# Loi sur l’équité salariale : Quels sont les changements à prévoir?

16 mai 2019

## Auteur

Zeïneb Mellouli

Associée, Avocate

**Le 10 avril 2019 sont entrées en vigueur plusieurs modifications tant attendues à la *Loi sur l’équité salariale*, qui visent principalement à améliorer l’évaluation du maintien de l’équité salariale.**

Ces modifications font suite à l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada (« CSC ») l’an dernier[1]. Nous discutions de ces décisions dans un bulletin antérieur.

Rappelons que la CSC, dans son arrêt du 10 mai 2018, avait essentiellement déclaré inconstitutionnelles certaines dispositions de la *Loi sur l’équité salariale*, précisant que :

1. les ajustements salariaux dans le cadre d’une évaluation du maintien, périodiquement à tous les cinq ans, devaient être rétroactifs;
2. les informations à inclure dans l’affichage des résultats de l’évaluation du maintien étaient insuffisantes pour permettre aux employés de comprendre adéquatement le processus suivi par l’employeur lors de cette évaluation et n’indiquaient pas davantage la date à laquelle une iniquité salariale se serait manifestée.

Par ailleurs, les modifications à la la *Loi sur l’équité salariale* vont bien plus loin que l’essentiel des ajustements requis par la Cour suprême du Canada et ce, malgré les consultations publiques et les nombreux commentaires émanant de regroupements patronaux en ce sens.

Voici un bref résumé des plus importantes modifications apportées à la *Loi sur l’équité salariale* et que votre organisation devrait examiner en vue d’en mesurer rapidement les impacts :

**1. Évaluation du maintien : Événements ayant engendré un ajustement**

Les ajustements salariaux, suivant le processus d’évaluation du maintien, devront dorénavant être versés rétroactivement à la date de l’événement les ayant engendrés.

Par ailleurs, la *Loi sur l’équité salariale* ne fournit aucune précision quant à la notion d’événement ayant engendré l’ajustement.

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

En pratique, l'employeur devra donc examiner au cas par cas les événements ayant eu un effet sur le maintien de l'équité salariale.

On peut facilement imaginer que l'application de cette modification sera loin d'être facile et qu'en présence de plusieurs événements et ajustements, la rétroactivité devra être mise en application à des dates différentes.

Le paiement rétroactif requis à la suite de l'évaluation du maintien devra être payable en un montant forfaitaire. Toutefois, dans certains cas, pour les personnes toujours au service de l'employeur, ce montant forfaitaire pourra être étalé sur plusieurs versements, après consultation du comité de maintien ou de l'association syndicale, le cas échéant.

Au surplus, l'employeur devra indiquer la date de l'événement sur l'affichage faisant état des résultats de l'évaluation du maintien.

Concernant la date à laquelle un employeur doit évaluer le maintien de l'équité salariale dans son organisation, la *Loi sur l'équité salariale* prévoit désormais que le délai périodique de cinq (5) ans est établi à partir du premier affichage et non du deuxième affichage, qu'il s'agisse de la réalisation initiale de l'équité salariale (par le biais d'un programme ou non) ou de l'exercice de maintien antérieur.

**2. Évaluation du maintien : Processus de participation des salariés et associations accréditées**

Autre modification majeure : l'introduction d'un processus de participation des employés dans les cas où l'exercice initial a été réalisé en comité ou dans le cas où il existe au moins une association syndicale chez l'employeur.

Ce processus de participation fait notamment en sorte que l'employeur a l'obligation de transmettre les renseignements relatifs aux travaux d'évaluation, entre autres au moyen de documents écrits. La *Loi sur l'équité salariale* prévoit que les personnes ayant accès à ces renseignements sont tenues d'en assurer la confidentialité.

L'employeur doit en outre instituer des mesures de consultation afin que l'association accréditée ou les salariés puissent poser des questions et soumettre des observations.

L'employeur a également l'obligation d'autoriser les employés à se réunir sur les lieux de travail pour déterminer qui sera désigné dans le processus de participation. Quoi qu'il en soit, les salariés sont réputés être au travail dans le cadre de cette démarche.

Finalement, l'employeur devra faire état dans l'affichage des questions ou observations soumises dans le cadre du processus de participation et comment celles-ci ont été considérées dans l'évaluation du maintien.

**3. Conservation des documents**

Les documents ayant servi à réaliser l'équité salariale ou à l'évaluation du maintien de cette équité devront désormais être conservés pour une durée de six (6) ans au lieu de cinq (5).

Dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, l'employeur est tenu de conserver ces documents jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue ou jusqu'à la fermeture du dossier d'enquête.

**4. Fin des avis d'affichage**

Bonne nouvelle : dans le but d'alléger quelque peu le processus d'affichage, il ne sera désormais plus nécessaire pour les employeurs de publier des avis d'affichage indiquant aux employés qu'un

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

affichage en matière d'équité salariale est en cours.

**5. Création d'un formulaire de plainte**

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») a conçu un formulaire de plainte que les salariés devront utiliser afin de déposer une plainte.

