

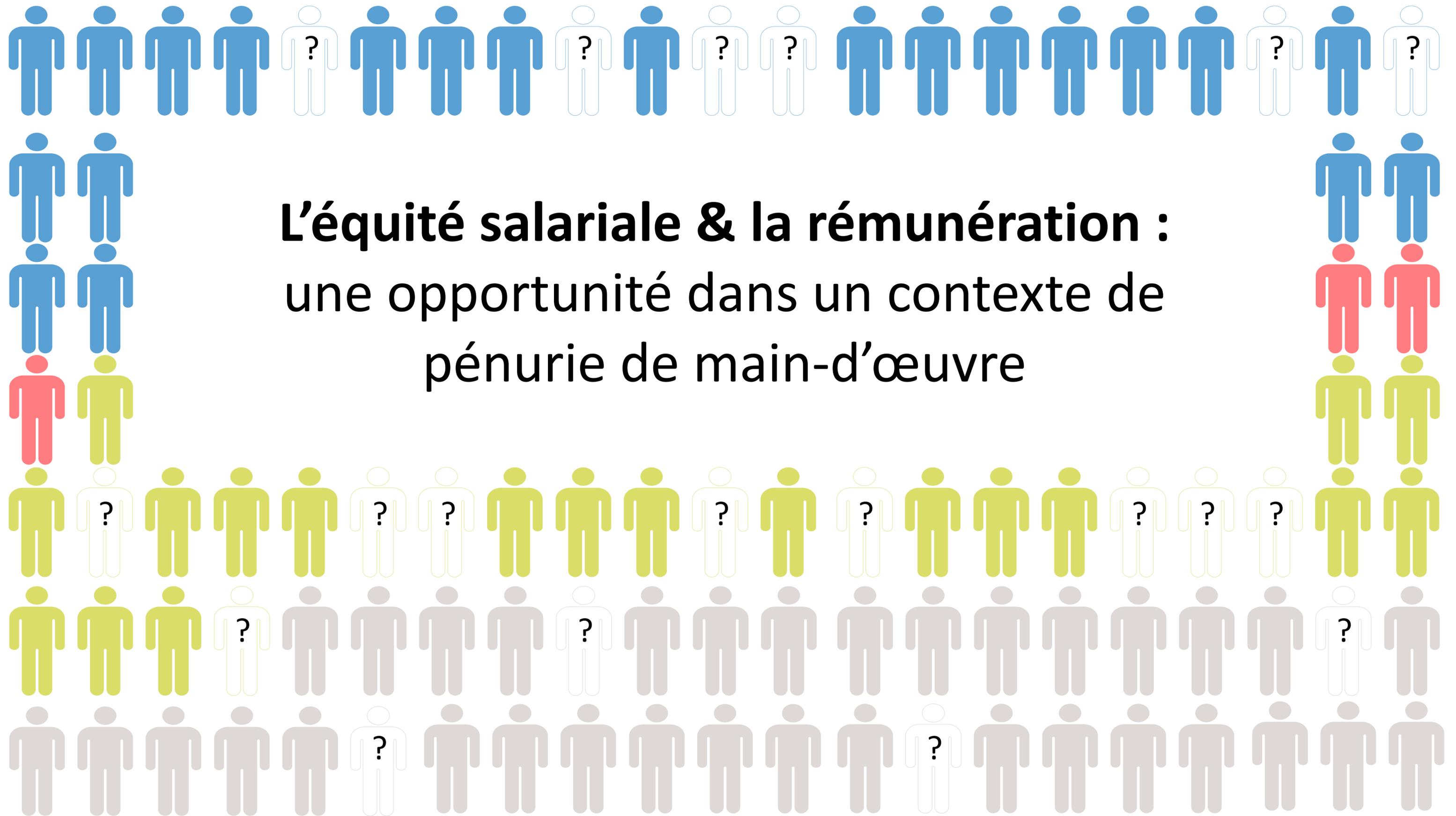
**Bienvenue à votre
conférence sur
l'équité salariale et
la rémunération**



