



Directive n° 1

Introduction

DIRECTIVES DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les *Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale* ont pour objet d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre l'équité salariale et à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c. P 7, avec ses modifications, (la *Loi*). Les directives sont publiées dans un ordre qui reflète généralement les mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité salariale. (Date de révision : été 2002).

Objet des directives

La Commission de l'équité salariale a publié les directives aux fins suivantes :

- définir les responsabilités des intervenants dans le processus de l'équité salariale;
- mettre en relief toutes les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* qui traitent d'un sujet particulier;
- proposer diverses façons de procéder;
- diriger les utilisateurs vers d'autres sources d'information pertinentes, comme les décisions du Tribunal de l'équité salariale et les documents d'information publiés par la Commission.

Les directives fournissent certains exemples et illustrations qui peuvent être suivis dans la mise en œuvre de l'équité salariale. Les employeurs et les agents négociateurs peuvent envisager d'autres possibilités qui sont conformes à l'esprit et à l'objet de la *Loi*.

Note : Ni les agents de révision de la Commission ni le Tribunal de l'équité salariale ne sont limités par ces directives pour déterminer si l'équité salariale est en voie d'être atteinte ou a été atteinte de manière conforme à la *Loi*.

Aperçu de l'équité salariale

Par équité salariale, on entend un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. La *Loi sur l'équité salariale* a été adoptée pour combler la partie de l'écart salarial qui existe entre les salaires des femmes et ceux des hommes, en raison de la sous-évaluation du travail traditionnellement effectué par des femmes.

La loi exige que la *valeur* du travail normalement accompli par des femmes soit comparée à la *valeur* du travail normalement accompli par des hommes. Les emplois occupés par des femmes, qui ont une valeur égale ou comparable aux emplois occupés par des hommes, doivent au moins avoir le même salaire.

La première *Loi sur l'équité salariale* a été adoptée en 1987 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1988. Des modifications y ont été apportées le 1^{er} juillet 1993 ainsi qu'en 1996 et 1997. La *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c.P. 7, telle que modifiée (la *Loi*), repose sur les hypothèses suivantes:

- L'équité salariale est atteinte au moyen d'un processus d'autogestion ou, dans les milieux syndiqués, un processus de négociation.
- L'équité salariale vise tout particulièrement les emplois occupés en grande partie par des femmes. C'est le contenu des emplois qui est comparé et non la performance des employés qui occupent les postes.
- Les emplois ayant des fonctions et des responsabilités semblables, des qualifications et des procédures de recrutement semblables et la **même** rétribution sont regroupés dans des catégories d'emplois.
- Les catégories d'emplois sont déterminées comme étant à prédominance masculine, à prédominance féminine comme elles peuvent être établies selon un système non sexiste de comparaison en fonction de la titularisation actuelle et historique et des stéréotypes professionnels en fonction du sexe.
- Les catégories d'emplois à prédominance féminine sont comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine, en tenant compte des facteurs habileté, effort, responsabilité et conditions de travail.
- L'employeur et, dans les milieux syndiqués, l'agent négociateur, doivent définir ces quatre facteurs de façon à ne pas favoriser les emplois des hommes au détriment des emplois des femmes.
- Toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories potentielles à prédominance masculine d'une valeur égale ou comparable (pouvant servir à des comparaisons d'emplois à prédominance masculine) sont évaluées selon une méthode non sexiste.
- Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine est jugée être d'une valeur égale ou comparable à une catégorie d'emplois à prédominance masculine mieux rémunérée, la catégorie d'emplois à prédominance féminine doit toucher au moins le même salaire.
- S'il est impossible de comparer directement une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie à prédominance masculine d'une valeur égale ou comparable, ou une catégorie de valeur inférieure mais à rétribution plus élevée, il faut appliquer une méthode de comparaison indirecte (valeur proportionnelle) pour déterminer s'il y a équité salariale dans le cas de la catégorie d'emplois à prédominance féminine.
- Les employeurs du secteur public qui ne peuvent atteindre l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de comparaison

de la valeur proportionnelle et qui avaient des employés le 1^{er} juillet, 1993, doivent utiliser la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

