

LES LOIS CANADIENNES EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE PAR COMPÉTENCE¹

Compétence	Catégories d'emplois à prédominance féminine	Pour mesurer la valeur du travail		Facteurs justifiant un écart salarial	Restrictions en matière de rajustements salariaux	Atteinte de l'équité salariale
		Critères de mesure de la valeur	Calcul des rajustements			
<p>Compétence fédérale (Loi canadienne sur les droits de la personne; Ordonnance de 1986 sur la parité salariale - s'applique au secteur public de compétence fédérale ainsi qu'aux entreprises sous compétence fédérale)²</p>	<p>(1) 70 p. 100 du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant moins de 100 membres;</p> <p>(2) 60 p. 100 du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant entre 100 et 500 membres;</p> <p>(3) 55 p. 100 du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant plus de 500 membres. (Ordonnance, art. 13)</p>	<p>Les compétences, efforts et responsabilités que requiert le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est accompli³. (art. 11(2) de la Loi)</p>	<p>Salaire⁴. (art. 11(1), (7) de la Loi)</p>	<p>Les différentes appréciations du rendement, l'ancienneté, la réévaluation et le déclassement d'un poste, une affectation de réadaptation, une rétrogradation, la réduction graduelle du salaire dans les cas où celle-ci est effectuée pour les mêmes motifs justifiant une rétrogradation, une affectation temporaire à des fins de formation, une pénurie de main-d'œuvre au sein d'une classification particulière, la reclassification d'un poste à la baisse et les variations salariales régionales. Le sexe ne constitue pas un facteur raisonnable justifiant un écart salarial⁵. (art. 11(4) et (5) de la Loi; Ordonnance, art. 16)</p>	<p>Non</p>	<p><i>Aucune disposition</i></p>
<p>Île-du-Prince-Édouard (Loi sur l'équité salariale (Pay Equity Act) - s'applique à certaines au secteur public)⁶</p>	<p>60 p. 100 de la catégorie est du même sexe.</p> <p>Aux fins de décider si une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine l'indicateur historique et les stéréotypes sexuels attachés aux domaines d'emplois doit être tenu en compte. (art. 1g), 1h), 2(4))</p>	<p>Les compétences, efforts et responsabilités que requiert normalement le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est accompli. (art. 7(1))</p>	<p>Salaire (c.-à-d. toute forme de paiements et avantages versés ou accordés, directement ou indirectement, à un employé, y compris les grilles salariales pertinentes). (art. 1(1)j) et m), 2)</p>	<p>Un système organisé d'évaluation du rendement; un système organisé d'ancienneté ou une pénurie de main-d'œuvre qualifiée⁷. (art. 8)</p>	<p>Oui (art. 11(1))</p>	<p>Lorsque les catégories à prédominance féminine auront obtenu une grille salariale égale à la moyenne ou à la moyenne prévue de celles des catégories d'emplois à prédominance masculine accomplissant un travail de valeur égale ou comparable. (art. 7(2))</p>

