



Le 24 février 2017

LES TROIS PREMIÈRES ÉTAPES DE L'ÉTUDE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dans notre dernier bulletin, nous avons expliqué l'importance de se conformer aux exigences de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de l'*Ordonnance sur la parité salariale*, et nous avons décrit les deux premières étapes d'une étude sur l'équité salariale. La première étape consiste à établir le groupe de comparaison à prédominance masculine. Dans ce cas-ci, il s'agit de tous les emplois du groupe 2 et des postes de manieurs et manieuses de dépêches. La deuxième étape consiste à préparer et à valider les profils d'emploi, et la troisième, à élaborer le plan d'évaluation des emplois.

Plan d'évaluation des emplois

Le plan d'évaluation des emplois compare le travail accompli par le groupe à prédominance féminine, dans notre cas les FFRS, à celui du groupe de comparaison à prédominance masculine en vue de déterminer si le travail est d'« égale valeur ». Pour ce faire, l'étude doit comparer le travail en prenant appui sur les quatre éléments (QERC) suivants :

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| 1. Qualifications (Q) | 3. Responsabilités (R) |
| 2. Efforts (E) | 4. Conditions de travail (C) |

L'*Ordonnance sur la parité salariale* exige l'évaluation des quatre éléments en tenant compte des neuf facteurs suivants :

- | | |
|--|--|
| 1. Aptitudes intellectuelles | 7. Responsabilités sur le plan des ressources humaines |
| 2. Aptitudes physiques | 8. Conditions de travail – environnement physique |
| 3. Efforts intellectuels | 9. Conditions de travail – climat psychologique |
| 4. Efforts physiques | |
| 5. Responsabilités sur le plan technique | |
| 6. Responsabilités financières | |

Les consultants élaboreront des questions à poser pour chacun des quatre éléments en prenant appui sur les neuf facteurs et sur tout autre facteur ayant fait l'objet d'une entente. Ils doivent s'entendre sur le poids à accorder à chacune des questions. Par exemple, est-ce que les aptitudes physiques auront autant d'importance que les efforts physiques?

Dans le prochain bulletin, nous décrirons les étapes à suivre après la création du plan d'évaluation des emplois.

Solidarité,

Nancy Beauchamp

Cathy Kennedy

Barb McMillan

Membres du Comité de l'équité salariale

2015-2019/Bulletin #227.
/jl sepb 225 ab/scfp 1979