

## المساواة في الأجور خلاصة عامة للموظفين

### ما هي المساواة في الأجور؟

المساواة في الأجور هي دفع الأجر المساوي لعمل له قيمة مساوية. إن الغرض من **قانون المساواة في الأجور (Pay Equity Act)** هو التخلص من التمييز التاريخي ضد الجنس في مسألة التعويضات أو الأجور المدفوعة للموظفات في المهن النسائية في أونتاريو. وهو ينص على أن يتم تقييم الوظائف والأعمال التي غالبا أو عادة ما يقمن بها نساء ومقارنتها بالعمل الذي غالبا أو عادة ما يقوم به رجال. إذا كانت الوظائف ذات قيمة متساوية بالمقارنة، يجب عندئذ أن يتم دفع أجر للوظائف النسائية يساوي على الأقل الأجر الذي يُدفع لوظائف الرجال. الوظائف النسائية هي المهن التي غالبا أو عادة ما يقمن بها نساء مثل أمينة المكتبة أو موظفة رعاية الطفولة أو السكرتيرة. وإن الوظائف الرجالية هي المهن التي غالبا أو عادة ما يقوم بها رجال مثل سائق الشاحنة أو عامل الإطفاء أو موظف الشحن.

إن قيمة الوظائف تعتمد على مستويات المهارة والجهد والمسؤولية وظروف العمل التي تتطلبها الوظيفة.

### من يشمل القانون؟

يشمل القانون إذا كنت تعمل في أي جهة قطاع عام أو في شركة قطاع خاص يعمل بها 10 موظفين أو أكثر في أونتاريو.

- يشمل القانون كلا من موظفي الدوام الكامل والجزئي (full-time and part-time) بما في ذلك الموظفين الذين يعملون بشكل موسمي، ولكنه لا يشمل الطلاب الذين يعملون خلال الإجازات فقط.
- لا يشمل القانون إذا كنت تعمل في الحكومة الفيدرالية أو في مجالات عمل تخضع لسلطة الحكومة الفيدرالية مثل البنوك والخطوط الجوية ومكاتب البريد ومحطات الإذاعة والتلفزيون.
- لا يشمل القانون إذا كنت تعمل في شركة قطاع خاص يقل عدد موظفيها عن 10 موظفين في أونتاريو اعتبارا من 1 يناير (كانون الثاني) 1988. ولكن إذا ازداد حجم هذه الشركات ليصبح عدد موظفيها 10 موظفين أو أكثر، يجب عليها أن تنفذ قانون المساواة في الأجور فوراً.

### هل المساواة في الأجور هي ذاتها دفع الأجر المساوي لعمل مساو؟

لا. إن الأجر المساوي لعمل مساو يعني أن الرجل و المرأة اللذين يقومان بنفس جوهر العمل يجب أن يتقاضيا نفس الأجر بموجب قانون قواعد العمل (Employment Standards Act).

إن قانون المساواة في الأجور يقارن المهن التي تقمن بها النساء عادة مع مهن مختلفة يقوم بها الرجال عادة. فإذا كانت قيمة العمل المنجز هي نفسها تقريبا، يجب أن يتم دفع أجر لمهن النساء يساوي على الأقل المدفوع لمهن الرجال.

### كيف يمكن لمهن مختلفة أن يكون لها نفس القيمة؟

إن المهن المختلفة تتطلب مستويات متفاوتة من المهارة والجهد والمسؤولية وتتطلب أيضا ظروف عمل مختلفة. إن صاحب عملك والنقابة التي تتبع لها إذا كانت لديك نقابة هما اللذان يقرران القيمة الإجمالية لكل مهنة من خلال جمع قيم هذه العوامل الأربعة.

على سبيل المثال، قد تتطلب مهنة السكرتيرة أنواعا ومستويات مختلفة من الجهد البدني ولها أنواع ظروف عمل تختلف تماما عن مهنة الحارس. وقد يكون لكلا الوظيفتين أيضا أنواعا مختلفة من مستويات المسؤولية والجهد العقلي والمهارة. ولكن قد تكون القيمة الإجمالية للعوامل الأربعة في مهنة السكرتيرة هي نفسها أو أعلى من مهنة الحارس عندما يتم فحص المهن وتقييمها بنظام مقارنة حيادي الجنس. فإذا وجد أن المهن يمكن مساواتها بالمقارنة من حيث قيمتها، يتطلب القانون أن يتم دفع أجر مساو على الأقل للمهنة النسائية.

