

## Comment se déroule concrètement un exercice d'équité salariale ?

Pendant un exercice d'équité salariale, les emplois féminins doivent être comparés aux emplois masculins de l'entreprise pour identifier les écarts salariaux discriminatoires envers les emplois féminins.

Pour comparer les emplois, on utilise un **système d'évaluation des emplois**. Le choix de l'outil d'évaluation représente une étape importante pour permettre d'éliminer les biais sexistes envers les emplois féminins.

L'évaluation des emplois consiste à les hiérarchiser en fonction de leurs exigences relatives (autrement dit, par comparaison). L'évaluation a pour objectif de reconnaître les tâches et les responsabilités de l'emploi, mais surtout d'assurer des salaires équitables et cohérents.



**Le système d'évaluation des emplois doit tenir compte de quatre grands facteurs :**

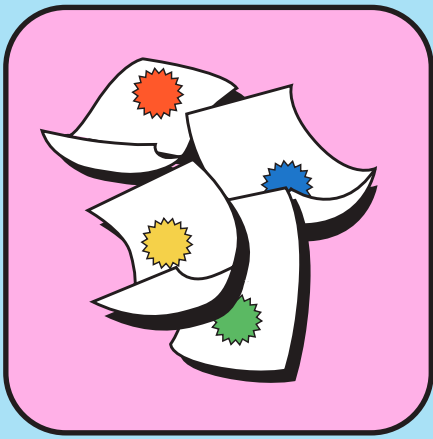
- ★ les qualifications requises
- ★ les responsabilités assumées
- ★ les efforts requis
- ★ les conditions de travail

### Le rôle des sous-facteurs dans l'évaluation des emplois

Ces quatre grands facteurs se subdivisent en sous-facteurs. Un sous-facteur est unique et évalue un seul aspect des emplois. Il est très important que les sous-facteurs soient communs à tous les emplois évalués. Ils se définissent en niveaux qui illustrent divers degrés détaillés.

La notion de points attribue une valeur à chaque degré d'évaluation dans les différents sous-facteurs. Dans le jargon, c'est ce qu'on appelle la pondération des facteurs. L'emploi est évalué en se référant aux degrés d'évaluation déterminés, et le total de points de tous les sous-facteurs représente la valeur de l'emploi. Le salaire de l'emploi féminin est déterminé en comparant son pointage obtenu aux emplois masculins de même valeur ou équivalents.

# QUELQUES EXEMPLES DE SOUS-FACTEURS ÉVALUÉS :



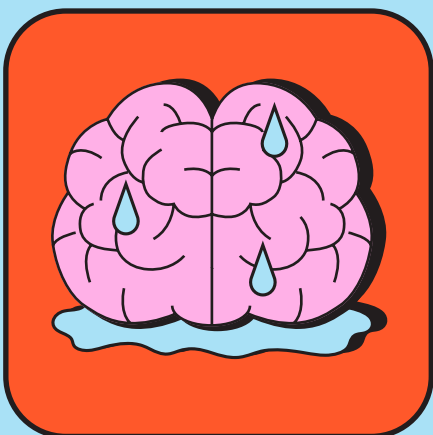
## Pour le facteur qualifications requises

- Formation professionnelle nécessaire
- Expérience préalable et initiation
- Habileté en relation interpersonnelle



## Pour le facteur responsabilités assumées

- Responsabilité de communication
- Responsabilité de supervision ou de coordination
- Responsabilité à l'égard des résultats ou de la mission de l'entreprise



## Pour le facteur efforts requis

- Créativité
- Autonomie
- Effort physique



## Pour le facteur conditions de travail

- Conditions psychologiques
- Conditions physiques



Le choix et la définition des sous-facteurs sont **très importants**. Une absence de regard critique et analytique envers un facteur entraînera automatiquement une reproduction des biais sexistes à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine. Résultat ? La discrimination systémique envers les emplois féminins sera reconduite.