

## L'heure a sonnée pour les entreprises qui sont en retard sur leur programme d'équité salariale. Désormais, la Loi sur l'équité salariale s'applique à toutes compagnies de dix personnes salariées ou plus, qui ont la tâche d'ajuster les salaires de leurs employés.

### Qu'est-ce que l'équité salariale?

Appliquer l'équité salariale, c'est attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes - même si ces emplois sont différents - pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise. Le principe de l'équité salariale va plus loin que la simple mention d'un "salaire égal pour un travail égal" puisqu'il exige "un salaire égal pour un travail différent mais équivalent."



L'équité salariale est le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine (également appelé emploi de femmes ou emplois traditionnellement occupés par des femmes) de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine (également appelé emploi d'hommes ou emplois traditionnellement occupés par des hommes).

La Loi sur l'équité salariale établit, selon une période de référence donnée et applicable en vertu de la Loi, les obligations ainsi que les responsabilités de l'ensemble des employeurs en fonction du nombre d'employés. Ainsi, les obligations envers la Loi de l'employeur s'accroissent en fonction du nombre total de salariés au sein de l'entreprise. Il y a trois catégories de taille d'entreprises; elles vont de 10 à 49 employés, 50 à 99 employés et 100 employés et plus.

Lors de l'évaluation d'un emploi, les multiples aspects du travail sont discutés en fonction de quatre principaux facteurs: les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est accompli.

### La liste suivante énumère les étapes nécessaires pour se conformer à la réglementation en matière d'équité salariale:

1. Calculer la taille de l'entreprise;
2. Déterminer le programme d'équité salariale;
3. Mettre en place un comité d'équité salariale;
4. Identifier les catégories d'emplois;
5. Déterminer la valeur de chaque catégorie d'emploi;
6. Calculer les écarts salariaux;
7. Afficher l'ensemble des résultats;
8. Procéder aux versements des ajustements salariaux;
9. Effectuer annuellement le maintien de l'équité salariale.

**En général, les entreprises qui se sont déjà conformées à la Loi sur l'équité salariale ont augmenté en moyenne leurs salaires de 6,5%.**

### Que se passera-t-il si vous ne vous conformez pas à la loi?

Si un employeur ne termine pas son exercice d'équité salariale au plus tard le 31 Décembre 2010, les employés de l'entreprise peuvent alors déposer une plainte auprès de la Commission. De même, la Commission a le droit d'ouvrir une enquête de son plein gré.

À défaut de verser les ajustements salariaux dans les délais applicables, l'employeur doit alors verser non seulement le montant dû (avec intérêts au taux légal), mais également payer une pénalité supplémentaire rétroactive à la date où l'exercice d'équité salariale aurait dû être initialement complété. Cette pénalité sera calculée de la manière prescrite par le Ministère du Revenu.

### La facture pourrait donc devenir salée pour les employeurs qui ne respectent pas ce nouveau délai!

Les salaires pourraient être payés rétroactivement à compter de 2001 (le premier délai dans l'adoption de la loi).

Les intérêts et les paiements supplémentaires pourraient alors augmenter la facture de 8%.

Dans l'éventualité d'une vente de l'entreprise, si l'employeur ne s'est pas conformé à la Loi sur l'équité salariale, cela pourrait porter préjudice, voire menacer la transaction avec un acheteur potentiel.

### CE QUE SWIFT RH PEUT FAIRE POUR VOUS ?

Ayant assisté à des séminaires et des programmes de formation offerts par l'Ordre ainsi que par la Commission, nous connaissons les procédures nécessaires pour compléter l'exercice d'équité salariale.

Nous pouvons:

- faire une consultation initiale pour évaluer les besoins de votre entreprise,
- travailler avec vous, étape par étape, pour l'ensemble du processus,
- vous aider à faire en sorte que votre entreprise adhère aux règlements nécessaires,
- vous aider à éviter des sanctions supplémentaires,
- préparer des documents dans les deux langues officielles prouvant que votre entreprise a réalisé l'exercice d'équité salariale, et
- aider à assurer le maintien de l'équité salariale.

Les services de ressources humaines



Les services de ressources humaines Swift

[www.swifthr.ca](http://www.swifthr.ca)  
[jobs@swifthr.ca](mailto:jobs@swifthr.ca)