Cette plainte devra exposer sommairement les motifs pour lesquels elle est déposée.

**6. Regroupement de plaintes et conciliation**

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit dorénavant la possibilité pour la CNESST de regrouper des plaintes si celles-ci ont le même fondement juridique, reposent sur les mêmes faits, soulèvent les mêmes questions de droit ou si les circonstances s'y prêtent.

Par ailleurs, lorsque plus d'une association syndicale représente des salariés d'une même catégorie d'emploi et qu'une de ces associations dépose une plainte, le processus impose la nomination d'un conciliateur.

En cas de regroupement de plaintes ou d'une plainte déposée par l'une des associations syndicales présentes chez un employeur, le salarié ayant également déposé une plainte doit recevoir une copie de l'accord qui est intervenu et ce salarié peut indiquer son refus d'être lié par cette entente. Dans le cas où aucune entente n'a été conclue, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») devra alors déterminer les mesures qui doivent être prises afin d'assurer que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue.

## Mesures transitoires

Les deuxièmes affichages liés à l'évaluation du maintien effectués avant le 10 avril 2019 continuent d'être régis par les dispositions antérieures de la *Loi sur l'équité salariale*.

Toutefois, dans le cas d'un premier affichage effectué avant le 10 avril 2019, le deuxième affichage devra inclure la date de chaque événement ayant généré un ajustement, conformément aux modifications apportées :

> Un délai de 90 jours (jusqu'au 9 juillet 2019) est accordé pour effectuer ce deuxième affichage.
> À noter : Les ajustements seront dus à partir de la date de l'événement ayant généré ces ajustements et seront donc rétroactifs selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Un employeur qui doit effectuer un affichage lié à l'évaluation du maintien d'ici le 9 juillet 2019, n'a pas l'obligation de mettre en place un processus de participation suivant les nouvelles dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*, même si un comité d'équité salariale avait été formé lors de la réalisation de l'équité salariale ou si une association accréditée représente la totalité ou une partie des salariés visés.

Si un employeur a fait l'objet d'une autorisation de la CNESST avant le 12 février 2019 pour réaliser son évaluation du maintien après le 10 avril 2019 et que, n'eût été de cette autorisation, l'affichage de l'évaluation du maintien aurait été effectué avant le 10 avril 2019, alors les dispositions antérieures de la *Loi sur l'équité salariale* s'appliqueront

Pour les évaluations de maintien devant être réalisées d'ici le 10 avril 2020, les nouvelles dates de références pour calculer le délai d'évaluation du maintien ne s'appliqueront qu'à partir de la prochaine évaluation de ce maintien.

### Comportements à privilégier rapidement?

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

Le législateur devait modifier la *Loi sur l'équité salariale* afin de tenir compte des conclusions de la CSC. Par ailleurs, ces modifications apporteront un lot de difficultés pratiques que les employeurs devront anticiper.

## Exercice de maintien

Ainsi, bien que le maintien de l'équité salariale doive être évalué aux cinq ans, nous croyons que les employeurs devront instituer un mécanisme leur permettant de déterminer périodiquement les changements majeurs survenus au sein de l'entreprise qui pourraient occasionner des iniquités salariales pour les catégories à prédominance féminine.

Il sera nécessaire de conserver un historique de ces événements afin d'être en mesure de déterminer ceux qui auront généré des ajustements, le cas échéant, lors de l'affichage des résultats du maintien. Quoi qu'il en soit, un historique des travaux devrait être conservé, que ces travaux aient ou non été effectués en comité, afin d'assurer une certaine pérennité au sein de l'entreprise en cas de changement de gestionnaire.

Puisqu'il exige de suivre continuellement l'évolution de la courbe salariale pour se conformer aux exigences de la loi, le processus de maintien deviendra une formalité moins contraignante.

### Participation des salariés

En ce qui concerne les employeurs désormais tenus d'instituer un processus de participation des salariés, il sera également prudent de faire signer une entente de confidentialité aux salariés qui participent au processus de maintien et de les sensibiliser au caractère privilégié des renseignements auxquels ils ont accès.

## Affichage

Il faudra assurer une divulgation adéquate des renseignements dans le cadre de l'affichage, ce qui aura notamment pour effet de permettre une meilleure compréhension des résultats du maintien et éventuellement minimiser les risques de plaintes.

## Formation et communication

La formation des gestionnaires en ce qui a trait à l'équité salariale deviendra un incontournable afin d'assurer une bonne compréhension de la législation et éviter des incongruités dans la mise en place du processus d'évaluation du maintien.

En somme, bien que l'équité salariale soit maintenant une valeur consensuelle bien ancrée dans notre société, il n'en reste pas moins que le législateur impose un cadre restrictif et lourd de formalités qui devront être mises en place afin de répondre aux exigences de la loi.

Notre équipe de Droit du travail et de l'emploi peut vous appuyer concrètement dans cet exercice et nous vous invitons à communiquer avec nous.

---

1. Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 CSC 17

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.