



Directive n° 13

Rajustements aux fins de l'équité salariale

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

Les rajustements aux fins de l'équité salariale correspondent aux augmentations des taux de catégorie des catégories d'emplois à prédominance féminine qui sont jugées être insuffisamment rétribuées après l'établissement de comparaisons en matière d'équité salariale. Le programme d'équité salariale doit renfermer des renseignements sur les rajustements.

Les employeurs doivent suivre les mêmes règles de base pour distribuer les rajustements aux fins de l'équité salariale entre les catégories d'emplois à prédominance féminine devant faire l'objet d'un rajustement pour les trois méthodes de comparaison : d'un emploi à l'autre, valeur proportionnelle et avec des organisations de l'extérieur (requis uniquement dans le secteur public).

Comme pour tous les aspects de l'équité salariale, les rajustements aux fins de l'équité salariale visant des employés syndiqués doivent être négociés avec les agents négociateurs respectifs.

Règles pour mettre en œuvre les rajustements aux fins de l'équité salariale :

- Les rajustements sont exigibles de la première date de rajustement obligatoire pour les employeurs qui affichent des programmes d'équité salariale.
- Les rajustements sont exigibles à compter de la date d'atteinte de l'équité salariale pour les employeurs qui ont choisi de ne pas afficher les programmes.
- Toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine dans le cadre d'un programme d'équité salariale doivent recevoir un rajustement.
- Tous les titulaires d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine faisant l'objet d'un rajustement doivent recevoir le même rajustement.
- Dans un programme d'équité salariale, la catégorie d'emplois à prédominance féminine la moins rétribuée doit recevoir un plus grand rajustement que les autres catégories d'emplois ou le rajustement complet.
- Les employeurs qui ont affiché des programmes peuvent établir progressivement les rajustements au taux équivalent de 1 % de leur feuille de paie brute de l'année précédente chaque année. Dans le secteur privé, cela continue jusqu'à ce que l'équité

salariale soit atteinte. Dans le secteur public, les employeurs doivent établir pleinement tous les rajustements avant 1998.

EXPLICATION

Dates du premier rajustement obligatoire

Tous les employeurs du secteur public et les grands employeurs du secteur privé (ceux qui comptaient 100 employés ou plus en 1987) devaient afficher des programmes d'équité salariale. Les employeurs plus petits dans le secteur privé (ceux qui avaient entre 10 et 99 employés en 1987) peuvent choisir d'afficher des programmes d'équité salariale mais doivent l'avoir fait avant le 31 décembre 1992. Les employeurs qui ont affiché un programme ont pu établir progressivement les rajustements aux fins de l'équité salariale, en dépensant au moins 1 % de la paie totale de l'entreprise en Ontario avant l'échéance du rajustement de l'équité salariale, à compter de la première date de rajustement obligatoire. Les dates du premier rajustement obligatoire étaient les suivantes :

Tout le secteur public	1 ^{er} janvier 1990
Secteur privé	
Nombre d'employés en 1987	Date du premier rajustement
500+	1 ^{er} janvier 1991
100 à 499	1 ^{er} janvier 1992
50 à 99	1 ^{er} janvier 1993*
10 à 49	1 ^{er} janvier 1994*

** Renvoie uniquement aux employeurs qui ont affiché un programme d'équité salariale avant le 31 décembre 1993*

Les petits employeurs (ceux qui comptaient entre 10 et 99 employés en 1987) qui n'ont pas affiché de programme d'équité salariale ne pouvaient pas établir graduellement les rajustements et doivent atteindre l'équité salariale comme suit :

Taille de l'employeur	Date d'atteinte obligatoire
50 à 99 en 1987	1 ^{er} janvier 1993
10 à 49 en 1987	1 ^{er} janvier 1994

Les employeurs qui embauchent leur dixième employé après le 1^{er} janvier 1988 sont considérés comme de nouveaux employeurs et ne sont pas tenus d'afficher des programmes d'équité salariale. Toutefois, ils doivent établir l'équité salariale immédiatement et mettre au point des systèmes de rétribution dans leur entreprise de manière à ne pas faire de discrimination contre les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Tous les employeurs doivent faire d'autres rajustements aux fins de l'équité salariale à chaque anniversaire de la date des premiers rajustements prévus par la loi jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'équité salariale. Toutefois, les employeurs du secteur public qui utilisent les méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle doivent atteindre l'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1998.

