



M. Michel Larouche, CRHA
Consultant

Le maintien de l'équité salariale depuis les changements majeurs de la loi en 2019 est plus complexe. Suis-je encore capable de le faire moi-même ?

La réponse facile est oui... mais. Avant de prendre cette décision, quels sont les éléments à considérer ?

De quels changements majeurs parle-t-on ?

Il y a quatre modifications importantes :

- Dorénavant, lorsque l'on constate un nouvel écart salarial, celui-ci s'applique à compter de la date du changement qui l'a généré. Donc, cela implique de faire la nomenclature des changements organisationnels qui se sont produits dans la période de maintien et non plus de faire l'exercice à la fin de la période comme précédemment. Les changements à considérer sont les postes nouveaux et les postes abolis. Il faut aussi prendre en compte les changements importants dans les responsabilités apportées aux postes existants. Finalement, il convient de prêter attention aux augmentations de salaire. Un simple changement de personne sur un poste n'est pas considéré comme un événement.
- La liste des changements organisationnels doit être reproduite dans l'affichage des résultats. Elle nécessite donc d'être complète, détaillée et réalisée formellement. Elle doit également indiquer si des écarts salariaux sont constatés ainsi que les dates de début et de fin de chaque événement.
- Un processus de participation du personnel doit être mis en place lorsque l'employeur est syndiqué ou qu'un comité mixte a été utilisé lors de l'exercice initial d'équité salariale. Le processus doit au minimum donner certaines informations sur la démarche de l'employeur, comme les événements, les catégories d'emploi, les facteurs d'évaluation utilisés et la méthode de calcul normalement appliquée par l'employeur. Ce n'est qu'à la fin du processus de consultation que l'affichage des résultats peut être fait.
- L'affichage des résultats peut être effectué au minimum 60 jours après la fin du processus de consultation lorsque l'employeur y est assujéti. Si le processus de consultation n'est pas requis, l'affichage peut être fait aussitôt que les travaux sont terminés. L'affichage doit indiquer les questions que l'employeur a reçues ainsi que les réponses qui ont été fournies, la liste des événements et l'impact de chacun d'eux sur l'équité salariale.

Le progiciel gratuit est-il adapté aux changements de la loi ?

Oui. Vous pouvez y insérer tous les événements répertoriés, réaliser les calculs appropriés et générer l'affichage à effectuer.

La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) est-elle toujours obligatoire ?

Oui, elle doit encore être effectuée à la fin de votre exercice de maintien. Cependant, elle ne nécessite plus d'être réalisée chaque année, mais seulement aux cinq ans. Elle doit être émise uniquement par Internet, avec l'utilisation d'un numéro clicSÉQR.

Quels sont les autres éléments à prendre en considération ?

Les organisations syndicales ont, elles aussi, appris à travailler avec les changements de la loi. Dans le processus de consultation, leurs attentes ne se limitent pas à recevoir l'information que l'employeur souhaite partager avec elles. Elles posent de nombreuses questions et exigent de recevoir les pointages que l'employeur a réalisés ainsi que le détail des trois méthodes de calcul. Généralement, face au refus de l'employeur de partager ces informations confidentielles, leur réaction est de porter plainte. Le processus prend alors une tout autre tournure.

La Commission d'équité salariale (CES) accentue ses activités de vérification et de conformité à partir de la mise à jour de la déclaration de l'employeur. Lorsqu'une erreur ou une irrégularité est constatée, un processus d'enquête est automatiquement déclenché. La CES consulte alors tous les documents que l'employeur a utilisés. L'affichage, quant à lui, est analysé en détail. En cas d'information manquante, les délais de règlement peuvent être longs.

Combien de temps devrais-je prévoir pour réaliser un tel exercice ?

Si vous utilisez déjà le progiciel et que vous détenez des connaissances en évaluation des emplois et sur la démarche en général, vous pouvez compter de 30 à 35 heures. Dans le cas contraire, 50 à 75 heures seront nécessaires pour effectuer le même travail.

Si je prends la décision de le faire réaliser par une ressource externe, quel serait le coût potentiel ?

Pour toute la démarche, vous pouvez compter entre 3 000 \$ et 5 000 \$ en moyenne.

Alors, réaliserez-vous l'exercice de maintien de l'équité salariale vous-même ou confierez-vous-le à l'externe ? Vous avez désormais en main toutes les informations nécessaires pour prendre votre décision.

Bonne réflexion.