

DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 12 – ANGLAIS DES AFFAIRES

SESSION 2021

Éléments indicatifs de corrigé

La problématique qui peut se dégager du dossier est la suivante :

Faut-il promouvoir la transparence des salaires au sein des entreprises ?

Idées principales dans la note de synthèse :

Constats (pouvant être utilisés en introduction ou répartis dans les différents paragraphes) TOUT PLAN COHERENT DOIT ETRE ACCEPTE.

- La question des salaires est toujours un sujet tabou dans l'entreprise (doc.1).
- Il existe toujours un gros écart de salaire entre les hommes et les femmes (doc. 1, doc. 2).
- Au rythme actuel, cela prendra presque un siècle avant que l'écart ne disparaisse (doc. 1).
- L'écart de salaire existe aussi entre les hommes blancs et les salariés issus de l'immigration (doc. 1, doc. 4).
- Pour les femmes issues de l'immigration, c'est la double peine (doc. 4).
- Pour plus de transparence il faut mettre en place des audits (doc. 2). Il faut comparer les salaires de personnes qui font le même travail, les mêmes tâches, avec un niveau égal de compétence et d'expérience (doc. 1, doc. 3).

Il faut promouvoir la transparence des salaires.

- La transparence en matière de salaire aide à réduire ces écarts de salaires (doc. 1, doc. 2).
- Une entreprise qui affiche une politique de transparence en matière de salaires sera plus attractive sur le marché du travail (doc. 1).
- Si les entreprises maintiennent l'opacité en matière de salaire, les salariés ont les moyens d'agir de nos jours. Et cela peut se retourner contre l'entreprise (doc. 2).
- La transparence des salaires est une question d'intégrité, de respect de la loi, de compétitivité (doc. 2).
- De nos jours, la tendance est à la transparence salariale chez les investisseurs et les institutions (doc. 2).
- Malgré cela, des biais cognitifs, volontaires ou non, demeurent (doc. 1, doc. 4).

La transparence des salaires n'est pas la panacée.

- Les entreprises sont réticentes à se pencher sur les écarts de salaire car c'est un problème difficile à résoudre (doc. 2).
- Même si les employeurs veulent payer leurs employés équitablement, ils ont des biais cognitifs (doc. 1, doc. 4). Les chiffres eux ne mentent pas.
- La transparence sur les écarts de salaire peut créer des tensions entre les employés.
- On ne peut pas compter uniquement sur la transparence des salaires pour régler le problème de l'écart des salaires (doc. 3). Il faut, en amont, engager davantage de femmes à des postes à responsabilités (doc. 3).
- Il faut que les femmes osent négocier de meilleurs salaires (doc. 3).
- Elles doivent oser postuler à des postes pour lesquels elles ne remplissent pas tous les critères (ce que les hommes font cependant) (doc. 3).
- Il faut combattre le harcèlement dont elles sont victimes dans certains secteurs car cela les pousse à démissionner (doc. 3).

1. Dessin – Éléments indicatifs de correction.

The cartoon deals with the issue of the pay gap between men and women, as well as between ethnic minorities and white people. On average, women earn 77% of what men make. It is worse for women of colour who face discriminations both related to their gender and to the ethnic group they belong to.

This is sarcastically underlined in the cartoon as the black woman calls her co-worker a “braggart”, when the latter really is complaining about her unfairly low wages.

To the black woman, earning 77% of what a white man makes sounds both desirable and unattainable. It is quite ironical.

This cartoon may also highlight the tensions that knowing a co-worker’s salary may spark in the workplace.

Even though this might not be a conscious act from employers, this is a reflection of a patriarchal social order which the white male in charge of the payroll may stand for.

2. Document professionnel**SUJET A****MEMO**

FROM: Mary Williams / CEO of Accounting Solutions

TO: All Staff

DATE: January 21st 2021

SUBJECT: Our new transparency policy

Further to our meeting with the union representatives, we have decided to alter our human resources policy in order to address some of the following issues:

- The gender pay gap that is still too wide
- Recruitment is not diverse and inclusive enough, probably because of an unconscious bias upon hiring
- Gender and ethnic minorities are still under-represented and particularly in senior positions.

That is why we consider enforcing the following measures:

- As of February 1st we will promote greater transparency regarding the wages in the company in order to address the existing pay gaps
- We will also conduct a Pay Equity Audit that will help us understand the source of the discrepancies and remedy it
- We will consider any application to senior positions that will meet the new standards in terms of diversity and inclusiveness
- We will promote a more equal recruitment policy by asking applicants to send in anonymous resumes

We hope these new guidelines will contribute to offering a more pleasant and unbiased work environment.

FROM: Mary Williams / CEO of Accounting Solutions

TO: All Staff

DATE: January 21st 2021

SUBJECT: Our new transparency policy

Dear staff,

Following the Pay Equity Audit, we would like to kindly inform you that in an attempt to promote greater transparency regarding the wages in the company, Human Resources will publish the salary ranges corresponding to the various positions on the website of the company.

However, we will not identify anyone by name.

We commit to giving our staff information about how their pay is determined, how they can earn a raise and how bonuses are calculated.

We strongly believe that everyone can benefit from knowing exactly where they stand and what the salary prospects are.

Last but not least, it was brought to our attention that the implementation of such measures could help fight gender and racial discriminations. Accounting Solutions is a strong advocate of such values, and we want to make sure that everyone in this company enjoys equal rights and opportunities.

Best regards,

Mary Williams

CEO of Accounting Solutions