

RÉPONSE DE MERCER AU SUJET DE LA LOI SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE

La nouvelle [Loi sur la transparence salariale](#) de l'Ontario entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019, mais si vous êtes un employeur situé dans la province, vous ne pouvez pas vous permettre d'attendre. Il est temps de découvrir la Loi et de vous assurer que votre entreprise est prête.

La Loi, la première du genre au Canada, traite de trois thèmes principaux : 1) la transparence en matière de rémunération; 2) la déclaration des écarts salariaux fondés sur le sexe et d'autres caractéristiques prescrites; et 3) la protection des employés contre les représailles.

Elle vise à améliorer l'équité salariale et l'égalité des chances au travail, y compris en réduisant les écarts de salaires entre les sexes, au moyen d'une rémunération plus transparente et de la divulgation des inégalités en matière d'emploi et de salaire.

Nous croyons qu'il s'agit d'une bonne nouvelle pour l'établissement d'une main-d'œuvre prospère ne tolérant aucune inégalité. Selon notre [enquête 2017 sur les tendances mondiales en talents](#), 45 % des employés ont indiqué qu'une rémunération équitable et concurrentielle aurait le plus grand impact sur leur situation professionnelle. Grâce à ces changements, les employés seront habilités à évaluer par eux-mêmes ce qui est équitable et concurrentiel.

En tant qu'employeur, vous n'aurez pas d'autre choix que de vous impliquer et de vous efforcer de remédier aux inégalités fondamentales, ou mieux encore, de mettre au point une toute nouvelle proposition de valeur aux employés qui adhère aux principes d'égalité, de transparence et de responsabilité.

TRANSPARENCE SALARIALE ET DIVULGATION DE LA RÉMUNÉRATION

Comme le nom de ce thème l'indique, vous devrez révéler les salaires ou les échelles salariales dans plusieurs situations, notamment la rémunération prévue pour un poste lorsque vous ferez connaître publiquement les possibilités d'emploi, et vous ne pourrez pas demander aux candidats leurs anciens salaires.

Ces changements créent un risque : une fois que ces exigences de déclaration entreront en vigueur, les employés seront habilités à comparer eux-mêmes leurs salaires. Vous devez être prêt à avoir des conversations franches avec vos employés au sujet de leur position au sein des structures salariales de l'entreprise, ainsi que modifier vos processus de recrutement d'avance pour atténuer ce risque.

Mais il s'agit aussi d'une occasion intéressante : si vous fournissez davantage de renseignements aux employés sur la façon dont les salaires sont déterminés et testés sur le marché, vous pourrez renforcer votre engagement en faveur de la transparence et votre proposition de valeur aux employés.

DÉCLARATION DES ÉCARTS SALARIAUX

Les écarts salariaux fondés sur le sexe et d'autres caractéristiques prescrites (lesquelles n'ont pas encore été expressément déterminées) devront être analysés. Vous devrez ensuite déclarer ces écarts d'ici le 15 mai de chaque année dans un rapport sur la transparence salariale.

À ce stade, le gouvernement n'a pas précisé la méthode à utiliser pour déclarer vos écarts salariaux fondés sur le sexe. Nous prévoyons une obligation de révéler de simples moyennes des salaires des hommes et des femmes. Toutefois, vous devriez analyser plusieurs variables pour comprendre les facteurs expliquant l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans votre entreprise et pour identifier les mesures à prendre afin de régler cette question.

Le ministère du Travail fournira probablement davantage de précisions avant que les premiers rapports soient requis, le 15 mai 2020, pour les sociétés comptant plus de 250 employés (les employeurs ayant entre 100 et 249 employés devront soumettre leurs rapports d'ici le 15 mai 2021).

Nous surveillons ce processus et nous vous tiendrons informés lorsque le ministère du Travail donnera des indications supplémentaires.

PROTECTION DES EMPLOYÉS CONTRE LES REPRÉSAILLES

Enfin, vous ne pourrez pas pénaliser un employé qui communique des renseignements sur la rémunération avec les autres employés.

Les employés pourront avoir accès aux rapports sur la transparence salariale, révéler leur salaire à un autre employé ou faire un signalement de leur employeur au ministère du Travail en cas de non-respect de la Loi sans risque de représailles.

Lorsque la Loi entrera en vigueur, les employés pourront déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario s'ils croient que leur employeur a pris des mesures de représailles après qu'ils se furent renseignés au sujet de la rémunération. S'ils sont syndiqués, ils pourront déposer un grief ou entamer des procédures d'arbitrage en vertu de leur convention collective. Dans chaque cas, il vous incombera de prouver que vous n'avez pas violé la Loi.

Ces protections soulignent encore plus la nécessité d'être prêt à faire preuve de franchise avec votre main-d'œuvre. Les employés bénéficient de nouvelles protections et de nouveaux droits, mais si vous faites preuve de transparence avec votre main-d'œuvre et que vous gérez la rémunération de façon équitable, vous pouvez renforcer votre marque d'employeur.

AGISSEZ IMMÉDIATEMENT

Nous estimons qu'il est essentiel pour les employeurs de l'Ontario d'agir immédiatement afin d'être prêts au moment où la Loi entrera en vigueur.

Mais nous croyons aussi que ces exigences présentent une occasion. Notre rapport [Les femmes se démarquent](#) révèle qu'une vraie parité hommes-femmes à l'échelle mondiale entraînerait une hausse du PIB mondial de 12 billions de dollars. L'équité salariale est la première étape en vue de concrétiser cette hausse du PIB.

Vous devrez probablement apporter des changements à vos processus de recrutement, à la planification annuelle des salaires et à la gestion globale des talents. De plus, vous devriez commencer à examiner vos données analytiques, programmes et systèmes d'information des RH afin de déterminer s'ils peuvent vous aider à satisfaire aux nouvelles exigences en matière de transparence.

N'attendez pas. Si vous passez en revue les politiques et pratiques de rémunération dès maintenant, vous aurez le temps d'anticiper les difficultés et de préparer l'entreprise avec les bons messages avant l'entrée en vigueur de la Loi. Si vous faites preuve de franchise avec votre main-d'œuvre, ces changements peuvent constituer une occasion de mobiliser vos employés et de renforcer votre marque d'employeur.

Communiquez avec votre conseiller Mercer aujourd'hui pour discuter de la meilleure façon dont votre entreprise peut se préparer à ces nouvelles exigences en matière de transparence salariale.

À PROPOS DE MERCER

Chez Mercer, nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 110 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'œuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique. Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde. Chez Mercer, nous inventons l'avenir, aujourd'hui.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site

www.mercer.ca

Soyez du débat :

Sur Twitter : @MercerCanada

Sur LinkedIn : www.linkedin.com/company/mercer-canada