**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES PÊCHES MARITIMES**

Le 28 novembre 2019


solertia
PARTENAIRE DE CROISSANCE
PARTNER IN GROWTH



L'équité salariale & la rémunération :
une opportunité dans un contexte de
pénurie de main-d'œuvre



Présentation



Katrina Girard, CRHA

Consultante RH

Katrina Girard se dévoue quotidiennement à ses nombreux clients en les accompagnant afin d'assurer leur conformité aux lois du travail, dont l'équité salariale et la Loi sur les compétences. Elle ajoute à son expertise la mise en place d'outils RH, l'évaluation de la performance et le recrutement afin de pleinement soutenir ses clients. Communicatrice de talent parfaitement bilingue, elle dispense également diverses formations aux gestionnaires. Reconnue pour son engagement et son professionnalisme, Katrina met un point d'honneur à assurer une prestation de service répondant aux normes de qualité les plus élevées de l'industrie.

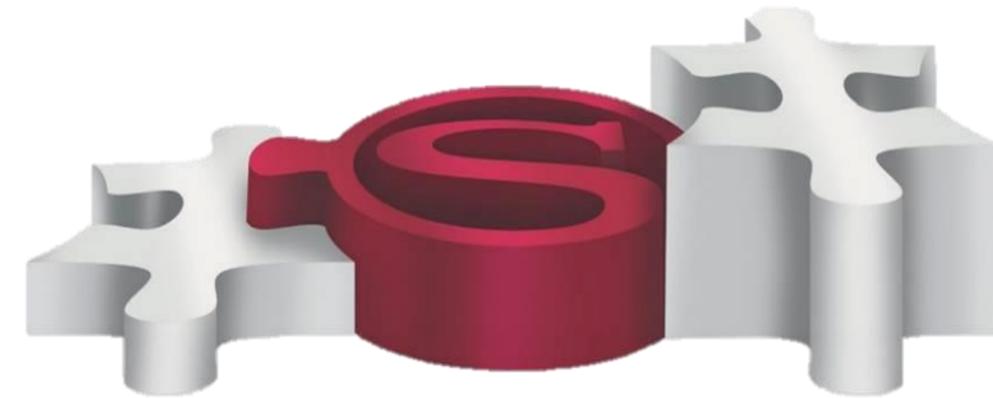
kgirard@solertia.ca

514-227-8008 poste 265



Présentation de Solertia

Le Groupe-conseil
Solertia
est une firme
multiservices en gestion
des RH ayant des
bureaux à Montréal,
Toronto et Québec



Équité
salariale



Recrutement
stratégique



Subventions et
crédits d'impôt



Loi sur les
compétences



Rémunération



Analytique et
performance
RH

L'équité
salariale,
selon vous?



●●●●● Qu'est-ce que la Loi sur l'équité salariale ?

Réaliser l'équité salariale, c'est :

Attribuer à des emplois
traditionnellement occupés par
des femmes, un salaire égal à
celui d'emplois
traditionnellement occupés par
des hommes...



Qu'est-ce que la Loi sur l'équité salariale ?



Pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise

Réaliser l'équité salariale, c'est :

Attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes, un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes...





Qu'est-ce que la Loi sur l'équité salariale ?

Réaliser l'équité salariale, c'est :

Attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes, un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes...



Pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise



Même si ces emplois sont différents

Qu'est-ce que la Loi sur l'équité salariale ?

Réaliser l'équité salariale, c'est :

Attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes, un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes...



Pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise



Même si ces emplois sont différents



« Un salaire égal pour un travail équivalent » et non
« Un salaire égal pour un travail égal »

Quelles entreprises sont visées par la Loi ?

