



Le Gouvernement du Québec impose la Loi sur l'équité salariale.



La Loi sur l'équité salariale a été adoptée en novembre 1996 et est entrée en vigueur en 1997. Cette loi redéfinit les règles de détermination de salaire des travailleurs. La Loi oblige les employeurs à assurer l'équité salariale dans leurs entreprises. Ils doivent comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine. Cet exercice permettra de déterminer si le fait d'avoir négligé, jusqu'à date, les caractéristiques d'emplois à prédominance féminine a mené à la dévaluation et à la rémunération inférieure de cette dernière catégorie.

À partir du premier mars 2011, toutes les entreprises de six employés ou plus devront fournir, annuellement, de l'information afin de déterminer si elles:

- sont assujetties à la Loi sur l'équité salariale;
- ont terminé leur exercice;
- ont évalué le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise.

À défaut de se conformer

Selon l'article 115 de la Loi sur l'équité salariale, l'employeur qui ne soumet pas une déclaration annuelle commet une infraction et est passible d'amendes substantielles. Jusqu'à présent, les amendes n'ont été que rarement, voire jamais, imposées. Tout cela est sur le point de changer. Le budget de la Commission pour les audits devrait augmenter de 75% au cours des deux prochaines années.

Comment se conformer

Le processus de conformité à la Loi peut être long et compliqué. L'équipe Swift a participé à des ateliers et des séminaires offerts par la Commission de l'équité

salariale. Nous sommes donc entièrement aptes à évaluer des postes avec précision, tout en reflétant les qualifications et compétences nécessaires afin de déterminer un salaire juste et équitable.

Les entreprises n'ayant toujours pas complété leur exercice sont avisées de commencer immédiatement car les ajustements salariaux peuvent être rétroactifs à 2001 et il pourrait s'y ajouter des intérêts.

Quand et comment déposer une déclaration?

Le délai pour déposer la DEMES (Déclaration obligatoire de l'employeur en matière d'équité salariale) correspondra habituellement à la fin de l'année fiscale de chaque entreprise (période de déclaration de revenu des entreprises). La Commission contactera les employeurs directement par la poste afin de leur rappeler leurs obligations ainsi que le moment où ils devront déposer leur déclaration.

Chaque employeur assujetti à cette loi devra remplir un formulaire en ligne relatif à l'équité salariale qui peut être trouvé à l'adresse suivante: <http://www.demes.gouv.qc.ca>

Les employeurs devront fournir les renseignements demandés par la Commission, y compris:

- Le numéro d'entreprise du Québec (NEQ)
- la taille de l'entreprise durant la période de référence spécifiée
- le secteur d'activité dans lequel l'entreprise œuvre
- la date d'affichage de l'exercice d'équité salariale (si applicable)
- la date d'affichage de l'évaluation de maintien (si applicable)

Notez que la DEMES (Déclaration obligatoire de l'employeur en matière d'équité salariale) est une obligation distincte de celle d'atteindre l'équité salariale et d'en évaluer son maintien.

LA DECLARATION DES EMPLOYEURS PERMET A LA COMMISSION:

- d'obtenir des données sur le niveau de progrès des entreprises assujetties à la Loi
- de cibler ses interventions au niveau des audits.

Maintien de l'Exercice

Toutes les entreprises québécoises qui ont déjà remplies leur déclaration d'équité salariale doivent mettre à jour cette déclaration aux cinq ans. Pour cette raison, Swift souligne que la loi sur l'équité salariale doit être prise en compte lors de la création de nouveaux postes.

Ne tardez pas à nous joindre

