



L'ÉQUITÉ SALARIALE ET SES OBLIGATIONS



PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. Mise en contexte
2. L'équité salariale – un rappel
3. Le maintien de l'équité salariale – un rappel
4. L'exercice de maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2015
5. Les outils pour la réalisation du maintien

MISE EN CONTEXTE

Qu'est-ce que l'équité salariale?

La Loi sur l'équité salariale (ci-après LES) a pour but de corriger, chez UN employeur donné, les écarts salariaux 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

Pour répondre à cet objectif, il faut procéder à la comparaison des emplois à partir d'un outil commun

MISE EN CONTEXTE

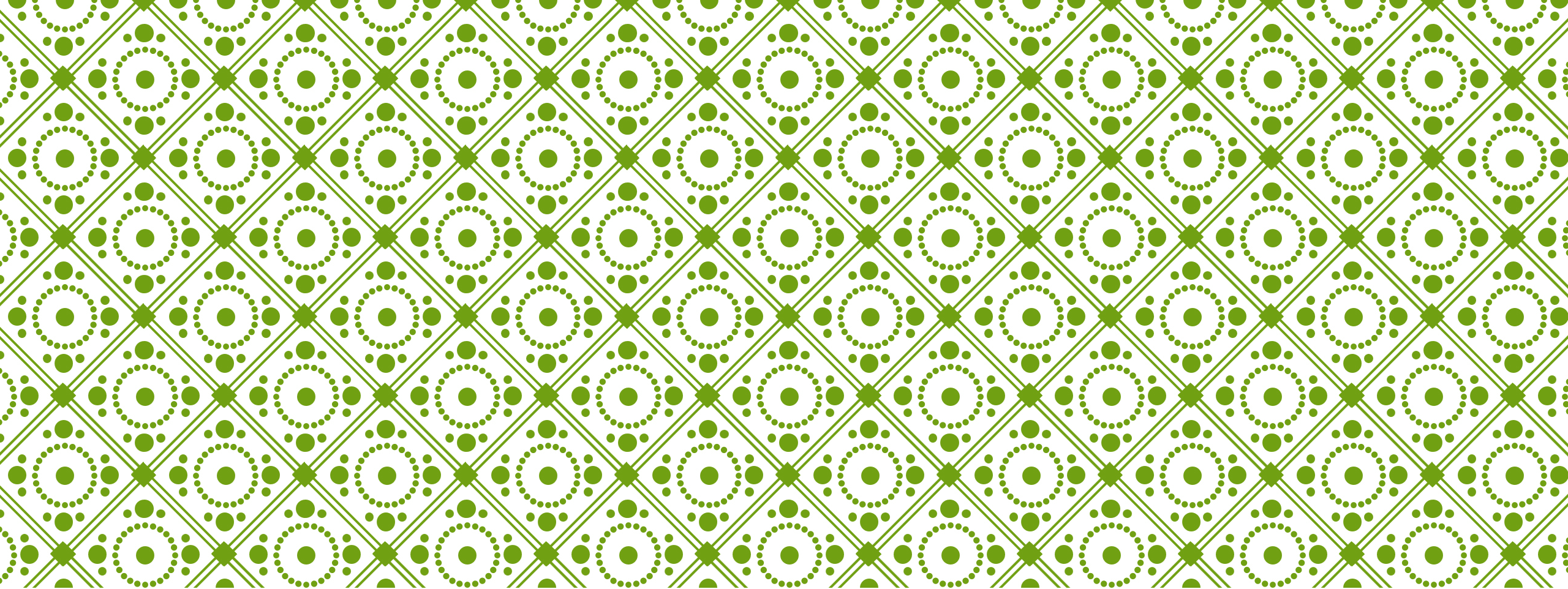
Ça existe depuis quand la LES et mes obligations?

- ❖ Entrée en vigueur en 1996
 - Date de référence : 21 novembre 2001
 - Délai de réalisation : 21 novembre 2001 ou 31 décembre 2010
- ❖ Modification à la loi en 2009 : maintien de l'équité aux 5 ans et non en continu*
 - Date de référence : 31 décembre 2010
 - Délai : 31 décembre 2011
- ❖ Le maintien de l'équité salariale aux 5 ans à partir de 2010
- ❖ Décision de la Cour suprême 2018 : invalide la modification de 2009

MISE EN CONTEXTE (SUITE)

En quoi est-ce important?

- ❖ La LES vise toutes les entreprises québécoises qui comptent plus de dix salarié-es
- ❖ L'employeur doit réaliser l'équité salariale, puis assurer le maintien tous les cinq ans
- ❖ Assurer une rémunération exempte de discrimination pour les emplois à prédominance féminine



L'ÉQUITÉ SALARIALE

Un rappel

OBJET DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

- ❖ Corriger les écarts salariaux 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
- ❖ Application du principe de salaire égal pour un travail équivalent pour des emplois de même valeur ou de valeur comparable au sein d'une même entreprise
- ❖ Il faut donc comparer les catégories d'emplois afin que celles à prédominance féminine puissent recevoir une rémunération égale à celles à prédominance masculine de même valeur

OBJET DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

L'équité salariale n'est pas un exercice de relativité salariale

- ❖ Seules les catégories d'emplois à prédominance masculine servent de comparateurs aux catégories d'emplois à prédominance féminine
- ❖ Les catégories d'emplois mixtes ou sans prédominance ne sont pas prises en compte dans l'exercice
- ❖ Seules les catégories d'emplois à prédominance féminine peuvent recevoir des ajustements salariaux si un écart de salaire discriminatoire est observé

ASSUJETTISSEMENT DES ENTREPRISES

Qui est visé par cette loi?

- ❖ Tout employeur dont l'entreprise compte dix salarié-es ou plus

Calcul du nombre de salarié-es

- ❖ Nombre total de salarié-es dans l'entreprise, y compris
 - les cadres
 - les non-syndiqués
- ❖ La définition de salarié est différente de celle du Code du travail

ASSUJETTISSEMENT DES ENTREPRISES (SUITE)

Entreprises qui ne comptaient pas 10 salarié-es et qui sont plus nombreux maintenant

- ❖ Au 1^{er} janvier suivant l'année où elles atteignent une moyenne annuelle de 10 salarié-es

Nouvelles entreprises qui n'existaient pas au moment de l'entrée en vigueur de la Loi

- ❖ Au 1^{er} janvier suivant l'année où elles atteignent une moyenne annuelle de 10 salarié-es (elles ont alors 4 ans pour réaliser l'équité)

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

- ❖ Dispositions à respecter et modalités d'application pour arriver à fixer, s'il y a lieu, les ajustements salariaux
- ❖ Chacun des éléments et leur application doivent être exempts de discrimination fondée sur le sexe

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

Règle générale : un seul programme d'équité salariale par entreprise

- ❖ Contexte syndiqué : une association accréditée peut demander à l'employeur de mettre en place un programme distinct pour le groupe qu'elle représente
- ❖ L'employeur peut demander l'autorisation à la CES de mettre sur pied un programme distinct pour un ou plusieurs établissements en alléguant des disparités régionales

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

Les programmes distincts

- ❖ Ont été demandés et obtenus dans plusieurs milieux de travail qui ne comptent aucune catégorie à prédominance féminine
- ❖ Ont fait en sorte d'exclure de plusieurs programmes des comparateurs masculins d'emplois souvent bien rémunérés (ex. : emplois de métiers, cols bleus)
- ❖ N'ont pas comme objectif de se soustraire à l'application de la loi

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

Le programme d'entreprise (général)

- ❖ Augmente le nombre de catégories d'emplois comparées
- ❖ Permet l'accès à l'ensemble des informations à caractère pécuniaire concernant les catégories d'emplois

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

Quatre étapes au programme d'équité salariale

1. Identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et de celles à prédominance masculine
2. Description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et élaboration d'une démarche d'évaluation
3. Évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux
4. Les modalités de versement des ajustements salariaux, s'il y a lieu

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

1. Identification des catégories d'emplois

- ❖ Composées d'un ou de plusieurs titres d'emplois
- ❖ Regroupées en une catégorie, s'ils présentent les caractéristiques communes suivantes
 - qualifications semblables
 - fonctions ou responsabilités semblables
 - mêmes rémunérations

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

1. Identification des catégories d'emplois (art. 55)

- ❖ 60 % des salarié-es qui occupent les emplois sont du même sexe
- ❖ L'écart entre la représentation homme ou femme dans cette catégorie d'emploi et leur taux de représentation dans l'effectif total sont significatifs
- ❖ L'évolution historique du taux de représentation homme/femme dans cette catégorie de l'entreprise
- ❖ La catégorie associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes (stéréotypes occupationnels)

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

Milieux de travail sans comparateur masculin

- ❖ Certaines entreprises n'ont aucun comparateur masculin
 - Ex. : CPE, certains organismes communautaires
- ❖ Possibilité d'utiliser les catégories d'emplois du règlement à titre de catégorie d'emploi masculine
 - Contremaître
 - Préposé-e à la maintenance

