



# Directive n° 10

## Catégories d'emplois visées

---

### 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 ne limitent pas les agents de révision de la Commission ou du Tribunal de l'équité salariale dans leur interprétation de la *Loi*. Elles sont publiées dans un ordre qui reflète généralement les mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité salariale. (**Date de révision : été 2002**).

---

### CHAMP D'APPLICATION

La *Loi sur l'équité salariale* exige que la valeur du travail effectué et la rétribution revue par les catégories d'emplois à prédominance féminine soient comparées avec les catégories d'emplois à prédominance masculine du même établissement pour vérifier s'il y a équité salariale. La présente directive explique comment repérer la catégorie ou les catégories d'emplois à prédominance masculine qui pourront être comparées avec une catégorie d'emplois à prédominance féminine au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.

La publication de la Commission intitulée *L'équité salariale étape par étape : La méthode de comparaison de la valeur proportionnelle* décrit en détail comment trouver un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine lorsqu'on applique la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.

### EXPLICATION

Trois méthodes peuvent être utilisées dans certaines circonstances pour établir des comparaisons aux fins de l'équité salariale :

- la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre;
- la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle;
- la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur (dans le secteur public)

Dans tous les cas, on utilise d'abord la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre. Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans un établissement ne peut atteindre l'équité salariale au moyen de comparaisons d'un emploi à l'autre, il faut appliquer la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. (Un employeur ne peut pas utiliser la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle si une méthode de comparaison d'un emploi à l'autre indique un rajustement supérieur.)

Si l'équité salariale ne peut être atteinte par des comparaisons d'un emploi à l'autre ou des comparaisons de la valeur proportionnelle, l'employeur doit en aviser la Commission de l'équité salariale.

*Seuls* les employeurs du secteur public qui ne peuvent atteindre l'équité salariale pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine avec les comparaisons d'un emploi à l'autre ou les comparaisons de la valeur proportionnelle, et qui avaient des employés le 1<sup>er</sup> juillet, 1993, peuvent être enjointes d'appliquer la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Le cas échéant, ces employeurs recevront des renseignements sur la façon d'appliquer la méthode.

Avant de pouvoir établir des comparaisons au moyen de l'une ou l'autre des méthodes, il faut :

1. Déterminer le nombre de programmes d'équité salariale nécessaires dans l'établissement : un pour chaque unité de négociation et un pour toutes les catégories d'emplois ne faisant pas partie d'une unité de négociation (voir *Directive n °4 : Définition de l'établissement*).
2. Déterminer quelles catégories d'emplois sont à prédominance féminine et lesquelles sont à prédominance masculine (voir *Directive n °7 Détermination de la prédominance d'un sexe dans les catégories d'emplois*).
3. En se servant d'un système non sexiste de comparaison des emplois, déterminer la valeur de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et de toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine qui sont potentiellement des catégories d'emplois pouvant servir de comparaison aux catégories d'emplois à prédominance féminine. (Voir *Directive n °9 : Comparaison non sexiste d'emplois*).

### **La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre**

Si la valeur des catégories d'emplois a été déterminée au moyen d'un système de comparaison fondé sur des facteurs de pointage (le système plus courant), le nombre de points attribués à la catégorie d'emplois détermine sa valeur.

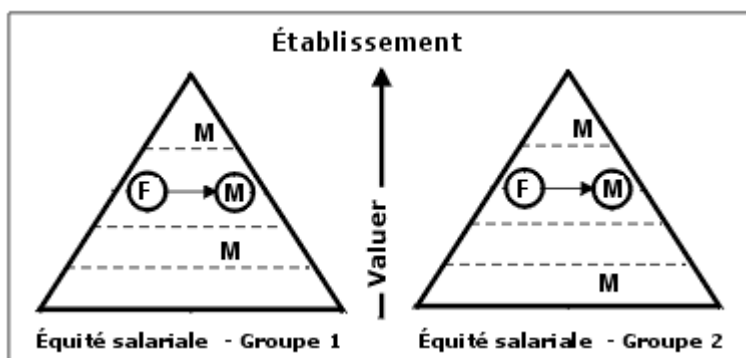
Si on a utilisé un système de classement qui n'a pas produit de points de comparaison, la position de la catégorie d'emplois dans l'échelle de classement représente sa valeur.

