



M. Michel Larouche
Consultant

Le maintien de l'équité salariale – décisions récentes et orientation

L'exercice formel de maintien de l'équité salariale est un incontournable pour la plupart des municipalités, une réalité pour certaines et un cauchemar pour quelques autres. Peu importe dans quel groupe vous vous situez, vous aurez tout de même à réaliser ce travail dans les prochains mois.

La quasi-totalité des DG ont effectué leur dernier exercice de maintien avant les modifications à la loi d'avril 2019 et feront face à des nouveautés législatives qui les dépasseront parfois, surtout que ces changements apportent une nouvelle dose de complexité.

La plus importante modification est la suivante: **les nouveaux écarts salariaux doivent être corrigés, de façon rétroactive, à partir de la date à laquelle ils ont été générés.**

La difficulté inhérente à ce changement est qu'il faut d'abord identifier les événements importants qui se sont produits depuis le dernier exercice et en dresser la liste. Un changement important consiste en l'abolition d'un poste, la création d'un nouveau, une modification majeure dans certaines responsabilités et, finalement, les changements (incluant les augmentations annuelles) dans les salaires et/ou les avantages monétaires.

Pour chacun de ces événements, vous devez effectuer les opérations permettant de constater si de nouveaux écarts salariaux sont apparus. Si tel est le cas, les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date du début du changement en question.

L'autre modification conséquente se situe dans l'affichage des résultats. Vous devez reproduire la liste complète des événements précédemment identifiés et rapporter si de nouveaux écarts sont apparus, ainsi que la date de prise d'effet. Cela nécessite d'avoir effectué la recherche et les calculs afférents.

Un autre changement majeur à la loi ne concerne pas toutes les municipalités, mais uniquement celles qui sont syndiquées. Lorsque la municipalité est syndiquée s'ajoute une étape préalable aux affichages des résultats. Un processus de consultation du personnel doit être mis en place afin de lui transmettre les démarches que l'employeur a effectuées pour s'acquitter du maintien. Ce processus doit être réalisé avant les affichages et durer un minimum de 60 jours. Cela implique que des questions, des préoccupations ou des commentaires seront transmis à l'employeur pendant le processus. Dans son premier affichage des résultats, l'employeur devra inscrire un résumé des questions et des commentaires ainsi que les réponses qui ont été fournies.

Il faut mettre en lumière que les modifications législatives sont apparues pratiquement au début de la pandémie et que la priorité est demeurée la survie des organisations pendant plusieurs mois. La CNESST n'a pas été en mesure de donner beaucoup d'informations pendant cette période, et les activités normales ont repris assez récemment. Il n'est pas surprenant de constater que c'est seulement maintenant que les conséquences directes et indirectes des impacts de ces changements législatifs surviennent et sont communiquées.

Notre dernière mention ne concerne pas les changements législatifs, mais la *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale* (DEMES). Nous vous invitons à faire preuve de prudence lors de la mise à jour de la DEMES. Vous devez vous assurer d'indiquer les nouvelles dates d'affichage de vos résultats aux bons endroits et de ne pas modifier celles qui existent déjà. Cette erreur est très fréquente. L'ordinateur qui gère les données constatera une différence et vous avisera qu'un enquêteur vous contactera pour vérifier les dates et les données. On vous demandera probablement de fournir les documents à l'appui afin de veiller à la conformité de vos travaux dans le cadre des changements législatifs.

Prenez la peine d'effectuer correctement la démarche ou demandez de l'aide afin d'éviter de fâcheuses surprises. Ne traitez pas ce dossier à la légère et assurez-vous de l'exactitude des informations. Le temps investi dans cette démarche évitera des pertes de temps bien plus dommageables.