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

Milieux de travail sans comparateur masculin (suite)

- ❖ Possibilité d'utiliser au moins 2 catégories d'emplois à prédominance masculine existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée
 - Autorisation préalable de la CES nécessaire

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (SUITE)

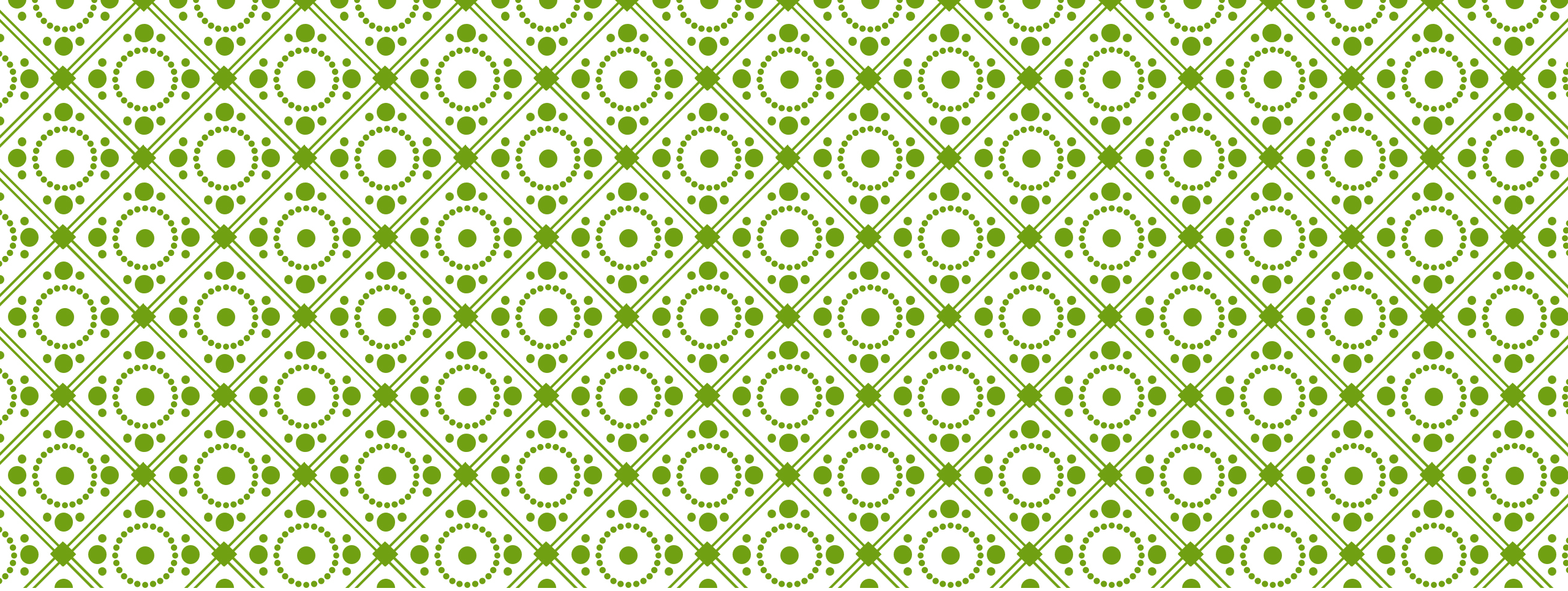
2. La méthode, les outils et la démarche d'évaluation

Évaluation de différents aspects du travail en fonction de quatre grands facteurs

- les qualifications requises
- les responsabilités assumées
- les efforts requis
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué

AFFICHAGE DES RÉSULTATS

- ❖ Obligation d'afficher les résultats
 - Fonction de la taille de l'entreprise
(employeur seul ou comité d'équité salariale)
- ❖ Avis d'affichage
- ❖ Affichage
- ❖ Nouvel affichage



LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Un rappel

ÉVALUER LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

- ❖ Tous les cinq ans
 - 31 décembre 2010
 - 31 décembre 2015
 - 31 décembre 2020
 - ...
- ❖ Vérification si de nouveaux écarts salariaux discriminatoires se sont recréés en raison de **changements** qui se sont opérés dans l'entreprise
- ❖ Les obligations ne sont pas liées à la taille de l'entreprise

UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

- ❖ Choix de l'employeur pour le maintien
 - Seul
 - En comité
 - Conjointement avec l'association accréditée
- ❖ Le comité doit respecter les critères prévus à la loi
 - Si un comité de maintien est formé, il devient décisionnel. La responsabilité du maintien est transférée au comité

AVANTAGES DE FAIRE LE MAINTIEN EN COMITÉ OU CONJOINTEMENT

- ❖ Meilleure transmission de l'information
- ❖ Communication directe
- ❖ Meilleure adhésion des membres à la démarche
- ❖ Accès à de l'information qui autrement ne serait pas accessible

ÉVALUATION DU MAINTIEN : CONSERVER LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE INITIAL?

- ❖ Le maintien peut se faire sur d'autres bases
 - Changements importants dans l'entreprise
 - Modifications dans le mode de rémunération des salarié-es

Si l'équité salariale a été faite sur la base d'un programme distinct, le maintien doit être évalué sur les mêmes bases, c'est-à-dire distinctement

- ❖ Si les membres du comité de maintien sont en accord pour changer les outils et refaire un exercice qui avait été jugé insatisfaisant, c'est possible
 - Aucun ajustement rétroactif
 - Doit être refait pour l'ensemble des catégories d'emplois = beaucoup de travail!

CHANGEMENT DE PRÉDOMINANCE

- ❖ Photo des catégories d'emplois, de leur prédominance et de leur rémunération à un moment déterminé
- ❖ À partir de ce portrait, les biais sexistes sont identifiés et par la suite corrigés
- ❖ Si peu d'effectifs : très aléatoire; les salaires pourraient être corrigés en fonction des personnes qui détiennent les emplois et non des emplois eux-mêmes
- ❖ **Il n'est pas souhaitable de changer la prédominance des catégories d'emploi**
 - Plusieurs catégories d'emplois se féminisent ou se masculinisent
 - Nouveaux écarts discriminatoires pas recréés pour autant

ÉVÉNEMENTS SUSCEPTIBLES DE CRÉER DE NOUVEAUX ÉCARTS SALARIAUX

- ❖ Création et abolition de catégories d'emplois
- ❖ Vente ou réorganisation d'une partie de l'entreprise
- ❖ Changements dans l'organisation du travail
- ❖ Modification des tâches (retrait ou ajout) de catégories d'emplois
- ❖ Augmentations salariales accordées à certaines catégories d'emplois
- ❖ Augmentation du salaire minimum

Chaque cas est unique et mérite une évaluation!

ÉVÉNEMENTS SUSCEPTIBLES DE CRÉER DE NOUVEAUX ÉCARTS SALARIAUX (SUITE)

Distinction à faire

❖ Augmentation de la charge de travail d'un salarié

versus

❖ ajout ou retrait de fonctions caractéristiques de sa catégorie d'emploi

MESURER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

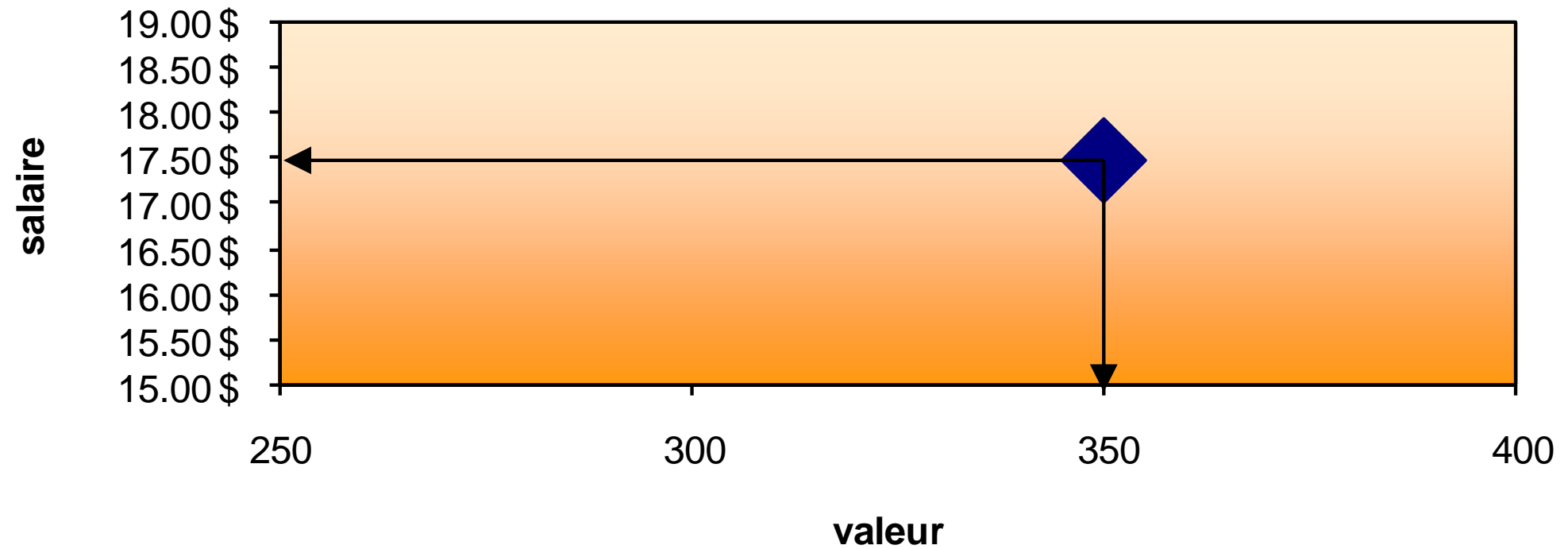
- ❖ Une fois la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine établie, il faut vérifier s'il y a un écart salarial à combler entre celles-ci
- ❖ Deux méthodes pour calculer l'écart de rémunération
 1. Méthode globale
 - ou
 2. Méthode individuelle