Compétence	Catégories d'emplois à prédominance féminine	Pour mesurer la valeur du travail		Facteurs justifiant un écart salarial	Restrictions en matière de rajustements salariaux	Atteinte de l'équité salariale
		Critères de mesure de la valeur	Calcul des rajustements			
Manitoba <i>(Loi sur l'égalité des salaires - s'applique à certaines parties du secteur public)</i> ⁸	<p>(1) Une catégorie d'emplois formée d'au moins 10 titulaires d'emplois dont 70 p. 100 sont du même sexe;</p> <p>(2) Si l'employeur compte au moins 500 employés, toute autre catégorie d'emplois considérée être à prédominance masculine ou féminine par entente entre l'employeur et les agents négociateurs / représentants des employés⁹. (art. 1)</p>	<p>Les compétences, efforts et responsabilités que requiert normalement le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est accompli. (art. 6(1))</p>	<p>Salaires (c.-à-d. toute forme de rémunération payable ou avantage offert par l'employeur en échange du travail accompli par un individu). (art. 1)</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Oui (art. 7(3))</p>	<p>Lorsque les catégories à prédominance féminine auront obtenu une grille salariale égale à la moyenne ou à la moyenne prévue des catégories d'emplois à prédominance masculine accomplissant un travail de valeur égale ou comparable. (art. 6(2))</p>
Nouveau-Brunswick <i>(Loi sur l'équité salariale - s'applique à certaines parties de la fonction publique)</i> ¹⁰	<p>(1) Une catégorie d'emplois dans laquelle il y a au moins 10 titulaires dont au moins</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 p. 100 sont des femmes; ou • 70 p. 100 sont des hommes. <p>(2) Une catégorie d'emplois que l'employeur et les agents négociateurs consentent, en se fondant sur l'exercice historique de la catégorie d'emplois ou d'autres critères similaires, à considérer comme une catégorie à prédominance masculine ou féminine. (art. 1(1))</p>	<p>Les compétences, efforts et responsabilités que requiert normalement le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est accompli. (art. (2))</p>	<p>Le salaire (c.-à-d. le salaire et le traitement du temps régulier calculé à l'heure pour comparaison). (art. 1(1), 7(2))</p>	<p>Un système organisé d'ancienneté; un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés; un régime de rémunération au mérite; la pratique de gestion du personnel dite hors échelle¹¹; une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. (art. 4)</p>	<p>Oui (art. 9(2))</p>	<p>Lorsque les catégories à prédominance féminine auront obtenu une grille salariale égale à la moyenne ou à la moyenne projetée du taux de rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable. (art. 8)</p>

Compétence	Catégories d'emplois à prédominance féminine	Pour mesurer la valeur du travail		Facteurs justifiant un écart salarial	Restrictions en matière de rajustements salariaux	Atteinte de l'équité salariale
		Critères de mesure de la valeur	Calcul des rajustements			
Nouvelle-Écosse (<i>Loi sur l'équité salariale (Pay Equity Act)</i> - s'applique à certains employés et employeurs du secteur public) ¹²	Un groupe d'au moins 10 employés du même employeur et de la même classification dont au moins 60 p. 100 sont du même sexe. (art. 3(1)j) et m))	Les compétences, efforts et responsabilités que requiert normalement le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est accompli. (art. 13(5))	Le salaire (c.-à-d. le salaire ou la compensation d'un employé pour le travail qu'il effectue, à l'exception des avantages tels l'indemnité de vie chère ou de résidence, l'allocation vestimentaire ou pour usage d'une voiture, les pourboires et le paiement des heures supplémentaires). (art. 2, 3(1)o))	Un système organisé d'ancienneté; un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés; un régime de rémunération au mérite ou une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. (art. 13(4))	Non	Lorsqu'une catégorie d'emplois à prédominance féminine aura obtenu une grille salariale au moins égale à celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine qui accomplit un travail de valeur égale ou comparable chez le même employeur. D'autres dispositions s'appliquent lorsqu'il existe plus d'une ou lorsqu'il n'existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine ¹³ . (art. 17)

