

Jeudi, le 14 mai 2009

L'Info BRIO!

**Quelle importance accordez-vous à vos ressources humaines?
Avez-vous déjà évalué le coût engendré par un mauvais processus?
Le développement et la reconnaissance de votre personnel font partie de vos défis?
Vous désirez partager vos bons coups en ressources humaines?**

L'équité salariale

Comment déterminez-vous le salaire juste de chacun de vos employés? Quelles caractéristiques du travail reconnaissez-vous dans la rémunération de vos employés? Quelle est votre vision d'entreprise?

Saviez-vous que. . .

Réaliser l'équité salariale, c'est se poser ce genre de questions. Plus encore, c'est mettre en œuvre un processus objectif dans le but de trouver réponse à ces questions. En effet, dans le cadre d'une démarche d'équité salariale, nous sommes appelés à établir la valeur réelle de chaque emploi en fonction de certaines de ses caractéristiques : *les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts physiques et mentaux requis et les conditions de travail physiques et psychologiques rencontrées*. Votre vision d'entreprise, quant à elle, permet à la démarche d'équité de tenir compte plus particulièrement de certaines caractéristiques qui vous permettent d'atteindre vos objectifs et, ce faisant, elle lui permet de les valoriser par la rémunération.

Derrière toute rémunération, il y a une logique d'évaluation des emplois. Même l'entreprise qui ne dispose pas d'une politique salariale utilise un barème « maison » pour déterminer le salaire juste de chacun de ses employés. Le marché, en lui-même, fixe des barèmes et impose une évaluation des emplois. Par contre, le marché à lui seul ne peut pas assurer une équité dans la détermination des salaires puisqu'il véhicule des stéréotypes occupationnels qui influencent, souvent à tort, la rémunération des emplois.

L'esprit de la *Loi sur l'équité salariale* n'est pas d'intervenir pour enlever toute marge de manœuvre dans la détermination des salaires. Il est plutôt de combattre la discrimination systémique (ou provenant des systèmes : provenant ici du système de rémunération) qui se maintient inconsciemment lorsque le marché seul détermine les salaires. En ce sens, la Loi intervient pour enlever tout *arbitraire* dans la détermination des salaires.

Cette Loi, que plusieurs croyaient en train de mourir à petit feu, pourrait bien bénéficier d'un second souffle bientôt. **Le Projet de Loi n°25 (Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale) prévoit de nouvelles mesures** plus contraignantes. Par contre, pour les entreprises assujetties à la Loi qui n'auraient pas encore rempli leurs obligations, le projet de loi accorde un nouveau délai pour se conformer : **le 31 décembre 2010**.

Veillez nous aviser si vous ne souhaitez plus recevoir l'Info BRIO!

Quand survient une difficulté, il faut apprendre à bien la connaître pour mieux la cerner et, surtout, pour savoir comment en retirer des bénéfices. Connaissez-vous bien la *Loi sur l'équité salariale*? Dans un contexte où la main-d'œuvre qualifiée se fait rare et où plusieurs professions se féminisent, il devient stratégiquement intéressant de réaliser une démarche d'équité salariale au sein de son entreprise. L'entreprise qui fait de la Loi son alliée est perçue par les travailleuses et les travailleurs comme un employeur respectueux et transparent, qui a un grand souci d'équité envers ses employés. Pourquoi ne pas évaluer cette opportunité lors de votre prochaine révision salariale?

Êtes-vous prêt à vous démarquer de la concurrence?

Me Claude Traversy, avocate et conseillère en équité salariale

Collaboration spéciale

claudetraversy@sympatico.ca

Bonne lecture !

L'équipe de BRIO !!!

Veillez nous aviser si vous ne souhaitez plus recevoir l'Info BRIO!