MÉTHODE GLOBALE

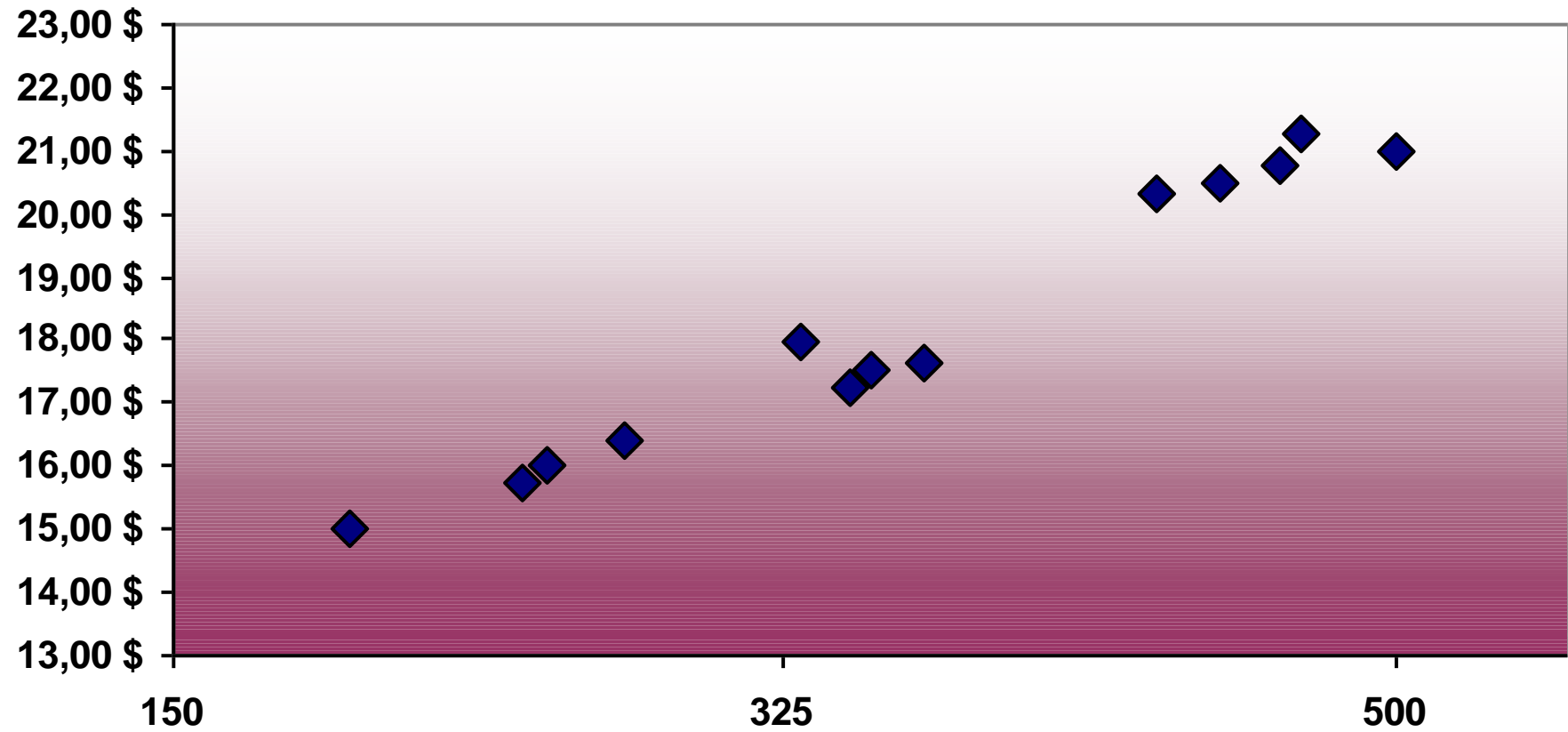
- ❖ L'estimation sur une base globale repose sur la comparaison de chaque CPF avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine
- ❖ On positionne sur un graphique à 2 axes chaque CPM en fonction du pointage obtenu et de sa rémunération
- ❖ On trace une courbe salariale pour obtenir la vue globale de l'ensemble des catégories à prédominance masculine
 - Linéaire
 - Polynomiale
- ❖ On positionne par la suite les CPF au graphique pour déterminer si un écart existe avec les CPM

MÉTHODE GLOBALE

relation valeur/salaire



MÉTHODE GLOBALE



MÉTHODE GLOBALE

La méthode globale :

Détermine la courbe salariale des emplois masculins après avoir situé chacune des catégories d'emplois masculines en fonction de leur relation valeur/salaire

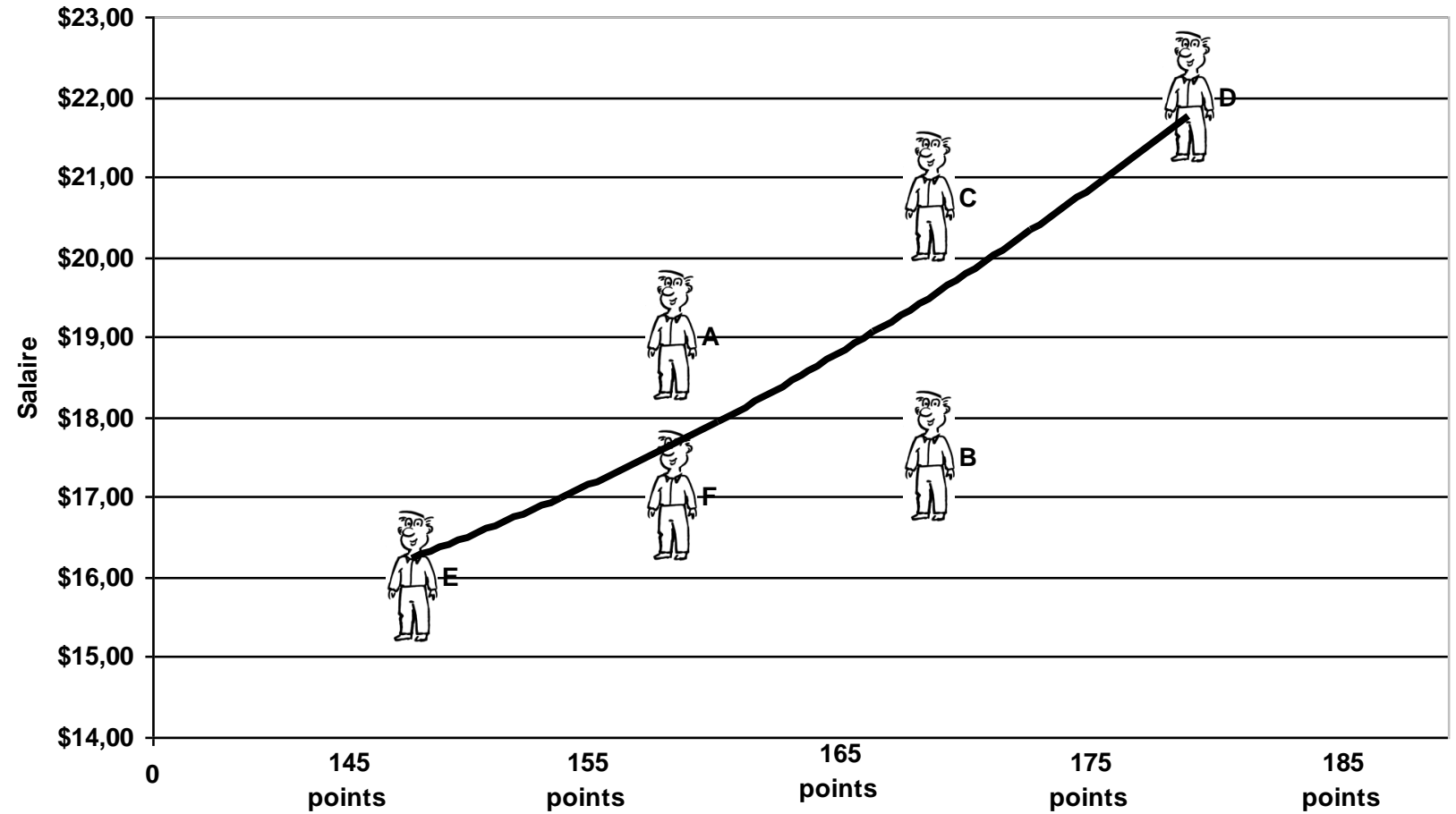
La courbe est une représentation mathématique de la structure salariale des emplois masculins

$$y = 4E-05x^2 - 0,0085x + 15,322$$

Pour tracer une courbe, il faut au minimum 2 catégories d'emplois masculines!

