



Savoir polaire Canada

Plan d'équité salariale

Août 2024

« Ce document a été signé par Suzanne Kerr, Présidente et directrice générale par intérim le 29 août 2024. La signature a été supprimée pour la publication en ligne. »

Savoir polaire Canada

Table des matières

Table des matières.....	2
1. Objectifs de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	3
2. Obligations de l'employeur quant à la création du plan d'équité salariale	3
3. Liste des catégories d'emploi	5
4. Catégories d'emploi à prédominance féminine.....	6
5. Catégories d'emploi à prédominance masculine.....	7
6. Méthode d'évaluation des emplois utilisée.....	8
7. Calcul de la rémunération	10
8. Comparaison de la rémunération.....	10
9. Résultats de la comparaison de la rémunération	10
10. Date à laquelle l'augmentation de la rémunération sera exigible	10
11. Recours.....	11
12. Accord.....	11

1. Objectifs de la *Loi sur l'équité salariale*

Les employeurs sous réglementation fédérale qui comptent en moyenne au moins 10 employés sont assujettis à la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi »). La *Loi sur l'équité salariale* est un texte législatif qui vise à favoriser l'équité dans le milieu de travail. L'objectif de la Loi est d'assurer que les personnes occupant des emplois généralement exercés par des femmes reçoivent un salaire égal à celui des personnes occupant des emplois généralement exercés par des hommes. Cette notion diffère de celle de « salaire égal pour un travail égal », qui assure que les personnes exerçant les mêmes fonctions reçoivent la même rémunération; cette notion fait l'objet d'une autre loi. La *Loi sur l'équité salariale* traite plutôt de la question plus large de la détermination de la valeur équitable des différents types de travail.

En élaborant et en tenant à jour un plan d'équité salariale, nous pouvons cerner et corriger de façon systématique les inégalités salariales, tout en favorisant un lieu de travail équitable et inclusif où chacun est rémunéré équitablement pour son travail.

2. Obligations de l'employeur quant à la création du plan d'équité salariale

Le plan d'équité salariale est plus qu'une obligation légale pour Savoir polaire Canada; elle témoigne notre engagement à adopter des pratiques de rémunération transparentes et équitables.

La Commission canadienne des droits de la personne a mis au point [des ressources et des outils](#) que nous avons utilisés pour élaborer notre plan.

À l'aide de ces outils, nous avons abordé l'élaboration de notre plan de la manière suivante :

1. Détermination des catégories d'emploi : Nous avons classé les emplois dans des catégories en fonction des similitudes dans les tâches, les responsabilités et les compétences requises. À Savoir polaire Canada, la catégorie d'emploi correspond au groupe et au niveau de classification (par exemple : AS-01, PM-03).
2. Détermination des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine : Nous avons analysé les catégories d'emploi qui sont majoritairement occupées par des femmes et celles qui sont majoritairement occupées par des hommes. Cette étape était essentielle pour effectuer des comparaisons justes.
3. Établissement de la valeur du travail : Nous avons utilisé des critères objectifs pour évaluer la valeur du travail dans chaque catégorie d'emploi, garantissant ainsi une évaluation équitable des différents emplois.

4. Calcul de la rémunération : Nous avons déterminé la rémunération totale en dollars par heure pour chaque catégorie d'emploi, ce qui nous a permis de comparer les taux de rémunération avec précision.
5. Détermination des inégalités salariales : Nous avons évalué s'il existait des écarts de rémunération entre les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine de valeur égale.

Le plan a été rédigé et transmis à tous les employés afin de recueillir des commentaires et des rétroactions pendant une période de soixante (60) jours, soit jusqu'au 26 août 2024. De plus, Savoir polaire Canada a organisé une séance à l'intention de l'ensemble du personnel le 24 juillet 2024, pour discuter du plan sur l'équité salariale. Ce processus inclusif a permis de s'assurer que toutes les voix soient entendues et prises en compte avant la finalisation du plan. Aucun commentaire n'a été reçu pendant cette période.

3. Liste des catégories d'emploi

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(d))

La présente section comprend la liste des catégories d'emploi existantes au sein de Savoir polaire Canada selon les données du 15 février 2024.

