



L'ÉQUITÉ SALARIALE

Un aperçu pour les employé(e)s *

**Dans le présent document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les hommes et les femmes.*

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale veut dire « salaire égal pour travail de valeur égale. » Le but de la **Loi sur l'équité salariale** est d'adresser la discrimination historique du genre sexuel dans la rémunération ou la paie pour les employés dans les emplois féminins en Ontario. Elle veille à ce que le travail soit évalué et que les emplois généralement occupés par des femmes soient comparés aux emplois généralement occupés par des hommes. Si la valeur des emplois est **à peu près la même**, les personnes qui les occupent doivent être rémunérées au même taux. Les emplois féminins, comme ceux de bibliothécaire, garde d'enfants ou secrétaire, sont surtout ou traditionnellement occupés par des femmes. Les emplois masculins, comme ceux de camionneur, pompier ou expéditeur, sont surtout ou traditionnellement occupés par des hommes.

La **valeur** des emplois est fondée sur les niveaux d'habileté, d'effort, de responsabilité et des conditions de travail et leur importance dans l'exécution du travail.

Qui est visé par la Loi?

Les personnes qui travaillent dans le secteur public ou pour une entreprise privée comptant dix employés ou plus en Ontario sont visées par la *Loi*.

- La **Loi s'applique** aux travailleurs à plein temps et à temps partiel, y compris les travailleurs saisonniers. Toutefois, les étudiants qui travaillent pendant les vacances ne sont pas visés par la *Loi*.
 - La **Loi ne s'applique pas** aux employés du gouvernement fédéral ou d'une industrie réglementée par le gouvernement fédéral, comme les banques, les sociétés aériennes, les bureaux de poste ou les stations de radio et de télévision.
 - La **Loi ne s'applique pas non plus** aux travailleurs d'une entreprise privée qui comptait moins de dix employés en Ontario le 1^{er} janvier 1988. Toutefois, si l'entreprise engage de nouveaux employés et qu'elle compte maintenant dix employés ou plus, elle doit immédiatement atteindre l'équité salariale.
-

L'équité salariale signifie-t-elle la même chose qu'« à travail égal, salaire égal » ?

Non. « À travail égal, salaire égal » veut dire que si un homme et une femme font à peu près le même travail, ils doivent être payés le même salaire, tel que l'exige la *Loi sur les normes d'emplois*.

Pour atteindre l'équité salariale, on compare des emplois généralement occupés par des femmes à des emplois différents généralement occupés par des hommes. Si la valeur du travail exécuté est comparable, alors les emplois féminins doivent être rémunérés au moins au même taux que les emplois masculins.

Comment des emplois différents peuvent-ils avoir la même valeur ?

Des emplois différents demandent des niveaux variés d'habileté, d'effort, de responsabilité et de conditions de travail. Votre employeur et le syndicat, s'il y en a un, déterminent la valeur totale de chacun des emplois en faisant le total de la valeur de ces quatre facteurs.

Par exemple, un emploi de secrétaire peut exiger différents types et niveaux d'effort physique et comporter des conditions de travail différentes de celles d'un emploi de concierge. Les responsabilités, l'effort mental et les aptitudes peuvent aussi varier d'un emploi à l'autre. Cependant, il se peut que la valeur totale de l'emploi de secrétaire soit égale ou plus élevée que celle d'un emploi de concierge quand ceux-ci sont évalués au moyen du système de comparaison neutre. Donc, si ces emplois sont de valeur comparable ou égale, la *Loi* exige que la catégorie d'emploi à prédominance féminine soit rémunérée au même taux.

Comment les emplois occupés par des femmes ont-ils été sous-estimés ?

Historiquement, on a négligé de considérer certains aspects du travail traditionnellement effectué par des femmes. Pour mettre en œuvre l'équité salariale, les employeurs, les syndicats et les employés doivent décrire complètement et évaluer tous les aspects des emplois féminins et masculins afin qu'ils puissent être évalués et rémunérés correctement. Voici quelques exemples tirés du passé :

- Les employeurs peuvent avoir sous-estimé les habiletés manuelles requises par une opératrice de traitement de texte, tout en reconnaissant et en évaluant les habiletés manuelles d'un réparateur de machinerie.
- Les employeurs peuvent ne pas avoir reconnu ou évalué les efforts requis par les infirmières ou les gardiennes à l'enfance pour soulever des malades pesants ou des enfants, mais peuvent avoir évalué le levage d'objets lourds par des ouvriers sur un chantier de construction ou dans un entrepôt.
- La responsabilité que comporte la garde d'enfants peut ne pas avoir été évaluée tandis que la responsabilité pour l'équipement, les finances ou les ressources matérielles peuvent avoir été évaluée et rémunérée.

Les titres de poste peuvent également mener à des fausses interprétations quant à la valeur de l'emploi. Le poste de « directeur » peut sembler plus important que le poste d'« adjoint administratif. » Mais, l'évaluation des deux emplois indiquera s'ils ont des niveaux semblables ou différents de responsabilité.