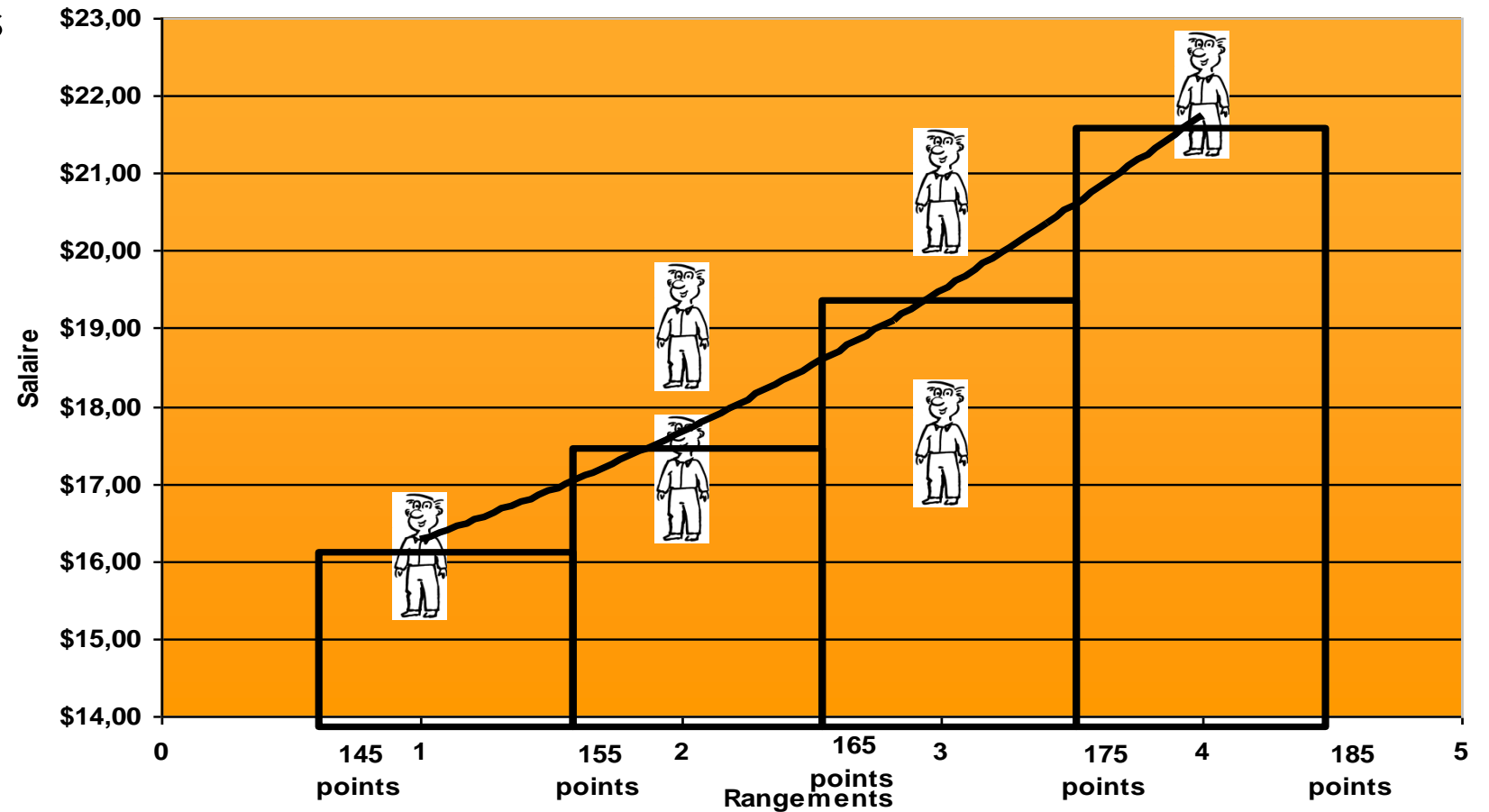
MÉTHODE GLOBALE

Illustration de la
courbe des Raoul



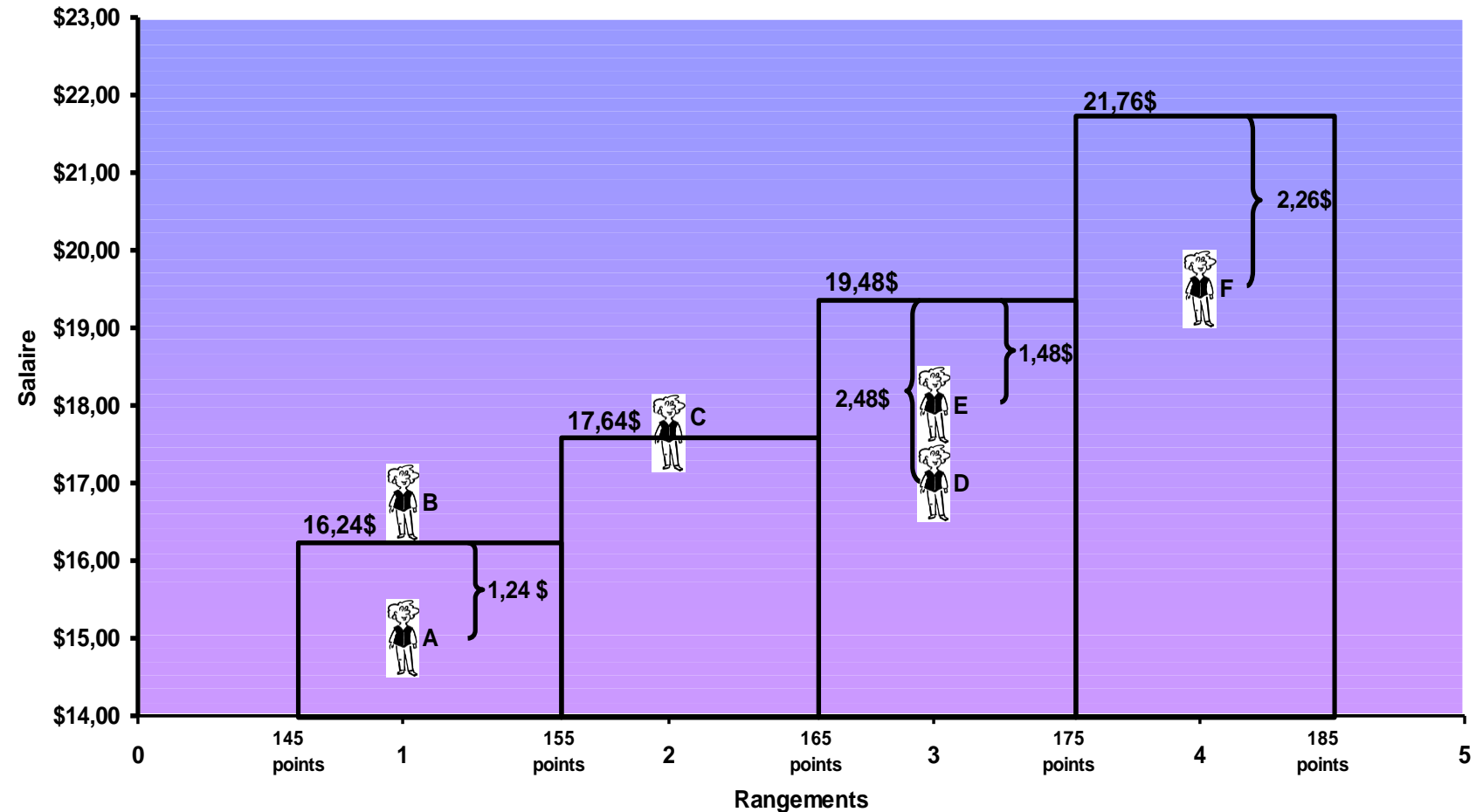
MÉTHODE GLOBALE

Déterminer les classes
qui constituent la
valeur des emplois



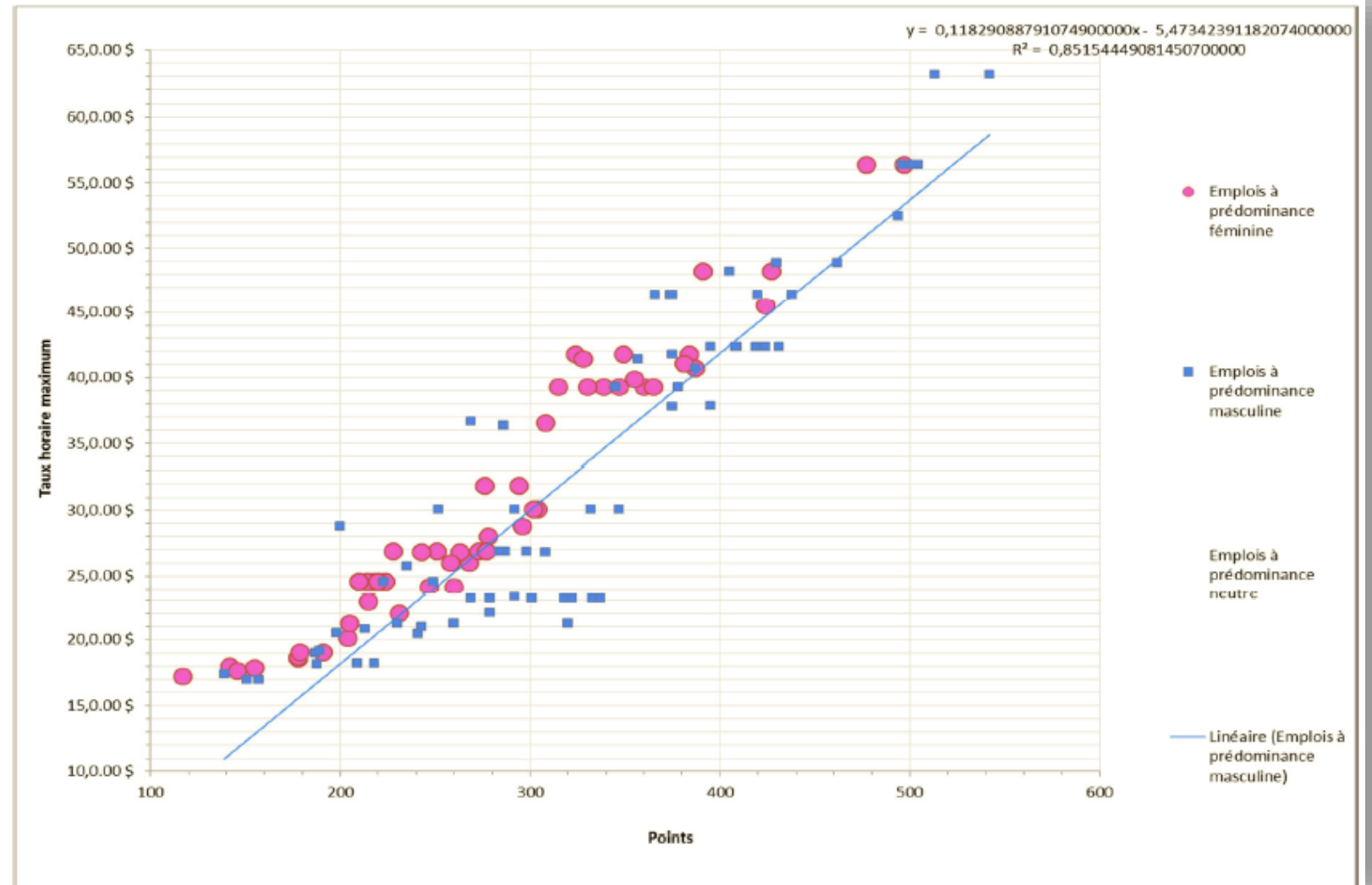
MÉTHODE GLOBALE

On intègre les CPF pour évaluer si des ajustements sont nécessaires :



MÉTHODE GLOBALE

Exemple concret
d'une entreprise
avec 150 catégories
d'emplois



MÉTHODE INDIVIDUELLE

Exemple d'une méthode individuelle par paire

Exemple d'une méthode individuelle par paire			
	Titre	Points	Taux
Catégorie d'emplois à prédominance féminine	A	500 pts	14,25 \$
Catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur	B	500 pts	15,25 \$
ÉCART SALARIAL			1,00 \$

Exemple d'une méthode individuelle selon la moyenne			
	Titre	Points	Taux
Catégorie d'emplois à prédominance féminine	A	400	12,00 \$
Catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur	B = 12,10 \$	400	12,18 \$
	C = 12,25 \$	400	
ÉCART SALARIAL			0,18 \$

MÉTHODE INDIVIDUELLE

Lorsqu'il n'y a pas de CPM de même valeur

Catégorie d'emplois à prédominance féminine (CEPF)	590 points
Catégorie d'emplois à prédominance masculine (CEPM) la plus proche de la catégorie d'emplois à prédominance féminine	550 points 16,00 \$ l'heure
Autre catégorie d'emplois à prédominance masculine utilisée comme variable nécessaire pour déterminer la valeur monétaire d'un point d'évaluation	650 points 17,00 \$ l'heure
Valeur monétaire de chaque point entre 550 et 650 points	$1,00 \$ \div 100 \text{ points} = 0,01 \$$ (Écart monétaire entre les deux CEPM \div nombre de points compris entre les deux CEPM = valeur d'un point d'évaluation)
