'analyse et le premier affichage, ces employeurs respectaient la Loi en vigueur. On leur demande maintenant de refaire l'analyse et de retourner cinq ans en arrière.
  - Cette orientation peut être éventuellement contestée et possiblement renversée. Mais cela requiert temps, énergie et frais. On l'a vu avec la décision de la Cour Suprême de mai 2018.
  - La majorité des employeurs se plieront à cette exigence. Toutefois, compte tenu de la difficulté de rassembler certains renseignements, dans bien des cas, nous nous attendons à ce que la Commission soit compréhensive.

### **Entreprises en retard**

Si un exercice de maintien de l'équité salariale était dû en 2015-2016 ou avant 2015 et qu'il n'a pas encore été complété, l'employeur devra analyser la situation pour la période couvrant les cinq années précédant la date à laquelle l'exercice d'équité était dû. Il devra démontrer qu'il respectait la Loi en tout temps au cours de cette période.

Il devra ensuite faire l'exercice pour la période entre la date où l'exercice était dû et aujourd'hui et, finalement, il devra s'assurer d'être en situation d'équité pour le futur.

Par ailleurs, s'il y a eu un comité d'équité salariale lors de la mise en place du programme initial d'équité salariale, ou encore si l'entreprise compte au moins un syndicat, cela devra se faire avec la participation des travailleurs.

### **Comment démontrer que l'employeur respecte ou a respecté la Loi tout au long de la période de cinq ans?**

On doit démontrer qu'à chaque jour de la période visée, la rémunération versée aux catégories d'emplois à prédominance féminine est ou était équitable.

En pratique, pour le passé, ce sera difficile dans bien des cas. Il faudra trouver une méthode de faire l'évaluation au mieux avec les renseignements disponibles au moment de l'évaluation.

Pour le futur, l'approche est relativement simple. Il faut **absolument** :

- une structure formelle des salaires, une structure qui aura été testée pour s'assurer qu'elle est équitable;
- que les programmes de bonification, de commissionnements et autres ne viennent pas causer des iniquités;
- que les programmes d'avantages sociaux et de rémunération additionnelle ne viennent pas causer d'iniquités.

### **La participation des syndicats et des travailleurs**

La deuxième modification importante est liée à la participation des employés au processus. Jusqu'à maintenant, leur participation à l'exercice de maintien de l'équité salariale était à la discrétion de l'employeur. Selon notre expérience, presque tous les employeurs ont choisi de ne pas créer de comité d'équité salariale. Ils se sont limités à faire les affichages et à communiquer les résultats de l'exercice.

Le projet de loi obligera certains employeurs à réaliser un processus de participation et prévoit qu'il devra communiquer les résultats du processus de participation aux employés. Tel que mentionné précédemment, ce sont :

- les employeurs où il y a eu un comité d'équité salariale lors de la mise en place du programme initial d'équité salariale,
- les employeurs dont l'entreprise compte au moins un syndicat

### **COMMENTAIRES**

Il n'est pas difficile de respecter la Loi pour le futur. Il faut le faire dans les règles et en avance, le plus tôt possible. L'enjeu est majeur et tous les employeurs devraient examiner leur situation dès maintenant.

#### **Nous vous invitons à:**

- Transmettre vos commentaires sur le présent bulletin à [richard.saucier@saucierconseil.com](mailto:richard.saucier@saucierconseil.com)
- Participer à l'édition 2019 de la **BANQUE DE DONNÉES DE RÉMUNÉRATION GLOBALE** en communiquant avec [claire.carpentier@saucierconseil.com](mailto:claire.carpentier@saucierconseil.com) ; les participants à l'édition 2019 bénéficient d'avantages significatifs. L'édition 2019 sera disponible au début de l'automne.