



Directive n° 11

Détermination du taux de catégorie

DIRECTIVES DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les *Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale* ont pour objet d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre l'équité salariale et à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c. P 7, avec ses modifications, (la *Loi*). Les directives ne limitent pas les agents de révision de la Commission ou du Tribunal de l'équité salariale dans leur interprétation de la *Loi*. Elles sont publiées dans un ordre qui reflète généralement les mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité salariale. (Date de révision : été 2002).

CHAMP D'APPLICATION

L'équité salariale est atteinte lorsque le **taux de catégorie** pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine :

- est égal au moins au taux de catégorie de la catégorie d'emploi pour une catégorie d'emplois à prédominance masculine en utilisant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre; ou
- a la même relation entre la valeur de l'emploi et le taux de catégorie que celle du groupe représentatif des catégories d'emplois à prédominance masculine en utilisant la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. Les détails quant à la manière d'appliquer la valeur proportionnelle sont prévus dans la publication de la Commission : *Approche graduelle à l'équité salariale : utilisation de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle (Step by Step to Pay Equity: Using the Proportional Value Comparison Method)*.

Le taux de catégorie est défini comme le taux de rétribution le plus élevé d'une catégorie d'emplois. La rétribution comprend tous les paiements et avantages versés à un employé qui exécute des fonctions lui donnant droit à un montant fixe ou vérifiable. Lorsqu'on compare des taux de catégorie, il faut tenir compte de toutes les formes de rétribution.

Normalement, le taux de catégorie pour une catégorie d'emploi sera le taux de rétribution le plus élevé payé à un titulaire dans la catégorie d'emploi, mais il y a certaines exceptions. Par exemple, un employé nouvellement embauché dans une catégorie d'emploi à titulaire unique recevra probablement un taux de début plutôt qu'un taux de catégorie; le cas échéant, il est nécessaire de déterminer ce que sera ce taux de manière réaliste. De la même façon, un taux de catégorie existe pour une catégorie d'emploi, même si cette catégorie d'emploi est temporairement vacante.

EXPLICATION

Dans l'affaire *Ontario Northland*, le Tribunal de l'équité salariale a énoncé trois principes devant régir la détermination du taux de catégorie :

- Les calculs doivent être aussi exacts que possible, fondés sur des chiffres de rétribution réalistes et justes.
- Le taux de catégorie doit être calculé de la façon qui perturbe le moins la convention collective et les pratiques de rétribution des parties.
- Tous les calculs doivent être conformes à l'objet et à l'esprit de la *Loi*.

Comment ramener les taux de catégorie à une norme uniforme

Lorsqu'on compare des catégories où la pratique est de rémunérer les deux catégories d'emplois selon une base hebdomadaire ou mensuelle, par exemple, il faudra continuer à appliquer cette pratique et la rétribution des catégories d'emplois peut être comparée sans changement. Cela peut s'appliquer même si la moyenne des heures travaillées par semaine est différente pour les catégories d'emplois faisant l'objet de la comparaison.

Toutefois, lorsqu'on compare des catégories d'emplois rémunérées selon une norme différente comme une base horaire par opposition à un salaire hebdomadaire ou un salaire hebdomadaire par opposition à un salaire annuel, les taux doivent être ramenés à une norme de mesure uniforme pour comparer les rétributions. Une norme qui est souvent utilisée est celle qui est fondée sur une base horaire. Si vous utilisez une période plus longue qu'une heure pour exprimer la valeur d'un salaire ou d'un avantage, divisez simplement la période plus longue par le nombre d'heures travaillées. Par exemple, si un employé travaille 40 heures par semaine et touche 29 000 \$ par année, le taux horaire est calculé de la façon suivante

$$\text{nombre d'heures travaillées par année} = 40 \times 52 = 2\,080 \text{ salaire horaire} = 29\,000 \$ / 2\,080 = 13.94 \$$$

Si vous n'êtes pas certain du nombre d'heures travaillées au cours d'une journée, adoptez une période plus longue, comme une semaine ou une année pour les deux catégories d'emplois faisant l'objet de la comparaison. Par exemple, si le nombre d'heures par jour n'est pas clair ou varie pour l'une des catégories d'emplois, et qu'un salaire hebdomadaire est établi dans une politique ou une convention collective, calculez la valeur du salaire et des avantages sur une base hebdomadaire.