Les employeurs qui ont appliqué la **méthode de comparaison de la valeur proportionnelle** aux catégories d'emplois à prédominance féminine qui ne pourraient pas atteindre l'équité salariale selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre sont tenus de faire les premiers rajustements résultant des comparaisons de la valeur proportionnelle au 1^{er} janvier 1993 ou à la date d'atteinte obligatoire de l'équité salariale, selon la dernière éventualité.

Rajustements en retard

Les employeurs qui ont affiché leurs programmes à temps étaient autorisés à établir progressivement les rajustements chaque année jusqu'à atteindre l'équité salariale. Dans le cas des employeurs qui n'ont pas affiché des programmes d'équité salariale ou qui n'ont pas atteint l'équité salariale à temps, les rajustements doivent être effectués maintenant. Ces employeurs doivent déterminer quels sont les rajustements exigibles en se fondant sur les différences salariales qui existaient à la date à laquelle leurs programmes auraient dû être affichés ou élaborés.

Rajustements annuels minimums

Les employeurs qui sont tenus ou qui choisissent d'afficher des programmes étaient autorisés à établir progressivement les rajustements aux fins de l'équité salariale. La *Loi* précise le minimum requis à payer chaque année pour les rajustements aux fins de l'équité salariale. Les employeurs doivent consacrer la moins élevée des deux sommes suivantes :

- un pour cent de leur feuille de paie totale en Ontario pour l'année précédente ou;
- la somme nécessaire pour atteindre l'équité salariale.

Les employeurs du secteur public qui utilisent les méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle pourraient être obligés de consacrer plus de 1 % de leur feuille de paie de l'année précédente, en une ou plusieurs années, pour pouvoir respecter leur date limite de 1998.

Les employeurs du secteur privé qui comptent moins de 100 employés et qui choisissent de ne pas afficher de programme d'équité salariale n'ont pas la possibilité de procéder à des rajustements successifs. Ces employeurs devaient atteindre l'équité salariale au 1^{er} janvier 1993 (dans le cas des employeurs qui comptaient entre 50 et 99 employés en 1987) ou au 1^{er} janvier 1994 (dans le cas des employeurs qui comptaient entre 10 et 49 employés en 1987).

Les nouveaux employeurs qui ont embauché leur dixième employé en Ontario après 1988 doivent atteindre l'équité salariale à la date à laquelle ils recrutent leur dixième employé.

Calcul du 1 % de la feuille de paie

Le montant minimum annuel à consacrer aux rajustements aux fins de l'équité salariale est déterminé en fonction de la feuille de paie totale de l'employeur en Ontario pour l'année précédente. La feuille de paie comprend, de manière non limitative, tous les salaires, traitements, primes d'heures supplémentaires, les primes de poste, les commissions, et la rétribution au mérite ou au rendement. Certains employeurs peuvent faire d'autres types de paiements qui pourraient être considérés comme faisant partie de la feuille de paie.

La somme de 1 % à consacrer à la mise en oeuvre de l'équité salariale s'applique uniquement aux rajustements de la rétribution et ne peut être consacrée :

- aux dépenses administratives liées à la mise en oeuvre de l'équité salariale;
- aux augmentations des charges sociales (comme les primes d'assurance-chômage ou du Régime de pensions du Canada);
- aux coûts d'entretien, comme le redressement de l'élargissement des différences salariales établies ou l'atteinte de l'équité salariale immédiatement pour les nouvelles catégories d'emplois à prédominance féminine.

Un employeur peut être obligé de dépenser plus que le pourcentage de 1 % requis si un agent de révision le lui ordonne, afin de remédier à une contravention de la *Loi*.

Rajustement de la rétribution des catégories d'emplois à prédominance féminine

Le paragraphe 9(3) de la *Loi* dispose ce qui suit :

« S'il est nécessaire d'augmenter le taux de rétribution d'une catégorie d'emplois afin d'atteindre l'équité salariale, tous les postes dans cette catégorie d'emplois reçoivent le même taux de rajustement, en termes absolus.

