



Transparence salariale

Les pressions exercées sur les employeurs pour qu'ils agissent afin de favoriser une rémunération équitable sont le fait d'un groupe diversifié de parties prenantes

Rémunération équitable

Terme général désignant différents aspects de l'équité salariale et des avantages sociaux, y compris, sans s'y limiter, ce qui suit...

Parité salariale*



Rémunération faible –
rémunération élevée



Équité en matière
d'avantages sociaux



Équité en matière
de carrière
(égalité des chances)



Gouvernance

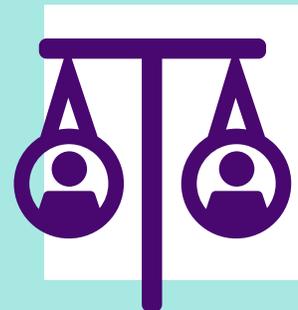


Transparence



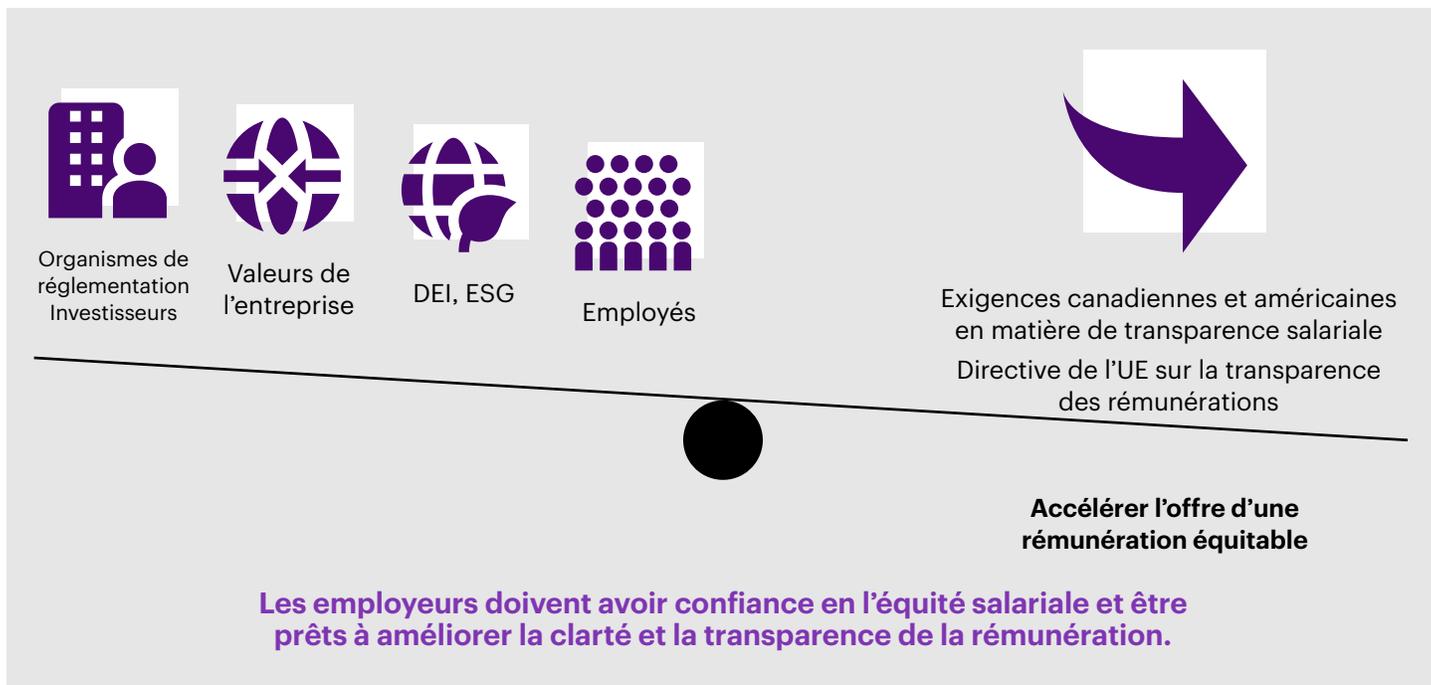
Équité salariale au Canada

L'équité salariale est une question de salaire égal pour des emplois comparables, où les emplois traditionnellement occupés par des femmes devraient être assortis des mêmes possibilités de rémunération que les emplois traditionnellement occupés par des hommes.



