

Plan de l'équité salariale

[Modèle]





Plan de l'équité salariale

Table des Matières

Introduction.	1
L'objectif	2
[Comité d'équité salariale] ou [Personne responsable pour la mise en œuvre de l'équité salariale].	2
Le processus de l'équité salariale	2
Step 1 – Identifier les catégories d'emplois	3
Step 2 – Déterminer la prédominance de genre.	4
Étape 3 – Choisir le système d'évaluation des emplois	5
Étape 4 – Développer un questionnaire d'emploi.	5
Étape 5 – Rédiger les descriptions d'emplois.	5
Étape 6 – Appliquer le système d'évaluation d'emplois	6
Étape 7 et 8 – Attribuer une pondération et établir la valeur en point.	7
Étape 9 – Comparer les catégories d'emplois et déterminer les iniquités de salaire	8
Ajustements au titre de l'équité salariale	8



Introduction

L'équité salariale est un droit fondamental défini par le principe d' « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Il traite précisément la sous-évaluation des emplois traditionnels des femmes en comparant la valeur du travail effectué principalement par des femmes à celui effectué principalement par des hommes dans une entreprise. Si les emplois se trouvent **de valeur égale ou comparable**, les emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine devraient **recevoir le même salaire**.

L'équité salariale ne consiste pas à modifier les tâches réalisées par les femmes, mais plutôt à reconnaître l'importance de leur travail et en assurant qu'elles sont payées par les mêmes règles qui s'appliquent aux emplois des hommes. L'équité salariale vise à comparer les exigences du poste et non l'individu effectuant le travail.

L'égalité salariale n'est pas seulement bénéfique aux employés qui travaillent dans des professions dominées par les femmes, mais présente aussi des avantages sur le plan d'affaires. Les avantages aux organisations inclus :

- Élimination des obstacles qui empêchent les femmes de travailler; permettant aux organisations d'avoir accès à un bassin de talents plus vaste;
- Capacité d'attirer des personnes talentueuses et compétentes;
- Meilleur climat de travail, meilleures relations de travail et une motivation accrue;
- Meilleur taux de rétention des employés et une augmentation de la productivité et du rendement;
- Promue l'organisation comme un lieu où il fait bon travailler; perçue comme un employeur juste et attentionné.

Notez : un plan de l'équité salariale est utilisé afin de partager de l'information aux employés touchés par l'exercice de l'équité salariale. Son objectif est de décrire comment les emplois ont été comparés, quels emplois ont été comparés, quelle méthode a été utilisée, et quels ont été les résultats. Le plan doit aussi inclure le calendrier prévu pour les ajustements au titre de l'équité salariale. Comme il s'agit d'un modèle, n'hésitez pas à l'adapter si nécessaire.



L'objectif

L'objectif de cet exercice était de déterminer si les catégories d'emplois à prédominance féminine sont sous-évaluées dans notre organisation. En comparant la valeur du travail effectué traditionnellement par les femmes avec la valeur du travail effectué traditionnellement par les hommes, nous avons pu identifier si des iniquités de paye existent et prendre les démarches nécessaires pour les corriger.

La mise en œuvre de l'équité salariale dans notre lieu de travail est une mesure positive vers la reconnaissance de la valeur du travail accompli traditionnellement par les femmes.

[Comité d'équité salariale] ou [Personne responsable pour la mise en œuvre de l'équité salariale]

[La composition du comité représentait les différents groupes d'employées, les agents de négociation et l'employeur. La moitié des membres représentant les employées étaient des femmes.]

[Les membres du comité étaient : noms et titre des membres]

OU

[La personne responsable pour la mise en œuvre de l'équité salariale était [nom et titre de la personne responsable]

Le processus de l'équité salariale

Les étapes* suivantes ont été entreprises lors du processus :

1. Identifier les catégories d'emplois
2. Déterminer la prédominance de genre
3. Choisir un système d'évaluation des emplois
4. Développer un questionnaire d'analyse d'emplois
5. Rédiger les descriptions d'emplois
6. Appliquer le système d'évaluation d'emplois
7. Pondération des facteurs et des sous-facteurs
8. Établir la valeur en point des catégories d'emplois
9. Comparer les catégories d'emplois et déterminer les iniquités de salaire

Step 1 – Identifier les catégories d’emplois

Dans le cadre de ce processus, les catégories d’emplois ont été identifiées :

Catégories d’emplois

**Chaque étape de ce processus a été approuvée avant de passer à la suivante.*



Step 2 – Determine gender predominance

La prédominance de genre pour chacune des catégories d'emplois a été accordée comme :

Catégories d'emplois	Genre (F/M)*

*Pour déterminer la prédominance de genre, les critères suivants ont été utilisés :

- Le pourcentage d'homme et de femmes dans chaque catégorie d'emplois : Dans une catégorie d'emplois, quel pourcentage des employés sont des hommes et quel pourcentage sont des femmes? Une catégorie d'emplois est à prédominance féminine si au moins 60% des employées sont des femmes. Une catégorie d'emplois est à prédominance masculine si au moins 60% des employés sont des hommes.
- La titularisation historique : Dans le passé, les employés de cette catégorie d'emplois étaient-ils surtout des hommes ou des femmes?
- Le stéréotype de genre : Quels postes sont occupés par des femmes et quels postes sont occupés par des hommes selon la croyance ou la perception de la plupart des personnes? Par exemple, on considère souvent que le poste d'adjoint administratif/adjointe administrative fait partie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine et que le poste d'électricien/électricienne fait partie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine.



