

Êtes-vous prêt pour la transparence salariale?

La Loi sur la transparence salariale entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019 en Ontario. Il s'agit de la première province à adopter une mesure législative en lien avec la transparence salariale, mais elle ne sera certainement pas la dernière. Cette Loi est en quelque sorte une extension de la norme « À travail égal, salaire égal » de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, qui exige depuis le 1^{er} avril 2018 que des employés aux fonctions similaires soient payés équitablement, peu importe leur statut d'emploi (p. ex., employé à temps plein ou partiel, occasionnel, temporaire ou saisonnier).



LA LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE IMPLIQUE DEUX ÉLÉMENTS MAJEURS POUR LES EMPLOYEURS.

► Pratiques d'embauche

- À compter du 1^{er} janvier 2019, les employeurs devront inclure de l'information sur la rémunération dans toutes leurs offres d'emploi publiques (salaire attendu ou échelle salariale).
- Les employeurs ne pourront pas demander l'historique de rémunération d'un candidat potentiel.

► Rapport

- À compter du 15 mai 2020, les employeurs de 250 employés et plus devront soumettre des rapports sur la transparence salariale au ministère du Travail. Ces rapports devront décrire la composition de leur effectif ainsi que les différences salariales en fonction du genre et d'autres caractéristiques prescrites. Les employeurs entre 100 et 250 employés devront soumettre ces rapports au plus tard le 15 mai 2021.
- Les employeurs devront rendre leurs rapports disponibles en ligne ou les afficher à au moins un endroit en évidence dans chaque milieu de travail.

rémunération globale

Cette Loi aura des répercussions différentes dans chaque organisation. Selon Catherine Connelly, Ph. D., professeure en comportement organisationnel à la Chaire de recherche du Canada de l'École de commerce DeGroot de l'Université McMaster, « la transparence salariale peut avoir des effets positifs ou négatifs sur la confiance entre employeurs et employés, selon la façon dont elle est abordée. En intégrant tous les employés dans un processus de transparence salariale et en leur offrant des salaires équitables, un employeur gagne leur confiance et démontre son intégrité. Cette Loi a donc un potentiel très bénéfique. Cependant, si certains employés découvraient avoir été sous-payés comparativement à leurs collègues, il est probable que leur confiance en leur employeur soit irrémédiablement détruite. Les iniquités au sein des organisations doivent d'abord être réglées pour ensuite mettre en place la transparence salariale de façon prudente. »

VOILÀ POURQUOI NOUS VOUS CONSEILLONS DE COMMENCER DÈS MAINTENANT À FAIRE LES CHANGEMENTS NÉCESSAIRES POUR BIEN GÉRER LA TRANSITION DU 1^{ER} JANVIER PROCHAIN. VOUS TROUVEREZ CI-DESSOUS UNE LISTE DES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À VÉRIFIER.

« ...si certains employés découvraient avoir été sous-payés [...], il est probable que leur confiance en leur employeur soit irrémédiablement détruite. Les iniquités au sein des organisations doivent d'abord être réglées. »

MESURES INCONTOURNABLES

- ▶ Mettre à jour vos offres d'emploi et y inclure l'information nécessaire sur la rémunération.
- ▶ Repérer les écarts de rémunération entre les genres et commencer à les combler.
- ▶ Informer vos équipes de recrutement de l'interdiction de poser des questions sur l'historique de rémunération.
- ▶ Préparer un rapport permettant d'évaluer l'iniquité salariale entre les genres et de planifier les prochaines actions, y compris une stratégie de communication.

