NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/.

La charge probatoire : actualité des politiques, attestation et l'écart entre la conformité et sa démonstration

Heather Grizzle · June 1, 2025

Illinois requires internal promotion notice within 14 days of an external posting. No policy document creates that record. Compliance and proof differ.

Sommaire

1. Une asymétrie que les programmes de gouvernance modélisent rarement
2. Des obligations qui génèrent des registres plutôt que des règles
3. Pourquoi l'actualité se dégrade plus vite que les cycles de révision ne le détectent
4. L'attestation et le contrôle des versions comme instruments probatoires
5. Implications pour la gouvernance
6. Références

Organizations assess their employment compliance posture by asking whether their policies are current. It is the wrong question, or at least an insufficient one, because it treats compliance as a property of documents rather than as a claim the organization may one day be required to substantiate. The relevant question is narrower and harder. If an agency, a plaintiff's counsel, or an acquirer asked the organization to demonstrate that a specific obligation was met with respect to a specific person on a specific date, could it produce the record?

Une asymétrie que les programmes de gouvernance modélisent rarement

La distance entre ces deux questions est l'endroit où s'accumule désormais l'essentiel du risque lié à l'emploi. Une organisation peut disposer d'un ensemble de politiques substantiellement correct sur tous les points et pourtant être incapable d'établir qu'une personne donnée a reçu l'avis requis, a accusé réception de la divulgation requise, ou a bénéficié de l'opportunité requise. La conformité substantielle et la conformité démontrable sont des capacités distinctes, soutenues par des infrastructures différentes, et seule l'une des deux résulte d'un examen des politiques.

Cette asymétrie est devenue plus lourde de conséquences parce que la nature de la réglementation du travail a évolué. Une part importante des obligations récemment adoptées est de nature procédurale plutôt que substantielle. Elle n'indique pas à l'employeur quelle décision prendre. Elle lui indique ce qui doit être divulgué, à qui, dans quel délai, et, par implication, ce qui devra pouvoir être prouvé par la suite. Des obligations de cette nature génèrent des exigences probatoires comme principal terrain de conformité. Un document de politique peut affirmer que l'organisation se conformera. Il ne peut pas démontrer qu'elle s'y est conformée.

> La conformité substantielle et la conformité démontrable sont des capacités distinctes.

Des obligations qui génèrent des registres plutôt que des règles

Les lois sur la transparence salariale entrant en vigueur au cours de 2025 illustrent ce schéma avec une clarté peu commune, et elles l'illustrent dans un domaine que la plupart des organisations classent comme une question de format d'affichage plutôt que comme une question de gouvernance.

L'amendement de l'Illinois à l'Equal Pay Act, entré en vigueur le 1er janvier 2025, s'applique aux employeurs comptant quinze salariés ou plus à l'échelle nationale et exige que les offres d'emploi incluent une fourchette de rémunération ou de salaire ainsi qu'une description générale des avantages et autres éléments de rémunération. Cela relève d'une question de politique et de modèle, corrigible en un seul cycle de ré-

vision. La disposition qui n'est pas corrigible en un cycle de révision figure juste à côté : dans les quatorze jours suivant la publication externe d'une offre pour un poste, l'employeur doit annoncer, afficher, publier ou autrement porter à la connaissance des salariés actuels l'opportunité de promotion. La loi s'étend également aux offres de promotion et de mutation, et pas uniquement au recrutement externe.

Considérons ce que cette obligation exige réellement de l'organisation en matière de production. Non pas une politique affirmant qu'une notification interne a lieu, mais un registre daté, propre à chaque offre, établissant qu'une offre externe précise a été publiée à une date précise et que l'annonce interne correspondante a été diffusée dans les quatorze jours suivants, pour chaque offre couverte, conservé pendant la période de prescription applicable. Aucun document de politique ne génère ce registre. Aucun examen annuel des politiques ne détecte son absence. Une organisation dotée d'une politique exemplaire de mobilité interne mais dépourvue de piste d'audit au niveau de chaque offre a satisfait la question qu'elle s'est posée à elle-même et a échoué à la question qu'on lui poserait.

