

L'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX

(articles 60 à 68)

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Pour ce faire, on doit comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celle des catégories d'emplois à prédominance masculine, procéder à l'estimation des écarts salariaux et effectuer le calcul des ajustements salariaux.

1. LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION POUR L'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX

En vue de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération, au sens de la Loi sur l'équité salariale, comprend le salaire de base et, s'ils ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, la rémunération flexible ainsi que les avantages à valeur pécuniaire.

Pour déterminer si un régime de rémunération flexible ou d'avantages à valeur pécuniaire est également accessible, il est nécessaire d'examiner les conditions d'admissibilité et les caractéristiques de ce régime. Lorsqu'elles sont les mêmes pour les catégories d'emplois comparées, ce régime peut être considéré également accessible.

Par conséquent, lorsque ces composantes ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, leur valeur doit être déterminée et incluse dans la rémunération.

Ainsi, dans le cadre de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération englobe :

- Le salaire (taux maximum ou maximum de l'échelle de salaire de la catégorie d'emplois).
- La rémunération flexible lorsqu'elle n'est pas également accessible aux catégories d'emplois comparées, notamment :
 - la rémunération liée aux compétences, au rendement ou à la performance de l'entreprise (bonis, pourboires, commissions, rémunération à la pièce, etc.).
- Les avantages à valeur pécuniaire qui ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées et qui peuvent comprendre, outre les indemnités et les primes :
 - les éléments de temps chômé et payé (vacances, jours fériés, etc.);
 - les régimes de retraite et d'avantages sociaux (assurance-vie, REÉR collectif, etc.);
 - les avantages hors salaire (véhicule, allocation de repas, stationnement, etc.).

Cependant, on ne tiendra pas compte des différences observées entre les catégories d'emplois si ces différences sont fondées sur les critères suivants :

- l'ancienneté, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe;
- une affectation à durée déterminée, comme les programmes de formation, d'apprentissage ou d'initiation au travail;
- la région dans laquelle le salarié occupe son emploi, sauf si cela a un effet discriminatoire selon le sexe;
- la pénurie de main-d'œuvre qualifiée;
- un salaire étoilé (à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation) ou un accommodement particulier pour une personne handicapée;
- l'absence d'avantages à valeur pécuniaire due au caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier de l'emploi.

LORSQUE L'ACCESSIBILITÉ À LA RÉMUNÉRATION FLEXIBLE OU AUX AVANTAGES À VALEUR PÉCUNIAIRE VARIE

Si une démarche d'équité salariale ne visait que les catégories d'emplois d'un unique groupe de personnes salariées (exemple: emplois d'usine assujettis à une même convention collective), il est probable que tous les éléments de rémunération flexible ou d'avantages à valeur pécuniaire soient identiques, en d'autres mots qu'ils soient également accessibles aux catégories d'emplois à comparer. Dans ce cas, le seul élément à prendre en considération pour l'estimation des écarts salariaux serait, à condition que les heures normalement travaillées soient les mêmes, le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire de cette catégorie d'emplois.

Par contre, si une démarche d'équité salariale visait des catégories d'emplois de groupes différents de personnes salariées (exemple: emplois d'usine et emplois de bureau), il est probable qu'ils n'ont pas accès aux mêmes éléments de rémunération. Il est donc nécessaire, pour chacun des groupes concernés:

- d'établir la valeur des éléments de rémunération flexible ou d'avantages à valeur pécuniaire;
- d'appliquer cette valeur à toutes les catégories d'emplois du groupe concerné.

LE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

La Loi sur l'équité salariale ne fournit pas de mécanisme d'analyse de la rémunération. Pour mesurer la rémunération dans les cas où la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles à toutes les catégories d'emplois visées et que le dénominateur n'est pas le même, on pourrait utiliser la formule suivante :

porter au numérateur la somme sur une base annuelle :

- du salaire (taux maximum ou maximum de l'échelle salariale);
- de la rémunération flexible;
- des avantages sociaux et particuliers (assurance collective, régime de retraite, etc.)

porter au dénominateur le nombre d'heures normales travaillées dans une année, c'est-à-dire le nombre d'heures de l'horaire normal de travail moins les heures chômées et payées pour les vacances, les pauses et les congés.