La *Loi* prévoit un ordre précis pour le repérage de la catégorie d'emplois à prédominance masculine comparable à une catégorie particulière d'emplois à prédominance féminine. Une catégorie à prédominance masculine peut servir de comparaison pour plus d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine. Une fois les emplois évalués, les employeurs doivent prendre les mesures suivantes dans l'ordre où elles sont présentées :

1. Chercher une catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable parmi celles qui font partie de la même unité de négociation ou parmi les catégories d'emplois non syndiqués à prédominance masculine. C'est ce qu'on appelle la comparaison « interne ». Si plus d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine est jugée être de valeur égale ou comparable, il faut choisir celle qui a le taux de catégorie le plus bas. L'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie de la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins aussi élevé que le taux de catégorie le plus faible de la catégorie à prédominance masculine comparable.

Dans l'exemple ci-dessous et les suivants, F = catégorie d'emplois à prédominance féminine et M = catégorie d'emplois à prédominance masculine.

### Comparaison « interne »

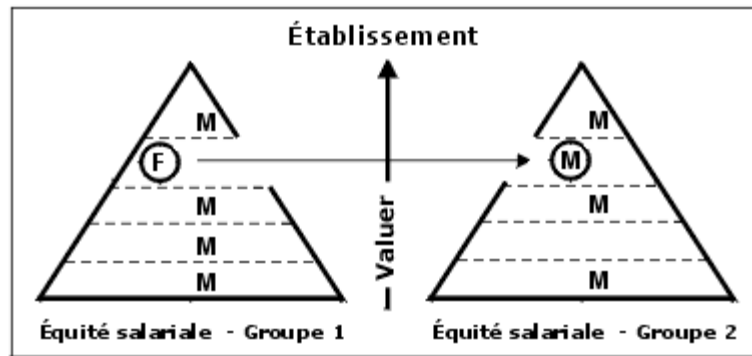


2. S'il n'y a pas de catégorie à prédominance masculine de valeur égale ou comparable dans la même unité de négociation ou groupe de catégories d'emplois non syndiqués, il faut en chercher une parmi les autres catégories d'emplois à prédominance masculine de l'établissement. Dans ce cas, les limites qui séparent une unité de négociation d'une autre ou une unité de négociation et le groupe d'employés non syndiqués, doit être franchi pour trouver un groupe à prédominance masculine comparable dans l'établissement. C'est ce qu'on appelle la comparaison « externe » de la valeur. Si l'on trouve plus d'une catégorie de valeur égale ou comparable, celle qui est assortie du taux de catégorie le plus faible est retenue.

Par exemple, si une unité de négociation renferme une catégorie d'emplois à prédominance féminine qui n'a pas été jumelée, il faut chercher des catégories à prédominance masculine dans les autres unités de négociation ou parmi les catégories d'emplois non syndiqués. Si la catégorie d'emplois à prédominance féminine se trouve dans le programme destiné aux employés non syndiqués, il faut chercher des catégories d'emplois à prédominance masculine dans les unités de négociation.

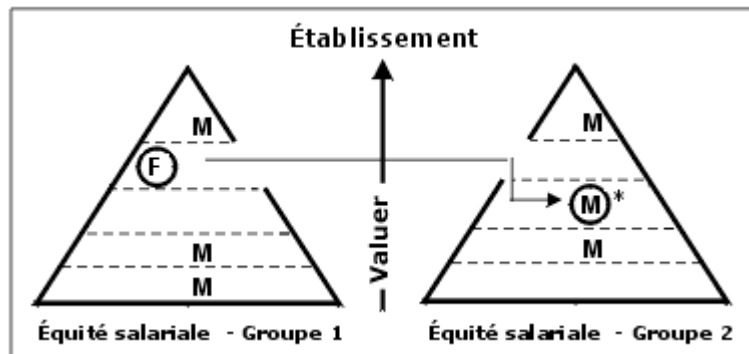
L'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie de la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins aussi élevé que le taux de catégorie le plus faible des catégories à prédominance masculine ayant une valeur égale ou comparable.

### Comparaison « externe »



3. Si l'établissement ne compte pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable, il faut examiner toutes les catégories à prédominance masculine de l'établissement (de valeur inférieure mais à rétribution plus élevée) qui sont de *valeur inférieure* mais qui ont *un taux de catégorie plus élevé* que la catégorie à prédominance féminine qui n'a pas été jumelée. S'il y en a plus d'une, celle qui a le taux de catégorie *le plus élevé* doit être retenue pour la comparaison.

