

N'ignorez pas les lettres de la CNESST concernant l'équité salariale – vous pourriez recevoir une amende de 1 000 \$ à 45 000 \$!

Reconnue depuis longtemps par les employeurs québécois comme l'administratrice des normes du travail et de la santé et la sécurité, la CNESST est également responsable d'appliquer la Loi sur l'équité salariale. Une tendance à la hausse des vérifications en équité salariale par la Commission nous mène à vous rappeler l'importance d'être proactif avec tout ce qui a trait à l'équité salariale.

Nous souhaitons partager notre expertise avec vous en vous exposant les meilleures pratiques pour éviter une infraction en équité salariale au Québec.

- Réalisez vos travaux d'équité salariale dans les délais prescrits.
- Gardez précieusement toute documentation relative à vos travaux d'équité salariale antérieurs.
- Maintenez à jour un registre des événements contenant tout événement pouvant avoir un impact sur l'équité salariale au sein de votre entreprise.
- Assurez-vous que votre déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) est bien à jour. Il faut veiller à ce que les informations qui y sont inscrites soient exactes en tout temps.
- Traitez les lettres et les courriels de la Commission sans dépasser les délais prescrits, surtout dans le cadre d'une vérification. Dans l'impossibilité d'agir, contactez la Commission et demandez une extension. N'ignorez pas les communications de la CNESST.

Nos consultants chevronnés en équité salariale se feront un plaisir de vous accompagner dans vos travaux d'équité salariale. Notre objectif est de livrer un travail conforme et défendable en cas d'audit et protéger nos clients d'un impact financier.

Que signifie une vérification en équité salariale?

La CNESST effectue plusieurs types de vérifications :

1. Lettre d'enquête ou audit simple : la CNESST demande uniquement les affichages d'équité salariale.
2. Lettre d'enquête ou audit complexe : la CNESST demande l'intégralité de la documentation relative aux travaux d'équité salariale. Le processus peut entraîner des ajustements salariaux rétroactifs et exige le respect d'un délai serré.
3. Lettre d'enquête concernant votre déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) : cette vérification vise les entreprises qui n'ont pas mis à jour leur DEMES malgré de nombreux rappels et peut entraîner une amende en cas de non-conformité.

Quelles sont les conséquences de ne pas se conformer à la Loi?

- Publication du nom de l'entreprise sur le site de la CNESST indiquant qu'elle ne s'est pas conformée à la Loi (mauvaise réputation).
- Taux d'intérêt plus élevé, paiements rétroactifs et indemnités additionnelles.
- Perte du droit à l'étalement du versement des ajustements.
- Poursuite au Tribunal administratif du travail.
- Amende variant entre 1 000 \$ et 45 000 \$.

Compléter des travaux d'équité salariale, c'est beaucoup plus qu'une conformité légale. En effet, ceux-ci vous permettent d'avoir une meilleure visibilité sur vos pratiques de rémunération globale, d'identifier vos postes critiques et de déterminer la valeur des emplois dans votre entreprise. La valeur ajoutée de l'équité salariale vous outille pour prendre de meilleures décisions stratégiques.

Nos experts en équité salariale et en rémunération se feront un plaisir de vous accompagner dans votre démarche.

Pour en savoir davantage, n'hésitez pas à contacter notre équipe à l'adresse equipees@solertia.ca.