Calcul des salaires, traitements et paiements

Le calcul des taux de catégorie pour les catégories d'emplois est fonction de la méthode de rétribution utilisée par l'employeur. Voici certaines méthodes couramment utilisées pour déterminer la manière dont les niveaux de rétribution s'appliquent aux emplois.

1. **Aucun système officiel pour déterminer la rétribution**

S'il n'y a pas de système d'administration de la rétribution en place dans un établissement, le taux maximum versé au titulaire d'une catégorie d'emplois est considéré habituellement comme étant le taux de catégorie pour cette catégorie d'emplois. Toutefois, il peut y avoir des exceptions. Si, à la suite d'un roulement de personnel ou du recrutement de nouveaux

employés, le titulaire d'un emploi gagne moins que le taux maximum précédent, l'employeur doit déterminer le taux le plus élevé qui s'appliquerait à une catégorie d'emploi à un moment donné. Par exemple, un employeur qui identifie un écart salarial au 1^{er} janvier 1993 constate que le taux le plus élevé payé à un titulaire dans une catégorie d'emploi en cours d'examen est de 10,00 \$ par heure. Toutefois, le titulaire occupe son poste depuis 2 mois seulement. Il est nécessaire de déterminer le taux le plus élevé payé pour cette catégorie d'emploi sur une plus longue période, peut-être une ou deux années. Si l'employé précédent gagnait 12,00 \$ par heure et s'il n'y a pas eu d'augmentations générales ni de récupérations depuis, le taux de 12,00 \$ serait présumé être le taux de catégorie.

2. Taux de rétribution uniforme

Lorsqu'il existe un taux de rétribution uniforme, un taux de rétribution est fixe pour une catégorie d'emplois, et la rétribution d'un employé ne peut s'écarter de ce taux pour quelque raison que ce soit. Le cas échéant, le taux de catégorie est le taux de rétribution uniforme.

3. Échelles de salaire ou de traitement définis à l'avance

De nombreux employeurs maintiennent une échelle de salaire ou de traitement précise, assortie d'un minimum et d'un maximum, pour une partie ou la totalité de leurs catégories d'emplois. Le maximum de l'échelle est le taux de catégorie pourvu qu'on puisse démontrer que ce maximum puisse être atteint (cela ne veut pas dire que les employés doivent être au maximum établi). Habituellement, le maximum est atteint en se fondant sur la période de service, les dispositions relatives au mérite ou une certaine combinaison des deux.

Les échelles de traitement de différentes catégories d'emplois dans le même établissement peuvent varier quant à leur longueur ou au nombre d'échelons. Le cas échéant, ce sont les différences entre le taux de catégorie ou le maximum des catégories d'emplois à prédominance féminine et les taux des comparateurs qui sont utilisés pour calculer l'écart salarial. Il faut faire preuve de prudence en comparant les catégories d'emplois avec différentes échelles salariales. Le Tribunal de l'équité salariale a examiné l'objet de la *Loi* à l'égard de cette question et a fait les observations suivantes dans l'affaire Gloucester (numéro 2) (1991) 2 P.E.R. : « ...il ne serait pas indiqué pour les employés dans des catégories d'emplois à prédominance féminine de prendre deux fois plus [que les employés dans la catégorie d'emploi à prédominance masculine servant de comparateur] pour se prévaloir du taux de catégorie. »

Peu importe le système de rétribution mis en place, le taux de catégorie est le taux le plus élevé disponible pour une catégorie d'emploi. Les écarts de rétribution à corriger en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* sont les montants par lesquels les taux de catégorie pour les catégories d'emplois à prédominance masculine dépassent les taux de catégorie pour les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant servi de comparateurs. Les circonstances dans lesquelles une partie de l'écart salarial ne doit pas être intégrée dans un rajustement salarial sont abordées dans la directive numéro 12 – Écarts de rétribution autorisés.

Commissions, primes, pourboires et autres types de rétribution au rendement

Les paiements fondés sur le rendement de travail ou les résultats en doivent être inclus ou faire partie du taux de catégorie, même lorsque le calcul est difficile à faire. Les commissions de ventes, les primes, les pourboires et autres types de rétribution au rendement sont compris dans cette catégorie. Bien souvent, ces paiements s'ajoutent au salaire ou au traitement de base. Dans certains cas, c'est la seule rétribution qui est versée.