La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise comptait en moyenne 10 employés ou plus durant sa période de référence

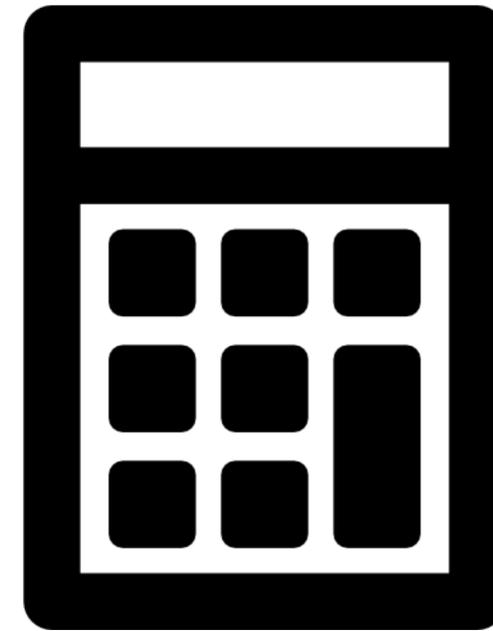
Tout employeur doit effectuer une démarche appropriée, telle que décrite dans la loi :

- ✓ Entre 10 et 49 employés
- ✓ Entre 50 et 99 employés
- ✓ Plus de 100 employés



Le calculateur

CNESST



<http://www.ces.gouv.qc.ca/realise-requite/calculateur-echeances.asp>



Modifications à la Loi du 10 avril 2019



Attention

vous êtes en retard et n'avez pas encore réalisé votre évaluation du maintien de l'équité salariale

ou

votre première évaluation du maintien de l'équité salariale est (était) due après le 10 avril 2019

**Vous êtes assujettis
aux nouvelles
modifications
à la Loi**

●●●● Les modifications les plus significatives

1. Processus de participation

Si :

- L'exercice initial a été réalisé conjointement avec un comité d'équité salariale
- Un syndicat est présent dans l'Entreprise

2. Affichages

Ils doivent également mentionner :

- Les événements et les dates ayant générés des écarts salariaux
- Les questions/commentaires reçus ou inscrire qu'aucune question n'a été reçue
- La nouvelle méthode pour formuler une plainte

3. Ajustements salariaux

Avant : les ajustements salariaux étaient pour le futur

Maintenant : chaque ajustement doit être ajusté rétroactivement à un événement ainsi qu'une date spécifique qui aurait généré l'écart salarial

