



COLLABORATION

Pratiques de travail prometteuses
au sein d'un comité d'équité salariale

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2021.

No au catalogue : HR4-60/2-2021F-PDF

ISBN : 978-0-660-40701-2

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	2
Pratiques de travail prometteuses pour collaborer	2
Sources d'information.....	4

INTRODUCTION

Le présent document propose des **pratiques prometteuses** pour assurer le **bon fonctionnement d'un comité d'équité salariale** afin que la Loi sur l'équité salariale soit appliquée adéquatement.

Les membres d'un comité d'équité salariale doivent **collaborer** et **arriver à des consensus** en vue d'élaborer un plan d'équité salariale pour leur milieu de travail.

Pratiques de travail prometteuses pour collaborer

La **collaboration** est définie comme étant un travail en commun, l'action de collaborerⁱ.

Les membres du comité d'équité salariale devront travailler en équipe afin d'élaborer un plan d'équité salariale pour leur milieu de travail. La collaboration est essentielle pour mener à bien le processus d'équité salariale.

Le travail collaboratif permet de gagner du temps et d'éviter les conflits.

Vous pouvez utiliser la **liste de contrôle des pratiques de travail prometteuses pour collaborer**ⁱⁱ:

1. Créer un environnement de travail sain	
<input type="checkbox"/>	Faire savoir que la haute direction appuie le comité d'équité salariale
<input type="checkbox"/>	Souligner et mettre à profit les points forts et le savoir-faire de chaque membre
<input type="checkbox"/>	Instaurer un climat de confiance entre les membres du comité d'équité salariale
<input type="checkbox"/>	Trouver un terrain d'entente
2. Mettre en place des règles et des procédures pour travailler ensemble	
<input type="checkbox"/>	Tenir des réunions pendant les heures normales de travail
<input type="checkbox"/>	Commencer et terminer les réunions à l'heure prévue
<input type="checkbox"/>	Faire en sorte que les réunions portent sur les tâches
<input type="checkbox"/>	Veiller à ce que chaque personne se prépare avant les réunions
<input type="checkbox"/>	Obliger tout le monde à éteindre leur téléphone cellulaire
<input type="checkbox"/>	Respecter les points de vue différents
<input type="checkbox"/>	Essayer d'obtenir un consensus
3. Élaborer le mandat du comité d'équité salariale	
<input type="checkbox"/>	Définir la raison d'être, les objectifs et les fonctions du comité
<input type="checkbox"/>	Établir une structure
<input type="checkbox"/>	Établir la fréquence des réunions
<input type="checkbox"/>	Attribuer des tâches et des rôles aux membres
<input type="checkbox"/>	Établir le quorum – le nombre minimal de membres du comité qui doivent être présents pour tenir une réunion
<input type="checkbox"/>	Déterminer les procédures de vote
<input type="checkbox"/>	Mettre en place des mesures pour garantir la confidentialité de l'information

Voici quelques exemples d'outils pratiques qui peuvent favoriser la collaboration entre les membres du comité d'équité salariale :

- Réunions virtuelles;
- Courriel;
- Messagerie instantanée;
- Partage d'écran;
- Conférences vocale, vidéo, web;
- Schématisation conceptuelle (c'est-à-dire les outils permettant d'organiser et de structurer les idées);
- Montage collaboratif en temps réel;
- Webinaires;
- Forums de discussion (c'est-à-dire un site de discussion en ligne où les membres peuvent afficher des messages)ⁱⁱⁱ.

Les **outils** qui soutiennent la collaboration peuvent notamment :

- faciliter la communication textuelle, vocale et vidéo en temps réel;
- faciliter les activités de base en matière de gestion de projets;
- favoriser la création conjointe en permettant aux groupes de modifier des documents ou de prendre des décisions en temps réel;
- faciliter l'établissement d'un consensus au moyen de discussions de groupe et de sondages;
- simplifier et rationaliser la gestion des ressources;
- permettre la présentation et l'archivage des projets terminés^{iv}.

Sources d'information

Pour obtenir **de plus amples renseignements concernant la Loi sur l'équité salariale**, consultez le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à : <https://www.equitesalarialeccdp.ca>

Pour obtenir des **renseignements détaillés sur les pratiques de travail prometteuses** au sein d'un comité mixte d'équité salariale, vous pouvez consulter les documents suivants.

Aginus, Aaron. HubSpot. « 12 Crucial Strategies for Promoting Team Collaboration ». [En ligne] : <https://blog.hubspot.com/service/team-collaboration> (anglais seulement)

Aumais, Nancy, Laflamme Stéphanie et Venne, Catherine. « Les leviers qui favorisent la collaboration inter-équipes - Synthèse de recherche ». Université de Sherbrooke. 2012. [En ligne] : https://www.usherbrooke.ca/gef/fileadmin/sites/gef/documents/synthese_projets_recherche/2012_-_Collaboration_inter-equipes-rapport.pdf

Bika, Nikoletta. Workable. « 15 collaboration tools for productive teams ». [En ligne] : consulté à <https://resources.workable.com/tutorial/collaboration-tools> (anglais seulement)

Chicha, M.-T. « Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois – Guide de mise en œuvre ». Bureau international du travail, 2008. [En ligne] : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

Deal, Ashley. « Collaboration Tools ». Carnegie Mellon University. 2009. [En ligne] : https://www.cmu.edu/teaching/technology/whitepapers/CollaborationTools_Jan09.pdf (anglais seulement)

Gratton, Lynda et Tamara J. Erikson. « Eight Ways to Build Collaborative Teams » dans Harvard Business Review. 2007. [En ligne] : <https://hbr.org/2007/11/eight-ways-to-build-collaborative-teams> (anglais seulement)

Poitras, Jean et Alain Gosselin. « Bâtir une culture de collaboration ». 2015. [En ligne] : <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/archives/batir-une-culture-de-collaboration>

Workplace Safety and Prevention Services. « The Effective JHSC ». 2013. [En ligne] : <https://www.wsps.ca/WSPS/media/Site/Resources/Downloads/The-Effective-JHSC.pdf?ext=.pdf> (anglais seulement)

ⁱ Le Petit Robert.

ⁱⁱ Workplace Safety and Prevention Services, The Effective JHSC, 2013, p. 15 et 20. [En ligne] : <https://www.wsps.ca/WSPS/media/Site/Resources/Downloads/The-Effective-JHSC.pdf?ext=.pdf>

ⁱⁱ Workplace Safety and Prevention Services, The Effective JHSC, 2013, p. 15. [En ligne] : <https://www.wsps.ca/WSPS/media/Site/Resources/Downloads/The-Effective-JHSC.pdf?ext=.pdf>

ⁱⁱⁱ Carnegie Mellon University, Eberly Center – Teaching Excellence & Educational Innovation, Collaboration Tools. [En ligne] : <https://www.cmu.edu/teaching/technology/collaborationtools.html>

^{iv} Carnegie Mellon University, Eberly Center – Teaching Excellence & Educational Innovation, Collaboration Tools. [En ligne] : <https://www.cmu.edu/teaching/technology/collaborationtools.html>