



## EXERCICE INITIAL D'ÉQUITÉ SALARIALE

### TABLEAU A

RÉALISATION DE L'EXERCICE INITIAL D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES EN ACTIVITÉ AU 21 NOVEMBRE 1996 (ET QUI ÉTAIENT ASSUJETTIES À LA LOI DURANT LEUR PÉRIODE DE RÉFÉRENCE)

	Exercice initial d'équité salariale complété au 12 mars 2009	Exercice initial d'équité salariale non complété au 12 mars 2009, mais les catégories d'emplois sont identifiées au 1 <sup>er</sup> février 2009 OU Un ou des programmes sont complétés pour la majorité des personnes salariées de l'entreprise au 1 <sup>er</sup> février 2009	Autres situations où l'employeur est assujéti à la Loi et n'a pas complété son exercice initial d'équité salariale au 12 mars 2009***
Délai maximal pour compléter* l'exercice initial d'équité salariale	21 novembre 2001	21 novembre 2001  Délai reporté : 31 décembre 2010	21 novembre 2001  Délai reporté : 31 décembre 2010
Données utilisées	21 novembre 2001	Données contemporaines à celles utilisées pour commencer les travaux ou celles utilisées pour compléter le ou les autres programmes	1 <sup>er</sup> février 2009
Les ajustements salariaux sont dus  Intérêts payables	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété (21 novembre 2001)	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété (21 novembre 2001)**	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété (21 novembre 2001)**
Conservation des données	s. o.	5 ans à compter du 1 <sup>er</sup> jour du nouvel affichage	5 ans à compter du 1 <sup>er</sup> jour du nouvel affichage

\* Un exercice initial d'équité salariale est considéré comme complété lors de l'affichage des résultats, c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> jour de l'affichage pour une entreprise de 10 à 49 personnes salariées et au 1<sup>er</sup> jour du deuxième affichage pour une entreprise de 50 personnes salariées ou plus. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\* Dans le cadre d'une plainte déposée après le 30 mai 2011 concernant la non-réalisation d'un exercice initial d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la Commission ne peut exiger à un employeur de verser les ajustements salariaux dus au-delà de 5 ans précédant la date de cette plainte.

\*\*\* Dans ce cas, les ajustements salariaux ne peuvent être étalés, sauf sur autorisation de la Commission.