



M. Michel Larouche, CRIA
Consultant

L'équité salariale initiale, est-ce un exercice simple ou difficile à réaliser ?

Bien qu'il soit assez facile de déterminer si la municipalité est assujettie à la *Loi sur l'équité salariale*, le reste de l'exercice demande certaines connaissances techniques et du temps. La première question à se poser est la suivante : à quel moment a-t-on dépassé une moyenne de 10 salariés par année ? Afin de faire ce calcul, il faut savoir que tous les employés, peu importe leur statut, doivent être pris en compte.

À partir du moment où la municipalité est assujettie, elle dispose de quatre ans pour effectuer son exercice d'équité salariale initial. La première action consiste à établir les catégories d'emplois par regroupement selon les trois critères de la loi. Puis à déterminer la prédominance sexuelle de la catégorie choisie selon les quatre critères de la loi.

L'action suivante consiste à reconnaître les éléments pécuniaires de la rémunération globale que la loi identifie comme nécessaires pour la comparaison de la rémunération de postes masculins/postes féminins.

Par la suite, il convient d'évaluer les emplois afin d'obtenir une valeur pour chacun d'eux. Pour cela, il faut choisir un système d'évaluation des emplois par facteur, avec des degrés qu'il faut pondérer selon les paramètres de la loi. La pondération correspond au poids relatif qui est attribué à chaque facteur sur une échelle de 100 points.

La prochaine étape consiste à évaluer les catégories d'emplois afin d'obtenir une valeur pour chacune d'elles. Ce qui nous amène à la comparaison de la rémunération globale des postes féminins par rapport aux postes masculins de la municipalité selon trois méthodes de calcul différentes afin de déterminer les écarts salariaux. À ce stade, l'employeur choisit la méthode qui lui convient.

Ensuite, il faut rédiger le premier affichage qui sera transmis au personnel. L'affichage doit faire part de la démarche de l'employeur et contenir la liste des catégories d'emplois ainsi que la prédominance choisie. Il doit mentionner le système d'évaluation par facteur ainsi que la méthode de calcul des écarts choisie par l'employeur.

De même, il doit indiquer si des écarts salariaux ont été constatés et, le cas échéant, de quelle manière et à quel moment l'employeur paiera ces écarts. Il doit également mentionner de quelle manière un employé peut poser des questions ou même porter plainte à la CNESST. Finalement, il doit indiquer la période pendant laquelle un employé peut poser des questions et à quel moment le deuxième affichage sera effectué.

En effet, un deuxième affichage doit être réalisé. Il expose les questions survenues à la suite du premier affichage, les réponses de l'employeur ainsi que l'impact sur les résultats des écarts salariaux. Cet affichage doit également comporter le moyen pour un employé de poser de nouvelles questions ou de porter plainte à la CNESST ainsi que le délai dans lequel il peut le faire. Ce n'est qu'à la fin de l'échéance de ce deuxième affichage que l'exercice initial est considéré comme terminé.

La dernière démarche entourant cet exercice initial est la mise à jour de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES). Elle ne peut être réalisée que par Internet, en utilisant le NEQ et le numéro clicSÉQR (ou clicSÉQR express) attribué par le gouvernement.

Afin de soutenir les municipalités, la CNESST a mis en place des outils gratuits pour réaliser cet exercice assez technique et laborieux qui demande du temps. Si vous souhaitez l'effectuer à l'interne, planifiez de 30 à 40 heures.