The pattern repeats across the 2025 cohort. Minnesota's requirement took effect the same day as Illinois, applies at a thirty-employee threshold, and expressly prohibits open-ended ranges, which converts a drafting habit into a violation. New Jersey's took effect June 1, 2025 at a ten-employee threshold. Vermont's follows on July 1, 2025 at a five-employee threshold, the lowest among the states requiring posting disclosure. Massachusetts phases in later in the year. Each of these sits atop the earlier statutes in California, Colorado, New York, Washington, Maryland, and elsewhere, and the earlier statutes have not stood still.

Pourquoi l'actualité se dégrade plus vite que les cycles de révision ne le détectent

Trois caractéristiques de cet environnement réglementaire mettent en échec l'examen annuel ou biennal des politiques en tant que mécanisme de contrôle.

The first is threshold heterogeneity. The 2025 statutes alone set coverage at five, ten, fifteen, and thirty employees, and they count differently, some by employees in the state and some by employees nationwide. An organization's coverage status is therefore a function of headcount composition rather than of headquarters location, and it changes without any deliberate act. Growth across a state line, or a single remote hire,



can bring an employer within a regime it did not evaluate at the last review. Nothing in the organization signals that this has occurred.

La deuxième est la portée juridictionnelle liée au travail à distance. Plusieurs de ces lois s'appliquent aux postes susceptibles d'être exercés dans l'État, indépendamment du lieu où se trouve l'employeur. Une offre à distance est par conséquent une offre dans chaque juridiction depuis laquelle le poste pourrait être exercé, ce qui signifie que le périmètre de conformité d'une seule réquisition est déterminé par la portée géographique annoncée par l'organisation plutôt que par le lieu où elle entendait réellement embaucher. Les organisations documentent rarement cette décision de portée, et ne peuvent donc pas la reconstituer plus tard.

La troisième est que les obligations s'attachent à des événements plutôt qu'à des périodes. Une politique est un artefact permanent et peut être examinée selon un calendrier. Une obligation de notification interne sous quatorze jours s'attache à chaque offre individuellement. La conformité n'est donc pas un état que l'organisation occupe entre deux examens. Elle est une série de performances discrètes, dont chacune a soit produit un registre, soit non, et l'ensemble ne peut être établi rétroactivement.

La conséquence est qu'une organisation qui examine son ensemble de politiques selon un cycle de dix-huit mois n'est pas simplement en retard sur le contenu. Elle mesure le mauvais objet. La politique a pu être correcte tout au long de l'intervalle, tandis que le registre probatoire accumulait des lacunes que l'examen n'est pas conçu pour voir et qu'aucune correction ultérieure ne peut réparer.

L'attestation et le contrôle des versions comme instruments probatoires

Employee acknowledgment and document version control are ordinarily treated as administrative housekeeping. They are more accurately understood as the instruments through which an organization's substantive compliance becomes provable, and they should be specified with that function in view.

Un accusé de réception établit quelque chose de précis : qu'une personne nommée s'est vu présenter une version identifiée d'un document à une date enregistrée. Chacun de ces trois éléments est essentiel, et les systèmes d'accusé de réception ne captent souvent que le premier et le troisième. Lorsque l'organisation ne peut établir quelle version d'une politique un salarié a reconnue, l'accusé de réception établit

seulement que le salarié a reconnu quelque chose, ce qui est sensiblement plus faible que le registre envisagé par l'obligation, et peut être plus faible qu'une absence de registre lorsque les versions diffèrent sur la disposition pertinente. Le contrôle des versions n'est donc pas une commodité de gestion documentaire. C'est l'élément qui rend l'attestation probatoire plutôt que simplement administrative.

Retention discipline operates on the same logic. Federal recordkeeping regulations under Title VII and the Americans with Disabilities Act (ADA) require preservation of personnel and employment records for a defined period following the making of the record or the personnel action, with the obligation extending where a charge has been filed. State obligations layer on top with their own intervals. The practical effect is that an organization's evidentiary capability has a defined half-life, and records not systematically retained at the moment of creation are generally not recoverable at the moment of need.