Compétence	Catégories d'emplois à prédominance féminine	Pour mesurer la valeur du travail		Facteurs justifiant un écart salarial	Restrictions en matière de rajustements salariaux	Atteinte de l'équité salariale
		Critères de mesure de la valeur	Calcul des rajustements			
<p>Ontario (Loi sur l'équité salariale - s'applique au secteur public ainsi qu'à tous les employeurs du secteur privé comptant 10 employés ou plus)¹⁴</p>	<p>(1) Une catégorie d'emplois dont 60 p. 100 des membres sont des femmes ou 70 p. 100 sont des hommes;</p> <p>(2) Une catégorie d'emplois que l'employeur et le ou les agents négociateurs (s'il y a lieu) des employés consentent à considérer comme étant à prédominance féminine ou masculine;</p> <p>(3) Une catégorie d'emplois qu'un agent d'examen nommé en vertu de la Loi ou le Tribunal de l'équité salariale établi en vertu de la Loi considère être une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.</p> <p>Aux fins de décider si une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine, il est tenu compte de l'indicateur historique et des stéréotypes sexuels attachés aux domaines d'emplois¹⁵. (art. 1(1), (5))</p>	<p>Les compétences, efforts et responsabilités que requiert normalement le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est normalement accompli. Le fait que les besoins d'un employé ont été satisfaits aux termes du <i>Code des droits de la personne</i> ne peut être considéré lors de l'établissement de la valeur du travail accompli. (art. 5(1))</p>	<p>Rétribution pour travail accompli (c-à-d tous les paiements et avantages versés ou accordés à la personne qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou vérifiable, ou au profit de cette personne). (art. 1(1) et art. 4)</p>	<p>Un système organisé d'ancienneté; un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés; un régime de rémunération au mérite, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou lorsque l'équité salariale a été atteinte dans une catégorie d'emplois, une différence au niveau du pouvoir de négociation. (art. 8(1), (2))</p>	<p>Oui (paragraphe 13(6))</p>	<p>Lorsque chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine dans l'établissement a été comparée à une ou plusieurs catégories d'emplois selon la méthode de comparaison par paires¹⁶, proportionnelle¹⁷ ou externe¹⁸ et que les rajustements du taux applicable à chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine suite à la comparaison ont été effectués.¹⁹ (art. 5.1)</p>

Compétence	Catégories d'emplois à prédominance féminine	Pour mesurer la valeur du travail		Facteurs justifiant un écart salarial	Restrictions en matière de rajustements salariaux	Atteinte de l'équité salariale
		Critères de mesure de la valeur	Calcul des rajustements			
<p>Québec (Loi sur l'équité salariale - s'applique à tout employeur des secteurs public²⁰ et privé comptant au moins 10²¹ employés²²)</p>	<p>(1) au moins 60 % des postes de cette catégorie sont occupés par des employés du même sexe;</p> <p>(2) la différence entre le taux de représentation des femmes ou des hommes au sein de la catégorie d'emploi et leur taux de représentation au sein de l'effectif total de l'employeur est considérée significative;</p> <p>(3) l'indicateur historique de la catégorie d'emploi au sein de l'entreprise indique qu'elle est à prédominance masculine ou féminine;</p> <p>(4) si, par suite des stéréotypes occupationnels, la catégorie d'emploi est normalement associée aux femmes ou aux hommes.</p> <p>Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, les postes occupés par des employés qui ont les caractéristiques communes suivantes : des fonctions ou des responsabilités semblables; des qualifications semblables et une rémunération semblable (soit un même taux de rémunération ou une même échelle salariale).²³ (art. 54, 55)</p>	<p>Compétences, responsabilités et efforts que requiert le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est accompli. (art. 57)</p>	<p>Rémunération (c.-à-d. taux ou échelle salariale).</p> <p>La rémunération comprend aussi la rémunération flexible et/ou les avantages à valeur pécuniaire si cette rémunération n'est pas également accessible aux catégories d'emplois comparées.²⁴</p>	<p>L'ancienneté; une affectation de durée fixe; la situation géographique du travail; une pénurie de main-d'œuvre qualifiée; la pratique de gestion du personnel dite hors échelle²⁵ ou « l'absence d'avantages à valeur pécuniaire » pour les employés temporaires, occasionnels et saisonniers. (art. 67)</p>	<p>Non</p>	<p>Aucune disposition</p>

Notes :

¹ L'Alberta, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut, la Saskatchewan et le Yukon ne disposent pas de lois en matière d'équité salariale; cependant, la Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador ont adopté des programmes administratifs d'équité salariale pour les employés de leurs secteurs publics respectifs.

² De plus, certaines dispositions administratives et d'enquête du *Code canadien du travail* s'appliquent lorsqu'il y a lieu de savoir si un acte discriminatoire a eu lieu en contravention à l'article 11(c.-à-d. la disposition en matière de salaire égal / d'équité salariale) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Aussi, un inspecteur nommé en vertu du *Code* peut aviser ou déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne s'il a des motifs raisonnables de croire qu'une personne s'engage ou s'est engagée dans des actes discriminatoires (art. 182(1) et (2) du *Code*).

