

Mercredi, le 24 juin 2009

L'Info BRIO!

**Quelle importance accordez-vous à vos ressources humaines?
Avez-vous déjà évalué le coût engendré par un mauvais processus?
Le développement et la reconnaissance de votre personnel font partie de vos défis?
Vous désirez partager vos bons coups en ressources humaines?**

LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (OU PROJET DE LOI 25)... ET C'EST PARTI!

Le 27 mai dernier était adopté à l'unanimité le Projet de loi 25, *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (ci-après désigné « PL 25 »). Les modifications contenues à ce projet de loi entraient en vigueur le 28 mai 2009 et elles auront un impact pour tous les employeurs (de juridiction provinciale) du Québec.

Brièvement, en quoi consistent ces modifications?

Une loi applicable à toutes les entreprises de 10 salariés ou plus en moyenne. Auparavant, seules les entreprises qui comptaient une moyenne de 10 salariés ou plus au cours d'une période de référence donnée étaient assujetties à l'application de la LÉS. Avec le PL 25, toute entreprise qui atteint une moyenne de 10 salariés ou plus au cours d'une année civile (il n'est plus question de période de référence) sera assujettie à la LÉS à compter du 1er janvier de l'année suivante. Elle disposera ensuite d'un délai de 4 ans pour réaliser son premier exercice d'équité salariale.

L'exercice d'équité salariale est plus ou moins formel selon la taille de l'entreprise assujettie. Ainsi, la PME (10 à 49 salariés) bénéficie d'une souplesse d'exécution, alors que des règles plus contraignantes viennent encadrer l'exercice des entreprises de plus grande taille (50 à 99 salariés; 100 salariés ou plus).

Le remplacement de la « période de référence » par « une année civile » amène donc une difficulté sur le plan de l'interprétation. En effet, comment détermine-t-on maintenant la taille d'une entreprise? Auparavant, cette taille était figée dans le temps (la période de référence). Avec le PL 25, on ne parle plus que d'« année civile ». Quelle année civile sera utilisée pour déterminer les obligations rattachées à un exercice d'équité salariale?

Une nouvelle échéance pour s'exécuter : 31 décembre 2010. Auparavant, les entreprises assujetties devaient terminer leur exercice d'équité salariale au plus tard le 21 novembre 2001. Or, le PL 25 instaure une nouvelle échéance : le 31 décembre 2010.

L'entreprise assujettie *qui entreprend* un tel exercice devra utiliser les données de 2009 pour le réaliser. Ainsi, elle identifiera les catégories d'emplois existantes en 2009 et l'évaluation de ces catégories tiendra compte des données (soit : qualifications, responsabilités, efforts, conditions de travail et rémunération) de 2009. Dans ce cas particulier, l'entreprise devra-t-elle également déterminer sa taille (et donc, ses obligations) en fonction de l'année civile 2009? Si tel est le cas, cela signifie que la PME (10 à 49 salariés) qui, depuis 2001, a vu le nombre de ses salariés atteindre une moyenne de plus de 100 salariés, devra mettre en place un comité d'équité salariale. On aura tôt fait de constater que cette nouvelle échéance ne vient pas sans contrainte!

Par contre, l'entreprise assujettie *qui a déjà commencé* son exercice d'équité salariale devra le terminer avec les données utilisées initialement (soit les données utilisées au moment d'entreprendre l'exercice non terminé en 2009) tout en bénéficiant, elle aussi, de la nouvelle échéance du 31 décembre 2010. Dans ce dernier cas, la taille (et les obligations)

aura déjà été déterminée par la période de référence. Par contre, si des ajustements salariaux doivent être versés, ceux-ci porteront intérêt à la date d'assujettissement.

Une évaluation du maintien de l'équité salariale. En soi, cette obligation n'est pas nouvelle. En effet, la LÉS prévoyait déjà que l'employeur devait s'assurer de maintenir l'équité salariale au sein de son entreprise. Or, le PL 25 encadre davantage cette obligation. Le maintien de l'équité salariale devient ainsi un exercice plus formel, assorti de nouvelles exigences.

L'entreprise assujettie qui a déjà complété son exercice d'équité salariale devra faire une évaluation de maintien au plus tard le 31 décembre 2010. Par la suite, une telle évaluation devra être faite à tous les 5 ans.

L'entreprise assujettie qui doit compléter son exercice d'équité salariale au 31 décembre 2010 en utilisant des données autres que celles de 2009 (soit l'entreprise qui avait déjà commencé son exercice au moment du PL 25) aura jusqu'au 31 décembre 2011 pour faire une évaluation de maintien.

Dans tous les cas, l'employeur aura la possibilité de faire l'évaluation du maintien de l'équité salariale seul, en comité ou conjointement avec une association accréditée. Toutefois, seuls les employeurs agissant en comité ou conjointement bénéficieront d'une immunité, aucune plainte ne pouvant alors être portée contre eux. Ainsi, la tranquillité d'esprit a un prix...

Ces quelques modifications comptent parmi de nombreuses autres modifications contenues au PL 25. Certaines modifications feront certainement l'objet de diverses interprétations. N'hésitez pas à vous documenter et à prendre conseils auprès de ressources externes avant d'entreprendre un exercice d'équité salariale au sein de votre entreprise.

Me Claude Traversy, avocate et conseillère en équité salariale

Collaboration spéciale

claudetraversy@sympatico.ca

Bonne lecture !

L'équipe de BRIO !!!

Veillez nous aviser si vous ne souhaitez plus recevoir l'Info BRIO!