



# LISTE D'AUTOCONTRÔLE EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ Et Guide de réponses – secteur privé \*

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

---

**AVERTISSEMENT:** *La présente Liste d'autocontrôle et le Guide de réponse qui l'accompagne sont conçus de façon à aider les employeurs à déterminer le niveau de conformité de leur entreprise aux prescriptions de la Loi sur l'équité salariale. Ces documents n'ont aucunement pour but d'imposer des restrictions aux décisions que doivent rendre les agents de révision et le Tribunal de l'équité salariale.*

---

## 1. Affichage d'un plan d'équité salariale et/ou atteinte de l'équité salariale

1.1 Votre entreprise a-t-elle affiché un plan d'équité salariale et/ou est-elle parvenue à l'équité salariale?

Oui  Incertain  Non

1.2 Dans l'affirmative, quelle a été la date d'effet de la conformité?  
\_\_\_\_\_

**Note :** Si vous avez répondu « oui », on vous demandera de produire des documents à l'appui. Si vous avez répondu « non » ou « incertain », veuillez remplir le reste du questionnaire. Vous êtes prié de répondre au plus grand nombre possible de questions. Un Guide de réponse a été prévu pour vous aider à comprendre le processus de réalisation de l'équité salariale.

## 2. Obligations en matière d'équité salariale – Date d'effet

2.1 Combien d'employés votre entreprise comptait-elle en Ontario en 1987?

- a) 500 ou plus
- b) De 100 à 499
- c) De 50 à 99
- d) De 10 à 49
- e) Moins de 10
- f) Notre entreprise n'existait pas en 1987

2.2 Si vous avez répondu par e) à la question 1 mais que votre entreprise compte maintenant 10 employés ou plus,

g) À quelle date avez-vous embauché votre 10<sup>e</sup> employé? \_\_\_\_\_  
ou

h) Notre entreprise n'a jamais eu plus de 9 employés.

2.3 Si vous avez répondu par f) à la question 1, à quelle date avez-vous commencé à exploiter votre entreprise en Ontario avec plus de 9 employés? \_\_\_\_\_

- 2.4 Votre entreprise actuelle a-t-elle participé à l'achat, à la vente, à la fusion ou au transfert, en totalité ou en partie, d'une autre entreprise en Ontario?

Dans l'affirmative, quand ces opérations ont-elles eu lieu?

\_\_\_\_\_

### 3. Établissements

- 3.1 Combien d'établissements exploitez-vous en Ontario? \_\_\_\_\_

- 3.2 Dans quelles municipalités avez-vous des employés? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 3.3 Combien d'unités de négociation représentent vos employés dans l'ensemble de l'entreprise? \_\_\_\_\_

- 3.4 Énumérez ces unités de négociation : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 4. Catégories d'emplois et prédominance selon le sexe

- 4.1 Avez-vous relevé toutes les catégories d'emplois dans l'ensemble de l'entreprise?

Oui  Non

- 4.2 Tous les postes de chacune des catégories d'emplois relevées ci-dessus

- |      |   |                              |                              |
|------|---|------------------------------|------------------------------|
| i)   | Comportent-ils des fonctions et des responsabilités semblables?   | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| ii)  | Exigent-ils des qualités semblables?  | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| iii) | Sont-ils comblés au moyen de procédures de recrutement semblables?  | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| iv)  | Ont-ils en commun une grille de rétribution, un niveau de salaire ou une gamme de taux de salaire qui sont les mêmes? | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |

- 4.3 Si vous avez répondu par « oui » en 4.2 iv), veuillez décrire le système de rétribution.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 4.4 Avez-vous relevé la prédominance selon le sexe des catégories d'emplois dans chacun de vos établissements?

Oui  Non

- 4.5 Afin de déterminer la détermination de la prédominance selon le sexe des catégories d'emplois, avez-vous tenu compte des facteurs suivants :

- |  |                              |                              |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Les titulaires actuels des postes                          | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les titulaires en place en 1987                            | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les titulaires dans le passé                               | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Le stéréotype professionnel des postes en fonction du sexe | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |

4.6 Y a-t-il des catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'un ou l'autre de vos établissements?

Oui  Non

4.7 Veuillez énumérer les catégories d'emplois présentes dans vos établissements en fonction de la prédominance selon le sexe :

Catégories d'emplois à prédominance féminine

---

---

---

Catégories d'emplois à prédominance masculine

---

---

---

Catégories d'emplois neutres du point de vue du sexe

---

---

---

## 5. Comparaison d'un emploi à l'autre

5.1 Votre entreprise a-t-elle effectué les comparaisons d'emplois nécessaires aux fins de l'équité salariale?

Oui  Non

5.2 Ces comparaisons ont-elles pris pour critères les suivants :

Compétences     Effort physique     Effort mental  
 Degré de responsabilité     Risques professionnels  
 Environnement de travail

5.3 D'autres facteurs ont-ils été pris en compte pour effectuer les comparaisons? Donner une brève explication.

---

---

---

---

---

5.4 A-t-on déterminé une catégorie d'emplois à prédominance masculine avec laquelle comparer chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine dans chaque établissement?