> **L'INTENSITÉ DE L'APPLICATION DE LA LOI N'EST PAS LA BONNE VARIABLE**
>
> None of this reasoning depends on the current posture of any particular enforcement agency. Where public enforcement recedes, the evidentiary burden does not disappear; it migrates to private litigation, where the employer's own records supply the factual record and their absence is construed by an adverse party. An organization that calibrates its documentation practice to prevailing enforcement intensity has calibrated to the wrong variable.

Implications pour la gouvernance

La recommandation opérationnelle est que la conformité en matière d'emploi soit évaluée en fonction de la capacité probatoire plutôt que de l'actualité des politiques, et que l'évaluation soit structurée comme un test de production plutôt que comme un examen de documents.

Le test est simple à définir et inconfortable à mener. Sélectionnez un petit nombre d'événements couverts au cours des douze mois précédents, une offre de promotion dans une juridiction assujettie à une exigence de notification interne, une révision de politique nécessitant un accusé de réception, une divulgation assortie d'un délai légal. Pour chacun, tentez de produire le registre complet : la version en vigueur, les personnes auxquelles elle s'appliquait, la date de transmission, la date et la forme de l'ac-

cusé de réception, et le lieu de conservation. Lorsque le registre ne peut être rassemblé, la conclusion n'est pas que la politique est déficiente. La conclusion est que l'organisation ne peut démontrer une conformité qu'elle a peut-être bel et bien atteinte, ce qui constitue l'exposition qui compte réellement.

La détermination de la couverture devrait être maintenue comme une condition surveillée plutôt que comme une constatation périodique. Parce que les seuils dépendent des effectifs et de la géographie, et que les deux évoluent sans acte délibéré, le déclencheur organisationnel de la réévaluation devrait être l'embauche ou l'offre d'emploi plutôt que le calendrier. Les flux de travail liés aux réquisitions constituent le point de contrôle naturel, puisque la portée juridictionnelle d'une offre y est déterminée et peut y être enregistrée à un coût négligeable.

L'infrastructure d'accusé de réception devrait lier l'individu, la version du document et la date en un seul registre, et le contrôle des versions devrait être traité comme un système de conformité plutôt que comme une fonctionnalité du dépôt documentaire.

Le point plus large s'inscrit dans la continuité de l'analyse des systèmes automatisés de décision en matière d'emploi publiée dans cette série en mai. Dans les deux cas, les instruments régissant la matière imposent des obligations de forme procédurale mais de substance probatoire, et dans les deux cas, les organisations ont construit vers l'apparence de la conformité tout en sous-construisant la capacité à la démontrer. La distinction entre assurance procédurale et assurance probatoire n'est pas académique. C'est la distinction entre une position défendable et une position qui semble simplement défendable jusqu'à ce qu'elle soit examinée.

Références

- Illinois Equal Pay Act of 2003, tel que modifié par le Public Act 103-0539, entré en vigueur le 1er janvier 2025, et les directives afférentes de l'Illinois Department of Labor.
- Minnesota Statutes § 181.173, entré en vigueur le 1er janvier 2025.
- New Jersey P.L. 2024, c. 91, entré en vigueur le 1er juin 2025.
- Vermont Act 155 (2024), entré en vigueur le 1er juillet 2025.
- Massachusetts An Act Relative to Salary Range Transparency, St. 2024, c. 141.

- 29 C.F.R. Part 1602 (tenue de registres au titre du Title VII) ; 29 C.F.R. Part 1602.14 (conservation des dossiers du personnel).
- Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

Avertissement.
Novara Consulting Group fournit des services de conseil en gouvernance et en approvisionnement pour le déploiement institutionnel de l'intelligence artificielle et l'infrastructure de conformité en matière de main-d'œuvre. Cet article est de nature analytique et ne constitue pas un avis juridique.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Comment citer

Grizzle, H. M. (2025, June 1). La charge probatoire : actualité des politiques, attestation et l'écart entre la conformité et sa démonstration. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/fr/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/