

Directive n° 12

Écarts de rétribution autorisés

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

La *Loi sur l'équité sociale* permet certaines exceptions pour utiliser le taux de catégorie maximal dans le calcul des écarts dans la rétribution entre les titulaires d'une catégorie d'emplois et entre les catégories d'emploi. Ces exceptions sont appelées écarts admissibles et, s'il y a lieu, elles permettent aux employeurs d'exclure une partie de la rétribution des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine en effectuant les comparaisons d'équité salariale pour déterminer les rajustements à l'équité salariale.

Les cinq écarts autorisés sont :

- un système organisé d'ancienneté non sexiste;
- un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement;
- un régime de rétribution au mérite fondé sur un système organisé d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employés;
- la pratique du salaire étoilé;
- l'absence de main-d'œuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution.

L'utilisation d'un écart autorisé pour exclure une partie de la rétribution d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine du processus de comparaison n'exclut pas la catégorie d'emplois à prédominance masculine elle-même d'être utilisée à des fins de comparaison. En outre, les parties au lieu de travail doivent suivre le processus pour déterminer le taux de catégorie comme il est indiqué dans la directive numéro 11. Étant donné l'objet de la *Loi* pour remédier à la discrimination contre les emplois des femmes, des écarts admissibles devraient être interprétés étroitement. La charge est toujours sur l'employeur pour montrer l'existence d'une différence admissible. Tout écart autorisé qui est utilisé doit être clairement décrit dans le programme d'équité salariale.

EXPLICATION

1. Système organisé d'ancienneté

Dans l'administration de la rétribution, on utilise un système d'ancienneté pour augmenter la rétribution des employés à certains intervalles, après l'embauche ou l'entrée en fonction, normalement jusqu'à un montant maximum. Un système d'ancienneté peut créer un écart autorisé entre un taux de catégorie que pourrait suggérer le salaire d'un employé et le taux de catégorie utilisé aux fins de l'équité salariale, si les conditions suivantes sont réunies :

Les systèmes d'ancienneté prévoient une rétribution plus élevée aux employés compte tenu de leur durée de service pour que les titulaires dans une catégorie d'emplois puissent avoir des taux différents. Toutefois, tous les titulaires au poste pourront atteindre le taux maximum. Le taux maximum, qui est atteint après la durée de service requise, est le taux de catégorie pour la catégorie d'emplois.

En comparant les catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois des employés à prédominance masculine, qui prévoient toutes les deux une rétribution selon un système d'ancienneté, le taux maximum est utilisé comme taux de catégorie. Un titulaire dans une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut être rémunéré à un taux supérieur en raison d'une durée de service plus longue. Toutefois, les deux catégories d'emplois comparables doivent avoir le même taux de catégorie ou le maximum. La différence de rétribution des titulaires des deux emplois admissible pourvu que :

- le système d'ancienneté soit officiellement établi et connu des employés;
- le système ne fasse pas de discrimination selon le sexe.

Lorsqu'un employeur a établi un système d'ancienneté, l'écart salarial entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine comparables est la différence entre le taux de catégorie (taux le plus élevé) pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine et le taux de catégorie (taux le plus élevé) pour le comparateur de sexe masculin.

Exemple

La société ABC a comparé la catégorie d'emplois à prédominance féminine de secrétaire à la catégorie d'emplois à prédominance masculine de conducteur. L'employée la plus ancienne dans la catégorie d'emplois de secrétaire est au travail depuis 9 mois et l'employé le plus ancien dans la catégorie d'emplois de conducteur est au travail depuis 3 ans. La grille salariale suivante était en place à la date d'entrée en vigueur du programme d'équité salariale :

Catégorie d'emplois	Taux de début	6 mois	1 an	2 ans
Secrétaire	10,00 \$	10,75 \$	11,50 \$	12,50 \$
Conducteur	11,00 \$	11,90 \$	12,75 \$	14,00 \$