Si oui, veuillez énumérer les comparaisons d'un emploi à l'autre :

Catégories d'emplois à prédominance féminine

Correspondance masculine

|       |       |
|-------|-------|
| <hr/> | <hr/> |
| <hr/> | <hr/> |
| <hr/> | <hr/> |
| <hr/> | <hr/> |

5.5 Y a-t-il eu des catégories d'emplois à prédominance féminine à l'égard desquelles il n'y avait pas de catégories d'emplois à prédominance masculine à valeur égale ou comparable?

Oui  Non

5.6 A-t-on effectué des comparaisons aux fins de l'équité salariale à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine sans correspondance masculine à l'aide de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle?

Oui  Non

5.7 Si l'on a eu recours à la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, veuillez décrire la méthodologie employée et nommer la catégorie ou le groupe de catégories d'emplois représentatif qui a été utilisé aux fins de la comparaison de la valeur proportionnelle.

## 6. Comparaison selon le taux de rétribution

6.1 Des rajustements de salaire ont-ils été nécessaires en conséquence de l'application du processus d'équité salariale?

Oui  Non

Dans l'affirmative, veuillez indiquer les catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont exigé des rajustements, leur correspondance masculine (si l'on a eu recours à la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre), les montants de rajustement versés et la période pendant laquelle les rajustements ont été nécessaires. L'exemple suivant devrait vous être utile.

### Exemple :

| Catégorie d'emplois à prédominance féminine | Correspondance masculine (le cas échéant) | Rajustement | Période de rajustement |
|---|---|-------------|------------------------|
| Administratrice à la paie                   | T. I. ou connexe                          | 0,53 \$     | 1998-2000              |
|   |   | 0,61 \$     | 2000-2003              |
| Préposée aux achats                         | Valeur proportionnelle                    | 1,10 \$     | De 1999 à aujourd'hui  |

6.2 Si des montants ont été versés pour rajustement au titre de l'équité salariale, tous les titulaires de postes de chacune des catégories d'emplois à l'égard desquelles des rajustements étaient nécessaires ont-ils reçu les sommes correspondantes?

Oui  Non

6.3 A-t-on effectué des calculs de rétroactivité?

Oui  Non  Superflu (l'équité salariale était en place à compter de la date stipulée par la *Loi sur l'équité salariale*)

Dans l'affirmative, jusqu'à quelle date les calculs de rétroactivité ont-ils remonté?

6.4 Y a-t-il actuellement des titulaires de postes des catégories d'emplois à prédominance féminine qui touchent moins que les titulaires des postes masculins correspondants?

Oui  Non

Dans l'affirmative, veuillez préciser.

---



---



---

**7. Maintien**

7.1 Votre entreprise a-t-elle prévu un type quelconque de processus pour veiller au maintien de l'équité salariale?

Oui  Non

Dans l'affirmative, veuillez préciser :

---

---

---

## **Guide de réponse :**

### **1. Affichage d'un plan d'équité salariale et/ou atteinte de l'équité salariale**

Le nombre d'employés que comptait votre entreprise en Ontario en 1987 sert à déterminer la date à laquelle le plan d'équité salariale devait avoir été affiché et à laquelle les rajustements au titre de l'équité salariale devaient avoir commencé et/ou avoir été effectués.

### **2. Obligations en matière d'équité salariale – Date d'effet**

2.1 a) Si votre entreprise comptait 500 employés ou plus en Ontario, elle devait avoir affiché un plan d'équité salariale au 1<sup>er</sup> janvier 1990 et commencé à verser les rajustements le 1<sup>er</sup> janvier 1991.

2.1 b) Si votre entreprise comptait de 100 à 499 employés en Ontario, elle devait avoir affiché un plan d'équité salariale au 1<sup>er</sup> janvier 1991 et commencé à verser les rajustements le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

2.1 c) Si votre entreprise comptait de 50 à 99 employés en Ontario et avait affiché un plan d'équité salariale au 1<sup>er</sup> janvier 1992 ou avant, elle aurait dû commencer à verser les rajustements le 1<sup>er</sup> janvier 1993.