4. Conservation des données

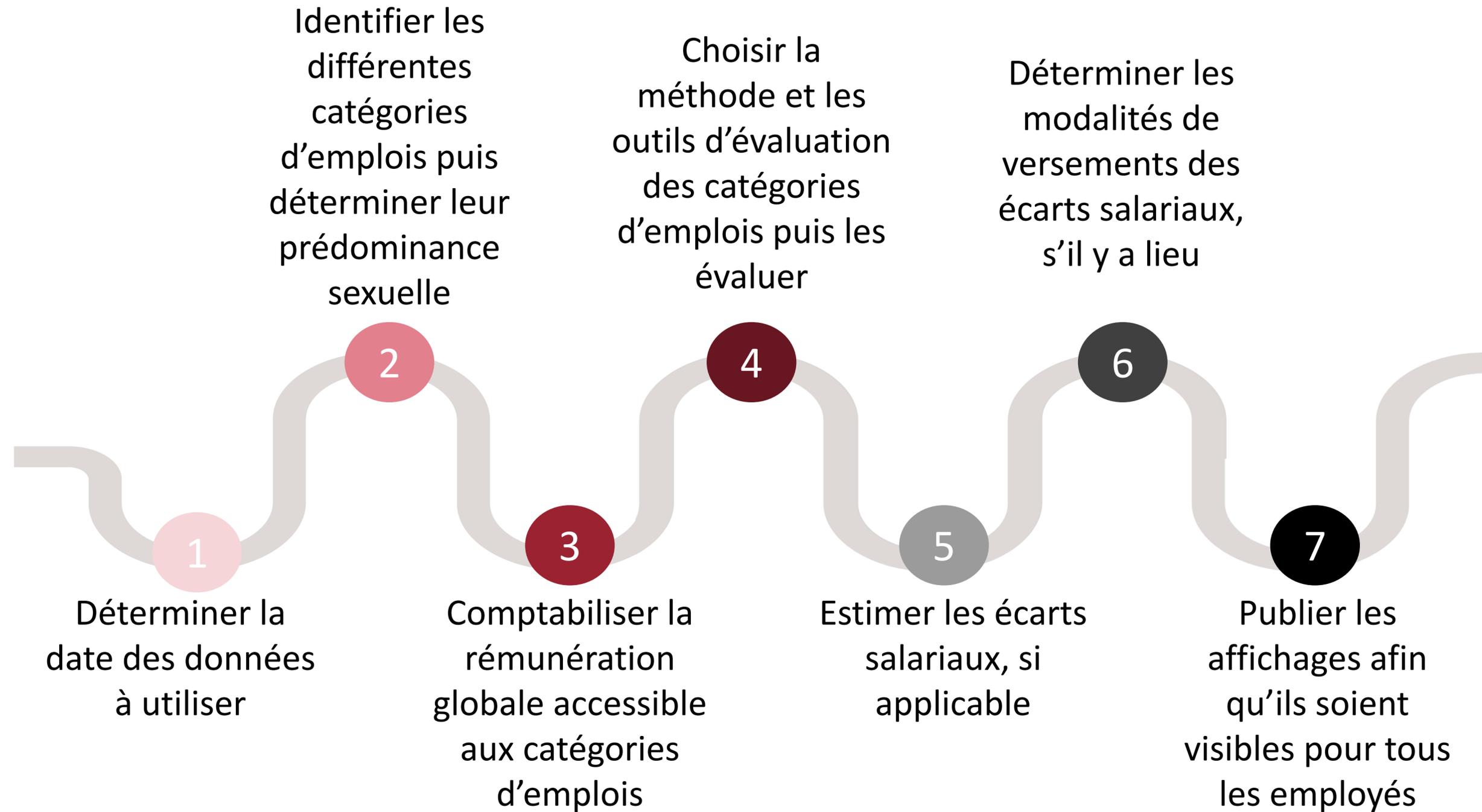
Doivent être conservées pendant 6 ans

5. Dates de réalisation

Changements pour le futur



Les étapes de l'équité salariale



Conséquences de ne pas se conformer

 Taux d'intérêt plus élevé et indemnité additionnelle

 Décisions publiées sur le site de la CNESST

 Perte du droit à l'étalement du versement des ajustements

 Mauvaise réputation auprès de la CNESST



Des **poursuites pénales** peuvent être intentées si des infractions sont constatées, pouvant entraîner des amendes allant de **1 000 \$** à **45 000 \$**, selon la taille de l'entreprise, le préjudice causé et les avantages tirés de l'infraction.

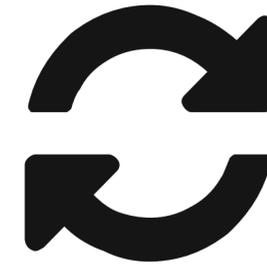
●●●● Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) – depuis le 24 octobre 2019



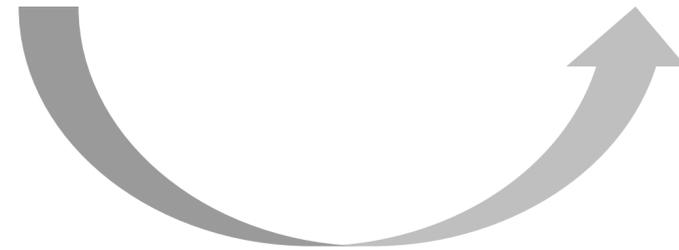
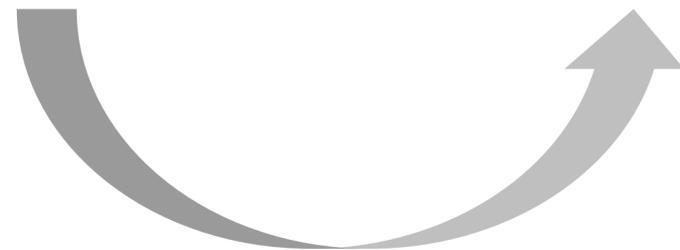
Moment où l'Entreprise est assujettie à la Loi sur l'équité salariale