Étape 3 – Choisir système d'évaluation des emplois

Un système d'évaluation d'emplois est un outil utilisé pour déterminer la valeur relative des emplois au moyen d'une analyse systématique et détaillée. **Une évaluation d'emplois ne mesure pas et ne reflète pas le rendement, le genre ou les qualifications de l'individu dans le poste.** Cet outil est utilisé pour déterminer, évaluer et mesurer tous aspects d'un emploi et fournir la base pour une structure salariale équitable et défendable.

Une évaluation systématique d'emplois est basée sur deux critères:

- que certains facteurs identifiables se trouvent dans tous les emplois, mais à un degré variable; et
- que ces facteurs identifiables puissent être évalués et mesurés.

Il existe de nombreuses méthodes d'évaluations d'emploi, mais aux fins de l'équité salariale, elles doivent être neutres selon le genre et baser sur le niveau de compétences, responsabilités, efforts requis par le poste et les conditions de travail sous lesquelles le travail est effectué. Afin de réaliser une analyse exhaustive et équilibrée, ces quatre facteurs sont répartis en 10 sous-facteurs. Ceci vous permet de considérer tous les aspects importants du travail effectué.

Étape 4 – Développer un questionnaire d'emploi

Un questionnaire d'analyse d'emplois fut développé pour recueillir des informations détaillées sur les catégories d'emplois. Les employés ont rempli le questionnaire qui a, par la suite, été approuvé par leur superviseur immédiat. Bien que le superviseur est encouragé d'ajouter ces commentaires, il ou elle ne doit pas modifier ou supprimer aucune portion du questionnaire rempli par le salarié ou la salariée.

Étape 5 – Rédiger les descriptions d'emplois

En utilisant l'information recueillie par le questionnaire d'emploi, les descriptions d'emplois ont été développées.

Étape 6 – Appliquer le système d'évaluation d'emplois

Ayant complété les deux étapes ci-dessus, les évaluations d'emplois ont ensuite été menées. Un système d'évaluation d'emplois est un outil utilisé pour déterminer la valeur des emplois dans une organisation. Il n'est pas basé sur le rendement ou le genre de la personne qui fait le travail, mais plutôt sur quatre facteurs clés comme les qualifications, les efforts requis, les responsabilités et les conditions de travail. Pour effectuer une analyse plus exhaustive, ceux-ci sont subdivisés en dix sous-facteurs pertinents.

[Si vos sous-facteurs sont différents de ceux qui sont indiqués, veuillez faire les changements appropriés]

Facteurs	Sous-facteurs
Qualification requise	<ul style="list-style-type: none">• Formation• Expérience• Coordination et dextérité
Responsabilités	<ul style="list-style-type: none">• Imputabilité/ prise de décisions• Communication/relations interpersonnelles• Supervision
Effort requis	<ul style="list-style-type: none">• Effort intellectuel• Concentration et attention• sensorielle• Effort physique
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none">• Inconvénients et risques inhérents



Étape 7 et 8 – Attribuer une pondération et établir la valeur en point

Tout en considérant les buts, les objectifs et la mission de l'organisme, la pondération a été assignée aux facteurs et sous-facteurs et leurs valeurs (en points) correspondantes ont été déterminées.

Facteurs et sous- facteurs	Pourcentage accordé	Points
Qualifications ___%		
Formation	• ___%	
Expérience	• ___%	
Dextérité et coordination	• ___%	
Responsabilités ___%		
Obligation/Prise de décisions	• ___%	
Communication	• ___%	
Supervision	• ___%	
Efforts requis ___%		
Effort intellectuel	• ___%	
Concentration et attention sensorielle	• ___%	
Effort physique	• ___%	
Conditions de travail ___%		
Conditions environnementales désagréables ou dangereuses	• ___%	



Étape 9 – Comparer les catégories d’emplois et déterminer les iniquités de salaire

Après avoir déterminé toutes les étapes ci-dessus, on a pu comparer les catégories d’emplois à prédominance féminine avec ceux de prédominance masculine. La [nom de la méthode] a été utilisée.

[Ajouter une brève description de la méthode]

Catégorie d’emploi*	Genre (F/H)	Valeur du poste (points)	Taux horaire actuel	Taux d’équité salariale	Ajustement au titre de l’équité salariale requis

*Seulement les catégories d’emplois à prédominance féminine avec une rémunération inéquitable vont recevoir des ajustements au titre de l’équité salariale.

Ajustements au titre de l’équité salariale

Les ajustements au titre de l’équité salariale sont des augmentations apportés, au cours d’une période donnée, au taux horaire de l’employé jusqu’au moment où l’équité salariale est atteinte (de telle sorte que le taux horaire des emplois à prédominance féminine soit égal au taux horaire des emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable).

Les paiements des ajustements seront faits annuellement pour les prochaines [indiquer le nombre d’années] et ont été déterminés comme suit :

Catégorie d’emploi à prédominance féminine	Ajustement pour [année]	Ajustement pour [année]	Ajustement pour [année]	Ajustement pour [année]	Le taux d’équité salariale