Si votre entreprise comptait de 50 à 99 employés en Ontario et n'avait pas affiché de plan d'équité salariale, elle aurait dû parvenir à l'équité salariale le 1<sup>er</sup> janvier 1993.

2.1 d) Si votre entreprise comptait de 10 à 49 employés en Ontario et avait affiché un plan d'équité salariale au 1<sup>er</sup> janvier 1993 ou avant, elle aurait dû commencer à verser les rajustements le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

Si votre entreprise comptait de 10 à 49 employés en Ontario et n'avait pas affiché de plan d'équité salariale, elle aurait dû parvenir à l'équité salariale le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

2.1 e) Si votre entreprise comptait moins de 10 employés en Ontario en 1987 mais a par la suite embauché un 10<sup>e</sup> employé, elle aurait dû parvenir à l'équité salariale à la date d'embauchage du 10<sup>e</sup> employé. Si votre entreprise n'a toujours pas embauché un 10<sup>e</sup> employé, elle n'a pas à se soucier des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* jusqu'à l'embauchage éventuel d'un 10<sup>e</sup> employé.

2.2 voir la réponse en 2.1 e)

2.2.1 Les entreprises dont l'exploitation a commencé après le 1<sup>er</sup> janvier 1988 ou qui ont embauché leur 10<sup>e</sup> employé (ou plus) en Ontario après cette date doivent être parvenues à l'équité salariale à la date d'embauchage du 10<sup>e</sup> employé (ou plus), qu'il s'agisse de la date de début ou d'une date ultérieure.

2.4 S'il y a eu vente ou transfert d'une entreprise après l'affichage d'un plan d'équité salariale, l'entreprise en cause doit déterminer si chaque plan est toujours approprié pour les catégories d'emplois à prédominance féminine dans les établissements nouveaux ou modifiés. Si les changements survenus font qu'un plan n'est plus approprié pour les catégories d'emplois visées par le plan, l'employeur, qu'il s'agisse du vendeur ou de l'acheteur, doit mettre en place un nouveau plan d'équité salariale.

### **3. Établissements**

Par « établissement », on entend tous les employés d'un employeur qui travaillent dans une même zone géographique. Par « zone géographique », on entend un comté, un district territorial ou une municipalité régionale mentionné dans la *Loi sur la division territoriale*. Un employeur peut décider – ou si un agent de négociation est

en place, les parties peuvent s'entendre sur le fait – qu'un établissement comprend les employés qui travaillent dans deux ou plusieurs zones géographiques.

Dans les établissements où l'on prépare des plans d'équité salariale, il faut prévoir un plan pour chaque unité de négociation et un autre plan pour tous les employés non syndiqués présents dans un établissement de l'employeur.

- 3.1 Chaque lieu de travail d'une zone géographique peut constituer un établissement. Inversement, un employeur peut appliquer le même plan d'équité salariale à un groupe comptant un ou plusieurs établissements.

#### **4. Catégories d'emplois et prédominance selon le sexe**

Le relevé des catégories d'emplois et de la prédominance selon le sexe qui s'y rattache établit le fondement de toute analyse en matière d'équité salariale – même pour les lieux de travail de petite taille.

- 4.1 Le processus de définition des catégories d'emplois exige une part d'analyse afin de déterminer si les postes sont correctement catégorisés, par groupe ou individuellement, et il commence par l'examen du type de travail effectué ainsi que par l'application des critères exposés dans la *Loi sur l'équité salariale*, ainsi qu'en traitent les questions 3.2, 3.3 et 3.4.

#### 4.2 et 4.3

Par « catégorie d'emplois », on entend les postes qui présentent des fonctions et des responsabilités semblables, qui exigent des qualités semblables, dont les procédures de recrutement sont semblables et qui offrent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire.

Le critère le plus complexe à l'égard du regroupement de postes en catégories d'emplois est celui qui requiert une grille de rétribution, un niveau de salaire ou une gamme de taux de salaire qui soient les mêmes. Si un seul taux de salaire est associé à une catégorie d'emplois, ou s'il existe une gamme de taux de salaire officielle dont on peut démontrer qu'elle s'applique uniformément à tous les titulaires qui répondent aux trois premiers critères d'une « catégorie d'emplois », on peut raisonnablement conclure à l'existence d'une catégorie d'emplois. Si la rétribution de divers postes qui constitueraient autrement une catégorie d'emplois n'est pas liée à une gamme de taux opérationnelle ou officielle, il est probable que ces postes ne relèvent pas tous de la même catégorie d'emplois.