La décision du Tribunal de l'équité salariale dans l'affaire **Gloucester (numéro 2)** P.E.R. 208, laisse entendre que, dans certaines circonstances, il est acceptable de remplacer une échelle salariale pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine par une échelle salariale de la catégorie de comparaison masculine, notamment si les deux catégories d'emplois se trouvent dans la même unité de négociation.

Le taux de catégorie comprend tous les salaires ou traitements, les paiements et les avantages. Vous devez tenir compte de tous ces éléments lorsque vous rajustez les taux de catégorie pour atteindre l'équité salariale. Ne laissez de côté les avantages que s'ils sont également accessibles et de valeur égale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

Répartition des rajustements aux fins de l'équité salariale

Un employeur peut avoir plus d'un établissement (un par zone géographique en Ontario) et plus d'un programme d'équité salariale (un pour chaque unité de négociation et un pour tous les autres employés non syndiqués).

La *Loi* dispose que toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine visées doivent bénéficier chaque année d'un rajustement jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Elle ne spécifie pas la façon dont un employeur doit répartir le pourcentage de 1 % de la feuille de paie entre les différents programmes d'équité salariale, mais elle prévoit certaines exigences pour le rajustement de la rétribution des catégories d'emplois.

Les catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont le taux de catégorie le plus bas dans chaque programme d'équité salariale doivent se voir accorder une augmentation plus forte en termes absolus que les autres catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le même programme, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte ou jusqu'à ce que leur taux de catégorie soit au moins égal à celui de la ou des catégories d'emplois à prédominance féminine dont le taux de catégorie se situe immédiatement au-dessus dans le même programme.

Les rajustements de la rétribution aux fins de l'équité salariale peuvent être répartis de diverses façons à l'intérieur de chaque programme, à la condition que, dans tous les cas, la catégorie d'emplois à prédominance féminine ayant le taux de catégorie le plus bas touche un rajustement plus important. Voici certaines méthodes que l'employeur pourrait appliquer ou négocier pour répartir les rajustements :

- Des rajustements d'un montant équivalent peuvent être accordés à toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant droit à un rajustement. Les mêmes rajustements en termes absolus sont les plus faciles à calculer.
- Des rajustements plus importants peuvent être accordés aux catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles l'écart est le plus prononcé.
- Des rajustements plus importants peuvent être accordés aux catégories d'emplois qui enregistrent de légers écarts, étant donné que l'équité salariale peut être atteinte rapidement pour ces catégories, et que les calculs futurs en vue de la répartition s'en trouveront simplifiés.

Peu importe la stratégie de répartition qui est choisie, la somme intégrale correspondant à 1 % de la feuille de paie doit être dépensée. Si les programmes d'équité salariale d'un établissement ont été dressés à des moments différents, il importe de vérifier qu'au total, le pourcentage de 1 % de la feuille de paie a été consacré chaque année à des rajustements aux fins de l'équité salariale.

Les employés qui étaient membres d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine visée au moment où un rajustement aurait dû être fait (la date d'entrée en vigueur) doivent toucher les versements appropriés même s'ils ne font plus partie de la catégorie d'emplois en question ou s'ils ont quitté l'organisme au moment où les rajustements sont versés. S'ils ont quitté l'organisme, il faut faire un effort raisonnable pour les repérer, en envoyant, par exemple, une lettre recommandée à leur dernière adresse connue.

Calcul des rajustements rétroactifs

Les employeurs qui n'ont pas affiché leurs programmes à temps devront à présent calculer ce qu'ils auraient dû verser aux employés au cours de chaque année de la période de mise en

œuvre graduelle. Ils devraient calculer leurs rajustements de manière rétroactive, *comme s'ils avaient payé à temps*, pour déterminer le montant exigible à l'heure actuelle.

Les écarts existants à compter de la date d'affichage du programme d'équité salariale ou de la date à laquelle l'équité salariale est requise, qui augmentent par la suite, doivent être calculés à part et ne pas faire partie du versement de 1 % des rajustements. Le montant intégral de cet écart élargi doit être payé rétroactivement à la date à laquelle l'élargissement de l'écart a eu lieu.

