

La possibilité d'établir des programmes distincts d'équité salariale sur la base de disparités régionales

La Loi sur l'équité salariale prévoit l'établissement d'un programme d'équité salariale par entreprise. Toutefois, la loi a voulu introduire une certaine flexibilité pour tenir compte de réalités propres à des établissements en particulier. À cet effet, elle a prévu qu'un employeur qui met en place un programme d'équité salariale et dont l'entreprise compte deux établissements ou plus peut demander à la Commission de l'équité salariale l'autorisation d'établir un programme distinct à un ou plusieurs de ses établissements si des disparités régionales ayant un impact sur la rémunération le justifient.

Un employeur qui entreprend son programme d'équité salariale après la date où il aurait dû être complété ne peut demander d'établir de programmes pour disparités régionales que si les conditions leur donnant ouverture existaient à ce moment.

Que signifie l'expression « disparité régionale » ?

Une disparité régionale constitue une différence marquée ou appréciable entre des régions; cette différence peut être due à des caractéristiques spécifiques, qu'elles soient sociales, économiques, culturelles, politiques, environnementales ou autres. D'autres caractéristiques se rapportant aux réalités internes de l'entreprise peuvent aussi être pertinentes dans la mesure où la prise de décision, en matière de rémunération, en aura tenu compte dans l'établissement de systèmes de rémunération différents entre les régions.

Certains critères ont une influence sur l'installation d'un établissement dans une région plutôt qu'une autre. À titre d'exemple, les critères suivants sont généralement considérés :

- la disponibilité des capitaux;
- la localisation des matières premières;
- la localisation des marchés (clients);
- la disponibilité de la main-d'œuvre;
- la disponibilité des réseaux routier, ferroviaire, etc.;
- le climat;
- la disponibilité de l'électricité, de l'eau, etc.

Les disparités régionales et les programmes distincts d'équité salariale

Des disparités régionales conduisant à des disparités salariales entre des établissements pourraient constituer un motif valable pour autoriser une entreprise à établir des programmes distincts dans le cas d'établissements éloignés géographiquement l'un de l'autre.

L'employeur qui désire se prévaloir de cette disposition d'exception prévue par la loi doit en faire la demande par écrit à la Commission de l'équité salariale. Il doit démontrer que certains établissements de son entreprise ont des caractéristiques propres en raison de leur situation géographique et que celles-ci ont eu des conséquences, notamment l'établissement d'une structure salariale différente.

Note

Le texte du présent document s'inspire de la législation en vigueur. Il entend vulgariser la portée de la loi et n'en constitue pas une interprétation juridique.