Rémunération =	Numérateur:	Salaire + rémunération flexible (bonis + primes) + valeur des avantages sociaux et particuliers
	Dénominateur:	Nombre d'heures de l'horaire normal de travail - (vacances + congés + pauses)

POUR DÉTERMINER LA VALEUR DES DIVERSES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

LES ÉLÉMENTS DU NUMÉRATEUR SUR UNE BASE ANNUELLE :

Salaire :

Il s'agit du taux maximum de salaire payé pour la catégorie d'emplois. S'il y a une échelle de progression avec un maximum qui s'atteint sur la base des années de service, c'est ce maximum qu'il faut retenir. Dans le cas d'une échelle au mérite, ce qu'il faut retenir, c'est le taux identifié comme étant « le maximum normal ».

Rémunération flexible :

Pourboires : Il s'agit des pourboires qui sont normalement reçus par les personnes salariées en utilisant une période de référence donnée et jugée représentative.

Commissions : Il s'agit de la somme des commissions que recevrait normalement une personne salariée dont le rendement serait conforme aux attentes.

Bonis : Il s'agit du « boni cible » quand une telle cible existe ou encore du boni qu'on entend payer si le rendement réel correspond au rendement attendu. Il peut s'agir également du boni payé en utilisant une période de référence donnée et jugée représentative.

Rémunération à la pièce : Il s'agit d'utiliser une norme de production vérifiable. On entend souvent l'expression « pour un rendement à 100 % ».

Avantages sociaux et particuliers :

Assurances collectives : Il s'agit du montant qu'il en coûte à l'employeur pour garantir la protection. De ce montant, il faudra soustraire la part de l'employé pour ne retenir que la portion payée par l'employeur. On utilise habituellement comme mesure la méthode des coûts simulés en considérant des personnes types faisant carrière chez l'employeur.

Régime de retraite : Ici aussi, il s'agit du montant qu'il en coûte à l'employeur pour garantir la protection. De ce montant, il faudra soustraire la part de l'employé pour ne retenir que la portion payée par l'employeur. On utilise habituellement comme mesure la méthode des coûts simulés en considérant des personnes types qui font carrière chez l'employeur.

EXEMPLE

L'assurance-vie des personnes salariées des deux groupes est comme suit :

Groupe «Bureau»

Montant égal à deux fois
le salaire annuel

Groupe «Usine»

Montant fixe de 50 000 \$

Dans cette situation, il peut être nécessaire de consulter un spécialiste afin d'établir, sur une base annuelle, la valeur de chaque régime. Cette valeur serait alors appliquée à toutes les catégories d'emplois à l'intérieur d'un même groupe. La référence à un spécialiste pour calculer les coûts s'avère utile parce que les assurances, comme les régimes de retraite, sont des éléments dont le coût est fonction de variables telles que : le sexe, l'âge, le rendement passé ou attendu sur les placements, la fréquence d'utilisation des avantages offerts, etc. Aussi, les primes versées par l'employeur (débours) n'apparaissent pas généralement comme un indicateur adéquat pour mesurer la valeur de l'avantage offert.

S'il y a lieu, la valeur de la rémunération comprend aussi d'autres éléments tels que : les allocations pour repas, la fourniture d'une auto, le paiement de cotisations professionnelles, etc.

En général, les primes ou indemnités (primes de quart, de disponibilité, de chef d'équipe, de rappel au travail, d'heures supplémentaires, etc.) ne sont pas considérées dans la rémunération d'une catégorie d'emplois si elles servent à pallier un inconvénient ou une condition particulière de travail pour certains titulaires de la catégorie d'emplois (exemple : la prime de nuit accordée pour les titulaires de la catégorie d'emplois « préposé à la maintenance »). Cependant, s'il s'avérait nécessaire de prendre en compte des primes ou indemnités, il faudrait s'assurer de recourir à une hypothèse d'utilisation typique et uniforme (méthode des coûts simulés).

LES ÉLÉMENTS DU DÉNOMINATEUR EXPRIMÉS EN HEURES :

Le nombre d'heures de l'horaire normal de travail par semaine multiplié par 52 semaines.

De ce résultat, il faut soustraire :

- les heures de congés fériés : celles-ci sont déterminées en multipliant le nombre de congés fériés et mobiles par le nombre d'heures d'une journée normale de travail ;
- les heures de vacances annuelles : ce calcul est habituellement basé sur la moyenne du nombre d'heures de vacances par année, établie en utilisant, par exemple, une carrière type de 30 ans ;
- une estimation des heures payées annuellement pour les congés de maladie, les congés sociaux, les congés spéciaux, etc. ;
- les heures de pause pour les jours effectivement travaillés au cours de l'année.

