



Directive n° 9

Comparaison non sexiste d'emplois

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**).

CHAMP D'APPLICATION

Une méthode non sexiste de comparaison est cruciale pour atteindre l'équité salariale en vue d'éliminer la discrimination traditionnelle systémique dans la valeur et la rétribution du travail des femmes. Un système de comparaison est le moyen utilisé pour déterminer la valeur du travail fait par les catégories d'emplois à prédominance masculine et les catégories d'emplois à prédominance féminine pour qu'elles puissent être comparées en termes de valeur et de rétribution. La valeur du travail est fondée sur l'habileté et l'effort requis, les responsabilités des postes et les conditions dans lesquelles le travail est effectué sans égard au sexe. Historiquement, le travail effectué principalement par les femmes n'a pas été entièrement saisi par des systèmes traditionnels de comparaison d'emplois et a été, par conséquent, sous-évalué. Le sexisme doit être éliminé de l'ensemble du système et tout le travail effectué par des personnes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine doit être rendu visible et mis en valeur.

EXPLICATION

La *Loi sur l'équité salariale* exige que le travail effectué par les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine soit évalué selon quatre critères : l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.

La *Loi* exige également des employeurs qui élaborent des programmes d'équité salariale, qu'ils utilisent un système non sexiste de comparaison (SNSC) pour déterminer la valeur du travail effectué. Toutefois, la *Loi* ne fournit pas de détails sur le système à utiliser, ni ne définit ce qu'elle entend par non sexiste.

Dans l'affaire *Haldimand- Norfolk*, (numéro 6) 2 P.E.R.105, le caractère non sexiste du système de comparaison était contesté. Le Tribunal de l'équité salariale a déterminé qu'il faut assurer le caractère non sexiste dans les quatre étapes suivantes du processus de comparaison :

- A. La collecte de renseignements exacts sur les catégories d'emplois.
- B. Le choix du mécanisme ou de l'outil à utiliser pour déterminer la valeur des catégories d'emplois.
- C. L'application du mécanisme ou de l'outil pour déterminer la valeur du travail.
- D. La comparaison des catégories d'emplois.

Par le passé, on a appelé les étapes A à C ci dessus une évaluation des emplois. La Commission a publié à l'intention des agents négociateurs et des employeurs des modèles de systèmes de comparaison des emplois qu'ils pourraient utiliser après les avoir adaptés à leurs besoins. La Commission ne garantit pas qu'un système particulier sera conforme à la *Loi*. Pour satisfaire aux critères relatifs au caractère non sexiste, le système utilisé doit refléter le travail effectué dans l'établissement et doit être bien *appliqué*.

C'est dans l'affaire *Haldimand- Norfolk* que le Tribunal s'est penché pour la première fois sur la question de la comparaison non sexiste des emplois. Il ressort clairement de sa décision que le travail effectué dans chaque lieu de travail doit être examiné spécifiquement dans le SNSC, et que les systèmes généraux ne permettront peut être pas ce genre d'examen. Dans sa décision, le Tribunal a beaucoup insisté sur l'exactitude et l'intégralité des renseignements concernant les emplois. Il a également fixé une norme élevée pour l'élimination des préjugés sexistes dans la définition et la pondération des facteurs, ainsi que dans l'application du système.

A. Collecte de renseignements exacts sur les catégories d'emplois

Le Tribunal a cerné quatre questions ayant trait à la collecte de renseignements exacts sur les catégories d'emplois, dont il faudrait tenir compte dans la mise en oeuvre de l'équité salariale :

1. Quels travaux sont effectués dans l'établissement?
2. Le système met-il le travail en évidence dans le milieu de travail, particulièrement le travail effectué par les femmes?
3. Les renseignements recueillis donnent-ils une image exacte de l'habileté, de l'effort et de la responsabilité normalement exigée par le travail, et des conditions dans lesquelles il est normalement exécuté aussi bien par les catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le programme que par les catégories à prédominance masculine utilisées à des fins de comparaison?
4. L'information est-elle recueillie d'une façon précise et uniforme?

B. Choix du mécanisme ou de l'outil à utiliser pour déterminer la valeur des catégories d'emplois

Le Tribunal a établi quatre critères pour l'évaluation du système non sexiste de comparaison.

1. L'outil (SNSC) permet-il de déterminer la valeur du travail exécuté en se fondant sur les facteurs requis de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail?
2. Le choix des sous-facteurs est-il dépourvu de préjugés sexistes?
3. Les niveaux ou leurs équivalents, s'ils sont utilisés, sont-ils libres de préjugés sexistes?

4. Les facteurs habileté, effort, responsabilité et conditions de travail sont-ils définis d'une façon qui donne une valeur aux quatre facteurs, et la pondération des points est-elle libre de préjugés sexistes?

