



**- Sommaire -**

- **Mon entreprise a-t-elle réalisé son exercice d'équité salariale ?**
- **Des amendes salées pour dissuader**

▲ **Mon entreprise a-t-elle réalisé son exercice d'équité salariale ?**

La *Loi sur l'équité salariale* (ci-après « la Loi ») vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Il s'agit donc d'attribuer à des catégories d'emplois principalement occupés par des femmes, une rémunération égale à celle de catégories d'emplois principalement occupés par des hommes, même si ces catégories d'emplois sont différentes, pourvu qu'elles soient de valeur identique.

Tout d'abord, mentionnons qu'un employeur est exempté de l'application de la Loi lorsque son entreprise compte moins de 10 salariés durant une période déterminée. Afin de connaître la taille d'une entreprise et par conséquent de vérifier si un employeur est assujéti à la Loi, une méthode de calcul est prévue pour déterminer le nombre de salariés qu'elle emploie.

Par ailleurs, le 28 mai dernier entrait en vigueur la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* à la suite de l'adoption par l'Assemblée nationale du projet de loi 25. Les modifications qui ont été apportées portent principalement sur les délais pour réaliser l'équité salariale et le maintien de celle-ci. Cependant, parmi ces modifications à la Loi, nous ne pouvons passer sous silence l'une des modifications importantes qui a été apportée et qui a pour effet de contraindre désormais un plus grand nombre de PME au Québec à réaliser l'exercice d'équité salariale à l'intérieur de leur entreprise.

En effet, sous l'ancienne Loi, plusieurs entreprises avaient pu échapper à son application. L'une des raisons pour lesquelles certaines entreprises se sont vu exempter de l'application de la Loi, résulte de la méthode de calcul qui était alors prévue afin de déterminer la taille de l'entreprise et plus précisément la moyenne des salariés que cette dernière comptait pendant une période de référence précise.

Il faut savoir qu'à l'époque, la période de référence que les employeurs devaient utiliser pour faire ce calcul s'étendait, pour les entreprises existantes au 21 novembre 1996, du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997 et pour les entreprises créées après le 21 novembre 1996, la période de référence était celle de 12 mois qui suit la date où la première personne salariée entrait au service de l'employeur. Par conséquent, il pouvait arriver, dans certains cas, que les périodes de référence qui étaient prévues à la Loi et qui avaient pour effet de « reculer » de plusieurs années le calcul de la moyenne des salariés, permettent à des entreprises d'être exemptées de l'application de la Loi, et ce, malgré qu'à la date du calcul, l'entreprise comptait en réalité beaucoup plus que 10 salariés.

Désormais, les employeurs sont assujétiés à la Loi dès que la moyenne des salariés inscrits sur leur registre, par période de paie, au cours d'une année civile, est égale ou supérieure à 10 employés. Par l'introduction de cette nouvelle méthode de calcul, le législateur est venu corriger les distorsions que pouvaient créer les anciennes périodes de référence utilisées sur la taille réelle de l'entreprise au moment de faire l'exercice d'équité salariale.

Ainsi, pour toute question relative à vos obligations d'effectuer un exercice d'équité salariale dans votre entreprise et ayant trait aux récentes modifications apportées à la Loi, nous vous conseillons de consulter une avocate ou un avocat agissant en droit du travail.

Auteur : Me Jean-Philippe Boivin

▲ **Des amendes salées pour dissuader**

L'objectif ultime de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), soit l'élimination à la source des dangers pour la sécurité, la santé et l'intégrité physique des travailleurs, est assuré par la mise en place de plusieurs mécanismes de prévention, dont l'adoption des dispositions pénales.

Le 10 juin dernier, le projet de loi n° 35 a été adopté par l'Assemblée nationale. Ce projet de loi vise, entre autres, l'augmentation du montant des peines que pourra imposer la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) à des employeurs qui enfreignent la LSST.

En fait, ce projet de loi modifie les articles 236 et 237 de la LSST. La hausse des amendes s'effectuera en deux étapes. En juillet 2010, les amendes doubleront par rapport à leur niveau actuel et elles tripleront dès janvier 2011. Elles seront indexées annuellement par la suite.

Puisque le montant des amendes prévu comme sanction aux infractions pénales des articles 236 et 237 de la LSST n'a jamais été revalorisé depuis l'entrée en vigueur de la loi en 1979, cela avait pour conséquence d'amoindrir l'effet dissuasif des condamnations.

Le texte législatif suivant sera en vigueur dès le 1er janvier 2011 :

« **236.** *Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente loi ou des règlements ou incite une personne à ne pas s'y conformer commet une infraction et est passible :*

*1° dans le cas d'une personne physique, d'une amende d'au moins 600 \$ et d'au plus 1 500 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ pour toute récidive additionnelle ;*

*2° dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 6 000 \$ et d'au plus 12 000 \$ pour toute récidive additionnelle. »*

« **237.** *Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur commet une infraction et est passible :*

*1° dans le cas d'une personne physique, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 6 000 \$ et d'au plus 12 000 \$ pour toute récidive additionnelle ;*

*2° dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins 15 000 \$ et d'au plus 60 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 30 000 \$ et d'au plus 150 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 60 000 \$ et d'au plus 300 000 \$ pour toute récidive additionnelle. »*

Avec ces nouveaux changements apparaît la notion de deuxième récidive qui engendrera des peines encore plus sévères. L'amende maximale que la CSST pourra alors imposer explosera à 300 000 \$ ! De là toute l'importance de confier vos dossiers à un avocat et de contester, dès la première infraction, les constats qui vous sont émis en vertu de ces dispositions de la LSST.

Auteur : Me Nicolas Leclerc

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip<sup>MC</sup> ?  
[Désabonnement](#)

[clcw.ca](#)

[S'abonner aux Juriclips](#)

**- CLCW -**

Avec 15 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval, Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville, Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or, Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 280 ressources dont 150 professionnels du droit, Cain Lamarre Casgrain Wells est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

**- Le Juriclip<sup>MC</sup> -**

Le Juriclip<sup>MC</sup> est un bulletin électronique d'information juridique offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques qui vous donnent accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

**- Notre expertise -**

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

**- Mise en garde -**

Le Juriclip<sup>MC</sup> ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.