- Il est interdit de réduire la rétribution d'un employé pour atteindre l'équité salariale.
- Tous les employés faisant partie de catégories d'emplois à prédominance féminine bénéficieront des rajustements aux fins de l'équité salariale si, après avoir procédé à des comparaisons avec des catégories d'emplois à prédominance masculine, on constate que leur catégorie est sous-payée.
- La *Loi* n'a aucune répercussion sur la rétribution des catégories d'emplois à prédominance masculine et des catégories non sexistes.

Dans la mise en oeuvre de l'équité salariale, les employeurs et, dans les milieux syndiqués, les agents négociateurs doivent:

- Définir les facteurs habileté, effort, responsabilité et conditions de travail.
- Choisir une méthode non sexiste de comparaison des catégories d'emplois.
- Déterminer les résultats de l'évaluation des emplois.
- Évaluer l'importance des écarts salariaux, s'il en est.
- Déterminer comment seront répartis les rajustements aux fins de l'équité salariale au 1^{er} janvier de chaque année.
- Maintenir l'équité salariale après la mise en oeuvre.

Liste des directives

Voici les 16 directives de mise en oeuvre de l'équité salariale révisées :

Directive n° 1 : Introduction

Directive n° 2 : Définition de l'employeur et de l'employé

Directive n° 3 : Affichage et atteinte du programme d'équité salariale pour les employeurs du secteur privé

Directive n° 4 : Définition de l'établissement

Directive n° 5 : Détermination de la catégorie d'emplois

Directive n° 6 : Utilisation de la méthode des «groupes d'emplois»

Directive n° 7 : Détermination de la prédominance d'un sexe dans les catégories d'emplois

Directive n° 8 : Divulgation de renseignements

Directive n° 9 : Comparaison non sexiste d'emplois

Directive n° 10 : Catégories d'emplois visées

Directive n° 11 : Détermination du taux de catégorie

Directive n° 12 : Écarts de rétribution autorisés

Directive n° 13 : Rajustements aux fins de l'équité salariale

Directive n° 14 : Programmes d'équité salariale

Directive n° 15 : Règlement des conflits I - Services de révision

Directive n° 16 : Règlement des conflits II - Tribunal de l'équité salariale

Présentation des Directives

Chaque directive fournit des renseignements sous cinq rubriques:

- **Champ d'application:** Explique au lecteur en quoi la directive peut lui être utile. Le lecteur peut ainsi décider s'il a besoin ou non de lire plus avant.
- **Explication:** Présente des explications et donne des exemples de la façon de se conformer à la *Loi*. Attire aussi l'attention sur toutes les dispositions de la *Loi* qui traitent d'un sujet particulier.
- **Dispositions pertinentes de la *Loi* :** Énumère toutes les dispositions de la *Loi* pertinentes à la directive.
- **Références:** Renvoie le lecteur à des dispositions de la *Loi* autres que celles dont traite expressément la directive, ainsi qu'à d'autres documents pertinents. Suggère des lectures supplémentaires, s'il y a lieu.
- **Pour de plus amples renseignements :** Donne l'adresse et les numéros de téléphone de la Commission de l'équité salariale.

Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Nous sommes là pour vous aider. Nous pouvons répondre à vos questions par courriel au <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca> ou par téléphone au (416) 387 1896, ou utilisez notre ligne sans frais 1 800 387-8813 (ligne générale). Vous pouvez vous inscrire à l'un de nos [séminaires](#) sans frais.

Toutes les communications sont confidentielles.

La Commission de l'équité salariale

La présente fiche est offerte à titre de renseignement seulement et ne vise pas à limiter les fonctions des agents de révision ou celles du Tribunal de l'équité salariale lorsqu'ils règlent un cas. Veuillez consulter la *Loi sur l'équité salariale* pour une interprétation exacte.

ISBN: 0-7794-9665-5