C. Application du mécanisme ou de l'outil pour déterminer la valeur du travail

Le Tribunal a établi cinq critères pour évaluer l'application de l'outil de mesure :

1. L'outil d'évaluation est-il appliqué d'une façon uniforme, sans égard au genre de la catégorie d'emplois?
2. Si on utilise un comité pour évaluer les catégories d'emplois, le comité est-il représentatif, capable de concilier les intérêts des parties et les fonctions et obligations en vertu de la *Loi*?
3. Si un comité fait partie du système, est-il suffisamment renseigné pour permettre aux parties de respecter leurs obligations?
4. Les décisions sont-elles prises d'une façon objective, libre de tout préjugé sexiste?
5. Le mécanisme a-t-il permis de repérer de la discrimination systémique sur le plan des salaires?

Évaluation de l'information sur les emplois

Il existe souvent des différences linguistiques dans le libellé utilisé pour décrire l'information recueillie et les emplois décrits. Les hommes ont tendance à décrire leur emploi en détail, alors que les femmes ont tendance à se limiter à l'essentiel. Il importe de s'assurer que les renseignements concernant la catégorie d'emplois sont uniformes et détaillés pour ce qui est de l'évaluation du contenu de chaque catégorie d'emplois, et qu'ils reflètent bien et mettent en évidence le travail des femmes.

Sélection et définition des sous-facteurs

En vertu de la *Loi*, toute méthode de comparaison utilisée aux fins de l'équité salariale doit mesurer les quatre facteurs que sont l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Ces facteurs sont souvent divisés en sous-facteurs. Par exemple, la responsabilité de machines et la responsabilité de personnes pourraient constituer deux sous-facteurs de la responsabilité. Différents sous-facteurs peuvent être choisis selon les caractéristiques qui sont appréciées dans cette organisation.

La méthode utilisée pour recueillir des renseignements sur les emplois (questionnaires, entrevues, descriptions de tâches existantes) devrait refléter le choix de ces sous-facteurs.

Des notions stéréotypées peuvent influencer sur les descriptions des soi-disant emplois de femmes et peuvent également influencer sur la définition des sous-facteurs. Par exemple :

- L'habileté manuelle d'un réparateur de machines peut être considérée mais la dextérité d'une dactylo peut être négligée.
- L'effort physique requis pour soulever occasionnellement des objets lourds peut entrer en ligne de compte, tandis que le fait de soulever fréquemment des objets moins lourds peut être négligé.
- La responsabilité quant à l'autorisation des frais et au contrôle budgétaire peut être considérée, mais la responsabilité relative au traitement des plaintes des clients peut ne pas l'être.

- Les conditions de travail comme le fait de travailler dans un milieu où fonctionnent des machines bruyantes pourraient être un point qui est valorisé alors que les conditions pénibles causées par les soins apportés à des personnes atteintes de maladies mentales peuvent être oubliées.

Pour éviter ce genre d'inégalités, il faut veiller à ce que les sous-facteurs qui tendent à favoriser la contribution des femmes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine soient inclus au même titre que ceux qui favorisent les hommes dans les catégories d'emplois à prédominance masculine. Lorsque cela est possible, les sous-facteurs devraient être définis en termes neutres qui visent aussi bien les « emplois de femmes » que les « emplois d'hommes », et en termes assez généraux pour englober toute la gamme de fonctions et de tâches appartenant à toutes les catégories d'emplois à l'intérieur d'un établissement.

Pondération des facteurs et sous-facteurs

La plupart des systèmes de comparaison permettent de pondérer des facteurs et sous-facteurs afin de refléter leur importance relative pour l'organisation. La pondération nécessite des jugements sur la façon dont l'organisation évalue divers aspects du contenu d'un poste. Cela est tout à fait acceptable pourvu que la pondération elle-même soit libre de préjugés sexistes.

Les facteurs qui ont les pondérations les plus élevées et les plus faibles devraient être examinés de près afin de garantir que la pondération ne favorise pas de manière déraisonnable un sexe au détriment de l'autre.

Si les catégories d'emplois à prédominance masculine obtiennent constamment des notations plus élevées pour les facteurs ayant la pondération la plus élevée, et que les catégories à prédominance féminine obtiennent constamment des notations plus élevées pour les facteurs ayant la pondération la plus faible, le système pourrait indiquer la présence de préjugés sexistes.

Application du système non sexiste de comparaison

La *Loi* n'exige pas expressément que l'on fasse appel à un comité de comparaison des emplois aux fins de l'équité salariale. Toutefois, les *Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale* recommandent vivement l'approche adoptée par le comité en raison de ses avantages importants. Le comité réunit de plus vastes connaissances sur les diverses catégories d'emplois dans l'établissement qu'un seul évaluateur. En outre, les résultats des travaux d'un comité peuvent être considérés comme étant plus équitables et, par conséquent, être plus acceptables aux yeux des employés.

Un comité doit être représentatif du personnel qui travaille dans l'établissement. Il devrait se composer d'employés des deux sexes, dont l'âge et les années d'expérience varient, et qui occupent des postes différents à divers niveaux hiérarchiques: S'il s'agit de la négociation d'un plan intéressant une unité de négociation, le comité devrait se composer à la fois de représentants du syndicat et de représentants de la direction. Normalement, le comité a plus de crédibilité si ses membres sont bien respectés par les groupes d'employés qu'ils représentent.

