



Auto-évaluation de l'équité salariale par l'employeur

Oui | Non | Incertains

1. Faites une auto-vérification du recrutement

Pensez-vous que les politiques de rémunération de votre organisation sont justes et conformes?

Votre processus d'embauche vise-t-il la diversité dans le bassin de candidats qualifiés pour le poste? Veuillez expliquer.

2. Évaluez l'équité interne de votre régime de rémunération

Avez-vous une méthode pour déterminer les salaires et les avantages sociaux? Veuillez expliquer.

Rédigez-vous des **descriptions d'emploi**, sollicitez-vous les commentaires des employés et recherchez-vous un consensus autour des descriptions d'emploi? Une **description d'emploi** résume les principales fonctions et responsabilités d'un poste.

Dans les lieux de travail syndiqués, faites-vous participer les dirigeants du syndicat? Veuillez expliquer.

Avez-vous un **système d'évaluation des emplois** uniforme? Veuillez expliquer.

	Oui	Non	Incertains
Des cotes ou des points sont-ils attribués aux emplois?			
Les emplois à prédominance féminine sont-ils évalués selon les mêmes normes que les emplois à prédominance masculine? Veuillez expliquer.			
3. Évaluez la compétitivité dans l'industrie de votre régime de rémunération			
Avez-vous une méthode pour déterminer le taux du marché d'un emploi en particulier?			
Vous assurez-vous que les taux du marché sont appliqués de façon uniforme aux femmes et aux hommes (c.-à.-d. pouvez-vous avoir l'assurance que les femmes par exemple ne sont pas rémunérées à des taux égaux ou supérieurs aux taux du marché alors que les hommes le sont à des taux inférieurs aux taux du marché, et vice-versa)?			
Serait-il avantageux pour votre entreprise de mettre en œuvre un système qui met à jour les descriptions d'emploi, évalue les qualifications, l'effort requis, les responsabilités et les conditions de travail des divers emplois; attribue des valeurs; et assure l'application uniforme des taux du marché et la compétitivité externe?			
4. Mettez en œuvre un nouveau système d'évaluation des emplois au besoin			
Avez-vous des descriptions d'emploi à jour pour toutes les professions? Veuillez expliquer.			
Établissez-vous des critères pour attribuer des valeurs aux qualifications et à l'effort requis, aux responsabilités et aux conditions de travail des emplois? Veuillez expliquer.			
Remettez-vous en question les hypothèses fondamentales au sujet de la valeur des compétences avant d'attribuer des valeurs? (c.-à.-d. tenez-vous compte du fait que le soin de personnes malades, la dextérité des petits muscles pour la dactylographie et autres habiletés semblables peuvent avoir été sous-évalués dans les emplois qui ont été occupés traditionnellement par des femmes?)			

	Oui	Non	Incertains
Vous assurez-vous qu'il y a entente entre les représentants des employés et la direction sur les critères pour évaluer les emplois? Veuillez expliquer.			
Attribuez-vous des valeurs aux emplois et permettez-vous aux employés de donner leurs points de vue?			
Accordez-vous une rémunération uniforme pour les emplois de valeur similaire, et utilisez-vous les taux du marché et les autres facteurs de compétitivité externe de façon uniforme? Veuillez expliquer.			

5. Examinez votre régime de rémunération et comparez les valeurs des emplois

Comment la rémunération se compare-t-elle pour les postes de valeur similaire au sein de votre entreprise?

En moyenne, les femmes sont-elles rémunérées au même niveau que les hommes occupant des postes de valeur similaire? Veuillez expliquer.

Existe-t-il des raisons légitimes pour les disparités dans le salaire entre les emplois de valeur semblable? Veuillez expliquer.

Des corrections peuvent-elles être apportées afin d'assurer l'uniformité dans l'attribution des valeurs? Veuillez expliquer.

Combien de temps les femmes et les hommes demeurent-ils dans les classifications ou aux niveaux d'emploi avant de progresser?

Les femmes ou les hommes progressent-ils plus rapidement?

Pour quelles raisons certains employés progressent-ils plus rapidement?

Pouvez-vous prendre des mesures afin de vous assurer que tous les employés ont des chances égales d'avancement? Veuillez expliquer.

--	--	--	--

6. Vérifiez les données pour le personnel entrant en fonction dans votre entreprise

À quel niveau ou dans quel poste les femmes et les hommes entrent-ils normalement en fonction au sein de votre entreprise?

Dans ces postes et niveaux, les salaires sont-ils uniformes, ou les hommes et les femmes entrent-ils en fonction à des niveaux de rémunération différents?

Quel effet les négociations ont-elles sur les salaires au niveau d'entrée?

	Oui	Non	Incertains
Les hommes peuvent-ils négocier des salaires au niveau d'entrée plus élevés que les femmes? Veuillez expliquer.			
Comment les salaires des personnes nouvellement embauchées se comparent-ils avec les salaires des personnes qui travaillent déjà au sein de l'entreprise aux mêmes niveaux ou dans les mêmes postes?			
Les femmes et les hommes qui entrent en fonction dans l'entreprise reçoivent-ils un salaire plus élevé ou moins élevé que ceux qui occupent déjà les mêmes postes ou les mêmes échelons?			
Y a-t-il des différences entre les hommes et les femmes? Veuillez expliquer.			
Y a-t-il lieu d'apporter des changements afin que les personnes nouvellement embauchées soient traitées de façon uniforme et intégrées aux régimes de rémunération existants de façon compatible?			
7. Évaluez les possibilités pour les employés de recevoir des commissions ou des primes de rendement			
Les femmes et les hommes sont-ils affectés à des projets ou à des clients pouvant donner des commissions élevées sur une base uniforme?			
Les femmes et les hommes à des niveaux de rendement semblables reçoivent-ils des primes de rendement sur une base uniforme? Veuillez expliquer.			
Reçoivent-ils des primes de valeur monétaire semblable? Veuillez expliquer.			

8. Évaluez comment les augmentations au mérite et les primes de rendement sont accordées

Y a-t-il une méthode uniforme pour évaluer le rendement de tous les employés?

Les femmes et les hommes reçoivent-ils des augmentations uniformes fondées sur des normes de rendement semblables (c.-à.-d. tous les employés dont les évaluations sont exceptionnelles reçoivent-ils les mêmes augmentations en pourcentage? Veuillez expliquer.

9. Évaluez les possibilités de formation, de perfectionnement et de promotion des employés

Comment sont choisis les employés qui participent aux possibilités de formation ou aux projets spéciaux qui mènent à un avancement?

Y a-t-il des différences entre les hommes et les femmes? Veuillez expliquer.

Le cas échéant, quelle mesure peut être prise pour élargir le bassin afin d'offrir des chances égales?

Dernière étape...revoyez vos réponses ci-dessus; parmi les facteurs à prendre en considération :

Quel pointage avez-vous obtenu pour la vérification?

S'agit-il de problèmes auxquels vous avez déjà pensé, ou avez-vous pensé immédiatement à un programme d'équité salariale déjà en place?

Ya-t-il beaucoup de questions auxquelles vous n'aviez jamais pensé?