Dans ce cas, la différence entre les taux de catégories (taux le plus élevé) pour la secrétaire et le conducteur est de 1,50 \$. Toutefois, la différence réelle entre la rétribution versée aux titulaires dans la catégorie d'emplois à prédominance féminine (10,75 \$) et la catégorie d'emplois à prédominance masculine (14,00 \$) est de 3,25 \$. Dans ce cas, l'employeur peut réclamer une différence admissible de 1,75 \$ (différence

entre le taux du titulaire et le montant de l'écart salarial) car le système d'ancienneté a représenté une partie identifiable de la différence dans les taux.

Pour prouver que le système d'ancienneté ne fait pas de discrimination sexuelle, l'employeur doit être en mesure de démontrer que le taux de catégorie pour la catégorie d'emplois à prédominance masculine est également offert aux titulaires dans la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui a servi de comparateur, pourvu que les principes de détermination de l'ancienneté soient les mêmes.

2. Programme d'affectations temporaires de formation et de perfectionnement des employés

Les taux de rétribution pour les affectations de formation sont souvent différents du taux ordinaire payé au titulaire d'une catégorie d'emplois. Par exemple, les stagiaires en gestion ont souvent l'occasion, dans le cadre de leur formation, d'occuper divers postes de non-gestionnaires. Ils peuvent toucher le taux de traitement de leur catégorie d'emplois de gestionnaire, qui peut être plus élevé que celui que touchent leurs collègues qui occupent les catégories d'emplois - catégories de valeur moindre, moins bien rémunérées - de façon permanente. Par ailleurs, certains stagiaires continuent parfois de toucher le salaire de leur poste d'attache pendant toute la période de formation, même s'ils exécutent un travail d'une valeur supérieure.

Si une affectation de formation temporaire répond aux conditions suivantes, la fraction du taux payé au titulaire dans une formation qui dépasse le taux de rétribution ordinaire ou qui lui est inférieure ne serait pas utilisée à des fins de comparaison. Pour être admissible à titre de différence admissible, une affectation temporaire de formation ou de perfectionnement :

- est accessible à la fois aux hommes et aux femmes;
- permet aux employés participant au programme d'avancer dans leur carrière;
- est temporaire pour chaque employé participant, à savoir qu'elle est d'une durée fixe ou qu'elle prend fin une fois qu'un but précis est atteint;
- définit le taux de catégorie normal pour la catégorie d'emplois.

3. Système organisé de rétribution au mérite

Un système de rétribution au mérite peut être la base d'une différence admissible dans les taux payés aux titulaires dans les catégories d'emplois comparés si un employeur peut démontrer que la différence est fondée sur un système d'évaluation de la performance qui :

- est fondé sur des évaluations *officielles* du rendement, avec des évaluations systématiques de la façon dont les employés s'acquittent de leurs tâches. Ces évaluations doivent être appliquées de façon uniforme aux employés, à des intervalles réguliers et bien définis, et elles doivent être systématiquement reliées aux niveaux ou aux augmentations de salaire;
- été porté à l'attention des employés d'une façon officielle et uniforme;
- ne fait pas de distinction selon le sexe;
- précise le taux de catégorie normal pour la catégorie d'emplois.

Un employeur peut avoir un système de mérite où un « taux de référence » est identifié pour une catégorie d'emplois. Ce taux de référence est payé à un employé qui effectue

son travail de manière entièrement compétente. Les employés qui démontrent un rendement exceptionnel seraient rétribués à un taux supérieur au taux de référence.

Par exemple, avant la mise en œuvre de l'équité salariale, cet employeur avait un système de mérite qui indiquait les taux de rétribution suivants pour des emplois de valeurs différentes :

Points	Tranches de rétribution/perfectionnement	Début/De	Plein rendement	Rendement exceptionnel (taux de référence)
100-150	1	8,00 \$	9,50 \$	11,50 \$
151-200	2	9,00 \$	10,75 \$	13,00 \$
201-250	3	10,00 \$	12,00 \$	14,00 \$

Les taux de catégories dans les tranches de rétribution ci-dessus sont de 11,50 \$, 13,00 \$ et 14,00 \$ respectivement.

