



# Derniers développements législatifs relatifs à l'équité salariale

CONSEIL FÉDÉRAL DE LA FEESP-CSN

1<sup>er</sup> MAI 2019



## Mise en contexte

- 10 mai 2018 : jugement de la Cour suprême du Canada
  - Certains articles de la LÉS québécoise sont invalidés
  - Les ajustements salariaux lors des maintiens doivent être rétroactifs
  - Délai d'un an au gouvernement pour modifier la loi
- Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale (projet de loi 10)
  - Entrée en vigueur le 10 avril 2019
- À venir avant le 28 mai 2019
  - Dépôt d'un rapport du ministre sur la révision complète de la loi

# Rétroactivité des ajustements salariaux

- En cas d'ajustement salarial suite à l'évaluation du maintien de l'équité salariale
- Salaire horaire corrigé au lendemain de l'affichage final
- Somme forfaitaire versée pour la période antérieure
  - De l'événement ayant généré cet ajustement jusqu'à l'affichage final
  - Constitue de la rémunération au moment du versement
  - Doit être considéré aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux
- Les ajustements portent intérêt à partir de l'affichage final

## L'étalement

- Possibilité pour l'employeur d'étalement le versement du montant forfaitaire
  - Période maximale de 4 ans (5 versements)
  - Les versements doivent être d'un montant égal
  - Le solde dû porte intérêt à compter de l'affichage final
  - Les intérêts doivent être ajoutés

## Le processus de participation

- Obligatoire si l'employeur décide de faire le maintien de l'équité salariale seul, dans les cas suivants :
  - Un comité d'équité salariale a été établi lors du programme initialou
  - L'entreprise compte au moins **une association accréditée** représentant les salariés visés par l'évaluation
- Doit être complété au plus tard 60 jours avant l'affichage

# Le processus de participation

- L'employeur doit
  - Transmettre des renseignements sur les travaux de maintien, notamment en fournissant des documents faisant état des travaux
  - Mettre en place des mesures de consultation, ce qui va permettre de poser des questions ou présenter des observations
- Obligation de confidentialité de tout renseignement ou document reçus
  - S'applique à l'association accréditée
  - S'applique aux salariés représentés par les associations
  - Plaintes pénales possibles en cas de non-respect

# L'affichage

- L'avis d'affichage est aboli
- Nouveaux éléments à l'affichage
  - Observations faites lors du processus de participation
  - Liste des événements ayant généré des ajustements, avec la date du début et de fin pour chacun
- Nouveaux éléments à l'affichage final
  - Sommaire des renseignements additionnels demandés
  - Moyens mis en place pour y répondre
  - Doit prévoir que le recours s'exerce au moyen du formulaire de plainte de la CNESST

## Le traitement des plaintes

- Possibilité pour un salarié visé par une plainte individuelle de ne pas être lié par l'entente intervenue
- La CNESST ne peut **pas**
  - déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements antérieurs à 5 ans
    - de la plainte ou lors d'une enquête de sa propre initiative
    - de la période antérieure à celle de l'évaluation du maintien visé



## Les mesures transitoires

- Les nouvelles dispositions s'appliquent dès le 10 avril 2019
  - Pour les dossiers en conciliation en cours au 10 avril 2019, le délai de conciliation débute à cette date.
  - Si 2 évaluations de maintien sont visées par des plaintes, la conciliation débute par le dossier le plus ancien, et ce, jusqu'à l'expiration des délais
  - Les autres dossiers (ex. : en enquête), la commission dispose de 90 jours pour désigner un conciliateur.
- Exception
  - Les articles invalidés par la CSC (affichage et rétroactivité) ne s'appliquent que pour les affichages postérieurs au 10 avril 2019

## Loi sur l'équité salariale au fédéral

- Loi proactive, sanctionnée le 13 décembre 2018
  - Divers règlements doivent être adoptés
- S'applique aux entreprises de juridiction fédérale de 10 salariés et plus
- Comité d'équité salariale obligatoire en milieu syndiqué
- Démarche similaire à la Loi sur l'équité salariale du Québec
- Les travaux devront être terminés pour le 13 décembre 2021 (3 ans de la sanction)
- Maintien obligatoire aux 5 ans