



LAPOINTE ROSENSTEIN  
MARCHAND MELANÇON

S.E.N.C.R.L. Avocats

# Bulletin

## Droit du travail et de l'emploi

Décembre 2015



M<sup>re</sup> Sophie Roy-Lafleur

### Échéances majeures à ne pas manquer pour l'équité salariale : la vôtre pourrait être d'ici le 31 décembre 2015!

La Commission de l'équité salariale, qui sera regroupée le 1<sup>er</sup> janvier 2016 sous la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail<sup>1</sup>, a récemment rappelé aux employeurs que bon nombre d'entre eux avaient des obligations à respecter d'ici le 31 décembre 2015. De plus, plusieurs dizaines de milliers d'employeurs ont également des obligations d'équité salariale à remplir d'ici le 31 mars 2016.

Pour savoir si vous êtes l'un de ces employeurs et connaître votre échéance, nous vous invitons à vérifier si votre entreprise se trouve dans l'une des trois situations suivantes :

1. Votre entreprise a atteint une moyenne de dix personnes salariées ou plus au cours de l'année civile 2011 :
  - Vous devez réaliser un exercice d'équité salariale **au plus tard le 31 décembre 2015**.

2. Votre entreprise devait réaliser un exercice d'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2010 :

- Vous devez réaliser votre première évaluation du maintien **cinq ans après la date du nouvel affichage** des résultats de l'exercice initial<sup>2</sup>.

**Exception :** Pour les employeurs ayant effectué l'exercice d'équité salariale et le nouvel affichage en retard (soit après le 31 mars 2011), la date anniversaire est fixée au 31 mars 2016, soit cinq ans après la date limite.

3. Votre entreprise devait réaliser une première évaluation du maintien de l'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2010 :

- Vous devez réaliser une deuxième évaluation du maintien **à la même date cinq ans plus tard**.

**Exceptions :** Pour les employeurs ayant effectué l'affichage de l'évaluation du maintien en retard (soit après le 31 décembre 2010), la date anniversaire est fixée au 31 décembre 2015, soit cinq ans après la date limite. Le même principe s'applique pour les employeurs qui devaient évaluer le maintien de l'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2011.

Par ailleurs, veuillez noter que les résultats de l'évaluation du maintien doivent **obligatoirement** être affichés à la « date anniversaire » de l'entreprise, à défaut de quoi l'affichage n'aura aucune valeur légale.

Pour toute question concernant vos obligations en matière d'équité salariale, n'hésitez pas à communiquer avec notre équipe de droit du travail et de l'emploi.

1. Voir notre bulletin du mois de septembre pour plus d'information à ce sujet.
2. Un nouvel affichage des résultats devait être fait entre le 60<sup>e</sup> et le 90<sup>e</sup> jours suivant l'affichage initial des résultats de l'exercice d'équité salariale. Le nouvel affichage aurait donc dû avoir lieu au plus tard le 31 mars 2011.

**Le contenu de ce bulletin est de nature informative seulement et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique.**

**Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un des membres de notre équipe :**

**Jacquelin Caron, CRIA**  
514 925-6314  
jacquelin.caron@lrmm.com

**Christopher Deehy, CRIA**  
514 925-6353  
christopher.deehy@lrmm.com

**Guy P. Dancosse, c.r.**  
514 925-6393  
guy.dancosse@lrmm.com

**Sophie Roy-Lafleur**  
514 925-6395  
sophie.roy-lafleur@lrmm.com