

Examen du maintien pour respecter la Loi de 2009 sur l'équité salariale

FICHE DE CONSEILS

En tant qu'employeur du secteur public, il faut maintenir l'équité salariale au sein de chacune des parties 1, 2 et 3 des services publics ou de son organisation si elle relève des entités nommées à la partie 4 des services publics. (Article 24 de la [Loi de 2009 sur l'équité salariale](#))

Lorsque l'équité salariale est atteinte pour une classification d'emploi, vous devez :

- faire un examen non discriminatoire des pratiques d'équité salariale, conformément aux [règlements](#) pris en application de la Loi;
- apporter les rajustements nécessaires pour maintenir l'équité salariale.

L'équité salariale :

- n'est pas un effort ponctuel, mais plutôt un processus continu;
- peut être maintenue par la gestion globale de la rémunération, nécessitant que les pratiques de rémunération de l'employeur soient uniformes, équitables et appliquées de manière non discriminatoire;
- doit être maintenue malgré les changements apportés au sein de l'organisation, en particulier la création de nouveaux emplois, de nouvelles classifications d'emplois, ou des changements dans les postes existants ou les conditions de travail.

Quand faut-il effectuer des examens réguliers du maintien de l'équité salariale ?

Idéalement, le premier examen du maintien des pratiques d'équité salariale d'un employeur est effectué immédiatement après avoir appliqué le dernier rajustement au titre de l'équité salariale. Si aucune iniquité n'a été constatée lors de l'exercice initial d'équité salariale, d'autres facteurs peuvent entraîner le besoin d'effectuer un examen.

Autres que les examens réguliers prévus, quels facteurs entraînent le besoin d'effectuer un examen ?

Les changements apportés à une description de poste, à une classe d'emploi ou à la structure organisationnelle peuvent influencer les résultats de l'exercice initial d'équité salariale et entraîner de nouveaux écarts salariaux discriminatoires entre les emplois. Ces facteurs peuvent justifier un examen du maintien de l'équité salariale en plus des examens habituels.

Combien de temps faut-il pour fournir les résultats d'un examen du maintien ?

L'employeur doit fournir les résultats de l'examen au Bureau de l'équité salariale dans les 30 jours après l'avoir terminé.

Nous vous encourageons à consulter *les articles 24 à 30* de la Loi [ici](#).

Quels outils sont employés pour les examens du maintien de l'équité salariale ?

Pour faire respecter le principe de la continuité inhérent au maintien de l'équité salariale, les employeurs devront prendre les mesures nécessaires au sein de chacune de leurs entités ayant fait l'objet de l'exercice d'équité salariale. Il est généralement recommandé d'utiliser les mêmes méthodes, outils et processus ayant servi à élaborer le régime d'équité salariale (méthodologies d'évaluation des emplois et de comparaison des salaires) pour mener l'examen.



Quelles étapes faut-il suivre pour effectuer un examen du maintien ?

1. Réévaluer les classes d'emploi à prédominance féminine et masculine;
2. Évaluer les classes d'emploi en utilisant la même méthodologie que celle utilisée lors de la mise en œuvre de l'équité salariale;
3. Comparer la valeur du travail effectué dans des classes d'emploi à prédominance féminine et masculine;
4. Estimer les écarts salariaux et déterminer s'il existe des iniquités;
5. Appliquer tout rajustement nécessaire, de sorte que les classes d'emploi à prédominance féminine soient rémunérées comme celles à prédominance masculine pour un travail de valeur égale ou comparable.

Pour obtenir plus de renseignements sur l'équité salariale, consultez les ressources suivantes :

- [Loi de 2009 sur l'équité salariale](#)
- [Fiche d'information sur l'équité salariale](#)
- [L'équité salariale par rapport à l'écart salarial](#)

Vous avez besoin d'aide supplémentaire ? Communiquez avec le Bureau de l'équité salariale :

www.gnb.ca/équité_salariale