* Lorsque des personnes effectuent le même travail, un travail semblable ou un travail de valeur égale, les écarts de rémunération sont motivés par des raisons objectives et ne sont pas liés au genre, à l'appartenance ethnique, à l'âge ou à toute autre caractéristique protégée par les lois.

Nous sommes présentement à une étape charnière



Comment envisager la transparence salariale



La clarté salariale va au-delà du simple respect des lois locales sur la transparence salariale

Il s'agit d'une occasion de **conscientiser** davantage les employés et d'accroître leur **confiance** et leur **mobilisation** à l'égard du fonctionnement de la rémunération dans votre organisation.

Accélérer l'offre d'une rémunération équitable

Divulguer de la fourchette salariale

Dans les affichages de postes à pourvoir ou lors de la sélection d'un candidat ou sur demande, comme l'exigent les lois locales ou de façon proactive en tant qu'employeur responsable.

Déclaration de l'écart de rémunération

Rapport annuel, comme l'exigent les lois locales ou de façon proactive en tant qu'employeur responsable.

Au-delà de la conformité

Transparence et information sur la façon dont les décisions en matière de rémunération sont prises

Cela comprend :

- L'approche en matière de rémunération
- Votre façon d'envisager le marché
- Le fonctionnement des programmes et des processus de rémunération
- La façon dont l'entreprise assure la cohérence des décisions

Les démarches peuvent être axées uniquement sur l'**équité salariale** ou encore sur l'équité salariale en tant qu'élément du parcours élargi en matière de rémunération et de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI).

Comprendre ce que vous devez préparer

...quelle que soit votre présence géographique

1

Mettre de l'ordre dans vos dossiers

Effectuer des analyses de la rémunération équitable pour relever toute possibilité de disparité salariale existante; s'assurer que **les structures et les processus de rémunération de base sont prêts pour la vérification**; recueillir auprès des employés les renseignements nécessaires.

2

Préparer les employés

S'assurer que vos **employés actuellement en poste** comprennent le lien entre les fourchettes salariales figurant dans les offres d'emploi et leur propre rémunération.

3

Confirmer les données en matière de RH et les capacités d'analyse

Repérer **les données en matière de RH et les capacités d'analyse** accessibles et pertinentes afin d'établir et de mettre à jour les fourchettes salariales dans les offres d'emploi, les données pour produire des rapports et pour la tenue des dossiers.

4

Définir clairement l'approche

Définir la façon **dont les fourchettes salariales dans les affichages de poste** seront établies et **la façon dont les données salariales seront recueillies** pour chaque poste ou chaque groupe de postes.

5

Habiller les gestionnaires

Aider les cadres supérieurs et les cadres de premier niveau à communiquer efficacement les renseignements sur la rémunération et la façon dont les décisions sont prises.

6

Mettre à jour les processus au fur et à mesure

Reconnaître qu'il **faudra du temps** pour atteindre les objectifs de transparence en raison de l'évolution de la réglementation, et être prêt à apporter des changements et à persévérer.

À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En nous appuyant sur la vision mondiale et l'expertise régionale de nos collègues dans plus de 140 pays et marchés, nous contribuons à préciser la stratégie des organisations, à renforcer leur résilience organisationnelle, à motiver leur personnel et à maximiser leurs résultats. Ensemble, nous découvrons les occasions de succès durable – et nous vous donnons accès à des perspectives qui vous animent. Consultez notre site à l'adresse [wtwco.com](https://www.wtwco.com).



[wtwco.com/fr-ca/social-media](https://www.wtwco.com/fr-ca/social-media)

© WTW, 2023. Tous droits réservés.
WTW-111802/06/23

[wtwco.com](https://www.wtwco.com)

Personnes-ressources

Glenda Oldenburg

Directrice, Travail et rémunération
glenda.oldenburg@wtwco.com

Yann-Philippe St-Laurent

Directeur, Travail et rémunération
yann-philippe.st-laurent@wtwco.com

Narinder Varaich

Directrice, Travail et rémunération
narinder.varaich@wtwco.com