



Directive n° 3

Affichage et atteinte du programme d'équité salariale pour les employeurs du secteur privé

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 présente directive s'applique aux employeurs, aux employés et aux syndicats du secteur privé qui représentent des employés dans des lieux de travail du secteur privé. Tous les employeurs du secteur public sont visés par la *Loi sur l'équité salariale* et doivent tous respecter les mêmes échéances relatives à l'affichage et l'atteinte du programme d'équité salariale, peu importe le nombre d'employés.

Le calcul du nombre d'employés est important pour les employeurs du secteur privé car ce nombre sert à déterminer:

- si la *Loi* s'applique ou non à l'employeur;
- si un employeur est tenu d'afficher un programme d'équité salariale;
- la date à laquelle l'employeur est tenu d'afficher un programme d'équité salariale
- la date à laquelle l'employeur est tenu d'effectuer les premiers rajustements de salaire requis;
- les dates auxquelles les petits employeurs qui ont choisi de ne pas afficher de programme d'équité salariale doivent atteindre l'équité salariale

EXPLICATION

Le nombre d'employés

Le nombre d'employés est le calcul de tous les employés au service d'un employeur en Ontario et détermine la couverture et les échéances de tous les programmes d'équité salariale de l'employeur. Dans le cas des sociétés du secteur privé qui étaient établies au 1^{er} janvier 1988, le nombre d'employés est le nombre moyen des personnes employées du 1^{er} janvier au 31 décembre 1987.

Définition d'un employé

Entrent dans la définition d'employé tous les employés à temps plein, les employés à temps partiel, les employés contractuels, les employés occasionnels, à l'exception des étudiants employés pendant leurs vacances. Le nombre réel de personnes employées, plutôt que les équivalents temps plein, doit être compté. Les employeurs devraient interpréter le terme d' « employé » dans son sens général.

Détermination du nombre d'employés

Le nombre moyen d'employés peut être calculé de plusieurs manières. La méthode utilisée doit fournir une représentation *équitable* du nombre réel d'employés et doit tenir compte des fluctuations de l'emploi au cours de l'année. Par exemple, dans une entreprise oeuvrant dans un secteur saisonnier où un nombre élevé d'employés travaillent uniquement en juin, juillet et août, une moyenne établie seulement sur les chiffres d'emploi de janvier et décembre ne refléterait pas la feuille de paie plus élevée en été. Pour les employeurs dont l'effectif ne fluctue pas, une moyenne fondée sur des employés travaillant en janvier et décembre peut être représentative.

Voici certains exemples de méthodes pour déterminer le nombre moyen des employés :

Calcul mensuel : Le nombre total d'employés figurant chaque mois de l'année sur la feuille de paie, divisé par 12.

Calcul trimestriel : Le nombre total d'employés figurant à la fin de chaque trimestre sur la feuille de paie, divisé par quatre.

Calcul annuel : Le nombre d'employés figurant sur la première feuille de paie en janvier plus le nombre d'employés figurant sur la dernière feuille de paie en décembre, divisé par deux.

Plutôt que d'établir une moyenne, l'employeur peut choisir le nombre le plus élevé d'employés à son service à n'importe quelle date au cours de l'année 1987.

Changements dans le nombre d'employés depuis le 1^{er} janvier 1988

Quatre principes s'appliquent aux changements intervenus dans le nombre d'employés depuis le 1^{er} janvier 1988

- Pour les employeurs qui existaient avant le 1^{er} janvier 1988, les obligations et échéanciers relatifs à l'équité salariale sont déterminés par le nombre moyen d'employés au cours de 1987.

- Les employeurs dont l'entreprise a été créée après le 1^{er} janvier 1988 et qui comptent 10 employés ou plus sont tenus d'atteindre l'équité salariale immédiatement. Ils ne peuvent pas faire de rajustements par le biais d'augmentations annuelles.
- Les employeurs qui commencent l'exploitation de leur entreprise avec moins de 10 employés sont tenus d'atteindre l'équité salariale aussitôt que le dixième employé est recruté. Ils ne peuvent pas faire de rajustements par le biais d'augmentations annuelles.
- Les employeurs couverts par la *Loi* le demeurent, peu importe les changements ultérieurs au nombre d'employés.

Qui sont les employeurs couverts par la *Loi*?

La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tous les employeurs qui avaient 10 employés ou plus au 31 décembre 1987. Les employeurs qui ont commencé l'exploitation de leur entreprise avec moins de 10 employés sont visés aussitôt que le dixième employé est recruté.

Quels employeurs sont tenus d'afficher des programmes d'équité salariale?

Tous les employeurs qui avaient en moyenne 100 employés ou plus en 1987 devaient afficher un programme d'équité salariale. Les employeurs qui avaient en moyenne de 10 à 99 employés avaient le choix d'afficher ou de ne pas afficher un programme d'équité salariale pour profiter de l'avantage de procéder à des rajustements graduels.

Quels sont les délais pour les employeurs qui sont tenus ou qui choisissent d'afficher des programmes d'équité salariale?

