

## La loi modifiant la loi sur l'équité salariale adoptée le 27 mai 2009

### Réalisation de l'équité salariale : 1er exercice complété au plus tard le 31 décembre 2010

Avant d'entreprendre votre démarche d'équité salariale, vous devrez relever les défis suivants :

- > disposer d'un bon « plan de match » qui colle à votre réalité;
- > répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité salariale*, tout en utilisant judicieusement vos ressources;
- > agir en gardant une vision à long terme, ne serait-ce que parce qu'il y a une obligation de maintien de l'équité.

- > La loi est claire, les employeurs avaient jusqu'au 21 novembre 2001 pour réaliser leur démarche d'équité salariale.
- > La Loi permet désormais aux entreprises qui n'ont pas fait ou terminé leur premier exercice d'équité salariale de le réaliser et de produire l'affichage afférent au plus tard le 31 décembre 2010.
- > Si le délai du 31 décembre 2010 est dépassé, l'entreprise s'expose à des pénalités additionnelles
- > Les ajustements salariaux sont rétroactifs à la date où l'équité devait être réalisée initialement le cas échéant, avec intérêts au taux légal.

### Maintien de l'équité salariale : 1er exercice de maintien au plus tard le 31 décembre 2010

- > Les entreprises devront faire une évaluation du maintien de l'équité salariale aux cinq ans, l'affichage en faisant foi.
- > Les entreprises qui ont déjà réalisé un premier exercice d'équité salariale devront faire l'évaluation du maintien au plus tard le 31 décembre 2010
- > Des plaintes pourront être portées
- > Les ajustements salariaux constatés seront dus et payables à compter du 31 décembre 2010

#### Séance d'information gratuite

[www.synergroupe.com](http://www.synergroupe.com)

[info@synergroupe.com](mailto:info@synergroupe.com)

T. 514 272-7893

Chantal Hottote, MBA, CRHA  
Conseillère principale



40, Chemin Bates, bureau 209  
Montréal, Qc H2V 1A8

Accompagnement et mise en œuvre de votre démarche d'équité salariale et de maintien :

- > Processus et outils d'évaluation des emplois adaptés à votre entreprise
- > Animation et séance de formation auprès des comités
- > Estimation des écarts et calculs des ajustements salariaux
- > Préparation des affichages conformément à la Loi
- > Soutien dans la communication aux employés