Une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans la tranche 2 est évaluée aux fins de l'équité salariale en utilisant un système de comparaison également applicable aux hommes et aux femmes et le résultat est que la catégorie d'emplois se révèle être un emploi de la tranche 3. Un rajustement de 1,00 \$ par heure est requis (il s'agit de l'écart salarial entre les tranches 2 et 3). Toutefois, la vraie différence entre ce qui est effectivement payé à la tranche 2 et la tranche 3 peut être supérieur à 1,00 \$ si, par exemple, le titulaire dans la catégorie d'emplois prise comme comparateur reçoit 14,00 \$ (pour un rendement exceptionnel démontré) et le montant le plus élevé payé à un titulaire dans la tranche 2 de la catégorie d'emplois à prédominance féminine était de 10,75 \$ (pour un plein rendement). Il est important de se rappeler que ces écarts de rétribution sont liés à un système de mérite qui a les caractéristiques d'un système officiel comme il est indiqué ci-dessus.

Pour veiller à ce qu'un régime du mérite soit également applicable aux hommes et aux femmes, un employeur devrait évaluer ses critères de performance de manière similaire comme s'il choisissait les sous-facteurs dans un système de comparaison également applicable aux hommes et aux femmes (voir directive numéro 9). De la même façon, les employeurs devraient vérifier les résultats de leurs régimes de mérite pour veiller à ce que les femmes et les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine soient bien représentés dans les catégories à performance et salaire supérieurs comme les hommes et les employés dans les catégories d'emplois à prédominance masculine. Lorsqu'on se fonde sur l'exception du mérite, le taux de catégorie réel, y compris les considérations relatives au mérite, pour la catégorie d'emplois à prédominance masculine doivent être également offerts aux titulaires dans la catégorie d'emplois à prédominance féminine.

4. Pratique du salaire étoilé

La pratique du salaire étoilé, en vertu de la *Loi*, a une application très limitée :

- La valeur d'un poste doit *avoir été déclassé*, à la suite d'un processus non sexiste de réévaluation, avant la date d'entrée en vigueur du programme d'équité salariale.
- La rétribution de l'employé *a été bloquée* ou que toute augmentation de sa rétribution *a été suspendue* jusqu'à ce que la rétribution reliée au poste déclassé devienne égale à celle de l'employé.

Par exemple, si les fonctions et responsabilités d'une catégorie d'emplois changeaient considérablement, avant la date d'entrée en vigueur d'un programme d'équité salariale, il est probable que le poste serait réévalué et, par conséquent, qu'une valeur globale moindre lui serait attribuée. Dans ce cas, le titulaire peut continuer à toucher la rétribution rattachée à l'ancienne valeur du poste, mais toute augmentation future sera **bloquée ou suspendue jusqu'à ce que la** rétribution reliée au poste déclassé devienne égale à la rétribution de l'employé. La différence entre la rétribution actuelle de l'employé le taux de catégorie déterminé pour la catégorie d'emplois peut être exclue à des fins de comparaison.

Lorsque la pratique du salaire étoilé est établie à la date à laquelle le programme d'équité salariale devait être affiché ou après cette date, l'exception du salaire étoilé ne pourra pas s'appliquer. La pleine différence entre le taux de catégorie pour la catégorie d'emplois à prédominance féminine et le taux de catégorie qui s'appliquait à la catégorie d'emplois à prédominance masculine à la date à laquelle un programme d'équité salariale était exigible représente l'écart à combler. Une fois que l'écart est comblé, la catégorie d'emplois à prédominance féminine peut faire l'objet de la pratique du salaire étoilé de la même manière que la catégorie d'emplois à prédominance masculine utilisée pour établir une comparaison.

