

## **LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **CE QUE LES ORGANISATIONS DOIVENT FAIRE**

La Loi sur l'équité salariale contraint les organisations comptant 10 salariés ou plus au Québec, en Ontario ainsi que les organisations de compétence fédérale à mettre en place et maintenir l'équité salariale. L'objectif de cette Loi est d'éliminer les écarts salariaux systémiques entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine.

#### **Au Québec:**

La Loi sur l'équité salariale est en vigueur depuis 1996 au Québec et est régie par la CNESST. Toute organisation québécoise doit effectuer un exercice initial d'équité salariale au plus tard 5 ans suivant l'année où elle a eu à son emploi une moyenne de 10 salariés ou plus. Un maintien de l'équité salariale doit par la suite être effectué toutes les 5 années. Elles ont également l'obligation d'afficher les résultats de l'exercice et remplir annuellement la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES).

#### **En Ontario:**

Implanté en 1987, la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario établit différentes exigences pour les employeurs du secteur privé et du secteur public en fonction de la taille et la date de création de l'organisation. De manière générale, la Loi exige que l'équité salariale soit atteinte le jour où une organisation a embauché son 10e employé. En plus de la conformité initiale, un maintien est également requis. Il est recommandé que le maintien soit effectué chaque année afin de souligner les changements au sein de l'organisation. La Commission de l'équité salariale vérifie régulièrement les employeurs de la province et une organisation peut s'attendre à recevoir une lettre de vérification au cours de son existence.

---

### **LES FAUSSES PERCEPTIONS DES CLIENTS**

#### **– « Je paie bien mes employés donc je n'ai pas à mettre en place l'équité salariale » :**

Même si l'organisation s'assure de bien rémunérer ses employés la Loi sur l'équité salariale requiert qu'un exercice soit mis en place afin de prouver aux autorités gouvernementales que l'équité salariale est atteinte.

#### **– « J'ai peu de femmes dans mon organisation » :**

Du moment où l'organisation a une catégorie d'emplois féminine, elle est dans l'obligation de se conformer à la Loi sur l'équité salariale.

#### **– « Les femmes et les hommes de mon organisation ne font pas le même travail » :**

La définition de la Loi sur l'équité salariale est « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent » et non « un salaire égal pour un travail égal ».

## LES CONSÉQUENCES DE NE PAS SE CONFORMER AU QUÉBEC

- Vous pourriez être passible d'une amende pouvant atteindre 45 000 \$;
- Des ajustements salariaux rétroactifs, plus pénalités et intérêts au taux légal (5 %);
- Une mauvaise publicité affectant la marque employeur (publication des décisions);
- Des ressources humaines et monétaires considérables requises en situation de vérification si l'exercice n'est pas effectué correctement;
- Un risque de vérification accru depuis l'instauration de la DEMES;
- Une perte du droit à l'étalement du versement des ajustements.

## LES CONSÉQUENCES DE NE PAS SE CONFORMER EN ONTARIO

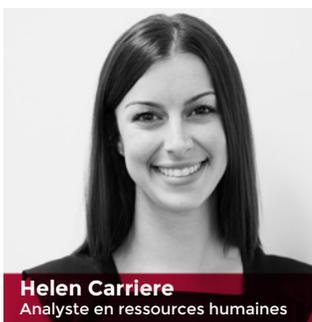
- Vous pourriez être passible d'une amende pouvant atteindre 5 000 \$, si vous êtes un particulier, ou de 50 000\$, dans d'autres cas;
- Une mauvaise publicité touchant la marque de l'employeur (publication des décisions rendues par le Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario);
- Des ressources humaines et monétaires considérables requises en situation de vérification si l'exercice n'est pas effectué correctement.



Anne-Catherine est une professionnelle en ressources humaines ayant touchée à plusieurs mandats de conformité, de gestion et outils en ressources humaines, de diagnostic et de recrutement de gestionnaire RH. Elle est titulaire d'un baccalauréat en gestion des ressources humaines de l'UQAM et a obtenu son titre de CRHA. Anne-Catherine est une consultante polyvalente grâce à son expérience en ressources humaines, comptabilité et gestion de projets.

Ses expériences en tant que consultante RH et coordonnatrice de projets lui permettent d'agir comme partenaire efficace autant auprès de ses clients que des membres de l'équipe. Elle bâti des relations d'affaires durables et enrichissantes qui permette de maximiser son impact auprès des clients de Solertia.

514 227-8008 poste 283 | [averreault@solertia.ca](mailto:averreault@solertia.ca)



Helen compte plus de neuf années d'expérience en ressources humaines dans différents domaines du secteur public ontarien. Ayant consacré la plus grande partie de sa carrière à œuvrer au profit d'importants organismes syndiqués du secteur de la santé, elle a acquis une vaste expérience en matière de législation de l'emploi et du travail ainsi qu'en interprétation de conventions collectives. Plus récemment, Helen a assuré la coprésidence d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail. Helen est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et en psychologie de l'Université de Nipissing. Elle est en voie d'obtenir son titre de conseillère en ressources humaines agréée (CRHA) auprès de la Human Resources Professionals Association.

Les clients de Solertia tiennent grandement profit de sa connaissance et de compréhension des relations syndicales-patronales.

416 922-1313 | [hcarriere@solertia.ca](mailto:hcarriere@solertia.ca)

## Groupe-conseil Solertia

Solertia : latinae, f, (ingenuité, compétence)

Solertia se distingue par son expertise en conformité aux Lois. Ayant accompagné de nombreuses organisations en situation de vérification tant au Québec qu'en Ontario, Solertia est en mesure d'offrir à ses clients une expertise et une rigueur dans la mise en place et le maintien de leur démarche de conformité.

## NOS BUREAUX

**MONTRÉAL**  
3333, BOUL. GRAHAM, BUR. 400  
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3R 3L5  
T. 514 227-8008

**TORONTO**  
2, AVE ST. CLAIR, BUR. 1800  
TORONTO (ONTARIO) M4V 1L5  
T. 416 922-1313

**QUÉBEC**  
1020, RUE BOUVIER, BUR. 400  
QUÉBEC (QUÉBEC) G2K 0K9  
T. 418 559-7291