Les employeurs qui ont affiché des programmes d'équité salariale sont autorisés à effectuer des rajustements graduels chaque année en dépensant un minimum de 1 % de la feuille de paie de l'année précédente pour financer les rajustements nécessaires à l'équité salariale. Les dates obligatoires pour afficher les programmes d'équité salariale et effectuer les premiers rajustements dépendent du nombre d'employés comme il est indiqué ci-après :

Dates d'affichage et des premiers rajustements

Nombre moyen d'employés en 1987	Dates d'affichage des programmes d'équité salariale	Dates des premiers rajustements aux fins de l'équité salariale
500 ou plus	1 ^{er} janvier 1990	1 ^{er} janvier 1991
De 100 à 499	1 ^{er} janvier 1991	1 ^{er} janvier 1992
De 50 to 99	1 ^{er} janvier 1992	1 ^{er} janvier 1993
De 10 to 49	1 ^{er} janvier 1993	1 ^{er} janvier 1994

Les rajustements rétroactifs sont calculés d'après la première date de rajustement, peu importe si le programme était effectivement affiché ou non. Il n'y a pas de date obligatoire pour atteindre l'équité salariale dans le secteur privé. Toutefois, les employeurs qui comptent entre 10 et 99 employés et qui n'ont pas affiché de programmes d'équité salariale doivent atteindre l'équité salariale immédiatement.

Quels sont les employeurs qui n'étaient pas tenus d'afficher des programmes d'équité salariale?

Les employeurs qui avaient une moyenne de 10 à 99 employés en 1987 avaient la possibilité d'afficher les programmes d'équité salariale mais n'étaient pas obligés de le faire. Ces employeurs n'ont plus cette option. Ils doivent atteindre l'équité salariale conformément aux délais indiqués dans le tableau suivant :

Nombre moyen d'employés en 1987	Date d'atteinte obligatoire des programmes prévoyant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre	Date d'atteinte obligatoire de la valeur proportionnelle
De 50 à 99	1 ^{er} janvier 1993	1 ^{er} juillet 1993
De 10 à 49	1 ^{er} janvier 1994	1 ^{er} janvier 1994

Les employeurs qui sont en retard dans l'atteinte de l'équité salariale doivent faire des rajustements rétroactifs aux dates d'atteinte obligatoires indiquées ci-dessus.

Les nouveaux employeurs et les employeurs qui ont embauché leur dixième employé après le 1^{er} janvier 1988 ne sont pas tenus d'afficher des programmes d'équité salariale. Ils doivent atteindre l'équité salariale immédiatement ou à la date de recrutement de leur dixième employé. Les nouveaux employeurs qui n'atteignent pas l'équité salariale à la date de début de leur exploitation doivent faire des rajustements rétroactifs à cette date.

Quels sont les délais de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle?

Les employeurs qui n'ont pas pu trouver des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur égale à toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine en utilisant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre doivent utiliser la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. Les programmes d'équité salariale doivent être modifiés et affichés de nouveau pour montrer les comparaisons de la valeur proportionnelle. Les délais de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle **pour les employeurs ayant affiché** leurs programmes dépendent du nombre des employés comme il est indiqué ci-après :

Nombre moyen d'employés en 1987	Date d'affichage des programmes d'équité salariale modifiés	Date des premiers rajustements aux fins de l'équité salariale
500 ou plus	1 ^{er} janvier 1994	1 ^{er} janvier 1993
De 100 à 499	1 ^{er} janvier 1994	1 ^{er} janvier 1993
De 50 à 99	1 ^{er} janvier 1994	1 ^{er} janvier 1993
De 10 à 49	1 ^{er} janvier 1994	1 ^{er} janvier 1994

Les employeurs qui n'ont pas affiché leur programme devaient atteindre l'équité salariale immédiatement et doivent faire tous les rajustements rétroactivement au 1^{er} janvier 1994.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 1(1)	Définit l'employé et l'établissement.
Paragraphe 1(4)	Décrit la méthode de calcul du nombre d'employés en Ontario.
Article 3	Définit la taille de l'employeur fondée sur le nombre d'employés, pour déterminer qui est visé par la <i>Loi</i> .
Article 11	Précise quels employeurs doivent afficher des programmes d'équité salariale.
Article 13	Décrit les détails relatifs à l'élaboration des programmes d'équité salariale et des échéanciers des rajustements.
Articles 18-21	Décrivent les choix qui s'offrent aux employeurs comptant de 10 à 99 employés relativement à l'affichage des programmes d'équité salariale.
Article 21.7	Précise le moment où un employeur doit afficher un programme d'équité salariale élaboré au moyen de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.
Article 21.10	Fixe l'échéancier des premiers rajustements en vertu de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.

RÉFÉRENCES :

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n ° 2 : Définition de l'employeur et de l'employé

« Questions et Réponses » *Bulletin de la Commission de l'équité salariale*, Vol. 1, n°4, mai 1989, p. 6. Wellington (numéro 3)(1999) 10 P.E.R.8

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:-0-7794-9677-9