Valeur monétaire de l'écart constaté entre la catégorie d'emplois à prédominance féminine et la catégorie d'emplois à prédominance masculine la plus proche	$40 \text{ points} \times 0,01 \$ = 0,40 \$$ (Écart de pointage entre la CEPF et la CEPM la plus proche \times valeur d'un point d'évaluation = valeur monétaire de l'écart entre la CEPF et la CEPM la plus proche)
Salaire équitable de la catégorie d'emplois à prédominance féminine	$16,00 \$ + 0,40 \$ = 16,40 \$$ (Salaire de la CEPM la plus proche + valeur monétaire de l'écart entre la CEPF et la CEPM la plus proche = salaire équitable de la CEPF)

AJUSTEMENTS SALARIAUX

- ❖ Identifiés à la date du maintien
 - À date fixe (aux cinq ans)
- ❖ Aucune portée rétroactive
- ❖ Aucunement étalement permis
- ❖ Dus à compter du 90^e jour suivant la date de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien (ou de la date à laquelle il aurait dû avoir lieu)

AFFICHAGES

- ❖ Contrairement à l'équité, même processus, quelle que soit la taille de l'entreprise

Processus d'affichage

- ❖ Un avis d'affichage
- ❖ Un affichage des résultats
- ❖ Un nouvel affichage

DÉLAIS POUR RÉALISER LE MAINTIEN

❖ Tous les cinq ans

Situations possibles	Délais pour le maintien
Maintien réalisé au 31 décembre 2010	31 décembre 2015
Entreprises qui devaient réaliser l'équité au 31 décembre 2010 (données de 2009)	31 mars 2016
Équité terminée au 31 décembre 2011	31 décembre 2016
Entreprises nouvellement assujetties	5 ans après l'exercice d'équité (jour du nouvel affichage ou jour où il devait avoir lieu)

CONSERVATION DES DOCUMENTS

- ❖ Depuis mai 2009, les employeurs ont l'obligation de conserver les documents et les informations qui ont servi à compléter le programme d'équité salariale, les exercices de maintien, de même que le contenu de tous les affichages
- ❖ Pour une période de cinq ans

Pour faciliter les exercices de maintien

- ❖ Il est important de conserver
 - les dernières versions des documents de travail
 - les documents finaux
 - les affichages

