



ÉLABOREZ

un plan de communication

*Dans le présent document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les hommes et les femmes.

Il est essentiel que vous informiez régulièrement votre personnel des mesures que vous prenez pour mettre en place un plan d'équité salariale. Les personnes que vous employez risquent de s'inquiéter si elles ne savent pas ou ne comprennent pas ce qui se passe dans leur lieu de travail. Une communication régulière avec le personnel permettra de répondre aux questions et de dissiper les rumeurs.

Communiquez avec vos employés

Pour que votre plan d'équité salariale réussisse, il est essentiel que vous discutiez de l'équité salariale avec votre personnel. Cela aura les avantages suivants :

- contribuer à renseigner les membres de votre personnel sur l'équité salariale et sur leurs droits,
- accroître la crédibilité du processus d'équité salariale auprès de votre personnel,
- permettre à votre personnel de contribuer à l'élaboration du plan,
- dissiper les rumeurs et les faux renseignements,
- aider à élaborer un plan qui soit utile pour votre lieu de travail.

Il faudra communiquer avec le personnel à chaque étape de l'élaboration du plan et particulièrement une fois qu'il sera terminé.

Veillez à faire ce qui suit :

- Mettez votre personnel au courant de la *Loi sur l'équité salariale* et expliquez ce qu'est l'équité salariale (la Commission de l'équité salariale pourra vous fournir des informations à l'intention de votre personnel.)
- Dites à votre personnel qu'un plan d'équité salariale est en cours de préparation dans le lieu de travail. Expliquez qui fera le travail et insistez sur le fait que votre organisme est décidé à mettre en place un plan sérieux et complet, bien adapté au lieu de travail.
- Réfléchissez au rôle de l'agent de négociation dans le plan de communication.
- Expliquez le processus d'équité salariale, particulièrement comment les catégories d'emplois sont choisies aux fins d'évaluation.

- Faites appel à votre comité de l'équité salariale pour vous aider à communiquer avec votre personnel.
- Insistez sur le fait que le processus a pour objet d'examiner les différents emplois du lieu de travail et ce qui est requis pour les exercer, et non de mesurer la performance des personnes qui les occupent.
- Expliquez ce qui est attendu des membres de votre personnel. Si vous avez décidé d'utiliser un questionnaire pour recueillir des informations sur les emplois, dites-leur qu'ils en recevront chacun un et devront fournir des renseignements détaillés sur le travail qu'ils effectuent. Si vous ne distribuez les questionnaires qu'à un certain pourcentage du personnel, expliquez aux autres personnes pourquoi vous agissez ainsi et dites-leur comment procéder pour faire des commentaires sur le questionnaire en rapport avec leur emploi.
- Expliquez le processus d'équité salariale, particulièrement comment les catégories d'emplois sont choisies aux fins d'évaluation.
- Faites appel à votre comité de l'équité salariale pour vous aider à communiquer avec votre personnel.
- Invitez les membres de votre personnel à vous aider et à collaborer avec vous et expliquez que le processus d'équité salariale est nécessaire pour mettre en place un système de rémunération juste et équitable.
- Nommez une personne contact dans le lieu de travail aux fins d'information. Vous pouvez également dire aux membres de votre personnel qu'ils peuvent se mettre en rapport avec la Commission de l'équité salariale.

Les méthodes de communication utilisées pourraient comprendre, entre autres, ce qui suit :

- Une lettre ouverte du propriétaire, du président ou du directeur général à tous les membres du personnel, qui sera distribuée à chaque personne ou affichée dans tous les espaces communs comme la salle des repas.
 - Une réunion à l'heure du déjeuner ou avant le début de la journée de travail ou une annonce lors de l'une des réunions générales régulières du personnel.
 - Une feuille d'information sous forme de questions et réponses sur l'équité salariale qui sera distribuée à chaque membre du personnel. (La Commission de l'équité salariale met à votre disposition des publications à distribuer à votre personnel.
-

Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Nous sommes là pour vous aider. Nous pouvons répondre à vos questions par courriel au pecinfo@mol.gov.on.ca ou par téléphone au (416) 387-1896, ou utilisez notre ligne sans frais 1 800 387-8813 (ligne générale). Nos publications et nos séminaires sont gratuits. Demandez pour ceux-ci en contactant la Commission au pecseminars@mol.gov.on.ca ou visitez notre site Web au www.gov.on.ca/lab/pecT

Toutes les communications sont confidentielles.

La Commission de l'équité salariale

La présente fiche est offerte à titre de renseignement seulement et ne vise pas à limiter les fonctions des agents de révision ou celles du Tribunal de l'équité salariale lorsqu'ils règlent un cas. Veuillez consulter la *Loi sur l'équité salariale* pour une interprétation exacte.