Moment où l'Entreprise réalise son exercice initial d'équité salariale



Moment où l'Entreprise réalise son évaluation du maintien de l'équité salariale



Mise à jour **annuellement**

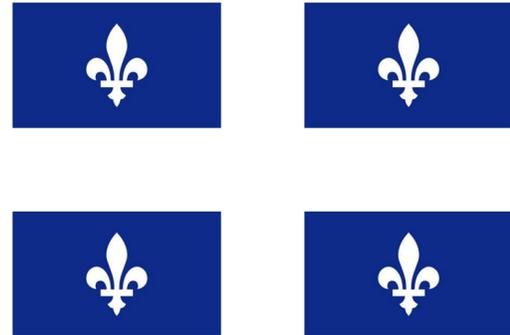
Mise à jour au **moment** où votre évaluation est **due** ou **réalisée**

Mise à jour au **moment** où votre évaluation est **due** ou **réalisée**



Que dire de la rémunération ?

●●●●● Rareté de la main-d'œuvre



Deuxième trimestre 2018.
116 335 postes vacants



Deuxième trimestre 2019.
140 420 postes vacants



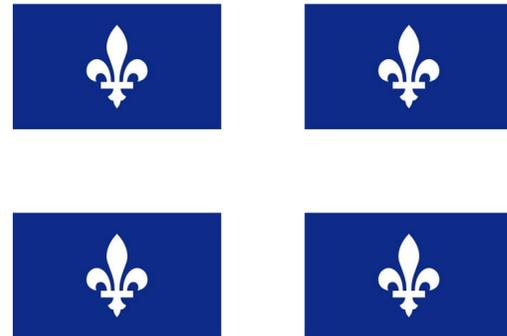
Deuxième trimestre 2018.
546 820 postes vacants



