

FAITS SAILLANTS

Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale



Mesures visant les entreprises déjà assujetties à la Loi

- Les entreprises qui n'ont pas fait ou terminé leur premier exercice d'équité salariale alors que leur délai pour ce faire est échu devront le réaliser et produire l'affichage en faisant foi, au plus tard le 31 décembre 2010.
- Les entreprises qui n'ont pas commencé leur premier exercice d'équité salariale devront utiliser les données de 2009 pour le réaliser. Les entreprises qui avaient déjà commencé leur exercice et qui avaient complété l'étape de l'identification des catégories d'emplois et celles qui avaient déjà réalisé un premier exercice concernant la majorité de leurs salariés devront le terminer avec les mêmes données et pourront profiter du calcul de l'étalement.
- Les entreprises qui s'exécuteront au 31 décembre 2010 devront payer les sommes dues selon la date de leur assujettissement à la Loi, avec intérêt au taux légal.
- Les entreprises qui dépasseront le délai du 31 décembre 2010 et qui feront l'objet d'une plainte avant le 30 mai 2011 devront payer les sommes dues selon la date de leur assujettissement à la Loi, avec intérêt au taux légal, et verser une indemnité additionnelle.
- Les entreprises qui dépasseront le délai du 31 décembre 2010 et qui feront l'objet d'une plainte après le 30 mai 2011 devront payer les sommes dues, l'intérêt au taux légal et l'indemnité additionnelle, le tout pour une période n'excédant pas cinq ans antérieure au moment du dépôt de la plainte.
- Les entreprises aux prises avec des difficultés financières importantes pourront se prévaloir du bénéfice du calcul de l'étalement des paiements après avoir obtenu l'autorisation de la Commission de l'équité salariale.
- Des plaintes pourront être portées dès le 1^{er} janvier 2011 contre les entreprises n'ayant pas terminé ou réalisé leur premier exercice d'équité salariale.

Mesures visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale

- Les entreprises qui ont déjà réalisé un premier exercice d'équité salariale avant la présentation du projet de loi devront faire l'évaluation du maintien de celle-ci au plus tard le 31 décembre 2010. Dans le cas contraire, des plaintes pourront être portées contre elles dès le 1^{er} janvier 2011.
- Les entreprises qui doivent compléter leur premier exercice d'équité salariale pour le 31 décembre 2010 en utilisant des données autres que celles de 2009 auront jusqu'au 31 décembre 2011 pour faire l'évaluation du maintien de celle-ci. Les sommes seront cependant dues au 31 décembre 2010. En cas de défaut, des plaintes pourront être portées contre elles dès le 1^{er} janvier 2012.
- Les entreprises devront faire une évaluation du maintien de l'équité salariale aux cinq ans, l'affichage en faisant foi.
- Les ajustements salariaux constatés seront dus et payables à compter du 31 décembre 2010.
- L'employeur aura la possibilité de faire l'évaluation du maintien de l'équité salariale seul, en comité ou conjointement avec l'association accréditée.
- Aucune plainte ne pourra être portée si le maintien de l'équité salariale est évalué en comité ou conjointement avec l'association accréditée. Toutefois, des plaintes pourront être portées contre l'employeur qui décide d'agir seul. Par ailleurs, si une entreprise ne fait pas son évaluation de maintien de l'équité salariale dans le délai de cinq ans, des plaintes pourront être portées contre elle, en tout temps, à l'expiration de ce délai.
- Les entreprises dont l'échéance est le 31 décembre 2010 et qui ne respecteront pas ce délai devront, si une plainte est portée après le 31 mai 2011, payer les sommes dues et l'intérêt au taux légal, le tout pour une période n'excédant pas cinq ans antérieure au moment du dépôt de la plainte.
- L'employeur ou le syndicat ne peuvent agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

Mesures visant les entreprises nouvellement assujetties à la Loi

- Les entreprises qui atteindront une moyenne de dix employés et plus au cours d'une année civile seront assujetties à la Loi.
- Elles auront quatre ans pour réaliser leur premier exercice d'équité salariale.

Mesures visant la Commission de l'équité salariale

- Des ressources supplémentaires seront attribuées à la Commission de l'équité salariale. Son budget sera augmenté de 30 % cette année et de près de 50 % en 2010-2011.
- Les comités sectoriels ne seront plus tenus de faire approuver par la Commission de l'équité salariale les éléments qu'ils développeront.
- Le ministre du Travail formera un comité consultatif paritaire présidé par la Commission de l'équité salariale où siégeront les représentants des employeurs et des salariés, syndiqués et non syndiqués.
- L'étanchéité entre les services d'information et d'assistance aux entreprises et les services d'enquête de la Commission de l'équité salariale sera exigée.
- Un processus volontaire de conciliation, dont le caractère confidentiel est assuré, sera intégré dans la Loi.
- Les questions sur lesquelles la Commission de l'équité salariale pourra intervenir devant la Commission des relations du travail sont précisées dans la Loi.
- Lors d'une enquête de sa propre initiative sur un exercice réalisé, la Commission de l'équité salariale ne pourra pas déterminer des ajustements salariaux antérieurs à un an de la date à laquelle l'enquête a débuté. Cette limite est cependant fixée à cinq ans pour un exercice non réalisé et qui aurait dépassé l'échéance.

Mesures diverses

- Les entreprises visées par un règlement du ministre du Travail devront remplir annuellement une déclaration obligatoire émanant du Registre des entreprises du Québec.
- Les entreprises pourront utiliser une autre méthode d'estimation des écarts salariaux après avoir obtenu l'autorisation de la Commission de l'équité salariale.
- Les entreprises n'ayant pas de comparateurs masculins pourront utiliser des comparateurs externes d'entreprises similaires après avoir obtenu l'autorisation de la Commission de l'équité salariale.
- Un regroupement d'employeurs pourra être reconnu comme employeur d'une entreprise unique aux fins de la réalisation d'un exercice d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de celle-ci. Cependant, chaque employeur conservera ses obligations, notamment pour le paiement des sommes dues.
- L'affichage devra être fait de façon à rejoindre le plus grand nombre de salariés, et son contenu et sa durée seront mieux définis.
- Les employeurs devront conserver les données pertinentes à la réalisation de l'exercice d'équité salariale ou à l'évaluation de son maintien.
- La Loi sera réévaluée dans dix ans.