

Marchand certain de trouver des « voies de passage » aux négos

Le Journal de Québec · 13 oct. 2023 · 15 · TAÏEB MOALLA — Avec Stéphanie Martin

Bruno Marchand s'est dit convaincu de trouver des « voies de passage » malgré les importantes demandes de « rattrapage salarial » mises de l'avant par deux syndicats de la Ville de Québec.

C'est ainsi que le maire de Québec a réagi hier, à partir de la Belgique, à la nouvelle selon laquelle les policiers et les cols bleus auront de fortes exigences lors des négociations qui démarreront bientôt.

« Ils ont des demandes. C'est normal. On en a nous autres aussi. C'est normal. On va trouver ensemble les voies de passage. On ne négociera pas sur la place publique, ça, c'est sûr. Ce ne sera pas ma façon de faire », a laissé tomber le maire.

« LA VOLONTÉ EST LÀ »

Contredisant la présidente de la Fraternité des policiers, Martine Fortier, M. Marchand a nié le fait que « ça part mal ».

« Non, non. La volonté est là. [...] On veut travailler avec notre monde. Nos employés sont importants », a-t-il ajouté en affirmant qu'il est important de « trouver l'équilibre ».

Les conventions collectives de la plupart des groupes d'employés de la Municipalité arriveront à échéance le 31 décembre.

les affaires

Le manque de transparence salariale fait fuir vos employés

Par Catherine Charron

Publié le 12/10/2023 à 12:48



Les conséquences d'un manque de transparence salariale sont minimisées par les entreprises, prévient la directrice générale de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, Manon Poirier.

En effet, le quart des 690 travailleurs québécois interrogés disent avoir déjà quitté un employeur parce qu'ils étaient déçus du degré de transparence salariale dont il faisait preuve. Or, les experts en gestion des ressources humaines que l'Ordre a sondés sous-estiment cette proportion.

La dirigeante appelle à un «éveil», une prise de conscience des conséquences que peuvent avoir les questions laissées sans réponse des employés à propos de la politique de rémunération. «On a l'impression que tout se joue dans le recrutement. [...] Lorsque les travailleurs demeurent dans le noir] ça peut les frustrer et faire en sorte qu'ils vont démissionner en partie à cause de ça», prévient-elle.

Manon Poirier avoue avoir elle-même été surprise de constater que ce mécontentement a contribué au départ de 23% des employés sondés par Léger, et que ce chiffre atteint 28% chez les répondants âgés de 18 à 34 ans.

Une nouvelle prérogative des talents

Les entreprises sondées ne semblent pas non plus étancher la soif d'information des candidats sur les conditions de rémunération lorsqu'ils consultent leurs offres d'emplois.

L'enquête démontre qu'il importe à 90% des travailleurs que l'employeur envisagé fasse preuve de transparence salariale avant de postuler. Cependant, la moitié des 328 entreprises questionnées disent fournir ce genre de données dans leurs affichages.

Notons que les entreprises syndiquées font meilleure figure que les non-syndiquées: 70% répondent par l'affirmative, alors que ce chiffre atteint 35% dans le deuxième cas.

Faire preuve de transparence permettrait aussi de garder plus de candidats dans la course: près du quart des travailleurs interrogés se sont déjà désistés d'un processus d'embauche jugeant que l'employeur retenait des informations pertinentes.

Un exercice à prendre au sérieux

Outres les attentes grandissantes des travailleurs, de nombreuses législations ont adopté des mesures en faveur de la transparence salariale, ont rappelé Manon Poirier, Myriam Sylla, et Émilie Verret, directrice adjointe du travail et de la rémunération de même que la directrice de l'expérience employé de WTW respectivement, lors d'une allocution tenue dans le cadre du Rendez-vous rémunération.

Pourtant, près de 54% des CRHA et des CRIA sondés disent ressentir peu ou pas de pression à fournir des efforts en la matière.

«On veut amener nos professionnels à prendre acte, s'ils ne sont pas au courant du contexte, pour améliorer leurs pratiques», explique Manon Poirier, qui encourage les entreprises à bouger avant d'y être légalement contraintes. Bien qu'aucun écho ne lui laisse croire qu'un projet de loi sur la transparence salariale soit dans les cartons de Québec, elle ne serait pas surprise que le gouvernement emboîte le pas aux autres provinces canadiennes qui ont légiféré en ce sens déjà.

L'Ordre des CRHA a d'ailleurs lancé le 12 octobre 2023 un guide pour aiguiller les organisations dans cet épineux dossier.

L'exercice doit être pris au sérieux, ont martelé les expertes, car une communication bâclée pourrait générer des frustrations.

Ce danger figure sur le radar des entreprises: parmi celles qui se gardent de communiquer sur leur échelle salariale dans leurs offres d'emploi, c'est par crainte de subir les représailles des membres de leur équipe.

Avant d'expliquer les mécaniques derrière la politique salariale, l'organisation doit s'assurer que ses pratiques sont conformes aux lois en place, et que sa rémunération soit juste et équitable, conseille Myriam Sylla.

Par la suite, elles doivent «prioriser l'information sur le processus de détermination des salaires. Comme [il] est souvent complexe et méconnu, bien le communiquer exige des efforts de vulgarisation pour rendre l'information digeste et accessible», indique Manon Poirier dans un communiqué.

Abonnez-vous gratuitement aux infolettres de *Les Affaires* et suivez l'actualité économique et financière au Québec et à l'international, directement livrée dans votre boîte courriel.

Avec nos trois infolettres quotidiennes, envoyées le matin, le midi et le soir, restez au fait des soubresauts de la Bourse, des nouvelles du jour et retrouvez les billets d'opinion de nos experts invités qui soulèvent les enjeux qui préoccupent la communauté des affaires.