Chaque catégorie d'emploi regroupe les emplois dont les fonctions, les responsabilités et les compétences requises sont semblables. Le processus de catégorisation était une étape essentielle pour l'analyse et la comparaison de la rémunération au sein de l'organisation, et elle nous a permis d'évaluer et de comparer de façon systématique les catégories d'emploi afin de nous assurer que la rémunération est équitable. En définissant clairement les catégories, nous pouvons remédier plus efficacement à toute disparité salariale observée ou potentielle.

Catégorie d'emploi

- | | |
|-------------|-------------|
| ▪ AS-01 | ▪ EX-03 |
| ▪ AS-02 | ▪ GL-VHE-08 |
| ▪ AS-03 | ▪ IS-02 |
| ▪ AS-04 | ▪ IS-04 |
| ▪ AS-05 | ▪ IS-05 |
| ▪ AS-06 | ▪ PC-02 |
| ▪ IT-01 | ▪ PC-03 |
| ▪ IT-03 | ▪ PC-04 |
| ▪ CT-FIN-01 | ▪ PE-03 |
| ▪ CT-FIN-02 | ▪ PE-04 |
| ▪ CT-FIN-03 | ▪ PE-05 |
| ▪ CT-FIN-04 | ▪ PE-06 |
| ▪ EC-02 | ▪ PG-02 |
| ▪ EC-05 | ▪ PG-06 |
| ▪ EC-06 | ▪ PM-02 |
| ▪ EG-02 | ▪ PM-03 |
| ▪ EG-03 | ▪ PM-04 |
| ▪ EG-04 | ▪ PM-05 |
| ▪ EG-05 | ▪ SE-REM-02 |
| ▪ EN-ENG-03 | ▪ SE-RES-02 |
| ▪ EX-01 | ▪ SE-RES-03 |
| ▪ EX-02 | ▪ SE-RES-04 |

4. Catégories d'emploi à prédominance féminine

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(e))

Cette section comprend la liste des catégories d'emploi qui sont majoritairement occupées par des femmes. Cette analyse a été réalisée à partir des données du 15 février 2024, ainsi que des données historiques pour les différents postes. L'analyse des tendances historiques n'a pas révélé de variations majeures.

La détermination des catégories d'emploi à prédominance féminine est une étape cruciale de l'analyse et permet de nous assurer que ces emplois sont rémunérés de manière équitable par rapport aux catégories d'emplois à prédominance masculine.

Catégorie d'emploi	Prédominance
AS-01	F
AS-02	F
AS-03	F
AS-05	F
AS-06	F
CT-FIN-03	F
EC-02	F
EC-06	F
EG-04	F
EN-ENG-03	F
EX-02	F
IS-02	F
IS-03	F
IS-04	F
IS-05	F
PC-02	F
PC-03	F
PE-03	F
PE-04	F
PE-05	F
PE-06	F
PG-02	F
PG-06	F
PM-02	F
PM-03	F
PM-04	F
SE-RES-02	F

5. Catégories d'emploi à prédominance masculine

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(f))

Cette section comprend la liste des catégories d'emploi qui sont majoritairement occupées par des hommes. Cette analyse a été réalisée à partir des données du 15 février 2024, ainsi que des données historiques pour les différents postes. L'analyse des tendances historiques n'a pas révélé de variations majeures.

Il est tout aussi important de déterminer les catégories d'emploi à prédominance masculine, car cela nous permet de comparer ces emplois avec ceux à prédominance féminine pour nous assurer que les pratiques de rémunération sont équitables peu importe le sexe.

Catégorie d'emploi	Prédominance
AS-04	M
IT-01	M
IT-03	M
CT-FIN-01	M
EG-02	M
EG-03	M
PC-04	M
SE-RES-04	M

6. Méthode d'évaluation des emplois utilisée

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(h))

La méthode par points et facteurs (ou le système de facteurs de pointage) a été utilisée pour évaluer la valeur du travail pour chaque catégorie d'emploi. Cette méthode permet de quantifier les différents aspects de chaque emploi afin de déterminer la valeur de manière objective des 10 catégories. Chacune des dix catégories énumérées ci-dessous a utilisé une échelle de notation sur 100 points possibles par catégorie :

- Connaissances
- Communication et compétences interpersonnelles
- Résolution de problèmes
- Effort moteur
- Effort intellectuel/cognitif
- Responsabilité : Impact de l'action
- Coordination des autres
- Gestion des risques
- Environnement physique
- Environnement psychologique

Cette méthode permet d'évaluer objectivement la valeur des différents emplois par l'attribution de points en fonction de critères particuliers. Cela permet de nous assurer que la rémunération correspond à la valeur réelle du travail effectué.

