



CE QUE LES ORGANISATIONS DOIVENT FAIRE

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 conclusions de l'exercice et remplir annuellement la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES).

En Ontario:

La *Loi sur l'équité salariale* est en vigueur depuis 1987 en Ontario. L'exercice initial doit être réalisé dès que l'organisation a embauché son 10^e salarié. Le maintien de l'équité salariale devra être fait en continu, ce qui veut dire que tout changement dans l'organisation devrait être reflété. La Commission de l'équité salariale a relancé son programme de vérification il y a quelques années. De nombreuses organisations ontariennes doivent prouver que l'exercice a été effectué et maintenu.

LES FAUSES 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 1 poste féminin, 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

- Un risque de poursuite pénale (jusqu'à 45 000 \$ au Québec);
- 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.

NOS BUREAUX

Montréal

3333, boul. Graham, bur. 400

Montréal (Québec) H3R 3L5
Tel.: (514) 227-8008

Toronto

2, ave St. Clair ouest, bur. 1800

Toronto (Ontario) M4V 1L5
Tel.: (416) 922-1313

Québec

1020, rue Bouvier, bur. 400

Québec (Québec) G2K 0K9
Tel.: (418) 559-7291



PARTENAIRE DE CROISSANCE

Groupe-conseil Solertia

Solertia : latin-ae, f, (ingenuité, compétence)

PARTENAIRE DE CROISSANCE _ SOLERTIA est une firme multiservice spécialisée en

gestion des ressources humaines, subventions et crédits d'impôt. Solertia s'avère un partenaire stratégique pour ses clients et offre des solutions innovatrices et pratiques pour les aider dans leur croissance. Solertia compte sur une équipe de consultants experts se spécialisant en conformité, rémunération globale, performance organisationnelle, recrutement, subventions et crédits d'impôt, répartis dans ses bureaux de Montréal, Toronto et Québec.

E-mail: info@solertia.ca

Telephone: Sans frais: 1-844-220-8008

Website: www.solertia.ca



ENVOYER À UN AMI



SITE WEB