RECOURS

Une plainte peut être déposée lorsque

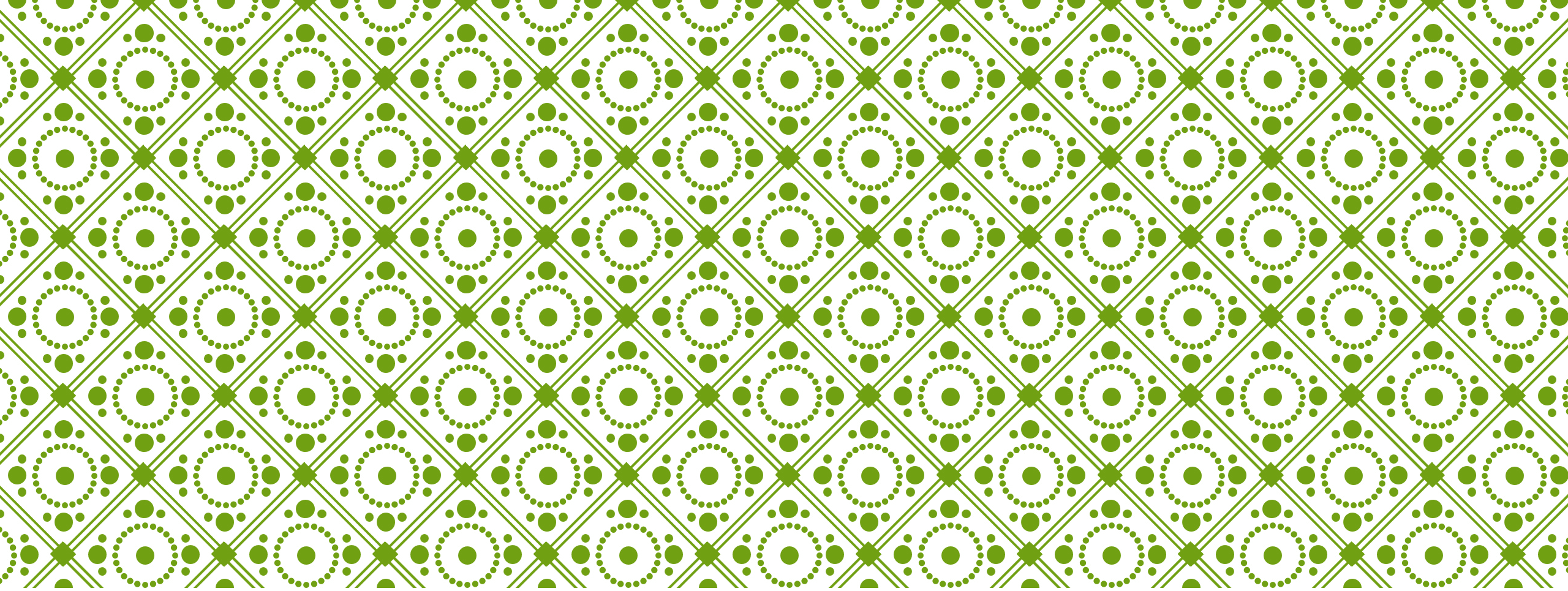
- ❖ La Loi n'est pas appliquée
 - En tout temps
- ❖ L'obligation de maintien n'est pas respectée conformément à la Loi (art. 100)
 - Si l'employeur a fait le maintien seul : dans les 60 jours suivant le nouvel affichage
- ❖ L'employeur, l'association accréditée ou un membre du comité de maintien a fait preuve de mauvaise foi, de négligence grave ou de discrimination (art. 15 et 101)
 - Dans les 60 jours de la connaissance
- ❖ Une ou un salarié-e est victime de représailles (art. 107)
 - Dans les 30 jours suivant les représailles

RECOURS (SUITE)

Un différend* peut être logé

- ❖ S'il y a désaccord sur le nombre de salarié-es dans l'entreprise (art. 22)
- ❖ S'il y a désaccord entre les représentants de l'employeur et ceux d'une association accréditée au sein du comité de maintien ou lors d'une démarche conjointe sur la réalisation du maintien (art. 32)

* Habituellement, un différend n'est pas un recours individuel



LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AVANT DE DÉBUTER



PRÉPARATION

- ❖ L'employeur a-t-il fait l'équité? A-t-il fait le maintien en 2010?
- ❖ Il faut répertorier les affichages ainsi que les dernières versions des documents de travail de ces exercices... cela nous facilitera la tâche!

Si l'employeur n'a pas fait l'équité

- ❖ Risque d'une plainte pour préserver les droits à la rétroactivité (5 ans à partir du dépôt de la plainte). Si aucune plainte n'est déposée, la rétroactivité est de 5 ans à partir de la réalisation de l'équité

N.B. Si l'employeur fait son équité et en même temps son maintien, vous perdez alors tout droit à une rétroactivité

PARTICIPE-T-ON AU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE?

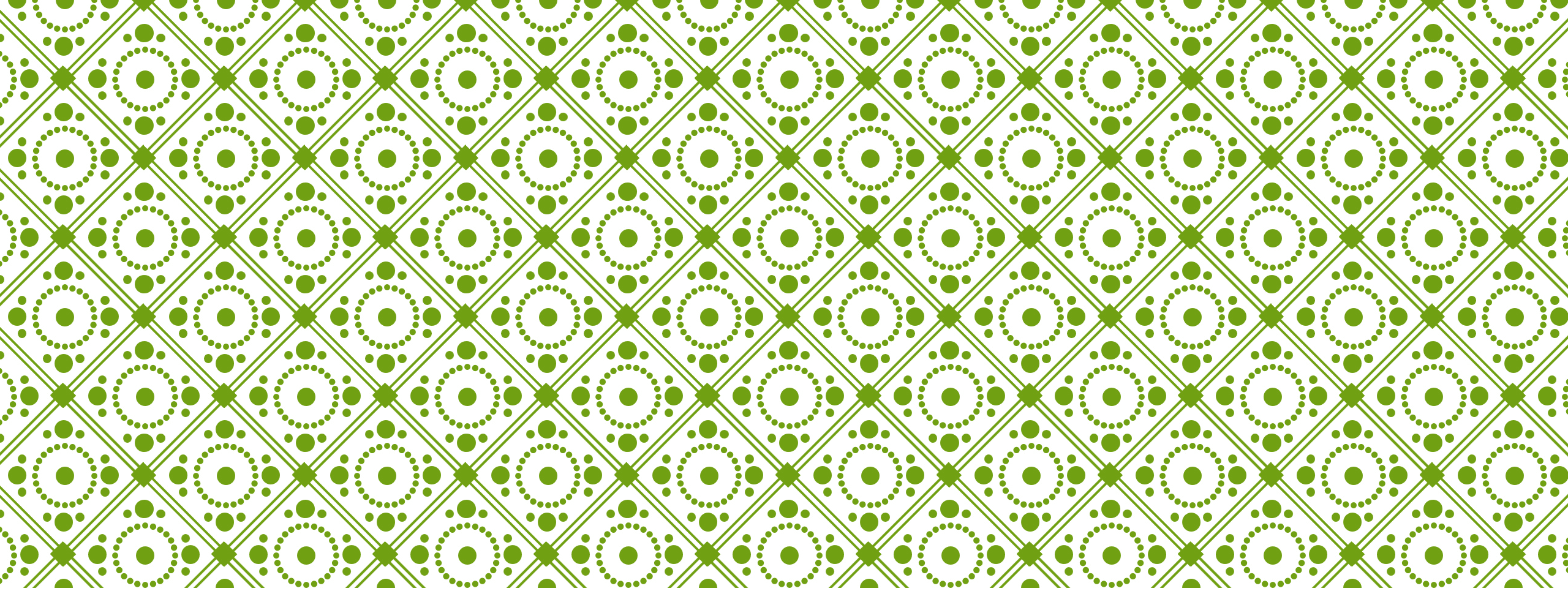
- ❖ Choix de l'employeur

Démarche conjointe

- ❖ Réel fonctionnement paritaire sans les contraintes imposées par la LES
- ❖ Flexibilité sur le nombre d'individus et le sexe des individus
- ❖ S'inscrit davantage dans la composition de nos comités paritaires

VALIDER LES AFFICHAGES

- ❖ Se référer aux modèles soumis par la CES



LES OUTILS POUR RÉALISER LE MAINTIEN



LES OUTILS DE LA COMMISSION

- ❖ La CNESST offre des outils gratuits pour réaliser l'équité salariale et son maintien par l'entremise de son site