### Comparaison « dans l'ensemble de l'établissement »



- En supposant qu'il s'agit de la catégorie d'emplois à prédominance masculine la mieux rétribuée d'une valeur inférieure à la catégorie d'emplois de prédominance féminine en cause.

Dans ce cas, l'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie de la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins aussi élevé que le taux de catégorie le plus élevé parmi les catégories à prédominance masculine à valeur inférieure et à rétribution élevée, pouvant servir aux fins de comparaison.

S'il est nécessaire d'aller à l'extérieur d'un groupe de catégories d'emplois non syndiqués ou à l'extérieur de l'unité de négociation pour trouver une catégorie à prédominance masculine comparable, les catégories susceptibles de servir aux fins de comparaison doivent être évaluées au moyen du même système non sexiste de comparaison.

Si l'on ne peut trouver de catégorie à prédominance masculine comparable pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'équité salariale dans le cas de cette catégorie à prédominance féminine ne peut être atteinte au moyen de comparaisons

d'un emploi à l'autre, et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle doit être appliquée.

### **Valeur égale ou comparable**

Les deux premières étapes de la recherche d'une catégorie à prédominance masculine comparable précisent que cette catégorie doit être de valeur égale ou comparable à la catégorie d'emplois à prédominance féminine. Si on a utilisé un système de facteurs de pointage pour déterminer la valeur, celle-ci est exprimée en points d'évaluation. Pour avoir la valeur égale, il faut que les deux emplois aient exactement le même nombre de points. Mais que veut-on dire par valeur comparable? Par valeur comparable on entend que les emplois doivent avoir presque ou à peu près le même nombre de points.

Pour déterminer quelles catégories d'emplois ont une valeur comparable, un grand nombre d'employeurs établissent des échelles ou des tranches de points ou la valeur des différentes catégories est considérée comme étant comparable. C'est ce qu'on appelle normalement la méthode des tranches.

### **Tranches de points**

La notion des tranches de points n'est pas nouvelle. On trouve un exemple de tranches de comparabilité dans le système scolaire où l'on attribue aux élèves des niveaux. Les élèves qui obtiennent de 90 à 100 points se voient attribuer le niveau « A »; ceux qui obtiennent de 80 à 89 points reçoivent un « B »; et ainsi de suite. Aucune distinction n'est faite entre, disons, un résultat de 91 et un de 97. Ces résultats sont plutôt définis comme étant comparables et se voient attribuer la même lettre: On peut appliquer les mêmes notions en se servant des points attribués dans les comparaisons d'emplois ainsi que des taux de catégorie.

Il existe deux types de tranches : les tranches de points fixes (qui sont les plus souvent utilisées) et les tranches de points flottantes.

### **Tranches de points fixes**

Une façon de déterminer les catégories d'emplois de valeur égale ou comparable consiste à établir la liste des catégories selon leur valeur, puis de diviser la série de valeurs en sections, ou tranches, chaque tranche correspondant au même nombre de points.

Par exemple, la valeur de diverses catégories d'emplois déterminées au moyen d'un système quelconque peut varier entre 110 et 1 000 points. Pour établir des tranches, on pourrait, par exemple, choisir un point de départ - disons, 100 points - et un écart constant entre les tranches - 50 points dans cet exemple. Toutes les catégories d'emplois qui tomberaient dans la même tranche seraient considérées comme étant de valeur égale ou comparable.

Tranche de points	Échelle de points
I	100 à 149
II	150 à 199
III	200 à 249
IV	250 à 299

Comme la définition des tranches n'est pas reliée à la valeur d'une catégorie d'emplois particulière, et comme les tranches ont des limites fixes, on les appelle des tranches de points fixes. Celles qui figurent dans cet exemple ont également un écart fixe - ce sont toutes des tranches de 50 points.

On peut également utiliser des écarts qui augmentent parallèlement à la valeur des points. Par exemple, certains systèmes de comparaison ont des échelles de points pour chaque facteur, ou les augmentations en points deviennent plus importantes au fur et à mesure que l'on passe d'un niveau à l'autre (par exemple, 100, 115, 132, 152, 175, 200, 230). Cette échelle augmente d'environ 15 p. 100 par niveau. Il serait logique d'avoir des tranches de points qui augmentent de 15 p. 100 pour les totaux des points d'évaluation que produit ce système. Il s'agit encore de tranches fixes, mais leur écart varie car les limites entre les tranches sont fixées à l'avance.