Les membres du comité doivent comprendre les questions relatives à l'équité salariale et être conscients de la façon dont des facteurs comme les stéréotypes sexuels peuvent influencer sur l'analyse des catégories d'emplois et la prise de décisions. Ils devraient recevoir

une formation dans la façon de procéder à une évaluation non sexiste. En outre, ils devraient, avant le début du processus d'évaluation, s'entendre sur les sous-facteurs choisis et leurs définitions, et sur la façon dont ils seront appliqués.

Il faut veiller à ce que les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine soient évaluées le plus objectivement possible. Par souci d'uniformité, il serait peut-être souhaitable d'évaluer toutes les catégories d'emplois en regard d'un même facteur à la fois, plutôt que de les évaluer l'une après l'autre. Il est aussi recommandé de délaisser, voire de retirer les titres des emplois. L'évaluation des emplois doit porter sur les fonctions et les responsabilités d'un emploi plutôt que sur son statut perçu dans une hiérarchie d'emplois déjà existante.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 4(1)	Dispose que la <i>Loi</i> a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes, en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.
Paragraphe 4(2)	Dispose que le repérage de la discrimination systémique entre les sexes se fait en comparant la valeur du travail accompli et la rétribution touchée par les catégories d'emplois à prédominance féminine à celles des catégories d'emplois à prédominance masculine dans un même établissement.
Paragraphe 5(1)	Dispose que la valeur du travail se fonde sur l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.
Paragraphe 5(2)	Dispose que le fait de tenir compte de handicaps n'influe pas sur la valeur du travail.
Paragraphe 6(1) et (5)	Décrivent comment l'équité salariale est atteinte au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.
Paragraphe 6(9)	Précise la catégorie d'emplois à évaluer dans un groupe d'emplois.
Article 12	Exige des employeurs qui afficheront des programmes d'équité salariale qu'ils utilisent un système non sexiste de comparaison (SNSC) pour déterminer si l'équité salariale existe à l'égard de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine.
Alinéa 13(2)a)	Précise que les programmes d'équité salariale doivent exposer le système non sexiste de comparaison utilisé pour élaborer le plan.
Alinéa 14(2)a)	Précise que les employeurs et les agents négociateurs doivent négocier et s'efforcer de convenir du système non sexiste de comparaison (SNSC).
Paragraphe 21.3(4)	Exige qu'un système non sexiste de comparaison (SNSC) soit utilisé lorsque la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle est appliquée.
Paragraphe 21.15(3)	Exige qu'un système non sexiste de comparaison (SNSC) soit utilisé lorsque la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur est appliquée.

RÉFÉRENCES

- Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n ° 5 : Détermination de la catégorie d'emploi*
- Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n ° 6 : Utilisation de la méthode des « groupes d'emplois »*
- 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 ° 10 : Catégories d'emplois visées*
- Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n ° 14 : Programmes d'équité salariale*
- Haldimand- Norfolk (No 6) (1991), 2 P.E.R. 105*
- Women's College Hospital (No 4) (1992), 3 P.E.R. 61*
- « Des renseignements non sexistes et exacts - La pierre angulaire de l'équité salariale », *Bulletin de la Commission de l'équité salariale, Vol. 1, n° 5, juin 1989, pp. 1-3.*
- « Comment s'assurer que le système de points par facteur utilisé pour évaluer les emplois est neutre » *Bulletin de la Commission de l'équité salariale, Vol. 1, n° 9, novembre 1989, pp. 1-6. :*
- La Classification canadienne descriptive des professions* que l'on trouve dans la plupart des bibliothèques de référence et bibliothèques universitaires.
- « Remplir le questionnaire d'emploi » *Commission de l'équité salariale, Vol, 3, n° 2, juillet 1991, pp. 4-7.*
- Guide pour la comparaison des emplois et l'équité salariale, Toronto (Ont.)*
Commission de l'équité salariale, 1989.
- Les éléments de l'emploi souvent oubliés* (feuillet de renseignements), Toronto (Ont.) :
La Commission, 1991.
- « Le Tribunal de l'équité salariale établit des normes concernant le non-sexisme », *Bulletin de la Commission de l'équité salariale, Vol. 3, n° 3, octobre 1991, p. 5.*
- « Principes de non-sexisme pour vous aider à atteindre l'équité salariale », *Bulletin de la Commission de l'équité salariale, Vol. 1, n° 7, septembre 1989, pp. 1-4.*
- L'équité salariale étape par étape : Guide à l'intention des petites entreprises, Toronto (Ont.) : Commission de l'équité salariale, 1992. (2 volumes.)*
- « Que signifie un nom?: demande la Commission. Examinez vos titres d'emploi pour le savoir » : *Bulletin de la Commission de l'équité salariale, Vol. 2, n° 10, janvier 1990, pp. 5-6.*
- « Les conditions de travail dans votre entreprise : un facteur trop souvent négligé », *Bulletin de la Commission de l'équité salariale, Vol. 2, n° 11, février/mars 1990, pp. 1-3.*

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: 0-7794-9713-9