Aucune rétribution d'un employé ne peut être réduite pour atteindre l'équité salariale.

5. Absence de main-d'œuvre qualifiée

La *Loi* autorise des écarts de rétribution découlant de l'absence d'une main-d'œuvre qualifiée si :

- L'employeur peut prouver que l'absence de main-d'œuvre qualifiée engendre une inflation temporaire de la rétribution.
- L'employeur peut prouver l'existence de difficultés à recruter des employés qui répondent aux exigences des postes dans la catégorie d'emplois.
- Le taux de catégorie de la catégorie d'emplois est identifiable.

Dans l'affaire *Melitta Canada Inc.* (n° 2) (1995) 6 P.E.R. 214, le Tribunal de l'équité salariale a ordonné qu'un employeur doit être en mesure de prouver l'existence d'une pénurie d'une main-d'œuvre qualifiée et qu'il a rencontré des difficultés à embaucher des employés dans une catégorie d'emplois à la suite de cette situation. Par exemple, un employeur devrait songer aux points suivants : si les postes ont été annoncés à grande échelle dans les médias sans succès; la période de temps pendant laquelle la recherche de candidats et candidates a duré; si des candidats et candidates à l'interne ont été formés et sont maintenant disponibles. Les employeurs pourraient se fonder sur des données externes, comme des sondages portant sur le marché du travail, pour prouver la pénurie d'une main-d'œuvre qualifiée. Toutefois, ils devront toujours démontrer la difficulté qu'ils ont à recruter des candidats et candidates.

Les employeurs sont également tenus de prouver que tout manque de main-d'œuvre qualifiée sur lequel ils se fondent est temporaire. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée peut être temporaire lorsque, par exemple, il y a un nombre insuffisant de diplômés dans une profession ou un domaine spécialisé à une période donnée mais qu'il y a des éléments de preuve selon lesquels un plus grand nombre de personnes qualifiées seront diplômées ou seront sur le marché en question à une date future identifiable. Cet écart admissible, toutefois, ne devrait pas être utilisé pour justifier toutes les contraintes du marché. Le taux de catégories reflétant une inflation de longue date attribuable à

une pénurie ancienne de main-d'œuvre qualifiée ne serait pas probablement exempté en vertu de cette article.

Exemple : Lorsqu'une entreprise a installé en 1982 un système de fabrication d'un produit quelconque (une catégorie d'emplois à prédominance masculine), ce produit était alors en grande demande, et l'entreprise avait dû augmenter ses salaires pour attirer et garder le personnel. En trois ans, la situation a changé. Attirés par le niveau des salaires, des étudiants se sont inscrits en grand nombre à des cours sur la fabrication de ce produit. Il y avait donc beaucoup de candidats, et les salaires à l'embauche n'ont pas augmenté aussi rapidement que les autres salaires. Toutefois, les employés fabriquant ce produit ont vu leur salaire augmenter au même rythme que celui des autres employés de l'entreprise. Si l'on comparait aujourd'hui une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la catégorie d'emplois des employés à prédominance masculine fabriquant ce produit, la différence de salaire ne serait pas justifiée, compte tenu du fait que la pénurie initiale de main-d'œuvre qualifiée ne se fait plus sentir. Par contre, s'il y avait encore pénurie de main-d'œuvre, un certain écart de rétribution serait autorisé.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 1(1)	Définit la rétribution et le taux de catégorie.
Article 6	Définit l'atteinte de l'équité salariale selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.
Paragraphe 8(1)	Définit les écarts autorisés de rétribution.
Article 21.3	Définit l'atteinte de l'équité salariale selon la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.
Article 21.15	Définit l'atteinte de l'équité salariale selon la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

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 °7 :

Détermination de la prédominance d'un sexe

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °9 : Comparaison non sexiste 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 °11 :

Détermination du taux de catégorie

Melitta Canada Inc. (numéro 2) (1995) 6 P.E.R. 214

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

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: 0-7794-9731-7