



Les 12 étapes d'une démarche d'équité salariale

Le but de l'équité salariale est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Depuis 1996, le gouvernement demande à tous les employeurs de 10 employés et plus d'entreprendre une démarche d'équité salariale. Pour vous aider, nous vous présentons une démarche en 12 étapes.

ÉTAPE 1 : DÉTERMINER LE NOMBRE DE PERSONNES SALARIÉES

Le mode de calcul est établi par la moyenne du nombre de personnes salariées inscrites sur le registre de paie, par période de paie, durant la période de référence applicable à l'entreprise.

ÉTAPE 2 : DÉTERMINER LE NOMBRE DE PROGRAMMES

En principe, on retrouve un programme par entreprise, mais il est possible d'établir des programmes distincts par unité syndicale, par établissement et/ou pour des motifs de disparités régionales.

ÉTAPE 3 : DÉTERMINER LA COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

Un comité doit être composé : 1/3 de représentants de l'employeur et de 2/3 de représentants des employés dont 50 % de ces derniers doivent être des femmes.

ÉTAPE 4 : IDENTIFIER LES CATÉGORIES D'EMPLOIS

Une catégorie d'emploi regroupe des emplois qui possèdent des caractéristiques communes. Pour les identifier, vous devez regrouper les emplois ayant des fonctions ou des responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération, soit un même salaire ou un même maximum sur l'échelle de salaire.

ÉTAPE 5 : DÉTERMINER LA PRÉDOMINANCE SEXUELLE DES EMPLOIS

Une catégorie d'emplois sera considérée à prédominance féminine ou masculine selon les indicateurs de détermination préétablis par la loi.

ÉTAPE 6 : AFFICHER LES RÉSULTATS DE LA DÉMARCHE

Le contenu et la fréquence d'affichage diffèrent selon la taille de votre entreprise mais demeurent essentiels pour la transparence de la démarche.

ÉTAPE 7 : ÉVALUER LES CATÉGORIES D'EMPLOIS

L'évaluation consiste à accorder une valeur aux catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine.

ÉTAPE 8 : ESTIMER LES ÉCARTS SALARIAUX

L'estimation des écarts salariaux consiste à comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine lorsqu'elle est équivalente.

ÉTAPE 9 : DÉFINIR LES MODALITÉS DE VERSEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

Les écarts obtenus à l'étape 8 nécessitent des ajustements qui devront être versés en considérant la date à laquelle l'exercice aurait dû être complété.

ÉTAPE 10 : AFFICHER L'ENSEMBLE DES RÉSULTATS

Un nouvel affichage doit être effectué 90 jours après l'affichage de l'étape 6 pour indiquer les derniers changements.

ÉTAPE 11 : PROCÉDER AU VERSEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

Le versement des ajustements salariaux doit commencer au plus tard à la date du délai de réalisation prévue.

ÉTAPE 12 : MAINTENIR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Vous avez l'obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale à tous les 5 ans dans votre entreprise.

Note : Selon la taille de votre entreprise, certaines des étapes ne seront pas applicables.