http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/progiciel/log_acc.asp


- ❖ On y retrouve

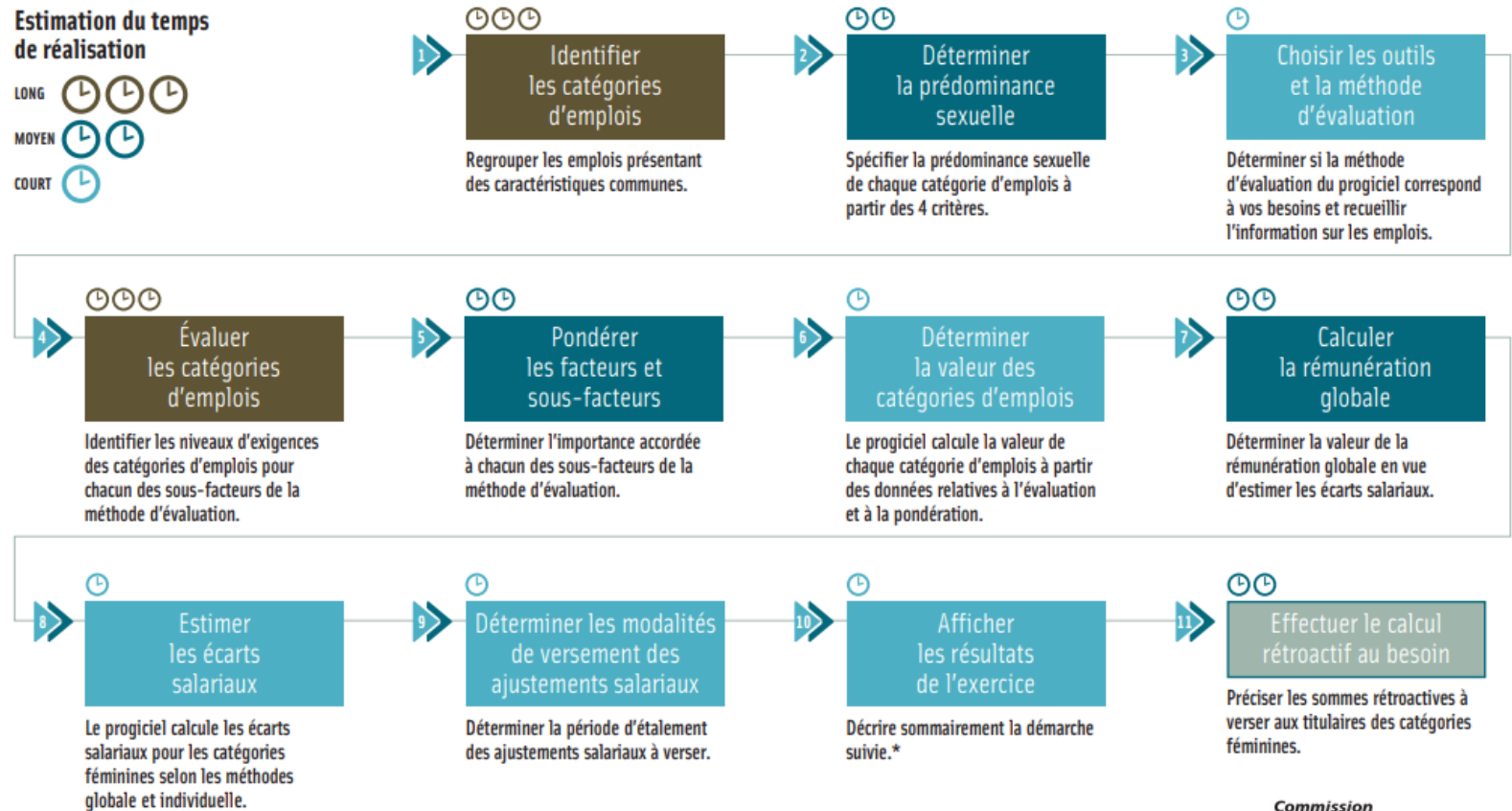
- Le progiciel
- Un questionnaire d'analyse des emplois (recueillir les informations sur l'emploi)
- Le plan d'évaluation d'emploi
- Une feuille de calcul rétroactif pour les ajustements salariaux (si nécessaire)
- Le guide pour réaliser l'équité salariale et son maintien

LES OUTILS...

PROGICIEL = pour réaliser l'équité salariale
en un coup d'œil

Estimation du temps de réalisation

LONG 
MOYEN 
COURT 



* Pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus, deux affichages sont exigés. Le premier après le choix des outils et de la méthode d'évaluation et le second à la fin de l'exercice.

LES OUTILS...

Par exemple pour le questionnaire d'analyse

LES QUALIFICATIONS REQUISES

Dextérité et coordination

Lors de l'exécution de vos tâches, l'accomplissement de celles-ci fait appel à:

la dextérité: adresse des doigts et des mains;

la coordination: combinaison de mouvements et maîtrise musculaire en vue d'une action bien ordonnée.

Voici quelques exemples de coordination et de dextérité manuelle:

- doigté au clavier
- couture de vêtements
- utilisation d'une caisse enregistreuse, d'une calculatrice
- dessin de plan
- soudure à l'arc
- réparation de pièces mécaniques
- assemblage de pièces électroniques
- positionnement des personnes dans une position voulue
- emballage de marchandises
- conduite de véhicules, d'équipements moteurs

En vous référant à vos tâches, précisez les gestes et les actions posés ainsi que l'équipement, les instruments ou les outils que vous utilisez.

Actions/gestes	Instruments/équipements (s'il y a lieu)



Exemples d'exigences et caractéristiques des emplois surtout occupés par les femmes :

- La dextérité exigée par la motricité fine (ex.: l'assemblage de petites pièces, la saisie de données sur ordinateur, l'utilisation d'un clavier avec vitesse d'exécution exigée, les injections, etc.).
- La coordination et la dextérité requises dans l'utilisation de machines à coudre, de caisses enregistreuses, etc.

LES OUTILS...

Par exemple pour le plan
d'évaluation d'emploi

LES QUALIFICATIONS REQUISES

1. Formation

Vous mesurez ici le niveau de formation nécessaire pour exécuter les tâches.

Les niveaux sont exprimés en fonction des connaissances théoriques acquises :

- par la scolarité conventionnelle et ;
- par toute autre formation reconnue ; ex : la formation donnée par une compagnie, un ordre professionnel, etc.

Considérez le niveau minimal requis pour exercer les tâches.

NIVEAUX	DESCRIPTIONS
1	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau moindre qu'un diplôme d'études secondaires.
2	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études secondaires.
3	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études secondaires auxquelles s'ajoute un programme de formation professionnelle.
4	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC, diplôme d'école technique, diplôme de collège communautaire).
5	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC, diplôme d'école technique, diplôme de collège communautaire) auxquelles s'ajoute un certificat universitaire.
6	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC, diplôme d'école technique, diplôme de collège communautaire) auxquelles s'ajoutent deux certificats universitaires.
7	Connaissances théoriques équivalentes à un niveau universitaire de premier cycle (baccalauréat).



Exemples d'exigences et caractéristiques des emplois surtout occupés par les femmes :

- qualifications relatives à la maîtrise des technologies (mise en page, conception graphique, base de données, Internet, courriel, etc.).
- qualifications relatives à la mise en place et au maintien d'un système de classement.
- connaissance d'une langue seconde.

LES OUTILS... LE « PROGICIEL »

Proiciel — Équité salariale, 3.0

Processus en cours : Démarche d'équité salariale

Accueil
Caractéristiques de l'entreprise
4 Identification des catégories d'emplois
 Emplois
 Catégories
 Prédominance sexuelle
4 Choix de la méthode d'évaluation
 Méthode d'évaluation
4 Comparaison des catégories d'emplois
 Évaluation
 Vérification de l'évaluation
 Pondération
 Distribution des points
 Valeur des catégories d'emplois
4 Calcul de la rémunération globale
 Rémunération globale
4 Estimation des écarts salariaux
 Sommaire des écarts
 Méthode globale
 Méthode individuelle
 Choix de la méthode d'estimation
4 Modalités de versement
 Versements
4 Affichage des résultats
 Affichage

Emplois | Catégories | Prédominance

N°	Nom de l'emploi	Nom du titulaire	Sexe	Salaire horaire	Lié à une catégorie (O/N)
001	Animatrice	Lucie Paquet	F	14,97	Oui
002	Cuisinier	Marlène Ross	F	15,41	Oui
003	Cuisinier	Jacques Beaudoin	M	15,41	Oui
004	Entretien ménager	Francine Boucher	F	12,21	Oui
005	Infirmier auxiliaire 1	Nicole Roberge	F	17,19	Oui
006	Infirmier auxiliaire 2	Valérie Martel	F	16,15	Oui
007	Préposé à la salle à manger	Myriam Laperrière	F	11,89	Oui
008	Préposé à la salle à manger	Julie Matteau	F	11,89	Oui
009	Préposé à la salle à manger	Monique Bilodeau	F	11,89	Oui
010	Préposé à la salle à manger	Annès Tremblay	F	11,68	Oui

Nom de l'emploi *

Nom du titulaire

Sexe * Homme Femme

Salaire horaire *

Annuler Supprimer Enregistrer

Notions importantes ⓘ

Saisir les emplois

Afin de regrouper des emplois en catégories d'emplois, il est recommandé de lister tous les emplois de l'entreprise (ou du groupe visé par le programme d'équité salariale).

Pour ce faire, les documents ou renseignements suivants vous seront utiles :

LES OUTILS... LE « PROGICIEL »

Progiciel — Équité salariale, 3.0

Gestion dossier | Rapports | Historique | Site Web | Guide | À propos | Couper | Copier | Coller

Processus en cours : Démarche d'équité salariale

Emplois | Catégories | Prédominance

N°	Catégorie d'emplois	60 %	Stéréotype	Historique	% effectif	Décision
001	Animateur	F	F	F	-	F
002	Cuisinier	-	-	M	-	M
003	Aide cuisinier	M	-	M	M	M
004	Entretien ménage	F	-	F	-	F
005	Infirmier auxiliaire 1	F	F	F	-	F
006	Infirmier auxiliaire 2	F	F	F	-	F
007	Préposé à la salle à manger	F	-	F	-	F
008	Préposé aux bénéficiaires 1	F	F	F	-	F

Catégorie d'emplois sélectionnée : **Animateur**

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

Critères de prédominance sexuelle

	Féminine	Masculine	Sans prédominance
60 %	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stéréotype	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Historique	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pourcentage effectif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Décision

Féminine Masculine Neutre

Justification

Sur la base des critères du stéréotype occupationnel et de l'historique de l'entreprise la catégorie a été déterminé(e) à prédominance féminine.