Deuxième trimestre 2019.
581 595 postes vacants



Données statistiques et prévisions salariales 2020



IPC	2.2 %
Taux de chômage	4.8 %

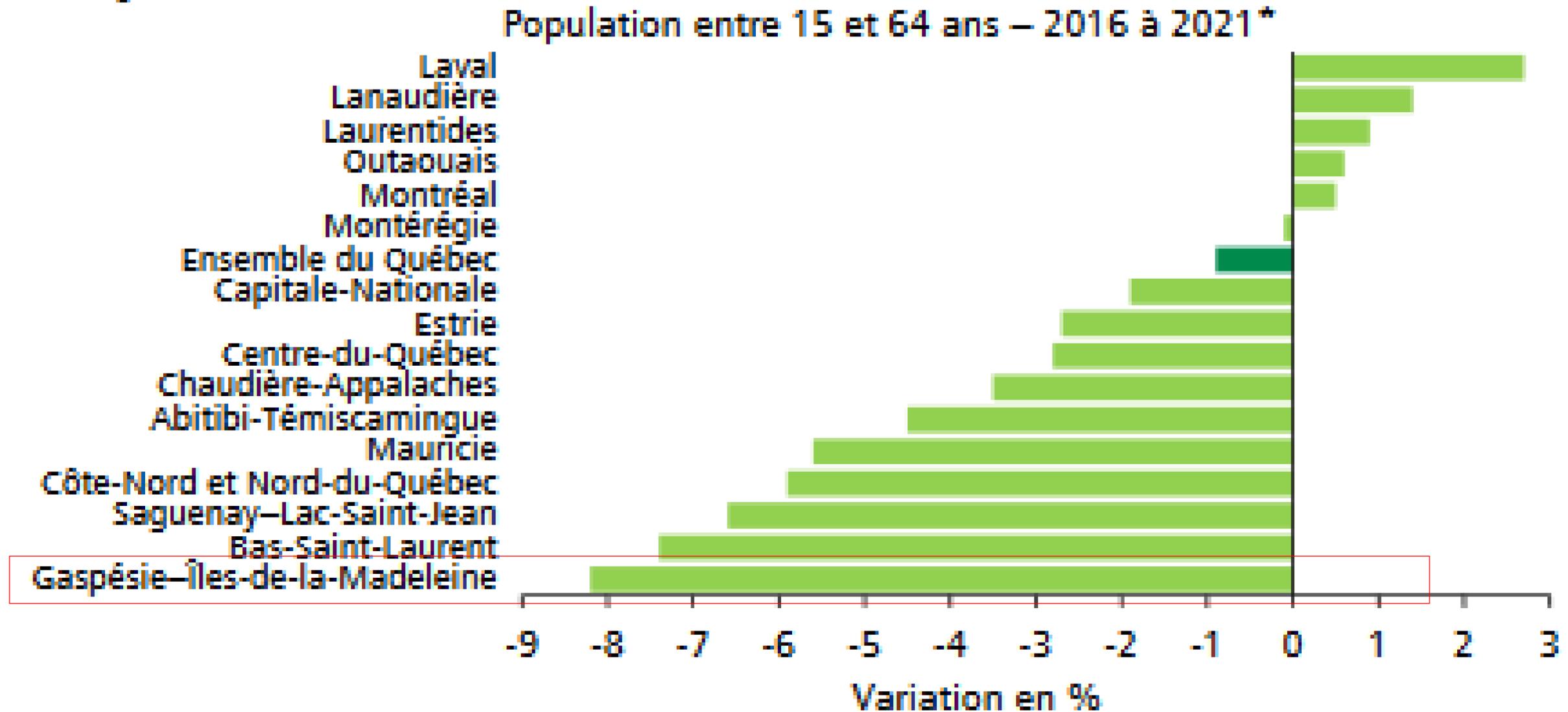


IPC	1.9 %
Taux de chômage	5.5 %



La situation au Québec

Le bassin de main-d'œuvre diminue dans plusieurs régions au Québec



* Projections de l'Institut de la statistique du Québec.

Sources : Institut de la statistique du Québec et Desjardins, Études économiques

Un Subway ferme ses portes faute de personnel

La Tribune
30 août 2019

Faute de main-d'œuvre, l'industrie aérospatiale du Québec ne suffit plus à la demande