- 4.4 Une fois définies les catégories d'emplois, il faut encore en circonscrire la prédominance selon le sexe. Chaque catégorie d'emplois de chaque établissement doit être assortie d'une prédominance selon le sexe.
- 4.5 On établit la prédominance selon le sexe en fonction du pourcentage, actuel ou passé, de femmes et d'hommes présents dans une catégorie d'emplois et des stéréotypes professionnels qui s'y rattachent. L'employeur doit prendre une décision raisonnable, en appliquant les critères ci-dessus mentionnés. Si le pourcentage de femmes est d'au moins 60 % dans une catégorie d'emplois, la catégorie est dite « à prédominance féminine », et si le pourcentage d'hommes est de 70 % ou plus, la catégorie est dite « à prédominance masculine ». Lors de l'examen du stéréotype professionnel associé à une catégorie, il s'agit de déterminer si l'on est plus susceptible de constater qu'un homme, qu'une femme ou qu'une proportion égale d'hommes et de femmes accomplit le type de travail correspondant à cette catégorie. Les catégories d'emplois qui ne correspondent à ni l'un ni l'autre des critères ci-dessus sont, selon toute probabilité, des catégories d'emplois neutres selon le sexe. La définition de la prédominance selon le sexe ne se fonde pas sur des politiques d'embauchage, c'est-à-dire qu'il ne suffit pas de déterminer qu'une catégorie d'emplois n'est ni à prédominance féminine ni à

prédominance masculine, car l'employeur pourrait embaucher des femmes ou des hommes pour combler un poste.

- 4.6 Si vous avez déterminé qu'il n'existe aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine dans votre établissement, et : 1) si cette détermination est justifiable eu égard aux définitions de « catégorie d'emplois à prédominance féminine », « catégorie d'emplois à prédominance masculine » et « catégorie d'emplois neutre selon le sexe » de la *Loi sur l'équité salariale*, et 2) si cette détermination est aussi, le cas échéant, celle de l'agent de négociation qui représente la catégorie d'emplois en cause, il n'est plus nécessaire d'effectuer d'autres comparaisons jusqu'au moment où une catégorie d'emplois à prédominance féminine voit le jour dans l'établissement.

Si vous avez déterminé qu'il existe une ou plusieurs catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement, il faut alors parvenir à l'équité salariale à l'égard de chacune de ces catégories au sein de l'établissement.

- 4.7 Ces listes vous aideront à déterminer les catégories d'emplois à prédominance féminine à l'égard desquelles il faut parvenir à l'équité salariale, ainsi que les catégories d'emplois à prédominance masculine qui peuvent servir à des fins de comparaison.

## **5. Comparaison d'un emploi à l'autre**

- 5.1 La *Loi sur l'équité salariale* exige que tous les employeurs auxquels elle s'applique effectuent dans leurs établissements la comparaison entre la valeur du travail des catégories d'emplois à prédominance féminine et celle des catégories d'emplois à prédominance masculine, et qu'ils veillent à ce que le taux de la rétribution versée aux titulaires des catégories d'emplois à prédominance féminine soit le même que celui des catégories correspondantes à prédominance masculine.

- 5.2 Les comparaisons entre emplois à des fins d'équité salariale doivent procéder selon un système qui soit neutre du point de vue des sexes, qui mesure les compétences, l'effort et le degré de responsabilité exigés par les diverses catégories d'emplois, ainsi que les conditions dans lesquelles le travail est accompli. Les facteurs compétences, effort, degré de responsabilité et conditions de travail peuvent être définis d'une façon qui soit appropriée au lieu de travail.

- 5.3 Les facteurs qui n'ont pas d'incidence sur les compétences exigées pour l'exécution du travail dans une catégorie d'emplois, l'effort et le degré de responsabilité exigés par l'emploi et les conditions dans lesquelles le travail est accompli ne sont pas pertinents pour les comparaisons effectuées au titre de l'équité salariale. De même, les forces du marché ne sont pas pertinentes pour ce processus de comparaison, non plus que les caractéristiques individuelles de certains employés.

### 5.4 à 5.6

La *Loi sur l'équité salariale* stipule que, là où il est impossible de procéder à une comparaison d'un emploi à l'autre en ce qui concerne les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'établissement, on effectue la comparaison avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine représentative ou un groupe de catégories d'emplois à prédominance masculine représentatif à l'aide de la méthode de la valeur proportionnelle.

## **6. Comparaison selon le taux de rétribution**

- 6.1 Des rajustements au titre de l'équité salariale sont nécessaires pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles le taux de catégorie est plus faible que celui des catégories masculines

correspondantes. Une fois que toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine sont assorties du même taux de catégorie que les catégories masculines correspondantes, on a réalisé l'équité salariale.

