

LES AVANTAGES D'AVOIR RECOURS À UN CONSULTANT EXTERNE

LES AVANTAGES D'AVOIR RECOURS À UN CONSULTANT, LORS DE L'IMPLANTATION D'UN TEL PROGRAMME, SONT NOMBREUX. ILS SE TRADUISENT EN UN ÉVENTAIL DE RÔLES QUE CELUI-CI, EN SA FACULTÉ DE CONSULTANT, EST PLUS À MÊME DE REMPLIR QUE CERTAINS EMPLOYÉS.

1. L'objectivité et l'impartialité

En effet, un employé à l'interne est souvent restreint dans ses mouvements faute d'un manque de temps, de connaissances ou encore, d'un manque de crédibilité. La principale menace pesant sur l'organisation, lorsqu'elle utilise des gens à l'interne, est le risque de faire naître des conflits ou d'accentuer ceux déjà existants. Le consultant externe est, aux yeux des employés, plus objectif et plus impartial dans ses jugements; celui-ci est donc susceptible de générer une plus grande crédibilité et par le fait même une plus grande efficacité dans l'implantation du programme d'équité salariale.

2. L'expert-conseil

Le deuxième avantage à recourir aux services d'un consultant réside dans son statut d'expert-conseil. L'employeur peut donc bénéficier d'une expertise de pointe et ce, rapidement. Il n'aura pas à se « casser la tête » à essayer de comprendre une loi qui peut paraître bien nébuleuse (plus de 130 articles) pour le profane puisque le consultant, en sa qualité d'expert, se chargera d'élucider les problèmes pouvant être soulevés en lien avec l'application d'une telle loi.

3. Le formateur

Le troisième rôle que peut assumer le consultant est celui de formateur. Ce rôle est d'ailleurs un des plus importants au niveau de l'implantation et du maintien de l'équité salariale dans l'entreprise puisque, comme l'exige la loi, les entreprises de 100 salariés ou plus devront avoir leur propre comité d'équité salariale. Dans cette perspective, le consultant peut agir comme « coach » auprès des salariés membres de ce comité. Il peut aussi les guider dans leur démarche, leur donner un cadre opérationnel pour implanter adéquatement un processus tel que celui de l'équité salariale et s'assurer ainsi que, une fois l'intervention terminée, toutes les structures seront mises en place pour le maintien dudit programme.

Les principaux avantages d'avoir recours à un consultant externe peuvent donc se résumer en cinq points :

- sa formation
- son expertise
- son impartialité
- son efficacité à mettre en place un tel programme
- sa crédibilité



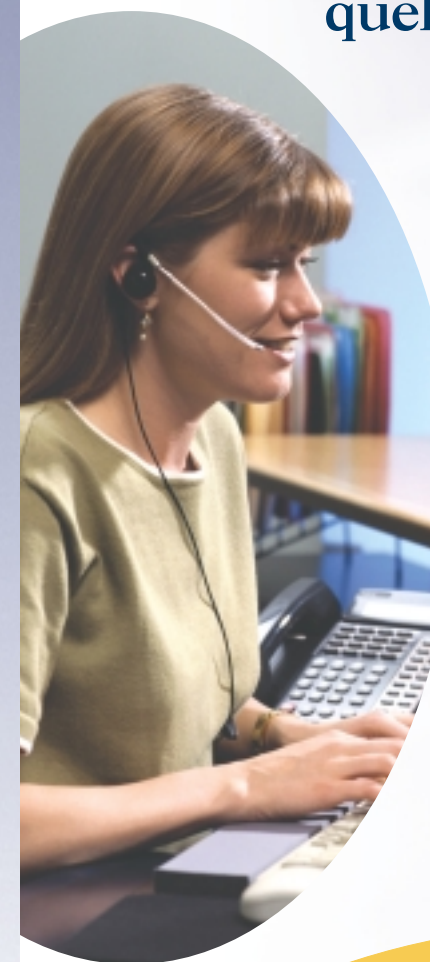
SUMAÉ Groupe Conseil en Formation & Management
CP 37
Vaudreuil-Dorion (Québec)
J7V 5V8
Téléphone: (450) 424-3613
Télécopieur: (450) 424-4223
Courriel: sumae.groupeconseil@videotron.ca
Site web: sumae.ca



SUMAÉ

L'équité salariale!

ça vous dit quelque chose???



Sumaé (Groupe Conseil en formation et management) peut vous aider de plusieurs façons à rencontrer les délais :

- Audit d'Équité Salariale
- Rédaction de la description des tâches de vos employés(es)
- Rapport préliminaire à la direction avec coûts estimés des correctifs salariaux
- Fourniture et implantation d'un logiciel de gestion des ressources humaines permettant la supervision des problématiques de l'Équité Salariale et de la gestion du 1% de formation en entreprise.