### كيف تمت إساءة تقدير المهن النسائية؟

تجاهل مجتمعنا عبر التاريخ جوانب العمل الذي يقمن به النساء عادة. وعند إجراء المساواة في الأجور، يجب على أصحاب العمل والنقابات والموظفين أن يصفوا بشكل كامل قيمة كافة جوانب المهن النسائية والرجالية بحيث يتم تقييمها ودفع أجورها. بعض الأمثلة المستوحاة من الماضي هي:

- أن أصحاب العمل قد يكونوا تجاهلوا المهارات اليدوية التي تحتاجها موظفة معالجة النصوص بينما اعترفوا وقدروا المهارات اليدوية لعامل صيانة الآلات.
- أن أصحاب العمل قد لا يكونوا قدروا الجهد المطلوب لرفع المرضى من قبل الممرضات أو الأطفال من قبل موظفات الرعاية اليومية، ولكنهم قدروا رفع الأغراض الثقيلة من قبل العمال في موقع الإنشاء أو المستودع.
- قد لم يتم تقدير مسؤولية رعاية الأطفال من قبل موظفات الرعاية اليومية، بينما تم تقدير ودفع أجر المسؤولية عن المعدات والأموال والموارد المادية الأخرى.

يمكن للألقاب الوظيفية أيضا أن تقود إلى افتراضات زائفة حول قيمة المهنة. فقد تبدو كلمة "مدير" أكثر أهمية من منصب "مساعد إداري". لكن ينبغي لتقييم المهنة أن يشير إلى ما إذا كانت للمهن مستويات مساوية أو مختلفة من المسؤولية والمهارة والجهد وظروف العمل.

## كيف ينفذ صاحب عملي المساواة في الأجور؟

يتم تصنيف المهن إلى طبقات وظيفية. تتألف الطبقات الوظيفية من المناصب التي لها مهام ومسؤوليات مماثلة ويدفع أجرها بنفس الطريقة. يتم تعريف هذه المهن على أنها إما مهن نسائية أو رجالية أو محايدة الجنس. إن طبقة الوظائف النسائية هي الطبقة التي يشغل 60% من وظائفها على الأقل نساء، بينما طبقة الوظائف الرجالية هي الطبقة التي يشغل 70% من وظائفها على الأقل رجال. وإن إجراء دراسة تاريخية على من كان يشغل الوظائف وكذلك الجنس المرتبط بكل منها هو أمر قد يتطلب النظر إليه عند تقرير أي وظيفة إذا ما كانت من طبقة وظائف النساء أو الرجال.

يتم بعد ذلك جمع معلومات المهن حول طبقات الوظائف النسائية والرجالية. ويستخدم نظام مقارنة المهن المعلومات المجمع عن الوظائف لتقييم كل طبقة وظيفة بناء على العوامل الأربعة التي ينص عليها القانون – وهي المهارة والجهد والمسؤولية وظروف العمل. وبمجرد أن يتم تقييم كافة طبقات الوظائف، يتم مقارنة المساواة لطبقات الوظائف النسائية بطبقات الوظائف الرجالية.

### إذا كنت موظفاً، فإن المساواة في الأجور هي حقك.

هنالك ثلاثة طرق يمكن لصاحب عملك أن يجري بها مقارنات المساواة في الأجور:

