



**borzeala**  
management

# CONCEVOIR DES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLES

# Boreala Management

**Nous sommes à l'écoute. Dévoué e s. Prêt e s à vous outiller.**

Pour les organisations profondément enracinées dans leurs communautés, Boreala Management est votre partenaire de choix. Nous soutenons le développement d'organisations plus fortes en renforçant les capacités, en améliorant la collaboration et en maximisant le potentiel pour un impact positif durable.

Nous offrons une série de services en matière de ressources humaines et d'efficacité organisationnelle conçus spécialement pour améliorer la performance de votre entreprise. Nos solutions sont personnalisées selon vos besoins, que vous soyez une grande entreprise à la recherche de ressources additionnelles, ou une petite entreprise souhaitant externaliser une partie de ses fonctions RH.

En tant que partenaires d'affaires, nous utilisons une approche humaine pour collaborer avec vous à chaque étape du projet afin de créer des solutions durables et personnalisées qui vous aideront à transformer votre organisation et motiver vos équipes.



## Services de consultation

Notre équipe est dédiée à accompagner nos client·e·s dans l'amélioration de l'efficacité à tous les niveaux. Avec des services **conseil**, entre autres, **en stratégie, gouvernance, gestion des talents et amélioration des processus**, nous sommes votre partenaire pour bâtir une organisation plus forte.



## Formations BorealaRISE

Renforcez vos capacités pour une croissance authentique grâce à nos programmes de développement des employé·e·s. De contributeur·rice·s individuel·le·s à leader·euse·s, nous offrons une gamme étendue de formations en **leadership humain et stratégique, communication, organisation et efficacité des employé e s et gestion de projet**.



## Expertise en facilitation et médiation

Profitez de l'accompagnement de l'un·e de nos **facilitateur·rice s expert e s pour animer votre prochaine réunion**, séance de consolidation d'équipe ou retraite de leadership. En plus de nos facilitateur·rice·s formé·e·s, vous pouvez compter sur des **médiateur·rice·s certifié e s** pour vous aider à résoudre les **conflits en milieu de travail, faciliter la dynamique d'équipe ou régler des enjeux de gouvernance**.

# Pourquoi favoriser des pratiques de rémunération équitables?

## Renforce l'attraction et la rétention des talents



Les organisations qui démontrent un engagement envers une rémunération juste et équitable sont mieux positionnées pour attirer et retenir des talents qualifiés. Les employés sont davantage enclins à demeurer au sein d'une organisation lorsqu'ils estiment être traités équitablement et que les pratiques de rémunération reflètent les valeurs de l'organisation.

## Favorise l'engagement et l'inclusion



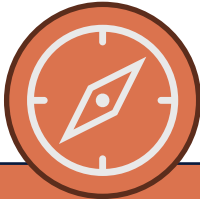
Lorsque les employés savent que le travail de valeur équivalente est reconnu et rémunéré de manière juste, ils sont plus susceptibles de se sentir valorisés et inclus. Les pratiques de rémunération équitables contribuent à créer un milieu de travail où chacun a l'occasion de réussir et de s'épanouir.

## Accroît la fidélisation des employés



Le coût moyen du remplacement d'un employé représente généralement entre 1 et 2 fois son salaire annuel. Le roulement de personnel entraîne également souvent une baisse du moral des équipes ainsi qu'une perte de connaissances et d'expertise organisationnelles. Une approche globale de la rémunération et de la reconnaissance favorise la fidélisation des employés

## 3 types d'équité



### Équité Externe

Aligner la rémunération avec le marché externe en comparant les salaires à ceux proposés par d'autres organisations pour des postes similaires, afin d'assurer des salaires compétitifs et attractifs.

*Pouvons nous attirer et retenir la main-d'œuvre ?*

Outil et bonne pratique:  
Étude comparative au marché

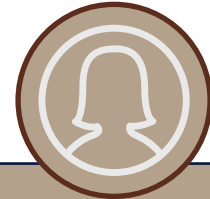


### Équité Interne

Garantir l'équité salariale au sein de l'organisation en comparant les rôles en fonction de leur valeur relative, de leurs responsabilités et des qualifications requises, et en maintenant une rémunération cohérente pour les rôles équivalents.

*Les rôles similaires sont-ils valorisés de manière cohérente ?*

Outil et bonne pratique:  
Évaluation d'emploi

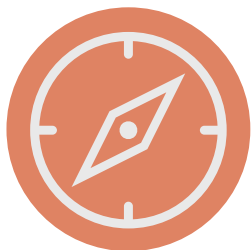


### Équité Individuelle

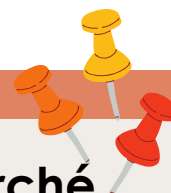
Différencier équitablement la rémunération des employés occupant des postes similaires en fonction de facteurs tels que la performance, les compétences et l'expérience.