³ L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* (l'*Ordonnance*) précise les facteurs devant être considérés lorsque vient le temps d'établir les compétences, l'effort et la responsabilité nécessaires à l'accomplissement du travail et les conditions dans lesquelles il est accompli. L'*Ordonnance* précise que les aptitudes physiques et intellectuelles acquises par l'expérience, la formation ou les études ou attribuables à l'habileté naturelle doivent être considérées lorsque vient le temps d'établir les compétences nécessaires à l'accomplissement du travail; cependant la façon dont les employés ont acquis ces qualifications ne peut être considérée lors de l'évaluation des compétences des différents employés. L'effort intellectuel et physique doit être considéré (et peut être comparé) afin d'évaluer l'effort requis. De plus, les responsabilités de l'employé pour les ressources techniques, financières et humaines doit être considérée lors de l'évaluation de la responsabilité requise. Enfin, l'*Ordonnance* exige que l'environnement physique et psychologique de travail, y compris le bruit, la température, l'isolement, le danger physique, les dangers pour la santé et le stress, soit considéré lors de l'évaluation des conditions dans lesquelles le travail est accompli. L'exigence des heures supplémentaires ou du travail par postes ne peut être considérée lors de l'évaluation des conditions de travail si une prime en plus du salaire de base est versée pour ce temps (art. 3 à 8). De plus, lorsqu'un employeur fait appel à un système pour évaluer la valeur du travail accompli par les employés travaillant dans le même établissement, ce système doit être utilisé pour l'enquête découlant de toute plainte alléguant un écart salarial, pourvu (1) qu'il soit exempt de toute partialité fondée sur le sexe, (2) qu'il permet de mesurer la valeur relative des fonctions de tous les emplois dans l'établissement et (3) qu'il permet d'évaluer les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail conformément à l'article 9 de l'*Ordonnance*.

⁴ Le « salaire » se définit comme toute forme de rémunération payable ou avantages offerts par l'employeur en échange du travail accompli par un individu, y compris les traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et primes; la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement; les rétributions en nature; les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature et tous autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur (art. 11(7) de la *Loi*).

⁵ L'employeur doit, s'il entend justifier une disparité salariale invoquant l'un ou l'autre de ces facteurs, établir que le facteur en question est appliqué de façon uniforme et équitable dans le calcul et le versement des salaires des hommes et des femmes qui accomplissent, dans le même établissement, un travail de valeur égale. Si l'employeur entend justifier une disparité salariale en raison d'une pénurie interne de main-d'œuvre qualifiée dans une classification particulière ou en raison du reclassement à la baisse d'un poste, il doit aussi satisfaire à certaines exigences additionnelles (*Ordonnance*, art. 17, 18, 19).

⁶ Aux termes de la *Loi sur l'équité salariale*, le « secteur public » comprend le gouvernement, les agences du gouvernement, la University of Prince Edward Island et Holland College (art. 1k) de la *Loi*).

⁷ Si un employeur entend justifier une disparité salariale en raison d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il doit convaincre la Commission d'équité salariale nommée en vertu de la *Loi* que des disparités semblables existent entre les employés de la catégorie d'emplois à prédominance masculine affectée par une telle pénurie et une autre catégorie masculine accomplissant un travail de valeur égale ou comparable (art. 8(2)).

