



## L'évaluation du maintien de l'équité salariale

Bien que le contenu de certains emplois change parfois de manière drastique et évidente, la plupart des fonctions évoluent ou se développent progressivement. Ainsi, une fois l'exercice d'équité salariale réalisé, l'employeur comptant 11 employés et plus, doit évaluer son maintien tous les cinq ans. Les entreprises sont tenues de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente. Par ailleurs, ils doivent identifier et corriger les écarts salariaux qui auraient pu se créer.

Quels changements pourraient affecter l'exercice initial d'équité salariale dans une entreprise ?

- Modification de la structure juridique (vente, fusion, acquisition)
- Création de nouveaux emplois (fusion ou création)
- Modification des tâches des emplois
- Changement dans les exigences à l'embauche
- Changement de la rémunération (salaire, avantages sociaux)
- Adoption de nouvelles procédures, de nouvelles techniques ou de nouvelles technologies
- Négociation d'une convention collective ou de son renouvellement



### Démarche proposée par la Commission

Aucune modalité spécifique n'est imposée par la loi pour réaliser l'évaluation du maintien. L'employeur peut répéter la même démarche que celle utilisée initialement pour atteindre l'équité salariale, la modifier ou encore en adopter une autre. Il peut faire l'exercice seul, en comité, ou avec son association accréditée.

Selon la loi, la démarche retenue doit permettre d'évaluer si l'équité salariale est maintenue et de corriger, le cas échéant, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le

sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine.

Malgré la latitude quant aux moyens retenus par l'employeur pour réaliser son exercice, les fondements qui définissent le concept dans la Loi sur l'équité salariale sont les mêmes et s'appliquent autant à l'exercice qu'à l'évaluation du maintien. L'employeur devra :

1. Identifier les catégories d'emplois et leur prédominance féminine ou masculine
2. Évaluer les catégories d'emplois féminins et masculins pour par la suite les comparer
3. Analyser la rémunération des emplois et estimer les écarts salariaux qui pourraient s'être créés entre les catégories d'emploi. À cette étape, l'entreprise doit comparer le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle salariale des catégories d'emplois
4. Procéder aux ajustements salariaux, si requis, pour les emplois à prédominance féminine
5. Afficher les résultats de l'exercice pendant 60 jours. L'affichage doit être effectué à la date anniversaire prévue pour la réalisation de l'évaluation du maintien
6. L'entreprise doit conserver pendant cinq ans tous les renseignements utilisés et le contenu de tout affichage

Nos conseillers en gestion des ressources humaines sont formés et habilités à réaliser un tel mandat. Ils détiennent les connaissances légales requises pour faciliter cette démarche qui paraît souvent complexe aux yeux des entrepreneurs.

Source : Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien



Stéphanie Grenier, CRHA  
Présidente  
Chorus Ressources Humaines

CHORUSRH.CA

stephanie@chorusrh.ca | T 418 230-9993

 **chorus**  
Au profit de votre capital humain

  / chorusrh