

Texte de la capsule vidéo

Distinction entre l'exercice d'équité salariale et l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Narrateur : « À titre d'employeur, je dois évaluer le maintien de l'équité salariale dans mon entreprise. Qu'est-ce que cela signifie? En fait, quelle est la différence entre l'exercice d'équité salariale et l'évaluation du maintien de l'équité salariale? »

Comédien : L'évaluation périodique du maintien consiste à 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 qui s'y retrouvent.

La Loi n'impose pas de modalités spécifiques pour la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Contrairement à l'exercice d'équité salariale, la taille n'est plus un facteur pour déterminer les obligations de l'employeur dans le processus d'évaluation du maintien. L'employeur peut donc adopter des modalités et une démarche différentes de celles choisies lors de l'exercice d'équité salariale et procéder à l'évaluation du maintien seul, en comité, ou conjointement avec une association accréditée. Tous les employeurs ont la même obligation, soit celle de vérifier périodiquement aux 5 ans si l'équité salariale est maintenue dans l'entreprise.

L'évaluation du maintien doit être réalisée avec les données à jour, c'est-à-dire les catégories d'emplois et leur rémunération existantes dans l'entreprise au moment où l'évaluation du maintien doit être accomplie. L'employeur doit déterminer si des changements sont survenus dans l'entreprise et vérifier si ces changements ont créé ou non des écarts salariaux discriminatoires.

La Loi sur l'équité salariale n'impose pas de méthode précise aux employeurs, leur laissant ainsi la possibilité d'utiliser la même démarche que celle élaborée pour atteindre l'équité salariale, de modifier la démarche initiale ou même d'utiliser une tout autre démarche.

Comme c'est le cas lors de l'exercice d'équité salariale, c'est l'affichage des résultats qui fait foi de la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Cet affichage doit être effectué au plus tard à la date du délai de réalisation de l'évaluation du maintien prévu.

ATTENTION

Dans cette capsule, il est mentionné que «Cet affichage doit être effectué au plus tard à la date [...]». Il est à noter que l'expression « au plus tard » est inexacte. L'évaluation du maintien doit obligatoirement être effectuée avec les données à jour à la date prévue pour sa réalisation pour être reconnue au sens de la Loi.