

# La nouvelle réalité de l'équité salariale



## Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale implique de payer de façon égale les employés qui exécutent un travail de valeur égale.

L'objectif de l'équité salariale est de corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe que subissent habituellement les employés occupant des emplois à prédominance féminine sur le plan de la rémunération.

L'équité salariale est un élément important des stratégies d'inclusion, diversité et équité (« IDE »). Des lois existent partout au Canada et s'appliquent aux sociétés ouvertes et fermées comptant plus de dix employés en Ontario, au Québec et au palier fédéral.

Le processus d'équité salariale exige des engagements considérables en matière de temps et de ressources ainsi que des considérations importantes, dont la collaboration avec un comité sur l'équité salariale. Les étapes d'un projet d'équité salariale sont les suivantes :

- la classification des emplois;
- la détermination de la prédominance d'un sexe;
- le calcul de la rémunération totale;
- l'évaluation des catégories d'emploi;
- l'analyse et la comparaison des catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine;
- l'augmentation de la rémunération des emplois à prédominance féminine lorsqu'un écart salarial est relevé;
- le maintien de l'équité salariale de façon continue.

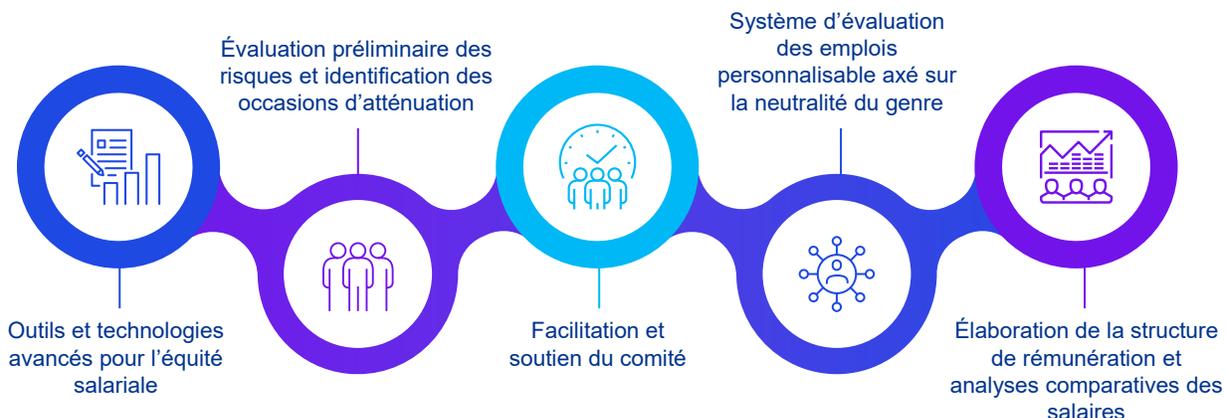
## Au-delà de la conformité

La présentation de l'information sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») gagne du terrain depuis quelques années, alors que les organisations cherchent des façons de soutenir la responsabilité d'entreprise tout en attirant et en retenant les meilleurs talents au monde. Les mesures, les politiques et les pratiques en matière d'équité salariale sont considérées comme les éléments clés d'une stratégie reposant sur des facteurs ESG que les employeurs sont chargés d'adopter dans les plus brefs délais.

La mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* est un engagement important du gouvernement du Canada; cette loi vise à éliminer l'écart salarial entre les sexes et à assurer que les travailleurs reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale. Les cadres réglementaires de conformité en matière d'équité salariale commencent déjà à être appliqués dans plusieurs pays. Il est prévu que des règlements supplémentaires s'ajoutent au fur et à mesure que les concepts de transparence et de rapports sur les salaires se généraliseront et deviendront la norme.

L'équipe de professionnels chevronnés de KPMG au Canada peut aider les organisations à comprendre leurs obligations juridiques et de conformité en ce qui a trait aux lois concernant l'équité salariale au Canada. Nous vous guiderons à travers les nombreuses étapes du processus d'équité salariale et nous soutiendrons votre entreprise dans la mise en place d'un programme d'équité salariale qui correspond à vos objectifs d'entreprise.

## Offres de services



## Comment KPMG peut vous aider

Notre équipe peut fournir un soutien complet en matière d'équité salariale conformément aux lois et aux obligations de conformité applicables. Nos outils, à la pointe de la technologie, sont utilisés pour élaborer des processus efficaces axés sur la technologie qui peuvent fournir des informations et contribuer à rationaliser les travaux liés à l'évaluation des emplois et l'équité salariale afin que vous en tiriez directement avantage.

01

**Site client adapté utilisant Microsoft 365 et SharePoint** qui permet le partage simple et sécuritaire de fichiers, la mise à jour du projet en temps réel et la représentation visuelle du flux des travaux.



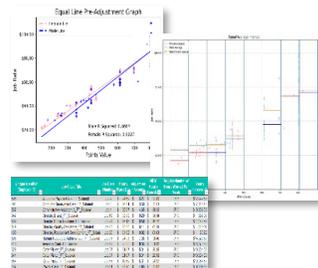
02

**Outil d'évaluation des emplois personnalisable** développé en interne et intégrant 20 ans d'expérience en matière de rémunération, de ressources humaines et d'évaluation des emplois.



03

**Calculateur consacré à l'équité salariale** qui effectue des analyses de données de façon sécuritaire afin d'identifier des occasions d'équité salariale, et qui est conçu et codé dans un souci de simplicité et de confidentialité. Cet outil simplifie le processus d'évaluation en diminuant le temps consacré aux analyses mathématiques et est régulièrement mis à jour en fonction des changements apportés aux mesures législatives.



04

**Tableau de bord interactif de la rémunération et de l'équité salariale** qui est fourni à l'achèvement du projet, avec des éléments visuels servant de complément aux livrables définitifs.



## Tarifs

KPMG fournit aux employeurs des tarifs avantageux pour chaque niveau de soutien relativement à l'équité salariale afin de les aider à remplir leurs obligations en matière de déclaration annuelle et à s'assurer que les politiques et les pratiques liées à l'équité salariale sont constamment respectées.

N'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller chez KPMG afin de discuter d'un plan d'action pour votre entreprise. Ensemble, nous pouvons aider votre organisation à respecter les exigences d'équité salariale et à aller au-delà de la conformité, afin d'offrir un espace de travail plus équitable.

## Notre service interdisciplinaire

Nous avons mis sur pied une équipe interdisciplinaire chevronnée qui possède les compétences nécessaires pour guider votre organisation dans le cadre de l'élaboration d'un programme d'équité salariale qui profitera à votre personnel et le soutiendra.

Ensemble, nous pouvons procurer un avantage concurrentiel à votre organisation, de même que vous aider à comprendre vos obligations juridiques et à obtenir des résultats positifs.

## Communiquez avec nous

### Wendy Glaser

Directrice,  
Équité salariale, Fiscalité  
KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.  
416-228-4342  
wglaser@kpmg.ca

### Lisa Cabel

Leader nationale,  
Droit de l'emploi et du travail  
KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.  
416-943-7843  
lcabel@kpmg.ca

### Barry Travers

Associé et leader national  
Secteur public, Fiscalité  
KPMG au Canada  
416-777-8268  
btravers@kpmg.ca

Information à jour au 12 avril 2023. L'information publiée dans le présent document est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte dans l'avenir. Vous ne devez pas y donner suite à moins d'avoir d'abord obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.

© 2023 KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. Tous droits réservés. KPMG et le logo de KPMG sont des marques de commerce utilisées sous licence par les cabinets membres indépendants de l'organisation mondiale KPMG.

[kpmg.com/ca/fr](https://kpmg.com/ca/fr)