Les employeurs qui étaient tenus d'afficher un plan d'équité salariale pouvaient procéder à des rajustements graduels en dépensant au moins 1 % de la masse salariale totale de l'année précédente. Ces rajustements devaient commencer en 1991 pour les entreprises qui comptaient plus de 500 employés en Ontario à la date d'entrée en vigueur, et en 1992 pour les entreprises qui comptaient de 100 à 499 employés en Ontario à cette date. Les entreprises comptant moins de 100 employés à la date d'entrée en vigueur pouvaient choisir d'afficher des plans d'équité salariale et d'appliquer des rajustements graduels à partir de 1993, pour les employeurs qui comptaient de 50 à 99 employés et en 1994 pour les employeurs comptant de 10 à 49 employés. Par contre, si ces employeurs n'ont pas affiché de plan d'équité salariale, ils devaient parvenir à l'équité salariale effective au 1<sup>er</sup> janvier 1993 et au 1<sup>er</sup> janvier 1994, respectivement.

- 6.2 Aux termes de la *Loi sur l'équité salariale*, les rajustements au titre de l'équité salariale doivent être calculés soit en fonction de l'écart constaté entre les taux des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories à prédominance masculine correspondantes, soit par la méthode de la valeur proportionnelle. Une fois cet écart chiffré, chaque titulaire de chacune de ces catégories d'emplois à prédominance féminine doit recevoir un même montant de rajustement. Voilà qui préserve les écarts entre les divers taux de rétribution des employées de chaque catégorie.
- 6.3 La *Loi sur l'équité salariale* stipule les dates auxquelles les employeurs devaient avoir affiché un plan d'équité salariale ou être parvenus à cette équité. Les employeurs qui n'ont pas respecté ces dates doivent s'y conformer rétroactivement. Voir à ce sujet l'explication donnée à la suite de la question 6.1 en ce qui concerne les dates d'affichage ou d'atteinte.
- 6.4 Les seules raisons pouvant expliquer que les titulaires des catégories d'emplois à prédominance masculine devraient toucher davantage que les titulaires des catégories d'emplois à prédominance féminine à l'égard desquelles il existe des correspondances sont celles qui découlent de la question 6.3. Toute autre inégalité à cet égard serait en contravention de la *Loi sur l'équité salariale*, à moins d'être visée par un « écart admissible ».

Selon la *Loi sur l'équité salariale*, certains écarts de rétribution sont autorisés entre des titulaires de catégories d'emplois à prédominance féminine et des titulaires de la catégorie d'emplois à prédominance masculine correspondante si l'employeur peut démontrer que le motif de l'écart se situe entre les paramètres d'un écart admissible. Les *seuls* écarts admissibles ou autorisés par la *Loi* sont les suivants :

- un système organisé d'ancienneté non sexiste;
- un programme d'affectations temporaires de formation et de perfectionnement des employés qui est accessible à la fois aux hommes et aux femmes et qui permet aux employés participants d'avancer dans leur carrière;
- un système organisé de rétribution au mérite qui est fondé sur des évaluations officielles du rendement, qui a été porté à l'attention des employés et qui ne fait pas de distinction selon le sexe;
- la pratique du salaire dit « étoilé », selon lequel la valeur d'un poste doit avoir été déclassée, à la suite d'un processus non sexiste de réévaluation et selon lequel la rétribution de l'employé a été bloquée ou que toute augmentation de sa rétribution a été suspendue jusqu'à ce que la rétribution reliée au poste déclassé devienne égale à celle de l'employé;
- une absence de main-d'œuvre qualifiée engendre une inflation temporaire de la rétribution, parce que l'employeur peut avoir de la

difficulté à recruter des employés qui répondent aux exigences des postes dans la catégorie d'emplois.

## **7. Maintien**

7.1 Selon la *Loi sur l'équité salariale*, les employeurs sont tenus de mettre en œuvre et de maintenir des pratiques de rétribution qui assurent l'équité salariale. Les principes de l'équité salariale ont les exigences suivantes :

- a) Aux termes d'une comparaison visant l'équité salariale, les titulaires de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine doivent recevoir le même pourcentage ou montant d'augmentation que les titulaires de la catégorie d'emplois à prédominance masculine qui lui est comparable.
- b) Les comparaisons visant l'équité salariale des nouvelles catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être effectuées à l'aide du même système de comparaison que celui qui a été utilisé à l'égard d'autres catégories d'emplois de l'établissement.