*Les écarts de rémunération reposent-ils sur des facteurs objectifs ?*

Outil et bonne pratique:  
Structure salariale



# ÉQUITÉ EXTERNE



## Guide pratique – Étude comparative au marché

### Objective

S'assurer que la rémunération offerte soit compétitive par rapport à celle des organisations similaires.

### Comment le développer?

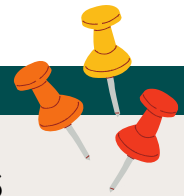
<b>Étape 1</b> <b>Définir le marché de référence</b>	Identifier les organisations comparables (secteur d'activité, taille, géographie, mandat).  <i>Dans un contexte autochtone, tenir compte des organismes communautaires, des organismes sans but lucratif, du secteur public et des réalités régionales.</i>
<b>Étape 2</b> <b>Apparier les emplois</b>	Comparez les postes en fonction des responsabilités et de la portée du poste, et non en fonction du titre de poste seulement.  <i>Sélectionnez des postes de communs, ou pour lesquels vous avez plus de difficultés à recruter et/ou à fidéliser.</i>
<b>Étape 3</b> <b>Collecter les données marché</b>	Achetez des enquêtes salariales, des rapports de rémunération publiés et des enquêtes personnalisées.
<b>Étape 4</b> <b>Analyser les données</b>	Calculer les moyennes ou les médianes du marché.
<b>Étape 5</b> <b>Définir la philosophie de rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Au marché</li><li>• Au-dessus du marché</li><li>• Sous le marché, contrebalancé avec des avantages sociaux plus généreux</li></ul>

### Résultat

Une meilleure compréhension du positionnement de votre organisation par rapport au marché.



# ÉQUITÉ INTERNE



## Guide Pratique – Évaluation des emplois

### Objectif

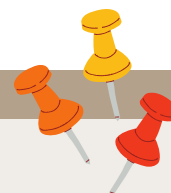
Garantir que les emplois de valeur égale reçoivent une rémunération équitable.

### Comment le développer

<b>Étape 1</b> <b>Récolter les données sur les postes</b>	Descriptions de poste à jour Organigramme(s)  <i>Vous pouvez compléter avec des entretiens avec les gestionnaires et les employés, au besoin</i>
<b>Étape 2</b> <b>Choisir les facteurs d'évaluation</b>	La méthode des points facteurs est la méthodologie la plus courante pour évaluer les postes. Elle évalue généralement des facteurs tels que les qualifications (formation et expérience), les responsabilités et l'effort (mental et physique) associé à un poste  <i>Dans un contexte autochtone, on peut inclure des sous-facteurs tels que les connaissances des Premières Nations.</i>
<b>Étape 3</b> <b>Assigner la pondération</b>	Déterminez l'importance relative de chaque facteur en fonction de ce que l'organisation valorise le plus.
<b>Étape 4</b> <b>Évaluer les postes</b>	Évaluez le poste en fonction de chaque sous-facteur en utilisant les définitions de niveau établies à l'étape 2.
<b>Étape 5</b> <b>Valider la hiérarchie des postes</b>	Revoir la classification et hiérarchie des postes en fonction des résultats d'évaluation avec la direction et les RH afin d'assurer leur cohérence.

### Résultat

Une hiérarchie objective des emplois, fondée sur leur valeur relative pour l'organisation.



## Guide Pratique – Structure Salariale

### Objectif

Appliquer les décisions en matière de rémunération de manière cohérente à tous les employés.

### Comment le développer

<b>Étape 1</b> <b>Définir le type de structure</b>	<p><u>Basée sur la performance:</u> La progression de la rémunération est déterminée par la performance et la contribution individuelles de l'employé.</p> <p><u>À échelons:</u> La progression de la rémunération est principalement déterminée par des échelons salariaux prédéfinis, liés à l'ancienneté et à l'expérience.</p>
<b>Étape 2</b> <b>Grouper les postes en grades salariaux</b>	Les postes ayant un pointage similaire lors de l'évaluation des emplois sont regroupés et jugés comme équivalents
<b>Étape 3</b> <b>Définir les échelles salariales</b>	Utilisez les données marchés pour établir le minimum, point milieu et maximum de chaque grade salarial.
<b>Étape 4</b> <b>Implanter</b>	Positionner les employés dans le grade salarial approprié (en fonction de leur poste) selon des facteurs tels que l'expérience, les qualifications et la performance
<b>Étape 5</b> <b>Politique de rémunération</b>	Cette politique établit les principes et les règles permettant de prendre des décisions salariales cohérentes au sein de l'organisation Elle définit généralement comment les salaires sont déterminés, administrés et ajustés afin de garantir l'équité, la compétitivité et l'égalité de traitement

### Résultat

Des décisions salariales cohérentes et uniformes qui tiennent compte des différences individuelles tout en garantissant l'équité.

# boreal

management

Have any questions?

## Contact Us



<https://borealamgmt.com>



[info@borealamgmt.com](mailto:info@borealamgmt.com)



(514) 346-6334