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (LOI 35)

QU'EST-CE QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

La loi sur l'équité salariale (Loi 35) est une loi qui vise à pallier aux différences salariales issues de la discrimination systématique qu'exercent certains employeurs vis-à-vis leurs salariées du sexe féminin. En effet, cette loi force les employeurs à éliminer les disparités salariales existant, au sein de leur entreprise, entre les salariés hommes et les salariées femmes. Elle renforce le principe suivant : un salaire égal pour un travail différent mais équivalent.

À QUI S'ADRESSE LA LOI ?

Aux salariés

Tous les salariés, tant hommes que femmes, sont touchés par l'application de la loi et ce, peu importe qu'ils soient syndiqués ou non, salariés à temps plein, partiel, occasionnels ou saisonniers.

Aux employeurs

Quant aux employeurs, la loi s'applique à tous ceux dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus, qu'ils soient du secteur privé, public ou parapublic.

Les exceptions

La loi exempte de son application certaines catégories de salariés dont les principales sont les étudiants, les stagiaires, les cadres supérieurs, les travailleurs autonomes, les policiers et les pompiers, les entreprises de 10 salariés ou moins.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'APPLICATION DE LA LOI ?

La loi contient trois modalités d'application différentes. Ces modalités sont fixées en fonction du nombre de salariés que possède chaque entreprise. La loi divise les entreprises selon trois grandes classes :

- celles possédant entre 10 et 49 salariés
- celles possédant entre 50 et 99 salariés
- celles possédant 100 salariés et plus

DATES IMPORTANTES

le 21 novembre 1997 : date d'entrée en vigueur de la loi sur l'équité salariale.

le 21 novembre 2001 : date d'échéance accordée à l'employeur pour la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale ainsi que la détermination des ajustements salariaux.



CE QUE L'EMPLOYEUR DOIT SAVOIR

En vertu de la loi, les employeurs sont soumis à certaines obligations qui peuvent varier et ce, en fonction du nombre d'employés qu'ils ont à leur service. De plus, des sanctions peuvent être rattachées aux manquements à une telle loi.

RÉSUMÉ DES ÉTAPES EN BREF !

1. Établir un programme d'équité salariale

Elle est obligatoire pour toutes les entreprises comptant plus de 50 salariés et implique une étude approfondie de la polarisation des emplois au sein de l'entreprise.

2. Constituer un comité d'équité salariale

Elle n'est obligatoire que pour les entreprises comptant 100 salariés ou plus. Par contre, cette obligation renferme des exigences particulières de la part des employeurs. En effet, l'employeur se voit dans l'obligation de fournir aux membres du comité d'équité salariale la formation requise pour que ceux-ci puissent remplir efficacement leur mandat. À défaut de quoi, l'employeur s'expose à des sanctions de la part de la Commission de l'équité salariale.

À noter : Tous les coûts engendrés pour fournir de la formation aux membres du comité sont des dépenses admissibles en vertu de la Loi favorisant le développement et la formation de la main d'œuvre (Loi 90).

3. L'affichage

L'employeur se doit d'afficher, à chacune des étapes du programme, les informations qu'il a recueillies ainsi que les résultats auxquels il est arrivé.

4. Verser les ajustements salariaux

L'employeur a jusqu'au 21 novembre 2001 pour pallier aux différences salariales entre ses salariés hommes et ses salariées femmes.

5. Maintenir l'équité salariale

L'employeur s'engage à maintenir l'équité salariale au sein de son entreprise et ce, malgré tout changement à sa structure.

LES SANCTIONS

Les sanctions rattachées aux manquements à la loi sont de trois niveaux :

1. l'employeur pourrait se voir contraint de verser des intérêts sur le montant des ajustements advenant un retard dans leur paiement ;
2. il pourrait également se voir condamner à payer une amende pouvant varier entre 1000 \$ et 25 000\$...
3. des poursuites pénales pourraient ultérieurement être intentées contre l'employeur pour toutes infractions à la loi.

« DÉMARCHE -TYPE » POUR ÉTABLIR UN PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

CE QUE NOUS VOUS PROPOSONS :

Superviser les étapes pour l'implantation d'un programme d'équité salariale en conformité avec la Loi 35 et qui sont les suivantes :

- 1 Analyse de la structure des ressources humaines de l'entreprise
- 2 Établissement d'un diagnostic
- 3 Présentation du processus suggéré
- 4 Mise en place de la démarche
- 5 Rédaction et présentation d'un rapport
- 6 Recommandations
- 7 Implantation / réalisation au choix du client et selon ses présents besoins.