### **Comment décider ou commencer les tranches fixes**

Comme dans le cas des écarts entre les tranches, aucune règle ne précise où commencer les tranches fixes. Voici certaines possibilités :

- suffisamment en dessous de la catégorie d'emplois ayant la plus faible valeur en points, pour permettre l'inclusion d'un nouvel emploi ayant une valeur encore plus faible;
- le nombre de points le plus faible possible que peut produire le système.

### **Tranches de points flottantes**

Les tranches de points flottantes sont définies comme un point de référence, plus ou moins un certain nombre de points. Ici, la valeur de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine est un point de référence. Par exemple, si une certaine catégorie d'emplois à prédominance féminine a 178 points et que l'écart entre les tranches flottantes est de 50 points (plus ou moins 25 points), les catégories d'emplois de valeur égale ou comparable auront de 153 points (178 - 25) à 203 points (178 + 25).

Les tranches flottantes peuvent être un pourcentage du nombre de points attribués à la catégorie d'emplois à prédominance féminine, par exemple plus ou moins 15 p. 100. Dans ce cas, la catégorie à prédominance féminine ayant obtenu 178 points aurait des catégories d'emplois de valeur égale ou comparable allant de 151 points (178 x 0,85) à 205 points (178 x 1,15). Il est préférable d'avoir des tranches flottantes qui ont un point de départ valable ou logique et qui sont assez uniformes.

## Tenir compte de l'intention de la *Loi*

Lorsqu'il s'agit de choisir ou de négocier des tranches de points, il ne faut pas oublier l'intention de la *Loi*: éliminer la discrimination entre les sexes en ce qui concerne la rétribution des employés faisant partie des catégories d'emplois à prédominance féminine.

L'un des signes de la présence de préjugés sexistes dans l'établissement des tranches de points, mentionnons le cas où les catégories d'emplois à prédominance féminine se retrouvent constamment dans la partie supérieure des tranches et les catégories d'emplois à prédominance masculine dans la partie inférieure. Les taux de catégorie des catégories d'emplois à prédominance féminine seraient ainsi toujours comparés aux taux de catégorie des catégories à prédominance masculine de valeur inférieure. Dans ce cas, les limites des tranches devraient peut-être être rajustées de façon à refléter plus fidèlement les catégories d'emplois de valeur égale ou comparable.

## DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA *LOI*

Paragraphe 1(1)	Prévoit la définition des catégories d'emplois.
Article 4	Définit l'objet de la <i>Loi</i> et dispose que le repérage de la discrimination systémique en ce qui concerne la rétribution se fait au moyen de comparaisons établies entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au niveau de la rétribution et de la valeur du travail accompli.
Paragraphe 5(1)	Précise que la valeur du travail est mesurée selon les facteurs d'habileté, d'effort, de responsabilité et de conditions de travail.
Paragraphe 6(1) a (5)	Décrivent en détail les exigences de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.
Paragraphe 6(6) à (10)	Décrivent la méthode des groupes d'emplois pour la comparaison de la rétribution.
Paragraphe 8(1)	Décrit les motifs pouvant justifier des écarts de rétribution.
Article 12	Dispose que les employeurs qui affichent des programmes d'équité salariale doivent utiliser un système non sexiste de comparaison pour évaluer les catégories d'emplois et comparer la rétribution de façon à déterminer s'il y a équité salariale.
Article 21.1	Dispose que l'exigence relative à la valeur proportionnelle s'applique aux employeurs qui sont obligés ou qui ont choisi d'afficher des programmes d'équité salariale.
Article 21.2	Précise quand utiliser la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.
Article 21.3	Explique la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.

## RÉFÉRENCES :

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n °4 : Définition de l'établissement*

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n °7 :*

*Détermination de la prédominance d'un sexe dans les catégories d'emplois*

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n °9 :*

*Comparaison non sexiste d'emplois*

*Barrie Public Library Board (1991), 2 P.E.R. 93*

*L'équité salariale étape par étape : La méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, Volume 3, Commission de l'équité salariale, 1993*

## 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: 0-7794-9719-8