ICI.Radio-Canada.ca
3 sept. 2019

Vague de fermetures de restaurants à Rimouski

TVA Nouvelles
26 août 2019

Des écoles à la recherche de profs

TVA Nouvelles
14 sept. 2019

Sortir de la retraite pour contrer la pénurie de main-d'œuvre

ICI.Radio-Canada.ca
27 août 2019

Pénurie de main-d'œuvre : l'ACQ en tournée au Québec

Le Journal de Montréal
27 août 2019

Pénurie d'enseignants le jour de la rentrée

ICI.Radio-Canada.ca
29 août 2019

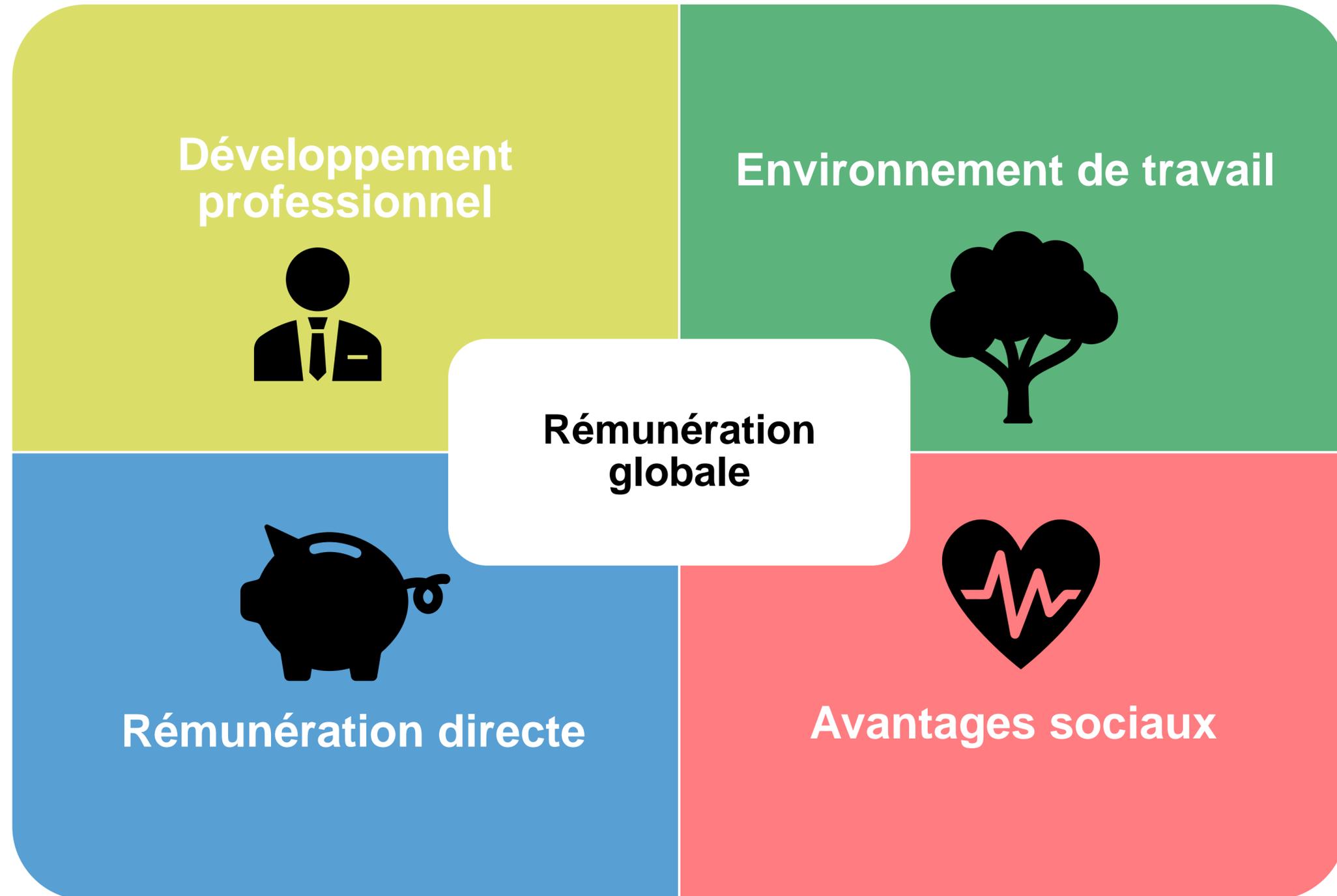
●●●● Qu'est-ce que la rémunération globale?

La rémunération globale est le **cadre** servant à définir, à gérer et à communiquer les principales composantes des **conditions de travail**.

C'est beaucoup plus que le salaire !



La rémunération – bien plus qu'un salaire



●●●● Composantes de la rémunération : 4 volets

Chacune des composantes joue un rôle spécifique dans le parcours professionnel d'un employé:

- Attraction
- Motivation
- Rétention
- Développement
- Protection / Sécurité
- Performance

Misez sur les éléments qui ont le plus d'impact pour vos employés !

Par secteur d'activité	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES	
	Salaires	Structures
	Excluant gels	Excluant gels
Secteurs d'activités		
<u>Agriculture, foresterie, pêche et chasse</u>	<u>2.8%</u>	<u>2.3%</u>
Énergie, mines, pétroles et gaz	2.9%	2.4%
Fabrication	2.8%	2.2%
Services publics	2.5%	2.4%
Transports et entreposage	2.8%	2.2%
Commerce de gros et de détails	2.8%	2.2%
Arts, spectacle et loisirs	2.4%	2.3%
Finances et assurances	2.7%	2.3%
Soins de santé et assistance sociale	2.6%	2.4%
Services professionnels, scientifiques et techniques	3.1%	2.0%
Technologies de l'information et des communications	3.1%	2.3%
Administration publique (municipal, provincial et fédéral)	2.7%	2.4%
Autres secteurs de services incluant la construction	2.9%	2.2%

