

Le 15 septembre 2020



2021: Une année d'équité salariale un peu spéciale

Par Richard Saucier
richard.saucier@saucierconseil.com

2021 sera une année charnière au point de vue équité salariale pour une majorité des entreprises sujettes à la Loi. Plusieurs dirigeants sont préoccupés par la complexité de l'exercice de maintien suite aux modifications apportées à la Loi en avril 2019.

En résumé, deux obligations majeures ont été ajoutées à la Loi :

- L'employeur doit dorénavant **démontrer qu'il respectait la Loi en tout temps** au cours des cinq années précédant sa date de référence et non seulement à une date précise, tel que c'était le cas sous la Loi antérieure.
- Si un comité d'équité salariale avait réalisé l'exercice initial d'équité ou s'il y a un syndicat dans l'entreprise, l'exercice devra inclure la **participation des travailleurs**.

Pour les entreprises visées par le deuxième point, la combinaison de ces deux modifications peut rendre complexe sinon risqué leur exercice de maintien de l'équité salariale.

Au début des années 2000, ceux qui ont réalisé un programme avec un comité se souviennent probablement d'un processus assez long et ardu dépendant de l'état des relations de travail, du degré de préparation préalable et de l'approche suivie en comité. Si la majorité se réglait en trois à six mois, on a vu des programmes qui ont pris plus une ou quelques années à compléter.

Même si on n'en est plus là et que l'employeur peut réaliser l'ensemble du programme seul, on sent une certaine inquiétude. Des représentants des employés devront être impliqués.

En fait, en plus d'être informé et de pouvoir poser des questions, les représentants des employés pourront présenter les préoccupations et attentes des employés et faire des suggestions.

Lorsque le contexte le permet, une approche simple est de se limiter à deux rencontres bien préparées.

Une première rencontre qui inclurait les sujets suivants :

- Une présentation générale sur la Loi et sur l'exercice de maintien en cours
- Les particularités de l'organisation :
 - la liste des catégories d'emplois et leur genre,
 - la liste des événements ayant affecté la rémunération au cours de la période,
 - sommaire de la démarche
- Consultation des représentants des travailleurs. On veut connaître leurs préoccupations et suggestions.

Une deuxième qui inclura les sujets suivants :

- Un rappel du contenu de la réunion précédente et commentaires pertinents (par exemple sur les préoccupations et suggestions discutés lors de la première rencontre).
- La méthode d'estimation des écarts.
- Le survol des résultats tout en maintenant une certaine confidentialité dans le cas de non syndiqués.
- L'affichages et la suite des événements.

L'affichage ne débutera que 60 jours après la communication des résultats aux représentants des travailleurs.

Oui, c'est un peu plus compliqué qu'avant et il faut bien se préparer.

Nous vous invitons à:

- Transmettre vos commentaires sur le présent bulletin à richard.saucier@saucierconseil.com
- Vous procurer l'édition 2020-2021 de la **BANQUE DE DONNÉES DE RÉMUNÉRATION GLOBALE** en communiquant avec claire.carpentier@saucierconseil.com. Elle sera disponible au début de l'automne.