MESURES FORTEMENT RECOMMANDÉES

- ▶ Réviser les pratiques et politiques salariales.
 - *Est-il temps d'ajuster votre structure salariale?*
 - *Les données de marché sont-elles à jour?*
 - *Vos pratiques et politiques salariales (p. ex., mérite, promotion) comportent-elles inconsciemment des biais sexistes?*
 - *Les niveaux d'emploi, les pratiques d'évaluation des emplois et les descriptions de poste sont-ils à jour?*
 - *Les éléments précédemment mentionnés ont-ils été ajustés si votre entreprise a subi une restructuration, une fusion ou une acquisition?*
 - *Quelles mesures devriez-vous prendre pour être conforme à la Loi sur l'équité salariale?*
- ▶ Communiquer votre philosophie de rémunération.
 - *Vos gestionnaires et employés comprennent-ils les échelles salariales et votre position dans le marché (p. ex., 50^e percentile et marché de référence)?*
 - *Comprennent-ils la valeur de leur rémunération globale?*
 - *Comment expliquerez-vous à vos employés que la rémunération sera maintenant inscrite dans les offres d'emploi? Aussi, comment allez-vous gérer la divulgation de l'information sur la rémunération dans les offres d'emploi des concurrents?*

« Nous estimons que les entreprises devront continuer à investir en matière de conformité salariale puisqu'il s'agit d'une part importante de la gestion de la rémunération globale. »

Mise en application de la Loi

Les inspecteurs ont le pouvoir de procéder à une vérification de la conformité ou à une enquête pour repérer une possible infraction à la Loi, sans préavis et sans mandat. Ils peuvent également donner des amendes. Selon Maria Gergin, avocate principale chez Borden Ladner Gervais (BLG), « les répercussions d'une infraction à la Loi sur la transparence salariale pourraient être plus importantes que ces amendes. Ainsi, un employeur ontarien qui ne résout pas ses problèmes d'écart salarial entre les genres devra faire face non seulement à l'opinion publique, mais également à des sanctions financières. Il y a donc plusieurs bonnes raisons pour convaincre les employeurs ontariens de commencer à réviser leurs pratiques salariales, à corriger les iniquités et, évidemment, à consulter leurs conseillers externes pour s'assurer de répondre aux nouvelles exigences de divulgation. » Il est aussi important de noter que les employeurs ne peuvent pas intimider, congédier ou pénaliser un employé qui a posé des questions sur sa rémunération.

À venir

Puisque les règlements associés à la Loi n'ont pas encore été rédigés, on ne sait pas exactement quels éléments de la rémunération seront observés et rapportés. Nous estimons que les organisations devront continuer à investir en matière de conformité salariale puisqu'il s'agit d'une part importante de la gestion de la rémunération globale.

La Loi a pour objectif de combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Bien qu'il soit déjà interdit d'offrir des salaires différents en fonction du genre (Loi sur les normes d'emploi et Loi sur l'équité salariale), la Loi sur la transparence salariale servira à s'assurer que les salaires sont véritablement calculés en fonction des exigences du poste et des qualifications du candidat.

Si vous souhaitez en apprendre plus sur les méthodes employées par d'autres organisations pour se préparer à l'entrée en vigueur de la Loi, assistez à nos tables rondes qui auront lieu à Montréal, à Ottawa et à Toronto à l'automne prochain.

Communiquez avec nous :

Manny Campione CRHA, CHRL

Conseiller principal
514 285-1122, poste 317
mcampione@nbac.ca

Benoit Lamarche M.SC., CRHA

Conseiller principal
514 285-1122, poste 306
blamarche@nbac.ca

normandin beaudry : qui sommes-nous?

Fondée en 1992, Normandin Beaudry est aujourd'hui un joueur de premier plan dans l'univers de la consultation. De ses bureaux de Montréal, de Toronto et de Québec, elle génère performance humaine et financière chez ses clients par l'excellence de ses spécialistes animés par la rémunération globale.

Plus de 180 spécialistes y travaillent dans l'intérêt de centaines de clients afin de les aider à répondre efficacement à leurs besoins stratégiques et opérationnels. Notre équipe de professionnels de la rémunération utilise une approche de résolution de problèmes axée sur l'atteinte des résultats. Nous saurons trouver des solutions simples et novatrices. Du salaire de base jusqu'aux régimes d'assurance collective et de retraite des employés en passant par les congés rémunérés, notre connaissance des pratiques du marché touche l'ensemble de la rémunération globale.