Pour plus d'information sur la méthode par points et facteurs, y compris sur la grille d'évaluation utilisée, veuillez consulter le guide d'évaluation des emplois offert sur le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse <https://www.payequitychrc.ca/fr/la-trousse-doutils-dequite-salariale>.

Catégorie d'emploi	Résultats de la valeur des points
AS-01	207
AS-02	243
AS-03	280
AS-04	313
AS-05	330
AS-06	387
IT-01	340
IT-03	657
CT-FIN-01	337
CT-FIN-03	440
EC-02	303

Catégorie d'emploi	Résultats de la valeur des points
EC-06	463
EG-02	343
EG-03	377
EG-04	410
EN-ENG-03	470
EX-02	803
IS-02	243
IS-03	313
IS-04	330
IS-05	387
PC-02	530
PC-03	597
PC-04	733
PE-03	370
PE-04	403
PE-05	460
PE-06	517
PG-02	280
PG-06	600
PM-02	243
PM-03	263
PM-04	313
SE-RES-02	537
SE-RES-04	747

7. Calcul de la rémunération

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(i))

Aucun écart dans la rémunération horaire n'a été déterminé lors de l'analyse de l'équité salariale. Ces résultats indiquent qu'il n'y a pas d'inégalités salariales immédiates entre les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine qui doivent être corrigées, ce qui signifie que nos pratiques de rémunération actuelles sont conformes aux principes de l'équité salariale.

8. Comparaison de la rémunération

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(j))

Nous avons comparé la rémunération des catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine en utilisant la méthode de la moyenne égale. Cette méthode consiste à examiner les taux de rémunération moyens et permet de garantir que la comparaison est juste et impartiale, ce qui nous permet de nous assurer que nos pratiques de rémunération ne favorisent pas un sexe plus que l'autre.

Pour plus d'information sur la méthode de la moyenne égale, veuillez consulter le guide de l'utilisateur offert sur le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse <https://www.payequitychrc.ca/fr/la-trousse-doutils-dequite-salariale>.

9. Résultats de la comparaison de la rémunération

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(k))

Notre analyse nous a permis de conclure qu'à l'heure actuelle, aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein de Savoir polaire Canada ne nécessite une augmentation de la rémunération. Cela signifie qu'il n'y a pas d'inégalités salariales à corriger et que notre structure de rémunération actuelle est juste et équitable pour ces emplois.

10. Date à laquelle l'augmentation de la rémunération sera exigible

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(l))

Aucun ajustement de la rémunération n'a été jugé nécessaire et, par conséquent, aucune augmentation salariale n'est prévue sur la base de cette analyse de l'équité salariale.

Bien que notre analyse ait conclu qu'aucun ajustement de la rémunération n'est nécessaire, nous continuerons à contrôler et à réviser notre plan d'équité salariale au moyen d'une déclaration annuelle, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, afin de garantir une équité permanente. Le plan d'équité salariale sera également révisé tous les cinq (5) ans, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.

11. Recours

Référence : *Loi sur l'équité salariale* (section 51(m))

Les employés qui ne sont pas d'accord avec les résultats du plan d'équité salariale ont le droit d'exprimer leurs préoccupations.

Les employés peuvent envoyer leurs commentaires à Savoir polaire Canada de la manière indiquée à la section 11 ci-dessus. De plus, les employés peuvent déposer un avis d'objection dans les 60 jours suivant la publication de la version définitive du plan. Ces mesures visent à assurer la transparence et l'équité de notre processus d'équité salariale.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la procédure de dépôt d'un avis d'objection, veuillez consulter le lien suivant : [Quand et comment puis-je déposer une plainte.](#)

12. Accord

Je déclare qu'à ma connaissance, ce plan d'équité salariale ainsi que les renseignements qui ont été utilisés pour l'établir sont exacts.

Signature de l'employeur ou de la personne qui le représente :

*« Ce document a été signé par Suzanne Kerr,
Présidente et directrice générale par intérim le
29 août 2024. La signature a été supprimée
pour la publication en ligne. »*

Savoir polaire Canada