

Comprenez-vous l'équité salariale en Ontario ?

Il est essentiel de comprendre vos obligations



L'ensemble des organisations du secteur public et des entreprises du secteur privé qui comptent 10 employés ou plus doivent respecter la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario (la « Loi »).

La Loi sur l'équité salariale a été introduite en 1987 et continue d'évoluer depuis. Les employeurs doivent savoir que s'ils ne respectent pas la législation, ils s'exposent à des amendes et à d'autres pénalités.

Qu'est-ce que l'équité salariale ?

Les lois sur l'équité salariale s'assurent que les travailleurs touchent le même salaire pour un travail de valeur égale, peu importe leur sexe/genre. Contrairement au salaire égal pour un travail égal, qui exige le même salaire pour les hommes et les femmes qui effectuent un même travail, cette loi compare les classes d'emplois occupés principalement par des hommes avec des classes équivalentes d'emplois occupés principalement par des femmes au sein d'une organisation précise (les « Classes d'emplois occupés par des femmes »). La Loi sur l'équité salariale décrit les exigences minimales pour veiller à ce que les pratiques de rémunération d'un employeur assurent l'équité salariale pour tous les employés des Classes d'emplois occupés par des femmes.

La conformité aux exigences en matière d'équité salariale en Ontario peut s'avérer chronophage et complexe. Consultez le lien ci-dessous pour obtenir de l'information au sujet des exigences en matière d'équité salariale en Ontario.

<https://payequity.gov.on.ca/docs/1-au-sujet-de-la-presente-publication/?lang=fr>

Mesures pour assurer la conformité

Les employeurs devraient :

- ✔ établir les classes d'emplois au sein de leur organisation en regroupant les rôles qui ont des tâches, des responsabilités, des compétences, des procédures de recrutement et des caractéristiques de rémunération semblables;
- ✔ déterminer la prédominance (masculine, féminine ou neutre) de chaque classe d'emploi;
- ✔ définir la valeur des classes d'emploi en recueillant des renseignements sur les emplois et en évaluant leur contenu en fonction des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail;
- ✔ déterminer les taux des emplois en utilisant le taux de rémunération le plus élevé de chaque classe d'emploi, y compris l'ensemble des paiements et des avantages sociaux;
- ✔ ajouter ou éliminer des classes d'emplois, au besoin, en s'assurant que toutes les évaluations sont menées sans préjugé lié au sexe/genre;
- ✔ établir un bon système de gestion des documents;
- ✔ [remplir des exigences annuellement s'ils répondent à certains critères.](#)

ADP® peut vous aider

Un système d'évaluation des emplois est complexe, et une analyse de l'équité salariale n'est pas une mince affaire.

ADP propose des outils et des solutions pour gérer les exigences en matière de conformité liées aux RH, y compris l'équité salariale. Nos équipes peuvent vous aider à gérer vos processus de classification, d'évaluation et de documentation des emplois et vous fournir des mises à jour au sujet des changements législatifs importants.

À l'aide de meilleures pratiques et de conseils en matière de conformité, votre équipe ADP peut vous aider à gérer les risques et à mettre l'accent sur ce qui compte le plus.

Pour en savoir plus, communiquez avec votre représentant ADP dès aujourd'hui. 1 866 622-8153, adp.ca.

Pour obtenir de l'information, des meilleures pratiques et des ressources en matière de conformité, visitez le adp.ca.



Axer le développement
sur les personnesSM

ADP et le logo ADP sont des marques déposées de ADP, Inc. Toutes les autres marques sont détenues par leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2025 ADP, Inc.