

L'Équité salariale Prise 2

Par Marc Chartrand, CRHA, Sociétaire, PCI – Perrault Conseil inc.

Le 28 mai dernier, le gouvernement du Québec a amendé de façon importante la Loi sur l'équité salariale (LÉS). À quelques exceptions près, toutes les organisations du Québec sont touchées par ces modifications. Rappelons brièvement l'objectif de la loi qui est d'identifier et de corriger les écarts salariaux entre les titulaires des emplois à prédominance féminine et ceux des emplois à prédominance masculine de valeur équivalente au sein d'une même entreprise.

La LÉS a été amendée pour régler trois problématiques. Premièrement, selon différentes sources, près de 50% des entreprises assujetties à la loi ne s'y étaient pas encore conformé et ce, même si pour la plupart la date limite était le 21 novembre 2001. Deuxièmement, bien que la loi comportait une exigence de maintien de l'équité, un faible pourcentage des entreprises s'était effectivement assuré de maintenir leur programme. Et finalement, depuis son adoption, il y avait un trou dans la loi : si une entreprise employait en moyenne moins de 10 salariés durant sa période de référence, elle n'était jamais assujettie à la LÉS.

Votre entreprise n'a toujours pas réalisé son programme d'équité salariale

Si tel est votre cas, vous avez maintenant un nouveau délai de réalisation soit le 31 décembre 2010. De plus, vous devez utiliser les données du 1^{er} février 2009. Cela dit, s'il y a des ajustements salariaux à verser aux titulaires d'emplois à prédominance féminine, ceux-ci sont rétroactifs à votre date d'assujettissement (généralement le 21 novembre 2001) et ne peuvent être étalés.

La loi prévoit cependant des exceptions pour certaines entreprises qui ont déjà complété un programme pour la majorité de leurs salariés ou qui avaient débuté une démarche en février 2009. Ces entreprises doivent utiliser des données du 21 novembre 2001 et leurs ajustements, quoique rétroactifs à cette même date, peuvent être étalés en cinq versements annuels et égaux. La première évaluation du maintien doit ensuite être complétée le 31 décembre 2011, avec rétroactivité au 31 décembre 2010.

Votre entreprise a réalisé son programme d'équité salariale

Vous êtes alors en situation de maintien. Des nouvelles dispositions ont été adoptées :

- Évaluation formelle du maintien aux 5 ans avec une première échéance au 31 décembre 2010;
- Le maintien peut être réalisé par l'employeur seul, par un comité de maintien (l'équivalent d'un comité d'équité salariale) ou de concert avec l'association accréditée. Si le maintien est réalisé avec un comité ou l'association accréditée, les salariés ne peuvent porter plainte à la CÉS;
- Les résultats du maintien doivent être affichés;
- L'employeur devra compléter une déclaration et l'acheminer à la CÉS.

Dans les faits, l'exercice de maintien comportera des exigences très variables d'une entreprise à l'autre, selon les pratiques de gestion de la rémunération depuis la réalisation du programme d'équité salariale. Pour l'entreprise qui a une structure de rémunération à jour établie à partir d'un système d'évaluation des emplois points-facteurs, le maintien est pratiquement une formalité administrative.

Pour ce qui est de la réalisation du maintien en comité, cette décision devrait être fonction de vos façons de faire, du climat organisationnel et des leçons apprises lors de l'exercice initial.

Votre entreprise n'est pas assujettie à la LÉS

Toute entreprise qui n'est pas encore assujettie à la loi doit calculer la moyenne annuelle de salariés qu'elle emploie et ce rétroactivement à l'année 2008. Elle devient assujettie le 1^{er} janvier suivant l'atteinte d'une moyenne de 10 salariés et plus au cours d'une année civile. L'entreprise a alors 4 ans pour réaliser un programme d'équité salariale. Il y a une exception à cette règle : les entreprises ayant atteint 10 salariés et plus en 2008 ont jusqu'au 1^{er} janvier 2014 pour réaliser leur programme. Elles deviennent ensuite assujetties aux mêmes obligations de maintien que les autres entreprises.

Par où débiter l'évaluation du maintien?

Si votre entreprise a vécu de nombreux changements depuis 2001 et que les outils ayant servi à élaborer votre programme d'équité salariale n'ont pas été maintenus, commencez par retrouver votre programme d'origine. Faites ensuite l'inventaire des changements qui ont pu avoir un impact sur le maintien de l'équité : acquisitions, cessations d'activités, réorganisations, renouvellement de conventions, etc. Puis procédez à un diagnostic afin d'identifier les risques et les enjeux et planifiez votre exercice.

En conclusion, les amendements à la LÉS constituent des améliorations intéressantes pour les entreprises ayant la volonté de réaliser leur programme et de le maintenir. Pour celles qui ne veulent pas respecter la loi, cela devient de plus en plus risqué et les conséquences sont importantes.