



Vous êtes directeur ou conseiller RH, consultant, comptable, contrôleur, directeur ou responsable des finances, avocat, juriste, représentant syndical... Ce colloque est pour vous !

Que vous soyez à implanter un programme d'équité ou à veiller à son maintien, vous trouverez les outils nécessaires pour assurer la conformité de votre entreprise et surtout, éviter les pénalités importantes prévues par la Loi. Venez rencontrer nos **4 conférenciers experts** sur le sujet.



**Marc Chartrand**, M.Sc., CRHA, PCI Perrault Conseil

M. Chartrand est associé responsable de la pratique de gestion de la rémunération et des programmes de reconnaissance chez PCI Perrault Conseil. Il possède plus de 15 années d'expérience en consultation en rémunération notamment dans des organisations reconnues dont Mercer, Watson Wyatt, Astral Media et la STCUM. Depuis 1996, il a réalisé plus de 200 programmes d'équité salariale tant pour des entreprises syndiquées que non syndiquées.



**Marie-Hélène Jetté**, CRIA, Avocate, Ogilvy Renault, S.E.N.C.R.L.

M<sup>e</sup> Jetté compte plus de 15 ans d'expérience en matière de droit de l'emploi et du travail, de droits et libertés de la personne et de droit administratif. Elle possède une connaissance particulière des secteurs pharmaceutique et artistique et a de l'expertise en matière de harcèlement psychologique et d'équité salariale, sujets sur lesquels elle a donné de nombreuses conférences.



**Dominique Thuot**, PCI Perrault Conseil

Mme Thuot s'est jointe à PCI Perrault Conseil en 2007. Elle concentre ses activités de consultation à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies de rémunération globale, des systèmes d'évaluation des emplois, des structures salariales et des politiques de gestion des salaires, des régimes d'intéressement à court et à long terme, des enquêtes de rémunération ainsi que des programmes d'équité salariale.



**Christine Potvin**, M.Sc., CRHA - PCI Perrault Conseil

Mme Potvin s'est jointe à PCI Perrault Conseil en 2006. Ses activités de consultation consistent à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies de rémunération globale, des systèmes d'évaluation des emplois, des structures salariales et des politiques de gestion des salaires, des régimes d'intéressement à court et à long terme, des enquêtes de rémunération ainsi que des programmes d'équité salariale.

## Horaire de la journée

- 8h00 Inscription et déjeuner continental
- 8h30 Mot d'ouverture - présentation des sujets et problématiques abordés lors de la journée
- 8h40 **Conférence 1 - Formation sur les aspects légaux de l'équité salariale**
- Tour d'horizon des modifications récentes et des nouveaux délais;
  - Le maintien de l'équité face aux nouvelles dispositions plus précises;
  - L'augmentation des amendes et mandat de la Commission de l'équité salariale;
  - Les nouveautés législatives dont l'assujettissement à la loi d'entreprise;
  - Le survol de la jurisprudence la plus pertinente en matière d'équité salariale.
- 10h00 Pause
- 10h15 **Conférence 2 - Qu'avons-nous appris depuis 1996 ?**
- L'importance du diagnostic, d'une stratégie et d'une planification rigoureuse;
  - Les politiques, programmes et pratiques de gestion de la rémunération;
  - Le plan d'évaluation et l'équité en contexte syndiqué;
  - Sélectionner la méthode d'estimation des écarts la plus appropriée;
  - La communication au-delà des affichages obligatoires, etc.
- 12h00 Dîner (buffet inclus dans les frais d'inscription)
- 13h00 **Après-midi - Choix entre les deux ateliers suivants :**

### Atelier interactif - A - Pour les non-initiés : Le développement de programmes d'équité salariale avant le 31 décembre 2010

Voyez comment vous y conformer par un survol des étapes suivantes :

- Diagnostic de vos pratiques en rémunération;
- Stratégie et planification du projet;
- Création du ou des comités;
- Formation des membres du comité;
- Identification des catégories et prédominance;
- Choix du plan d'évaluation, etc.

### Atelier interactif - B - Pour les initiés : Le maintien de programmes d'équité salariale avant le 31 décembre 2010

Voyez les étapes requises pour procéder à l'affichage obligatoire :

- Diagnostic de vos pratiques en rémunération;
- Changements depuis le 21 novembre 2001;
- Avec un comité ou non;
- Communication aux employés;
- Mise à jour des outils du programme initial;
- Mise à jour des évaluations d'emplois, etc.

- 16h20 Mot de clôture - conclusion des sujets de la journée (se termine à 16h30)

Consultez le [www.cch.ca/equite](http://www.cch.ca/equite)