



CONSORTIUM
DE RESSOURCES ET D'EXPERTISES
COOPÉRATIVES

Le centre de services partagés pour les réseaux
coopératifs, mutualistes et de l'économie sociale

CHRONIQUES JURIDIQUES DU CONSORTIUM

AVRIL 2019

LES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE.

Les employeurs qui comptent plus de dix salariés seront affectés.

La loi oblige ces employeurs à effectuer un exercice d'équité salariale et à procéder périodiquement à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Lorsqu'une iniquité est constatée, l'employeur doit opérer un ajustement salarial.

La loi permet à l'employeur de décider si l'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale se fait par lui seul, par un comité de maintien de l'équité salariale ou par lui et le syndicat.

Souvent, les employeurs effectuent eux-mêmes ces analyses et procédures.

Or, un projet de loi du gouvernement du Québec risque de changer la façon dont ces employeurs évaluent périodiquement le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise. Pour résumer, les employeurs ne pourront plus agir seul.

S'il est adopté, les employeurs devront dorénavant :

1. Transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale aux salariés, par le biais du syndicat ou du représentant désigné;
2. Mettre en place des mesures de consultation sur ces travaux afin de permettre aux salariés et à leurs représentants de poser des questions ou de présenter des observations faisant état, entre autres, de leurs préoccupations, attentes, opinions ou suggestions.

La *Loi sur l'équité salariale* a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe dans des emplois à prédominance féminine. L'exercice s'effectue habituellement au sein d'une seule entreprise sauf s'il n'y existe aucun emploi à prédominance masculine.



Notons que l'employeur devra demander aux salariés non syndiqués de désigner des représentants pour participer à la réalisation des évaluations périodiques, et mettre à leur disposition un lieu afin de leur permettre de choisir un représentant. Ce représentant est réputé être au travail lorsqu'il effectue toute tâche liée au processus de participation.

De plus, tout ajustement salarial deviendra dû rétroactivement à la date de l'événement ayant généré l'ajustement, et non plus à la date d'affichage des résultats du comité de maintien. Si adoptée, cette mesure pourra entraîner des coûts additionnels lorsque des écarts sont constatés. Il faut noter que l'ajustement salarial peut être versé annuellement sur quatre ans après consultation du comité de maintien de l'équité salariale ou du syndicat.

Des programmes d'équité salariale doivent être établis dans les entreprises comptant 50 salariés ou plus.

Au Consortium de ressources et d'expertises coopératives, cinq conseillers juridiques sont à votre disposition pour répondre à vos questions, vérifier vos analyses et procédures et vous conseiller en conséquence, toujours avec vos intérêts à cœur.

Au besoin, contactez M^e Julie St-Onge au 622-1001, poste 249. N'hésitez pas à faire appel à nous!