

Étape 7 : Regard vers l'avenir



PAY EQUITY OFFICE
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

7_1_Intro <Narrator>

Dans cette vidéo, nous vous expliquerons l'étape 7, qui consiste à continuer le bon travail que vous avez effectué et à conserver de bons dossiers.

7_2_KeepGoodRecords_1 <Narrator>

Haifa et Lucien, propriétaires de Upcycled Fashion, viennent de terminer toutes les étapes nécessaires à la réalisation d'une analyse de l'équité salariale.

7_2_KeepGoodRecords_2

<Lucien> C'est formidable d'avoir terminé notre analyse de l'équité salariale, mais il semble qu'il y ait une étape de plus dans la boîte à outils. Devons-nous afficher un programme d'équité salariale sur le lieu de travail?

7_2_KeepGoodRecords_3

<Haifa> Non, comme nous sommes une entreprise relativement nouvelle, la *Loi sur l'équité salariale* ne nous oblige pas à afficher un programme.

7_2_KeepGoodRecords_4

<Lucien> Y a-t-il autre chose que nous devons faire?

7_2_KeepGoodRecords_5

<Haifa> Nous devons juste nous assurer de bien sauvegarder nos fichiers afin de pouvoir y accéder facilement chaque fois que nous devons faire un rafraîchissement périodique des données. Si nous perdons ces fichiers, nous perdrons tout le travail que nous venons de faire.

7_2_KeepGoodRecords_6

Nous devons nommer et sauvegarder adéquatement deux choses :

1. la boîte à outils de l'équité salariale au cas où nous voudrions mettre à jour les sections pertinentes à l'avenir;
2. nos documents de paie pour montrer que nous avons effectué tous les changements de taux de salaire requis et versé tous les rajustements rétroactifs, y compris les intérêts.

7_2_KeepGoodRecords_7

Bien qu'il ne soit pas nécessaire de procéder à des révisions annuelles, nous devons procéder à une nouvelle analyse de l'équité salariale chaque fois qu'il y aura un changement important au sein de notre entreprise.

7_2_KeepGoodRecords_8

<Lucien> Qu'est-ce qui serait considéré comme un changement important? Peux-tu me donner un exemple?

7_3_Maintenance_1

<Haifa> Imagine que dans trois ans, notre entreprise va tellement bien que nous créons de nouveaux postes qui ne correspondent pas aux catégories d'emplois existantes, et que nous ajoutons également plus de responsabilités aux catégories d'emplois « Représentant commercial en ligne » et « Couturière ». Nous devrions répéter les étapes de la boîte à outils pour créer de nouvelles catégories d'emplois pour les nouveaux postes, et nous devrions examiner l'étape 3 pour voir si les nouvelles responsabilités modifient les valeurs en points pour les catégories d'emplois « Représentant commercial en ligne » et « Couturière ». Pour modifier les valeurs en points, il faudra peut-être modifier les comparateurs masculins.

7_3_Maintenance_2

D'un autre côté, imagine que dans trois ans, Upcycled Fashion se porte toujours bien, mais que les seuls changements apportés ont été d'embaucher du personnel supplémentaire qui occupent des postes existants et de donner des augmentations à tout le monde. Notre analyse de l'équité salariale n'aura pas besoin d'être modifiée puisque les descriptions de poste sont restées les mêmes et que les valeurs en points sont également restées les mêmes. En ce qui concerne les augmentations, disons que nous avons décidé d'accorder à tout le personnel la même augmentation générale et que toute augmentation supérieure serait une augmentation au mérite reposant sur les évaluations du rendement.

7_3_Maintenance_3

Dans ce scénario où le changement organisationnel est minime malgré la croissance de la taille de l'entreprise, il n'est probablement pas nécessaire d'apporter des changements aux comparateurs ou aux tranches de points.

7_4_Conclusion_1

<Lucien> Félicitations à nous et félicitations à vous, nos téléspectateurs, d'avoir utilisé avec succès la boîte à outils pour réaliser votre analyse de l'équité salariale!

7_4_Conclusion_2

<Haifa> Nous comprenons que vous êtes occupé à gérer votre entreprise, mais prendre le temps de le faire sera bénéfique pour votre entreprise à long terme. Non seulement vous vous serez acquitté de vos responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, mais vous ferez aussi votre part pour combler l'écart salarial entre les sexes et pour faire de vous un employeur de choix attrayant et concurrentiel. Bravo!

Cette vidéo présente un scénario d'entreprise hypothétique. Elle est fournie à titre d'information uniquement et a pour but d'aider les employeurs à se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*. Elle ne doit pas être interprétée ou considérée comme un avis juridique, n'est pas garantie comme étant complète et exacte, et peut être modifiée sans préavis. Elle ne limite pas les agents de révision ou le Bureau de l'équité salariale dans leur interprétation et leur détermination des questions en vertu de la *Loi*.



Téléchargez votre copie de la boîte ici



Continuez de nous lire pour obtenir des outils, des conseils et des ressources pour aider votre lieu de travail à atteindre l'équité salariale.