Pour déterminer la partie du taux de catégorie exprimée en tant que rétribution au rendement, il peut être nécessaire de calculer le salaire qu'un employé peut toucher de manière réaliste. Par exemple, les prévisions de ventes et les résultats des ventes anciennes fourniront des renseignements sur le niveau de vente auquel on peut s'attendre de la part des employés. L'application d'une structure de commissions à ces chiffres peut vous indiquer le niveau de paiements qui contribue au taux de catégorie pour ces postes. Par exemple, un employeur peut payer un salaire minimum fixe aux serveurs dans un restaurant en tenant compte du fait que les pourboires fourniront la majeure partie du revenu des serveurs. Dans un cas pareil, comme tous les serveurs peuvent s'attendre à ce qu'une partie importante de leur salaire provienne des pourboires, au moins un pourcentage des pourboires devra être pris en considération dans le taux de catégorie car ce pourcentage des pourboires fait partie de leur salaire ordinaire. Ce principe est particulièrement évident lorsque les pourboires sont mis en commun pour être ensuite distribués.

Dans un autre exemple, un employeur peut verser une prime au vendeur qui enregistre le chiffre de ventes le plus élevé chaque mois. Si on peut démontrer que la prime est accordée sur les ventes réalisées comme mesure de mérite et non comme base de rotation, la prime pourrait probablement être omise du taux de catégorie.

La variété des plans de paiement compris dans cette catégorie rend impossible de couvrir chaque situation dans la présente directive. En évaluant le coût de ces paiements en espèces, vous devez utiliser des procédures uniformes pour les convertir en un taux horaire ou courant.

Calcul des avantages

La *Loi* ne définit pas expressément les avantages qui font partie de la rétribution. Les avantages sont des choses « versées ou accordées à la personne qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou vérifiable ou au profit d'une personne qui assume des fonctions lui donnant droit à un montant fixe ou vérifiable ». Si la valeur d'un avantage peut être établie, il faut en tenir compte aux fins de l'équité salariale. Les avantages sociaux constituent un élément du taux de catégorie s'ils font augmenter la rétribution totale d'une catégorie d'emplois ou qu'ils représentent un gain pour cette catégorie par rapport à celles qui n'en bénéficient pas.

C'est l'admissibilité aux avantages qu'il faut considérer et non pas l'emploi que fait la personne. Si un avantage est offert à des employés d'une catégorie d'emplois qui peuvent librement choisir de l'utiliser ou non, cet avantage est normalement inclus dans le taux de catégorie de cette catégorie d'emplois.

Différents avantages peuvent être offerts à différentes catégories d'emplois à la suite des situations suivantes :

- Catégories d'emplois appartenant à différents groupes d'employés. Par exemple, les employés syndiqués contre des employés non syndiqués; des représentants de

la direction contre des exécutants ou des cadres; des catégories d'emplois couvertes par différentes unités de négociation ayant différentes conventions collectives.

- Des catégories d'emplois ayant différents états de service ou genres de nomination. Les employés qui travaillent moins qu'à temps plein, à contrat ou de manière occasionnelle ou atypique peuvent travailler dans des catégories d'emplois qui n'ont pas accès à tous les avantages.

Détermination de la valeur des avantages sociaux

En pratique, si les avantages sont fondamentalement les mêmes pour deux catégories d'emplois, il est peu probable que l'établissement du coût sera nécessaire. Toutefois, pour qu'un avantage soit identique, l'accès à cet avantage doit être égal.

Pour comparer la rétribution d'une catégorie d'emplois à celle d'une autre catégorie qui bénéficie d'avantages sociaux différents, il faut déterminer la valeur de leurs avantages respectifs.

Les avantages peuvent différer entre les deux catégories d'emplois pour les raisons suivantes :

- Une catégorie d'emplois bénéficie des avantages et l'autre non.
- Les deux catégories d'emplois bénéficient des avantages mais le montant des prestations ou la couverture varie.
- La différence tient aux différences de salaire.

Dans les deux premiers cas, des rajustements sont requis. Dans le troisième cas, le rajustement de la partie salaire ou traitement de la rétribution totale permettra de rajuster l'avantage.

Dans la mise en oeuvre de l'équité salariale, un grand nombre d'employeurs accordent tout simplement l'avantage supplémentaire à la catégorie d'emplois qui n'en bénéficie pas. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de calculer la valeur de l'avantage pour comparer les deux catégories d'emplois. Ce point doit être négocié avec l'agent négociateur dans un milieu syndiqué.