⁸ La *Loi sur l'égalité des salaires* du Manitoba s'applique à la fonction publique, au gouvernement du Manitoba, à toutes les entités publiques et aux organismes externes mentionnés (p. e. certains établissements médicaux et postsecondaires. Cependant, les écoles publiques, les municipalités et les districts d'administration locale sont exclus, tout comme le sont les communautés sous la compétence de la *Loi sur les affaires du Nord*). De plus, sont exclus de l'application de la *Loi sur l'égalité des salaires* les employés de la fonction publique suivants : toute personne embauchée pour mener une enquête spéciale et temporaire, une enquête ou un examen au nom de l'assemblée législative ou du gouvernement; les patients, résidents ou détenus d'institutions provinciales qui assistent au travail de ces institutions et toute personne rémunérée à l'aide d'honoraires, embauchée ou retenue par contrat ou à titre d'entrepreneur indépendant (art. 1, 3 de la *Loi*).

⁹ Un « représentant d'employés » est une personne élue, conformément au règlement, par des personnes travaillant au sein d'une entité publique ou une agence externe qui sont employés aux termes de la *Loi sur les relations de travail* mais qui ne sont pas membres d'une unité de négociation (art. 1 de la *Loi*).

¹⁰ La *Loi sur l'équité salariale* du Nouveau-Brunswick s'applique aux parties de la fonction publique identifiées à la partie I de l'annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, y compris les ministères du gouvernement, la Commission de la fonction publique et les autres commissions et corporations visées (art. 1(1), 3 de la *Loi sur l'équité salariale*).

¹¹ La gestion du personnel dite hors échelle se veut une pratique, fondée sur un processus non sexisme de réévaluation, selon laquelle un poste est déclaré à un niveau moindre et que la rémunération de l'employé est bloquée ou que toute augmentation de sa rémunération a été suspendue jusqu'à ce que la rémunération reliée au poste ainsi déclassé devienne égale ou supérieure à la rémunération de l'employé.

¹² La *Loi sur l'équité salariale (Pay Equity Act)* de la Nouvelle-Écosse s'applique aux employés de la fonction publique, des services correctionnels, de la voirie, de la Victoria General Hospital et de la Nova Scotia General Hospital qui ne font pas partie de la fonction publique; aux hôpitaux, conseils scolaires et sociétés d'État indiquées et des universités, municipalités et entreprises municipales (art. 4).

¹³ La *Loi sur l'équité salariale* stipule que l'équité salariale est atteinte pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine si son taux salarial est égal au plus bas taux des catégories à prédominance masculine du même employeur accomplissant un travail de valeur égale ou comparable, lorsqu'au moins deux catégories à prédominance masculine sont présentes. Lorsqu'aucune catégorie à prédominance masculine n'est présente, l'équité salariale est réputée atteinte lorsque le taux salarial de la catégorie d'emploi à prédominance féminine est égal au taux salarial de la catégorie à prédominance masculine du même employeur qui jouissait précédemment d'un taux plus élevé mais qui accomplissait un travail de moindre valeur (ou, s'il y a au moins deux catégories à prédominance masculine semblables, la catégorie jouissant du plus haut taux salarial) (art. 17). Il est aussi à noter que lorsqu'un employé obtient un rajustement au titre de l'équité salariale conformément à la *Loi*, son employeur doit aussi déterminer si un rajustement doit être accordé à tout subordonné de cette personne selon les fonctions et responsabilités du subordonné par rapport à cet employé (art. 16).

¹⁴ La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à un employeur du secteur privé si, à tout moment à compter du 1^{er} janvier 1988, il comptait 10 employés ou plus, même si ce nombre est par la suite passé à moins de 10 (art. 3(2)).

¹⁵ Il est à noter qu'un employeur peut traiter les catégories d'emplois qui sont réunis dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine si au moins 60 p. 100 des employés du groupe sont des femmes. Un employeur peut aussi, s'il a conclu une entente à cet effet avec le ou les agents négociateurs (s'il y a lieu), traiter les catégories d'emplois réunies dans un groupe d'emplois comme seule catégorie d'emplois à prédominance féminine. Un agent d'examen ou le Tribunal peuvent aussi déterminer que certaines catégories d'emplois regroupées devraient être traitées comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine. De plus, un poste que l'employeur désigne « occasionnel » peut être exclu lorsque vient le temps de déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou masculine. Les postes ainsi désignés peuvent aussi être exclus lors de rajustement salarial découlant d'un programme d'équité salariale à moins que le poste en question fasse partie d'une des catégories suivantes : la durée du travail est égale ou supérieure au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps; le travail est accompli de façon saisonnière pour le même employeur et dans le cadre du même poste ou le travail est accompli de façon régulière et continue, quoique durant une période inférieure au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps (articles 6(6)-(8), 8(3)(4)).

