

Objet : Modification de la Loi sur l'équité salariale

Le 10 avril 2019 sont entrées en vigueur des modifications à la *Loi sur l'équité salariale*, qui visent principalement à améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale de façon continue.

Rappel de la Loi sur l'équité salariale :

La Loi vise à corriger des écarts salariaux entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente dans une même organisation. Elle prévoit la réalisation d'un exercice initial d'équité salariale, par les employeurs ayant à leur emploi 10 personnes salariées ou plus. Ensuite, tous les cinq ans, ils doivent en évaluer le maintien.

Les modifications

L'une des principales modifications législatives prévoit qu'un écart salarial constaté lors d'un exercice d'évaluation du maintien doit désormais être corrigé par le versement d'une somme forfaitaire qui couvre la période à compter de la date de l'évènement ayant créé cet écart salarial. L'employeur devra obligatoirement identifier et déclarer les évènements ayant causé des écarts. En plus de la somme forfaitaire rétroactive, cet écart devra également être corrigé pour le futur sous forme d'ajustement salarial à partir de la date à laquelle l'employeur procède à l'exercice initial ou au maintien de l'équité salarial.

Ainsi, l'application de certaines de ces modifications a pour effet de complexifier la démarche d'équité salariale. Afin d'éviter de mauvaises surprises et de préparer le maintien de l'équité salariale en amont, nous vous recommandons de conserver un historique des évènements permettant de déterminer les changements qui peuvent entraîner des iniquités salariales, par exemple la création d'un nouveau poste, et ce, dès qu'ils surviennent et non simplement lors de la réalisation de l'exercice de maintien qu'il effectue tous les 5 ans. Ceci vient diminuer la complexité du processus et est également utile advenant un changement au niveau de la direction générale puisque l'historique est conservé par écrit.

Structure salariale

Ces modifications nous amènent à souligner l'importance de la présence d'une structure salariale au sein d'une organisation. En effet, une structure conçue convenablement permet de limiter, voire d'éviter, les écarts salariaux lors de l'exercice d'équité salariale.

Cet élément est d'autant plus vrai considérant l'obligation de verser une compensation rétroactive qui pourrait s'avérer très coûteuse pour les employeurs.¹

De plus, une structure salariale officialise, balise et encadre la gestion des salaires dans les organisations. En plus d'être avantageuse au niveau de l'équité salariale, elle facilite la communication et la gestion du salaire au sein du personnel. Elle favorise la perception de justice par les employés et facilite la détermination des salaires lors de l'embauche du personnel, des promotions ou de la révision annuelle des salaires.

En cas de difficultés liées à l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale, faites appel à nos professionnelles en rémunération. Elles sont disponibles et ont les compétences requises pour répondre à vos interrogations et même vous accompagner tout au long de l'exercice.

Me Julia Thibault, conseillère en ressources humaines

Marie-Claude Mailhot, CRHA, technicienne en ressources humaines

¹ Il est à noter que de rémunérer ses employés selon des taux horaires uniques à chacun ne constitue pas une structure salariale en bonne et due forme.