



Plan d'équité salariale Modifié pour la valeur proportionnelle

La *Loi sur l'équité salariale* a été modifiée le 1^{er} juillet 1993. Elle précise maintenant que la méthode de la valeur proportionnelle doit être employée pour toutes catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles il a été impossible de parvenir à l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.

Le plan d'équité salariale affiché le 1^{er} janvier 1993 est donc modifié comme suit :

Catégories d'emplois à prédominance féminine avec emplois à prédominance masculine comparables

La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre a été utilisée pour atteindre l'équité salariale dans les catégories d'emplois à prédominance féminine suivantes :

- Superviseure à la comptabilité
- Adjointe administrative

Catégories d'emplois à prédominance féminine sans emplois à prédominance masculine comparables

La méthode de comparaison de la valeur proportionnelle a été utilisée pour atteindre l'équité salariale dans les catégories d'emplois à prédominance féminine suivantes :

- Commis comptable
- Commis, service à la clientèle
- Coordinatrice du marketing
- Réceptionniste
- Secrétaire

Groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine

Les catégories d'emplois à prédominance masculine suivantes ont été utilisées comme groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine lors de l'utilisation de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle :

- Comptable
- Contrôleur
- Analyste de marché
- Directeur du marketing
- Programmeur
- Directeur de ventes
- Représentant commercial
- Manutentionnaire
- Directeur d'entrepôt

Méthode de comparaison

Une méthode de comparaison non sexiste des emplois a été employée pour établir la valeur de chaque catégorie d'emplois. Des points ont été accordés à chaque catégorie d'emplois en fonction des facteurs et sous-facteurs suivants :

Tableau 1 : Méthode de comparaison

Facteurs	Sous-facteurs
Habilité (30 %)	Connaissances (10 %) Résolution des problèmes, jugement (12 %) Aptitudes interpersonnelles, contacts (8 %)
Effort (25 %)	Effort mental (15 %) Effort physique (10 %)
Responsabilité (35 %)	Ressources humaines (12 %) Ressources financières (8 %) Information (10 %) Ressources matérielles (5 %)
Conditions de travail (10 %)	Milieu de travail (10 %)

Les évaluations ont été effectuées par un comité.

Méthode de la valeur proportionnelle et calculs

La valeur de l'emploi et les taux de catégorie de toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine ont été inscrits dans un graphique. Un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine a été choisi à partir de ces catégories.

Une méthode statistique appelée analyse de régression a été employée pour déterminer le lien entre la valeur des catégories d'emplois à prédominance masculine et les taux de catégorie. La formule résultante a été ensuite utilisée pour calculer les taux de catégorie nécessaires pour assurer l'équité salariale dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

L'équité salariale est atteinte lorsque la rétribution des catégories d'emplois à prédominance féminine est égale au taux de catégorie nécessaire pour parvenir à l'équité salariale. Les catégories d'emplois à prédominance féminine dont la rétribution est inférieure font l'objet d'un rajustement jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Celles dont la rétribution est supérieure n'en reçoivent pas.

Tableau 2 : Méthode de la valeur proportionnelle et calculs

Catégories	Valeur	Taux de catégorie actuel	Taux de catégorie pour l'équité salariale	Rajustement nécessaire
Commis comptable	350	13,25 \$	14,07 \$	0,82 \$
Commis, service à la clientèle	390	14,50	15,59	1,09
Coordonnatrice du marketing	380	16,00	15,21	0,00
Réceptionniste	340	13,04	13,69	0,65
Secrétaire	400	14,72	15,97	1,25

Où puis-je obtenir de plus amples renseignements ?

La Commission de l'équité salariale vous offre son aide. Vous pouvez présenter vos questions par courriel à pecinfo.pecinfo@ontario.ca, ou par téléphone au 416-314-1896 ou au sans frais d'interurbain, au 1-800-387-8813, et ATS : 416-212-3991 ou 1-855-253-8333

En outre, nous offrons une formation gratuite par [webinaire](#).

ISBN: 0-7794-9775-9 (PDF)
ISBN: 0-7794-9774-0 (HTML)

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.