¹⁶ Selon la méthode par paires, chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine est comparée à une catégorie à prédominance masculine de valeur égale ou comparable (paragraphe 6(1)).

¹⁷ Selon la méthode proportionnelle, un employeur examine la relation entre la valeur du travail accompli et la rémunération versée aux catégories d'emplois à prédominance masculine puis applique ces mêmes principes et pratiques lors de l'établissement des salaires pour les catégories à prédominance féminine. Un employeur doit se servir de cette méthode lorsqu'il n'est pas possible de comparer une catégorie féminine à une catégorie masculine au sein d'une même entreprise à l'aide de la méthode par paires. Même s'il est possible de le faire, un employeur peut se servir de la méthode proportionnelle; cependant, le rajustement salarial apporté à la rémunération d'une catégorie féminine ne peut être inférieur à celle qui découlerait de l'application de la méthode par paires (art. 21.2, 21.3 de la *Loi*).

¹⁸ Un employeur du secteur public peut demander au Bureau de l'équité salariale établi en vertu de la *Loi* d'émettre une ordonnance stipulant qu'il est un « employeur intéressé » et donc qu'il peut se servir de la méthode externe lorsqu'une catégorie féminine ne peut être comparée à une catégorie masculine à l'aide de la méthode par paires ou de la méthode proportionnelle. « L'employeur intéressé » doit choisir l'organisme de comparaison conformément au *Règlement sur la comparaison avec des organisations de l'extérieur*. Selon cette méthode de comparaison, à moins d'entente contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, une catégorie « clé » d'emplois de l'unité de négociation de l'employeur doit être comparée à la catégorie féminine ou au groupe de catégories féminines de l'organisme de comparaison dont les fonctions et responsabilités sont semblables à celles de la catégorie clé. (Une catégorie « clé » d'emplois à prédominance féminine est celle comptant le plus grand nombre d'employés ainsi que toute autre catégorie d'emplois à prédominance féminine dont les tâches sont essentielles à la prestation du service offert par l'employeur). La comparaison doit se faire comme si les catégories à prédominance féminine de l'organisme de comparaison étaient des catégories à prédominance masculine chez l'employeur intéressé. Enfin, les autres catégories à prédominance féminine de l'employeur intéressé doivent être comparées aux catégories clés à prédominance féminine de celui-ci comme s'il s'agissait de catégories à prédominance masculine. Les comparaisons doivent être faites à l'aide du modèle proportionnel. Pour faciliter le processus de comparaison, la *Loi* stipule que l'employeur intéressé peut demander et obtenir certains renseignements de la part d'un organisme de comparaison éventuel (p. e. : renseignements sur les fonctions et responsabilités de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine où les fonctions et responsabilités sont semblables à celles de l'employeur intéressé) (art. 21.11 à 21.15 de la *Loi*).

¹⁹ *Méthode par paires* : L'équité salariale est atteinte, selon la méthode par paires, lorsque le taux salarial d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égal à celui d'une catégorie masculine du même établissement accomplissant un travail de valeur égale ou comparable. S'il n'y a pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine avec laquelle tirer une comparaison, l'équité