Comment mon employeur parvient-il à l'équité salariale?

Tout d'abord, on classe les emplois semblables par catégories. Chaque catégorie regroupe des emplois qui ont des fonctions ainsi que des responsabilités semblables et qui sont rémunérés de la même façon. Il y a les emplois féminins, masculins et les emplois dits neutres. Un emploi est dit à prédominance féminine lorsqu'il y a au moins 60 % des postes qui sont occupés par des femmes. On considère un emploi à prédominance masculine lorsque au moins 70 % des postes sont occupés par des hommes. La titularisation historique et les stéréotypes en fonction du sexe associés avec un travail doivent aussi être considérés quand on décide si un travail est à prédominance féminine ou masculine.

On recueille ensuite des renseignements sur les emplois féminins et masculins. On se sert ensuite des renseignements recueillis pour comparer chaque catégorie d'emplois selon quatre facteurs exigés par la *Loi*: l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Lorsqu'on a déterminé la valeur de tous les emplois, on compare les emplois féminins aux emplois masculins.

POUR LES EMPLOYÉS, L'ÉQUITÉ SALARIALE EST UN DROIT

Pour faire des comparaisons d'équité salariale, l'employeur peut procéder de trois façons :

1. La **méthode de comparaison d'un emploi à l'autre** permet de comparer directement les emplois féminins aux emplois masculins au sein d'un même organisme afin de déterminer si les emplois sont de valeur semblable ou comparable. *Si les emplois sont de valeur égale ou comparable, ils doivent être rémunérés de la même façon.*
2. La **méthode de comparaison de la valeur proportionnelle** permet de comparer indirectement les emplois féminins avec un groupe représentatif d'emplois masculins au sein d'un même organisme (généralement utilisée lorsque les comparaisons directes ne sont pas possibles.) *Selon cette méthode, l'emploi féminin doit se voir appliquer la même relation entre la valeur du travail effectué et la rétribution que celle d'un groupe d'emplois masculins.*
3. La **méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur** peut SEULEMENT être utilisée par les organismes du secteur public qui ne peuvent pas atteindre l'équité salariale par les méthodes de comparaison susmentionnées, qui avaient des employés le 1^{er} juillet, 1993, et qui ont reçu un ordre d'un agent de révision de la Commission de l'équité salariale. *Cette méthode permet à un organisme de comparer ses emplois féminins sans terme de comparaison avec un groupe d'emplois féminins ayant atteint l'équité salariale dans un autre organisme du secteur parapublic offrant des services semblables.*

Quand mon employeur doit-il atteindre l'équité salariale?

Aux termes de la *Loi*, la plupart des employeurs devraient déjà avoir complété le processus d'équité salariale ou devraient avoir établi leurs systèmes de rétribution en prenant l'équité salariale en considération. Si vous pensez que ceci n'a pas été fait comme l'exige la *Loi*, contactez la Commission de l'équité salariale.

Que faire si je pense que mon employeur n'a pas établi ou maintenu l'équité salariale pour mon travail?

Si vous êtes représenté(e) par un syndicat :

Ce dernier devait négocier le plan d'équité salariale avec votre employeur.

Si vous n'êtes pas représenté(e) par un syndicat :

Votre employeur doit pouvoir démontrer que l'équité salariale a été atteinte dans votre lieu de travail. Vous pouvez demander des renseignements sur l'équité salariale de votre employeur maintenant ou dans le futur. Si vous n'êtes pas satisfaits que l'équité salariale a été mise en œuvre, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission.

Que se passe-t-il après que l'équité salariale est atteinte?

La *Loi* exige que votre employeur maintienne les pratiques de rétribution que procure l'équité salariale. Par conséquent, les profits que vous faites grâce à l'équité salariale ne seront pas affectés avec le temps.

Informera-t-on mon employeur que j'ai porté plainte devant la Commission?

Si vous déposez une plainte auprès de la Commission, ni votre nom, ni le fait que vous ayez déposé une plainte ne sera révélé à votre employeur, à moins que vous n'autorisiez la Commission à le faire. Vous pouvez également demander à une agente ou un agent de vous représenter. Un groupe d'employés peut aussi déposer une plainte ensemble.

À qui puis-je m'adresser pour obtenir d'autres renseignements ou de l'aide?

Nous sommes là pour vous aider. Nous pouvons répondre à vos questions par courriel au pecinfo@mol.gov.on.ca ou par téléphone au (416) 387 1896, ou utilisez notre ligne sans frais 1 800 387-8813 (ligne générale). Nos publications et nos séminaires sont gratuits. Demandez pour ceux-ci en contactant la Commission au pecseminars@mol.gov.on.ca ou visitez notre site Web au www.gov.on.ca/lab/pec

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.**