Les rajustements aux fins de l'équité salariale doivent former une partie ordinaire des salaires et sont composés dans le calcul des obligations rétroactives. Chaque rajustement doit être incorporé en taux de base et reportés pour être inclus dans les rajustements de la prochaine année. Les rajustements doivent être payés à tous les employés actuels et anciens pour toutes les heures travaillées dans une catégorie d'emplois touchée.

Exemple

Better Late Than Never Inc. (BLTN) comptait 175 employés en Ontario en 1987. La société a été obligée d'afficher un programme d'équité salariale le 1^{er} janvier 1991, les premiers rajustements étant exigibles le 1^{er} janvier 1992. En 1999, la société a réalisé qu'elle n'avait pas préparé un programme d'équité salariale et a pris les mesures en ce sens comme si le programme avait été préparé pour être affiché en 1991. La société a découvert la présence de différences salariales en 1991 visant des catégories d'emplois à prédominance féminine comme suit :

Catégorie d'emplois à prédominance féminine	Écart salarial horaire (Rajustement requis)	Nombre d'employés
Comptable gestionnaire	1,30 \$	1
Commis-comptable	1,05 \$	3
Secrétaire	0,90 \$	3
Préposé à la réception des offres	0,98 \$	24
Préposé au contrôle de la qualité	0,78 \$	12

Le coût des rajustements aux fins de l'équité salariale a totalisé 78 058,50 \$. La feuille de paye de BLTN en 1991 s'élevait à 6 125 000 \$. Comme la société n'avait qu'à verser un montant égal 1 % de la feuille de paye en 1991 pour effectuer les rajustements aux fins de l'équité salariale de 1992, la société devrait à présent répartir rétroactivement 61 250 \$ en rajustements aux fins de l'équité salariale.

La société a décidé de distribuer un rajustement de 0,68 \$ par heure à toutes les catégories d'emplois sauf au préposé à la réception des offres, qui était la catégorie d'emplois la plus basse et qui a bénéficié d'un rajustement plus élevé de 0,80 \$ par heure. Après avoir déterminé les personnes qui ont occupé ces postes en 1992, BLTN a calculé ce qu'elle aurait payé à ces employés et aux anciens employés. La société était maintenant prête à calculer ses paiements rétroactifs pour 1993.

Une fois les premiers rajustements aux fins de l'équité salariale calculés et payés, l'écart salarial est limité par le montant du rajustement de l'équité salariale. Les écarts de rétribution peuvent ne pas s'élargir. Par conséquent, chaque rajustement de l'équité salariale doit être

incorporé aux taux en vigueur. Chaque rajustement de l'équité salariale qui est payé doit donc être appliqué à tous les taux subséquents.

Pour BLTN, la première étape dans le calcul rétroactif de ses engagements pour 1993 est de continuer à payer en 1993 les rajustements aux fins de l'équité salariale de 1992 de 0,68 \$ et 0,80 \$. De plus, la compagnie doit dépenser un montant égal à 1 % de sa feuille de paye de 1992 ou le montant requis pour atteindre l'équité salariale en augmentant les rajustements aux fins de l'équité salariale.

En 1993, les engagement impayés de BLTN en matière d'équité salariale étaient comme suit :

Catégorie d'emplois à prédominance féminine	Écart salarial horaire	Nombre d'employés
Comptable gestionnaire	1,30 \$ - 0,68 \$ = 0,62 \$	1
Commis-comptable	1,05 \$ - 0,68 \$ = 0,37 \$	3
Secrétaire	0,90 \$ - 0,68 \$ = 0,22 \$	3
Préposé à la réception des offres	0,98 \$ - 0,80 \$ = 0,18 \$	24
Préposé au contrôle de la qualité	0,78 \$ - 0,68 \$ = 0,10 \$	12

7,91 \$ par heure X 1 950 heures = 15 424,50 \$ impayés en rajustements aux fins de l'équité salariale.