salariale est réputée être atteinte lorsque le taux salarial de la catégorie féminine est au moins égal au taux de la catégorie masculine du même établissement accomplissant un travail de valeur moindre mais qui avait, au moment de la comparaison, un taux salarial supérieur à celui de la catégorie féminine. Si une comparaison entre la catégorie féminine et plus d'une catégorie masculine dans le même établissement est possible, l'équité salariale est réputée être atteinte lorsque le taux salarial de la catégorie féminine est au moins égale au taux de la catégorie masculine avec le taux le moins élevé (si le travail accompli par les deux catégories est de valeur égale ou comparable) ou avec le taux le plus élevé (si le travail accompli par la catégorie masculine est de valeur moindre) (art. 6 de la *Loi*). *Méthode proportionnelle* : L'équité salariale est réputée être atteinte, aux termes de la méthode proportionnelle, lorsqu'il existe entre le taux salarial de la catégorie d'emplois à prédominance féminine et la valeur du travail accompli par celle-ci la même relation qu'entre la ou les catégories d'emplois à prédominance masculine et la valeur du travail accompli par celles-ci (art. 21.3 de la *Loi*). *Méthode externe* : L'équité salariale est réputée être atteinte dans l'établissement d'un « employeur intéressé » lorsqu'il existe entre le taux salarial de la catégorie d'emplois clé et la valeur du travail accompli par celle-ci la même relation qu'entre le taux salarial de la ou les catégories d'emplois de l'établissement de comparaison et la valeur du travail accompli par celles-ci. De plus, l'équité salariale est atteinte pour les autres catégories d'emplois à prédominance féminine d'un employeur intéressé s'il existe entre le taux salarial de ces catégories d'emplois et la valeur du travail accompli par celles-ci la même relation qu'entre le taux salarial de la catégorie féminine clé de l'employeur intéressé et le travail accompli par celle-ci (art. 21.15(1) de la *Loi*).

²⁰ En vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, le secteur public est constitué de « l'entreprise de la fonction publique » (comprenant des ministères du gouvernement ainsi que des organismes et des personnes dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*, à l'exception de l'Assemblée nationale) et de « l'entreprise du secteur parapublic » (comprenant des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*).

²¹ L'article 7 de la *Loi* stipule qu'une personne demeure assujettie aux obligations que lui impose la *Loi*, même si le nombre d'employés devait changer.

²² Les personnes suivantes ne sont pas incluses : un opérateur indépendant qui n'est pas considéré comme un employé en vertu de la *Loi*; un étudiant stagiaire; un étudiant travaillant pendant ses vacances; un stagiaire en perfectionnement professionnel; une personne participant à une activité en vertu des lois de soutien du revenu ou d'assistance à l'emploi; un cadre supérieur; un policier ou un pompier (art. 8,9 de la *Loi*).

²³ Conformément au *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*, en l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une entreprise, les catégories de « contremaître » et de « préposé à l'entretien » (telles que décrites dans le *Règlement*) doivent servir à identifier ces catégories et à établir leurs taux salariaux horaires.

²⁴ La rémunération flexible comprend la rémunération au mérite et le revenu découlant d'un programme de partage des bénéfices. Les termes « avantages à valeur pécuniaire » sont définis en vertu de la *Loi* comme comprenant ce qui suit : indemnités; primes; les éléments du temps chômé et payé tels les congés de maladie, les congés sociaux et parentaux, les vacances et jours fériés, les périodes de repos ou de repas ou tout autre élément de même nature; les régimes de retraite et de prévoyance collective, tels les caisses de retraite, les régimes d'assurance maladie ou d'invalidité et tout autre régime collectif; les avantages hors salaire, tels la fourniture et l'entretien d'outils ou d'uniformes ou d'autres vêtements, sauf lorsqu'ils sont exigés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou lorsque ces uniformes ou vêtements sont requis par l'emploi, le stationnement, les allocations pour repas, la fourniture de véhicules, le paiement de cotisations professionnelles, les congés payés pour études, le remboursement des frais de scolarité, les prêts à taux réduit ou toute autre forme d'avantages (art. 65, 66 de la *Loi*).

²⁵ La *Loi* définit le « salaire étoilé » comme étant le maintien du salaire d'un employé à un niveau particulier suite à un reclassement, à une rétrogradation ou à un accommodement particulier pour une personne handicapée jusqu'au moment où la rémunération du nouveau poste de la personne en question atteint ce niveau (paragraphe 67(5) de la *Loi*).

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.