Lorsqu'on utilise la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, il faut tenir compte des avantages du groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine et de ceux des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Dans un établissement où de nombreuses catégories d'emplois sont assorties de divers régimes d'avantages sociaux et qu'un grand nombre de comparaisons doivent être effectuées, la façon la plus efficace de procéder consiste à calculer la valeur de chaque régime d'avantages et à l'ajouter aux éléments salaire et traitement du taux de catégorie. Par exemple, avec la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, on pourrait utiliser cette approche dans le cas des catégories d'emplois à prédominance masculine qui bénéficient de régimes d'avantages différents, pour calculer la ligne du taux de salaire. Dans un établissement où il y a peu de catégories d'emplois et peu de régimes d'avantages sociaux, déterminez si les avantages diffèrent lorsque vous établissez chaque comparaison, et apportez tout simplement les rajustements nécessaires.

Si les employés doivent répondre à certaines exigences pour pouvoir bénéficier d'un avantage, par exemple travailler pendant un certain temps avant d'avoir droit à plus de vacances, on considère encore qu'ils ont accès à cet avantage. Toutefois, lorsque les

exigences dont est assorti un même avantage différent entre deux catégories d'emplois, par exemple deux ans dans une catégorie d'emplois et cinq ans dans une autre pour obtenir la même période de vacances, un rajustement doit être fait. Dans les affaires *Lady Dunn General Hospital* et *Regional Municipality of Peel*, le Tribunal de l'équité salariale a décidé que dans ces circonstances, les périodes d'attente doivent être rajustées pour garantir l'égalité d'accès.

Lorsqu'un avantage est fondé sur un pourcentage du salaire, il faut procéder à des comparaisons pour déterminer sa valeur relative. Si le pourcentage est égalisé, l'avantage aura la même valeur lorsqu'on égalisera le taux de rétribution de la catégorie des emplois à prédominance féminine et celui de la catégorie de comparaison masculine. Si l'avantage représente un montant en espèces, il faut calculer sa valeur en termes absolus.

Des tentatives raisonnables doivent être faites pour incorporer la valeur des avantages qui ne sont pas reliés (comme des régimes de soins dentaires) en taux de catégorie mais non pas en les réduisant en valeurs horaires distinctes pour chaque catégorie d'emploi. Par exemple, si les primes d'un régime de soins dentaires coûtent un employeur 200 \$ par employé participant et si la couverture est ouverte aux employés à temps plein et à temps partiel, le calcul proportionnel du coût par rapport aux heures travaillées suggérerait que les employés à temps partiel seraient plus avantagés que les employés à temps plein. Par conséquent, une autre mesure importante, comme la valeur horaire moyenne à tous les employés admissibles, doit être déterminée.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 1(1)	Définit le taux de catégorie et la rétribution.
Paragraphe 6(1) à (5)	Définissent le moment où l'équité salariale est atteinte et les taux de catégorie qui peuvent être comparés selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.
Paragraphe 6(9)	Définit le taux de catégorie lorsqu'on utilise la méthode des groupes d'emplois.
Paragraphe 8(1)	Définit les différences dans les taux de catégorie qui sont autorisées (ancienneté, mérite, etc.).
Paragraphe 13(3)	Dispose que les catégories d'emplois qui ont le taux de catégorie le plus bas doivent faire l'objet des plus gros rajustements.

RÉFÉRENCES:

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °5 : Détermination de la catégorie d'emplois

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °10 : Catégories d'emplois visées

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °12 : Écarts de rétribution autorisés

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °13 : Rajustements aux fins de l'équité salariale

Lady Dunn General Hospital (1991), 2 P.E.R. 168

Ontario Northland (1992), 3 P.E.R. 166

Regional Municipality of Peel (1992), 3 P.E.R. 191

Welland County General Hospital (1994) 5 P.E.R. 12

York Region Board of Education (Teachers) (N0.4) (1995) 6 P.E.R. 1

Approche graduelle à l'équité salariale - volume 3 : utilisation de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, Commission de l'équité salariale, 1993

Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Nous sommes là pour vous aider. Nous pouvons répondre à vos questions par courriel au <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca> ou par téléphone au (416) 387 1896, ou utilisez notre ligne sans frais 1 800 387-8813 (ligne générale). Vous pouvez vous inscrire à l'un de nos [séminaires](#) sans frais.

Toutes les communications sont confidentielles.

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.

ISBN: 0-7794-9725-2