

Modèle de demande initiale de communication de renseignements au Syndicat des Métallos aux fins de l'équité salariale

Destinataire : Homologue des ressources humaines

Date :

Madame, Monsieur,

Objet : Étapes de la mise en application de la *Loi sur l'équité salariale* et demande initiale de communication de renseignements au Syndicat des Métallos

Comme vous le savez, la nouvelle *Loi fédérale sur l'équité salariale* exige que chaque employeur élabore et maintienne un plan d'équité salariale qui doit être affiché au plus tard le 3 septembre 2024. La Loi exige qu'une version préliminaire du plan d'équité salariale soit affichée dans le lieu de travail au plus tard le 3 juillet 2024 afin d'obtenir les commentaires des employé.e.s.

Pour m'assurer que le travail prévu par la Loi se fera dans les délais prévus, je vous invite par la présente à rencontrer le Syndicat des Métallos et d'autres syndicats, au plus tard le [INSCRIRE LA DATE PERTINENTE], à l'occasion de la première réunion du comité d'équité salariale.

L'article 16 de la Loi exige que la compagnie établisse un comité mixte d'équité salariale avec le Syndicat des Métallos afin d'élaborer le nouveau plan d'équité salariale. Nous pouvons vous informer que le syndicat procède actuellement à la sélection de ses membres qui en feront partie, conformément à l'article 19 de la Loi, et vous fournira ces noms sous peu. En tant que personne chargée de représenter le Syndicat des Métallos, j'aiderai ses membres qui siègent au comité tel qu'exigé, et ce, sans droit de vote.

Parallèlement, afin d'aider le comité dans ses travaux, nous croyons prudent d'établir un cadre de référence pour le guider dans les différentes tâches qui l'attendent. Compte tenu du paragraphe 22(2) de la Loi, il est important de confirmer les différentes mesures destinées à appuyer les travaux du comité. Je vous joins une copie des modalités proposées par le syndicat et je souhaiterais qu'on en discute dès que possible.

Le Syndicat des Métallos sait trop bien que l'échéance prévue par la Loi approche à grands pas et que le comité a encore beaucoup de travail à faire pour atteindre l'objectif de la Loi, et pour remédier à la discrimination systémique dans les pratiques de rémunération.

Conformément au paragraphe 23(1) de la Loi, par la présente, nous demandons que l'ensemble initial de documents se rapportant à cet exercice en matière d'équité salariale nous soit communiqué. Nous faisons notre demande à ce stade afin de commencer notre travail préparatoire pour le comité et de veiller à ce que le plan d'équité salariale soit négocié le plus efficacement et le plus rapidement possible. Nous savons que le comité d'équité salariale aura besoin d'autres documents pendant la négociation du plan d'équité salariale.

Voici les documents nécessaires aux discussions initiales prévues dans le cadre du processus d'équité salariale, comme l'exige la Loi :

- i. Des organigrammes à jour pour tous les services et toutes les unités de la compagnie qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
- ii. Une liste complète et à jour des employé.e.s qui font partie de l'unité de négociation du Syndicat des Métallos, y compris leurs nom, numéro d'identification, statut, date d'ancienneté, adresse domiciliaire, classification, lieu et taux de salaire confirmé.
- iii. Les conventions collectives de tous les syndicats qui ont des unités de négociation dans la compagnie.
- iv. Une liste à jour et actualisée :
 - a. Des désignations des emplois pour tous les postes qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
 - b. Le nombre de titulaires de chacun de ces postes.
 - c. L'identification initiale du sexe actuel des titulaires qui occupent chacun des postes ci-dessus. Le comité devra revoir la prédominance de genre dans les postes. Nous vous prions de rassembler ces renseignements importants dès que possible.
- v. La description actuelle des tâches pour tous les postes énumérés au point iv. S'il n'y a pas de description des tâches, l'avis de poste à jour le plus récent décrivant les tâches et les responsabilités de l'emploi.
- vi. Les codes de profession actuels et à jour pour les titres ou postes énumérés au point iv.
- vii. Les politiques et les procédures liées aux postes précis ci-dessus, énumérés au point iv (qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail).
- viii. Les manuels de formation pour les postes énumérés au point iv.
- ix. L'analyse des exigences physiques des postes énumérés au point iv.
- x. Toutes les politiques de rémunération en vigueur s'appliquant aux employé.e.s, syndiqué.e.s et non syndiqué.e.s, qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale. Cette demande comprend des copies des politiques sur les avantages sociaux et les pensions.
- xi. Toutes les modalités de rémunération des employé.e.s non syndiqué.e.s qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
- xii. Les données sur les postes vacants qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
- xiii. La Loi de 2022 sur l'équité en matière d'emploi et les rapports de transparence salariale soumis au ministère du Travail.
- xiv. Les systèmes ou les programmes antérieurs d'évaluation des emplois auxquels la compagnie se fient pour établir les grilles salariales pour tous les postes qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
- xv. Tous les rapports de consultants (historiques, actuels ou fondés sur le marché) qui analysent les pratiques de rémunération ou les plans antérieurs d'évaluation des emplois pour les postes qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.

Nous vous demandons de bien vouloir nous fournir ces documents au plus tard le [INSCRIRE LA DATE PERTINENTE].

Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à communiquer avec moi directement.

Meilleures salutations,