Annuler Enregistrer

Notions importantes

Prédominance sexuelle

La Loi sur l'équité salariale prévoit 4 critères qui permettent de déterminer la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois, c'est-à-dire si elle est à prédominance féminine ou à prédominance masculine. Il s'agit donc d'examiner chaque catégorie d'emplois au regard de ces critères et de **retenir celui ou ceux qui sont les plus appropriés.**

Voici les 4 critères :

- Au moins **60 %** des personnes salariées qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
- Il y a un **stéréotype occupationnel** associé à la catégorie d'emplois;
- L'**évolution historique** du taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois **au sein de l'entreprise** est révélatrice;
- Il y a un **écart significatif** entre la présence de femmes ou d'hommes au sein d'une catégorie d'emplois par rapport à l'effectif total de l'entreprise.

Pour en savoir plus : [Déterminer la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois.](#)

LES OUTILS... LE « PROGICIEL »

Progiciel — Équité salariale, 3.0

Gestion dossier Rapports Historique Site Web Guide À propos Couper Copier Coller

9170-5764 Québec Inc. (Rés. Charlesbourg) - CONCILIATION 24-04-2018
Processus en cours : Démarche d'équité salariale

Mode de saisie : Assistant Disposition de la saisie : Par catégorie

N°	Catégorie d'emplois	QUALIFICATIONS REQUISES			RESPONSABILITÉS ASSUMÉES			EFFORTS REQUIS			CONDITIONS DE TRAVAIL
		Formation	Expérience	Dextérité et coordination	Imputabilité	Communications	Supervision	Effort intellectuel	Concentration et attention sensorielle	Effort physique	Inconvénients et risques
001	Animateur	6	1	1	2	2	4	2	4	2	1
002	Cuisinier	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2
003	Aide cuisinier	4	1	3	3	2	2	2	3	3	2
004	Entretien ménager	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1
005	Infirmier auxiliaire 1	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2
006	Infirmier auxiliaire 2	6	3	4	3	3	4	4	4	4	2
007	Préposé à la salle à manger	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1
008	Préposé aux bénéficiaires 1	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2

FACTEUR : QUALIFICATIONS REQUISES
Sous-facteur : Formation

Catégorie d'emplois sélectionnée : Animateur

Sélectionnez un niveau :

- 1 - Connaissances théoriques équivalentes à un niveau moindre qu'un diplôme d'études secondaires.
- 2 - Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études secondaires.
- 3 - Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études secondaires auxquelles s'ajoute un programme de formation professionnelle.
- 4 - Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC, diplôme d'école technique, diplôme de collège communautaire).
- 5 - Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC, diplôme d'école technique, diplôme de collège communautaire) auxquelles s'ajoute un certificat universitaire.
- 6 - Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC, diplôme d'école technique, diplôme de collège communautaire) auxquelles s'ajoutent deux certificats universitaires.
- 7 - Connaissances théoriques équivalentes à un niveau universitaire de premier cycle (baccalauréat).

Justification
Connaissances théoriques équivalentes à un niveau d'études collégiales (DEC).

Annuler Enregistrer

Notions importantes

Évaluer les catégories d'emplois

Pour que des catégories d'emplois différentes soient évaluées à leur juste valeur, chaque sous-facteur comprend des niveaux qui permettent de prendre en compte les différences entre elles. Dans le processus d'évaluation, il faut considérer l'ensemble des caractéristiques et des exigences liées aux emplois féminins.

Important : Il est recommandé d'évaluer l'ensemble des catégories d'emplois par rapport à un seul sous-facteur avant de passer au sous-facteur suivant.

Si vous utilisez le mode *Rapide*, vous aurez besoin de la définition de chacun des sous-facteurs disponibles dans la [Méthode d'évaluation proposée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#).

Pour en savoir plus : [Comparer les catégories d'emplois](#).

LES OUTILS... LE « PROGICIEL »

Progiciel — Équité salariale, 3.0

Gestion dossier Rapports Historique Site Web Guide À propos Couper Copier Coller

Accueil
Caractéristiques de l'entreprise
4 Identification des catégories d'emplois
Emplois
Catégories
Prédominance sexuelle
4 Choix de la méthode d'évaluation
Méthode d'évaluation
4 Comparaison des catégories d'emplois
Évaluation
Vérification de l'évaluation
Pondération
Distribution des points
Valeur des catégories d'emplois
4 Calcul de la rémunération globale
Rémunération globale
4 Estimation des écarts salariaux
Sommaire des écarts
Méthode globale
Méthode individuelle
Choix de la méthode d'estimation
4 Modalités de versement
Versements
4 Affichage des résultats
Affichage

N°	Catégorie d'emplois	Salaire maximum (\$/h)	Rémunération flexible (\$/h)	Avantage à valeur pécuniaire (\$/h)	Écarts autorisés (\$/h)	Rémunération globale (\$/h)	Nom du groupe de calcul
003	Aide cuisinier	12,21				12,21	
001	Animateur	14,97				14,97	
002	Cuisinier	15,41				15,41	
004	Entretien ménager	12,21				12,21	
005	Infirmier auxiliaire 1	17,19				17,19	
006	Infirmier auxiliaire 2	17,19				17,19	
007	Préposé à la salle à manger	12,21				12,21	

Rémunération flexible Avantages à valeur pécuniaire Écarts autorisés

Saisie détaillée (Cocher les éléments à saisir)
 Commissions
 Pourboires
 À la pièce
 Bonis
 Autres (préciser)

Saisir un montant global

Catégorie d'emplois sélectionnée : Aide cuisinier
Description Valeur Justification

Annuler Outil de calcul Enregistrer

Notions importantes

Rémunération globale

Pour vous aider à calculer les différents éléments de la rémunération globale des catégories d'emplois, vous pouvez utiliser l'Outil de calcul de la rémunération en cliquant sur le bouton « Outil de calcul ». Cet outil peut être utilisé dans toutes les situations, mais il est principalement recommandé si les catégories d'emplois comparées n'ont pas les mêmes heures normales de travail ou n'ont pas également accès aux heures chômées et payées (exemples : congés, vacances, etc.).

Pour en savoir plus : [Déterminer la valeur des composantes de la rémunération.](#)

LES OUTILS... LE « PROGICIEL »

Progiciel — Équité salariale, 3.0

[Gestion dossier](#)
[Rapports](#)
[Historique](#)
[Site Web](#)
[Guide](#)
[À propos](#)
[Couper](#)
[Copier](#)
[Coller](#)

- Accueil
- Caractéristiques de l'entreprise
- Identification des catégories d'emplois
 - Emplois
 - Catégories
 - Prédominance sexuelle
- Choix de la méthode d'évaluation
 - Méthode d'évaluation
- Comparaison des catégories d'emplois
 - Évaluation
 - Vérification de l'évaluation
 - Pondération
 - Distribution des points
 - Valeur des catégories d'emplois
- Calcul de la rémunération globale
 - Rémunération globale
- Estimation des écarts salariaux
 - Sommaire des écarts
 - Méthode globale
 - Méthode individuelle
 - Choix de la méthode d'estimation
- Modalités de versement
 - Versements
- Affichage des résultats
 - Affichage

Sommaire | Méthode globale | Méthode individuelle | **Choix**

N°	Catégorie d'emplois à prédominance féminine	Valeur de la catégorie d'emplois	Rémunération globale (\$/h)	Méthode globale		Méthode individuelle					
				Taux de la droite (\$/h)	Écart salarial (\$/h)	Taux selon la méthode par paire (\$/h)	Écart salarial (\$/h)	Taux selon la méthode de la valeur du point d'évaluation (\$/h)	Écart salarial (\$/h)	Taux selon la méthode de la règle de trois (\$/h)	Écart salarial (\$/h)
001	Animateur	443	14,97	11,70	-	N/A	N/A	11,70	-	11,76	-
004	Entretien ménager	312	12,21	7,78	-	N/A	N/A	7,78	-	8,28	-
005	Infirmier auxiliaire 1	705	17,19	19,54	2,35	N/A	N/A	19,54	2,35	19,16	1,97
006	Infirmier auxiliaire 2	669	17,19	18,46	1,27	N/A	N/A	18,46	1,27	18,18	0,99
007	Préposé à la salle à manger	290	12,21	7,13	-	N/A	N/A	7,13	-	7,70	-
008	Préposé aux bénéficiaires 1	572	12,44	15,56	3,12	N/A	N/A	15,56	3,12	15,55	3,11

Notions importantes

Choix

Pour choisir une méthode d'estimation des écarts salariaux, vous devez sélectionner la méthode qui, au sein de l'entreprise, est la plus susceptible d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Après analyse, sélectionnez la méthode choisie.

Méthode globale
 Méthode individuelle

DES QUESTIONS...

