

OUTIL RH

Équité salariale Exemple d'affichage



Démarche d'équité salariale

Nom de l'entreprise – Affichage

Date

Ce document présente aux employés de NOM DE L'ENTREPRISE, le rapport des activités et la conclusion de la démarche d'équité salariale.

La Loi sur l'équité salariale a comme objectif de : « corriger les écarts salariaux (s'il y en a) dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine ».

DÉFINITIONS

- **Catégories d'emplois** : Des emplois qui ont des fonctions ou des responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération, soit un même taux maximum ou un même maximum d'échelle de salaire.
- **Prédominance féminine et masculine** : Une catégorie d'emploi est considérée à prédominance féminine lorsqu'elle est généralement occupée par des femmes, et à prédominance masculine lorsqu'elle est généralement occupée par des hommes. Des critères précis sont prévus dans la loi pour permettre d'identifier les prédominances, et ces critères ont été examinés par le groupe de travail.

LES ÉTAPES RÉALISÉES ET LES RÉSULTATS

- Une formation adressée aux employés a été développée et dispensée par NOM DE L'ENTREPRISE afin de nous permettre de répondre adéquatement aux obligations de la Loi sur l'équité salariale.
- Les catégories d'emplois ont été déterminées ainsi que la prédominance de chacune d'elles.

- L'outil d'évaluation proposé par NOM DE L'ENTREPRISE a été le questionnaire structuré fermé qui évaluait les facteurs et sous-facteurs suivants :
 - Qualifications :
NOMMER LES SOUS-FACTEURS
 - Responsabilités :
NOMMER LES SOUS-FACTEURS
 - Efforts requis :
NOMMER LES SOUS-FACTEURS
 - Conditions de travail :
NOMMER LES SOUS-FACTEURS
- Toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine ont été évaluées à partir de ce questionnaire.
- La valeur de ces facteurs a été établie. Ainsi, la méthode octroie un poids de X% aux qualifications, de X% aux responsabilités, de X% aux efforts et de X% aux conditions de travail.
- La méthode permettant de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec l'ensemble de celles à prédominance masculine visées par le programme d'équité salariale a été privilégiée. Cette méthode d'estimation est reconnue en vertu de la Loi sur l'équité salariale.



Nous avons constaté qu'il n'y avait pas d'écart de rémunération entre les catégories féminines et masculines de valeur comparable. En conséquence, aucun ajustement n'est nécessaire à nos barèmes de rémunération.

INFORMATIONS ADDITIONNELLES

Vous pouvez, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de cet affichage demander des renseignements additionnels ou présenter des observations à NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE.

Par la suite, l'employeur a 30 jours pour y répondre. Ce après quoi, en vertu de la Loi sur l'équité salariale, l'employé peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale s'il croit que la Loi sur l'équité salariale n'est pas respectée. Dans un tel cas, le salarié remettra copie du document à l'employeur.

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, visitez le www.ces.gouv.ca.