



Labour

Travail

PAY EQUITY

Eliminating Wage Discrimination

Pay equity standards ensure decent and fair wages for men and women doing work of equal value within the same establishment. Eliminating discrimination related to undervaluing work done by men and women helps create a motivated and innovative workforce, which is essential in a prosperous 21st century economy.

A Primer on Pay Equity

Human Resources and Skills Development Canada's Labour Program is mandated to assist the Canadian Human Rights Commission in enforcing the pay equity requirements of the *Canadian Human Rights Act* and to undertake compliance monitoring as established in Part III of the *Canada Labour Code*.

These requirements apply to workplaces within the federal jurisdiction. This includes some of Canada's major infrastructure sectors, such as interprovincial and international transportation (air, rail, ports and trucking), communications, banking and Crown corporations.

A Few Definitions

Work of equal value refers to different jobs in an establishment that have the same value to the employer. Value is assessed in terms of skill, effort, responsibility and working conditions, criteria laid out in the *Canadian Human Rights Act*.

An establishment refers to all employees, from all geographical locations, unionized or not, who are subject to a common personnel and wage policy.

Implementing Pay Equity

STEP 1 – Determine if gender-based wage discrimination exists

An evaluation tool will help an employer compare job values based on the four criteria: skill, effort, responsibility and working conditions across jobs. All forms of compensation are included in this comparison--salary, benefits, perks, indirect and variable pay, etc. Involving unions and employees in the process is highly advisable.

STEP 2 – Eliminate any gender-based wage gap

Once the evaluation is complete, the employer must determine if the gaps identified are due to allowable factors listed in the *Equal Wages Guidelines*, such as differences in performance ratings, seniority, reclassification or downgrading of a position and regional rates of pay. If gaps are not due to these allowable factors, compensation practices need to be reviewed to determine how to close those gaps.

STEP 3 – Once gaps are eliminated, maintain pay equity over time

Employers need to review and adjust compensation practices over time, to ensure the continuation of gender-neutral practices.

Monitoring Compliance

Labour Program inspectors provide support to employers during visits to ensure that they understand their legal obligations. The Labour Program has the authority to notify the Canadian Human Rights Commission when there are reasonable grounds to believe that an employer is involved in gender-based wage discrimination and is not taking steps to implement pay equity in the establishment.

Specialized Mediation Help

Upon request, specialized mediation services are available to employers and unions during collective bargaining. Professional third-party mediators are available to assist unions and employers in resolving their pay equity issues in the workplace.

Pay equity is a fundamental human right. The goal of pay equity standards are to help achieve fairness in the workplace by ensuring that women and men are paid equal wages for work of equal value.

To find out more, call toll-free 1-800-641-4049
For mediation help, call toll-free 1-800-563-5677
or visit **labour.gc.ca**.



Travail

Labour

ÉQUITÉ SALARIALE

Éliminer la disparité salariale

Des normes bien fondées en matière d'équité salariale permettent d'assurer des salaires décentes et justes aux hommes et aux femmes faisant un travail équivalent au sein du même établissement. L'élimination de la discrimination liée à la sous-évaluation du travail effectué par les hommes et les femmes contribue à la création d'un effectif motivé et innovateur, ce qui est essentiel dans une économie prospère du XXI^e siècle.

Introduction à l'équité salariale

Le Programme du travail, de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, a pour mandat d'aider la Commission canadienne des droits de la personne à faire observer les exigences en matière d'équité salariale prévues dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à exercer une surveillance de la conformité, tel qu'énoncé à la partie III du *Code canadien du travail*.

Ces exigences s'appliquent aux milieux de travail relevant de la compétence fédérale. Cela inclut quelques grands secteurs d'infrastructure du Canada, tels que le transport interprovincial et international (aérien, ferroviaire, maritime et terrestre), les communications, les institutions bancaires et les sociétés d'État.

Quelques définitions

Un travail de valeur égale : Différents emplois au sein d'un même établissement qui ont la même valeur pour l'employeur. La valeur d'un emploi est évaluée selon les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. Les critères d'évaluation sont énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Établissement : Tous les employés, dans tous les lieux géographiques, qu'ils soient syndiqués ou non, qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires.

Application du principe d'équité salariale

ÉTAPE 1 – Déterminer s'il y a disparité salariale fondée sur le sexe.

Un outil d'évaluation aidera les employeurs à comparer la valeur des emplois selon les quatre critères suivants : compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail entre les différents emplois. Toutes les formes de rémunération sont comprises dans cette comparaison – salaires, avantages sociaux et accessoires, charges sociales indirectes, rémunération variable, etc. Il est fortement conseillé de faire participer les syndicats et les employés au processus.

ÉTAPE 2 – Éliminer tout écart salarial entre les sexes.

Une fois que l'évaluation est terminée, l'employeur doit déterminer si les écarts constatés proviennent des facteurs autorisés qui sont énoncés dans les *Lignes directrices sur la parité salariale*, comme les différences dans l'appréciation du rendement, l'ancienneté, le reclassement ou la rétrogradation et les variations salariales entre les régions. Si les écarts ne découlent pas de ces facteurs, les employeurs doivent examiner leurs pratiques en matière de rémunération afin de déterminer comment corriger les écarts.

ÉTAPE 3 – Une fois les écarts corrigés, maintenir l'équité salariale.

Les employeurs doivent évaluer et rectifier leurs pratiques en matière de rémunération au fil du temps pour s'assurer qu'elles demeurent non discriminatoires.

Surveillance de la conformité

Les inspecteurs du Programme du travail offrent un soutien aux employeurs pendant leurs visites afin de s'assurer qu'ils comprennent leurs obligations juridiques. Le Programme du travail est autorisé à aviser la Commission canadienne des droits de la personne lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un employeur exerce une discrimination fondée sur le sexe et ne prend pas de mesures pour appliquer l'équité salariale dans son établissement.

Services de médiation spécialisés

Des services de médiation spécialisés sont offerts aux employeurs et aux syndicats lors des négociations collectives, s'ils le demandent. Des médiateurs professionnels sont disponibles pour aider les syndicats et les employeurs à résoudre leurs problèmes en matière d'équité salariale en milieu de travail.

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne. Les normes sur l'équité salariale permettent de garantir l'impartialité en milieu de travail en veillant à ce que les femmes et les hommes reçoivent des salaires égaux pour un travail de valeur égale.

Pour en savoir plus, appelez sans frais au **1-800-641-4049**
Pour de l'aide en médiation, appelez sans frais au **1-800-563-5677** ou consultez **travail.gc.ca**.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, 12^e étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-79/2010 • ISBN : 978-1-100-51341-6