La feuille de paye de BLTN en 1992 était de 6 225 000 \$ plus le montant de 61 250 \$ ajouté rétroactivement pour couvrir les rajustements aux fins de l'équité salariale, ce qui donne un total de 6 286 250 \$. Un pour cent de ce montant (62 862 \$) dépasse le montant requis pour atteindre l'équité salariale. Par conséquent, BLTN doit calculer l'écart salarial horaire qui reste et payer le montant à tous ses employés actuels et anciens pour leurs heures individuelles payées pour 1993.

Pour la période comprise entre 1994 jusqu'à présent, BLTN doit ajouter le montant de l'écart salarial à toutes les heures payées à tous les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine où les rajustements aux fins de l'équité salariale étaient exigibles.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 1(1)	Définit la rétribution, le taux de catégorie, le secteur privé et le secteur public.
Paragraphe 1(4)	Définit la façon de calculer le nombre d'employés.
Paragraphe 6(1)	Définit l'atteinte de l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.
Paragraphe 9(1)	Dispose que la rétribution ne peut être réduite pour atteindre l'équité salariale.
Paragraphe 9(3)	Dispose que tous les postes dans une catégorie d'emplois doivent recevoir le même taux de rajustement, en termes absolus.
Article 12	Exige l'établissement de comparaisons entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

Paragraphe 13(2)	Exige que les programmes d'équité salariale fassent état des rajustements.
Paragraphe 13(3)	Exige que la catégorie d'emplois ayant le taux de catégorie le plus bas reçoive le rajustement le plus important.
Paragraphe 13(4)	Exige que les premiers rajustements correspondent à une somme qui représente au moins un pour cent de la masse salariale au cours de l'année précédente.
Paragraphe 13(5)	Exige que les rajustements ultérieurs effectués aux anniversaires des premiers rajustements représentent au moins un pour cent de la masse salariale.
Paragraphe 13(6)	Dispose que sauf dans le cas de rajustements rétroactifs ou sur l'ordonnance du Tribunal, il n'est pas nécessaire que le montant total des versements soit supérieur à un pour cent de la masse salariale.
Paragraphe 13(7)	Dispose que l'équité salariale dans le secteur public doit être atteinte avant le 1 ^{er} janvier 1998.
Paragraphe 13(8)	Définit la masse salariale aux fins du calcul de un pour cent.
Paragraphe 13(10)	Dispose que les rajustements doivent être incorporés aux conventions collectives.
Paragraphe 13.1	Décrit l'obligation des employeurs de faire des rajustements lorsqu'une entreprise est vendue.
Paragraphe 21.2(2) à 6	Énoncent les exigences relatives aux rajustements apportés à la suite de comparaisons d'un emploi à l'autre par opposition aux comparaisons de la valeur proportionnelle.
Article 21.3	Décrit le moment où l'équité salariale est atteinte au moyen de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.
Paragraphe 21.5(2)	Dispose que les rajustements doivent être incorporés dans les conventions collectives.
Paragraphe 21.10(1)	Décrivent l'échéancier des premiers rajustements et des à (3) premiers versements, disposent que les paragraphes 18(3) à (8) s'appliquent dans le cas des rajustements faits à la suite de comparaisons de la valeur proportionnelle.
Paragraphe 16(6)	Dispose que les rajustements en retard doivent être rétroactifs.
Paragraphe 17(3)	Dispose que les rajustements en retard doivent être rétroactifs.

RÉFÉRENCES

Directive n °3 : Calcul du nombre d'employés du secteur privé
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
Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n °14 : Plans d'équité salariale
Glengarry Memorial Hospice (1991), 2 P.E.R. 153
Lady Dunn General Hospital (1991), 2 P.E.R. 168
Gloucester (No. 2) (1991), 2 P.E.R. 208
Glengarry Memorial Hospital v Pay Equity Hearings Tribunal and Ontario Nurses Association (23 décembre 1993), (Cour div. de l'Ont.) (inédit)
Metro Toronto (No. 2) (1995) 6 P.E.R. 79
«Questions et Réponses», *Bulletin de la Commission de l'équité salariale*, vol. 2, n ° 8, octobre 1989, p. 7.

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: 0-7794-9737-7