

# Modifications à certaines dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*



**Les modifications concernent principalement l'évaluation du maintien de l'équité salariale.**

Rappelons que l'évaluation du maintien a lieu tous les cinq ans après un exercice initial d'équité salariale.

L'objectif de cette évaluation est de s'assurer que les personnes occupant des emplois typiquement féminins reçoivent toujours un salaire égal à celui des personnes qui occupent des emplois typiquement masculins de valeur équivalente dans une entreprise. Puisque la situation de l'entreprise peut changer au fil du temps, il faut vérifier si des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins ont été créés. Si tel est le cas, les écarts doivent être corrigés.

**À la suite des modifications législatives, un écart salarial constaté lors de l'évaluation du maintien doit désormais être corrigé à partir de la date de l'événement ayant causé l'écart.**

**Tous les employeurs doivent se conformer aux nouvelles obligations.**

La CNESST accompagne les employeurs et les personnes salariées pour assurer le respect de la *Loi*, notamment en rendant disponibles plusieurs outils et publications.

## Qu'est-ce que l'équité salariale ?



L'équité salariale, c'est accorder aux personnes qui occupent des emplois typiquement féminins le même salaire qu'aux personnes qui occupent des emplois typiquement masculins de même valeur dans l'entreprise, même si ces emplois sont différents.

**INFORMEZ-VOUS**

Pour obtenir plus d'informations sur les modifications apportées à la *Loi* : [loiequitesalariale.ca](http://loiequitesalariale.ca)