

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



Le 10 avril 2019, certaines dispositions de la *Loi* ont changé. Les modifications concernent principalement l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Rappelons que les entreprises doivent effectuer une évaluation du maintien tous les cinq ans après avoir réalisé un exercice initial d'équité salariale.

L'évaluation du maintien permet de déterminer si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé des écarts salariaux entre les emplois typiquement féminins et les emplois masculins équivalents et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.

Voici les principaux changements apportés à la *Loi* :

- Un écart salarial constaté lors de l'évaluation du maintien doit désormais être corrigé à partir de la date de l'événement l'ayant causé (voir verso);
- Le contenu devant figurer dans l'affichage des résultats a été bonifié;
- Certains employeurs ont maintenant l'obligation de mettre en place un processus de participation des personnes salariées lors de l'évaluation du maintien. Ce processus vise à recueillir les questions et les observations des personnes salariées ou des associations accréditées sur les travaux;
- La date de réalisation de l'évaluation du maintien (ou « date anniversaire ») a changé;
- Les renseignements utilisés dans le cadre des travaux et les résultats du processus d'affichage doivent être conservés pendant six ans, ou jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans le cas d'une plainte ou d'une enquête.

Qu'est-ce qu'un événement ?

Dans le contexte de l'équité salariale, un événement est un changement affectant un ou plusieurs emplois dans l'entreprise (rémunération, tâches, responsabilités, etc.) à une période ou un moment donné. Ce changement peut être temporaire, ou permanent.

Afin d'aider les employeurs, la CNESST a créé le Registre de suivi des événements survenus dans l'entreprise, qui permet de conserver cette information.

Divers événements sont susceptibles de créer des écarts salariaux. En voici quelques exemples :

- La création ou la disparition d'emplois ;
- Des modifications aux emplois actuels ou à leurs exigences ;
- La négociation ou le renouvellement d'une convention collective ;
- Un changement dans le personnel ou la structure de l'entreprise.

INFORMEZ-VOUS

Pour obtenir plus d'informations sur les modifications apportées à la *Loi* : loiequitesalariale.ca

La CNESST met à votre disposition plusieurs outils pour vous soutenir, notamment des formations webinaires, une formation en ligne, des modèles d'affichage des résultats et plusieurs publications.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808