- 1- **طريقة مهنة بمهنة** وهي طريقة تقارن بشكل مباشر طبقات الوظائف النسائية مع طبقات الوظائف الرجالية في نفس المؤسسة لتحديد فيما إذا كانت متساوية أو يمكن مقارنتها من حيث القيمة. إذا كانت الوظائف متساوية بالمقارنة بينها، يجب أن يُدفع نفس الأجر على الأقل لطبقة الوظائف النسائية.
- 2- **طريقة القيمة المتناسبة** وهي طريقة تقارن بشكل غير مباشر طبقات الوظائف النسائية مع مجموعة من طبقات الوظائف الرجالية النموذجية في نفس المؤسسة (تستخدم عادة عندما لا تكون المقارنات المباشرة ممكنة). ووفقاً لهذه الطريقة، يجب أن يكون لطبقة الوظائف النسائية نفس العلاقة بين القيمة والأجر مثلما هو الحال لدى مجموعة طبقات الوظائف الرجالية.
- 3- **طريقة المقارنة بالوكالة** تستخدم لفقط من قبل مؤسسات القطاع العام التي لا تستطيع تنفيذ المساواة في الأجور باستخدام طريقة "مهنة بمهنة" أو طريقة "القيمة المتناسبة" على أن تكون هذه المؤسسات قد عينت موظفين بتاريخ 1 يوليو (تموز) 1993 وكذلك أن يكون قد أعطي لها أيضاً أمر من مسؤول عن المراجعة من قبل لجنة المساواة في الأجور. تسمح هذه الطريقة للمؤسسة أن تقارن طبقات الوظائف النسائية التي لم يتم مقارنتها للمساواة في مؤسساتها، مع مجموعة من طبقات الوظائف النسائية التي نفذت المساواة في الأجور في مؤسسة أخرى من القطاع العام تقدم خدمات مماثلة.

### متى يجب على صاحب عملي أن ينفذ المساواة في الأجور؟

يجب على كافة أصحاب العمل بموجب القانون أن يكونوا قد نفذوا فعلاً عملية المساواة في الأجور أو يكونوا قد أنشأوا أنظمة رواتبهم أخذين بعين الاعتبار المساواة في الأجور. فإذا اعتقدت أن صاحب العمل لم ينفذ ذلك، قم بالاتصال بلجنة المساواة في الأجور.

ماذا لو لم يقم صاحب عملي بإنشاء أو تنفيذ مساواة في الأجور لوظيفتي؟

إذا كانت تمتلك نقابة:

مطلوب من النقابة أن تتفاوض حول المساواة في الأجور مع صاحب عملك.

إذا لم تكن ممثلاً من قبل نقابة:

يجب أن يستطيع صاحب عملك أن يظهر لك أنه نفذ المساواة في الأجور في مكان عملك. يمكنك طلب معلومات عن المساواة في الأجور من صاحب عملك الآن أو في أي وقت في المستقبل. وإذا لم تكن مقتنعاً بأن المساواة في الأجور قد تم تنفيذها، يمكنك أن ترفع شكوى إلى اللجنة.

ماذا يحصل بعد تنفيذ المساواة في الأجور؟

يتطلب القانون من صاحب عملك أن ينفذ إجراءات دفع تتضمن المساواة في الأجور بحيث لا يتم هضم حقوقك في المساواة في الأجور مع الوقت.

هل سيعرف صاحب عملي إذا اشتكيت للجنة؟

إذا اشتكيت للجنة، لن يتم إبلاغ صاحب عملك عن اسمك أو أنك قدمت شكوى إلا إذا أعطيت إنذاراً للقيام بذلك. ويمكن أيضاً أن يمتلك وكيل في شكاوك أمام اللجنة. كما يمكن لمجموعة من الموظفين أن ترفع شكوى جماعية.

أين يمكن أن أذهب للحصول على مزيد من المعلومات أو المساعدة؟

نحن هنا لمساعدتك. يمكننا أن نجيب على أسئلتك بالبريد الإلكتروني على العنوان [pecinfo@mol.gov.on.ca](mailto:pecinfo@mol.gov.on.ca) أو عن طريق الهاتف على الرقم 1896-314 (416) أو على الرقم المجاني 8813-387-800-1. وهناك المنشورات وحلقات الدراسة متوفرة مجاناً. أطلبها بالاتصال بنا على العنوان [pecseminars@mol.gov.on.ca](mailto:pecseminars@mol.gov.on.ca) أو عن طريق موقعنا على الإنترنت [www.gov.on.ca/lab/pec](http://www.gov.on.ca/lab/pec)

كافة الاتصالات سرية.

## لجنة المساواة في الأجور

ورقة الحقائق هذه هي للمعلومات فقط، ولا يقصد منها أن تقيد مسؤولي المراجعة أو قضاة جلسات المساواة في الأجور عند تقريرهم للأمور. أرجع إلى قانون المساواة في الأجور للتفسير الدقيق.