EXEMPLE

Les vacances des personnes salariées de deux groupes vont comme suit :

VACANCES	
Groupe «Bureau»	Groupe «Usine»
7 premières années : 3 semaines	3 premières années : 2 semaines
10 années suivantes : 4 semaines	6 années suivantes : 3 semaines
13 années suivantes : 5 semaines	9 années suivantes : 4 semaines
	12 années suivantes : 5 semaines

Ainsi, les catégories d'emplois du groupe « Bureau » auraient droit, en moyenne, à 4,2 semaines de vacances par année (le calcul est ici effectué en utilisant une période de 30 ans de service, mais il est tout aussi possible de choisir une autre période de service si cela s'avérait une période plus réaliste pour tous les groupes faisant l'objet de la comparaison). Quant aux catégories d'emplois du groupe « Usine », elles auraient droit à 4,0 semaines. Ces données devraient faire partie des calculs pour toutes les catégories d'emplois de l'un ou de l'autre groupe lors de l'établissement de la rémunération à des fins d'estimation des écarts salariaux.

EXEMPLE

Une catégorie d'emplois à prédominance féminine dont la valeur obtenue par l'évaluation des catégories d'emplois sur la base des quatre grands facteurs est de 400 points. Le maximum normal de l'échelle salariale est de 26 000 \$ par année.

Cette catégorie d'emplois à prédominance féminine donne droit à un boni qui serait de 1 000 \$ si les résultats de l'entreprise étaient conformes à ceux prévus dans le budget. Selon le programme d'achat d'actions de l'entreprise, l'employeur accorde une action de l'entreprise à la personne salariée qui en achète deux; l'employeur contribue ainsi jusqu'à 5 % du salaire. Les titulaires ont droit à un régime d'avantages sociaux. La valeur de la contribution de l'employeur au régime a été établie à 3 600 \$ (1 800 \$ pour le régime d'assurances collectives et 1 800 \$ pour le régime de retraite). Enfin, les titulaires ont droit à un remboursement de leurs frais de scolarité dont la valeur a été fixée à 100 \$ sur la base de l'historique des débours de l'employeur pour les personnes salariées du groupe dont la catégorie d'emplois à prédominance féminine fait partie.

Les titulaires de la catégorie d'emplois à prédominance féminine doivent normalement travailler 37,5 heures par semaine et ont droit à 12 congés fériés et payés, à un régime qui prévoit trois semaines de vacances pour les sept premières années de service, quatre semaines pour les 10 années suivantes et cinq semaines pour les 13 années suivantes. On a estimé que les titulaires du groupe de personnes salariées s'absentaient, en moyenne, trois jours par année pour maladie sans perte de salaire. Enfin, les membres du groupe ont droit à deux pauses de 15 minutes par jour.

La rémunération de la catégorie d'emplois à prédominance féminine s'établit donc ainsi:

Tableau 1
Catégorie d'emplois à prédominance féminine

Salaire:		
▪ Maximum	26 000,00 \$	Taux maximum/ maximum normal
Flexible:		
▪ Commissions		
▪ Pourboires		
▪ Bonis	1 000,00 \$	Boni cible
▪ À la pièce		
▪ Achat d'actions: Contribution de l'employeur	1 300,00 \$	Maximum de 5 % du salaire de base
Valeur des avantages:		
▪ Assurances	1 800,00 \$	Valeur estimée
▪ Retraite	1 800,00 \$	Valeur estimée
Autres:		
▪ Uniformes non requis		
▪ Outils		
▪ Allocation automobile		
▪ Frais de scolarité	100,00 \$	Utilisation moyenne
▪ Autres		
Total annuel	32 000,00 \$	
Heures normales annuelles	1 950	52 semaines à 37,5 h
Heures chômées et payées		
▪ Congés fériés	-90,0	12 congés à 7,5 h
▪ Vacances	-157,5	Moyenne de 4,2 semaines en carrière
▪ Congés de maladie	-22,5	Valeur en heures estimée
▪ Pauses	-112,0	2 fois 15 min. par jour travaillé
▪ Autres		
Total - Heures travaillées	1 568,0	
Taux par heure travaillée	20,41 \$	

EXEMPLE

Dans la même entreprise et visée par le même programme d'équité salariale, nous avons une catégorie d'emplois à prédominance masculine dont le taux de salaire est de 14,40 \$ l'heure. Cette catégorie d'emplois à prédominance masculine donne droit à un boni de productivité cible de 5 % du salaire, à la même contribution pour l'achat d'actions que ce que nous avons vu pour la catégorie d'emplois à prédominance féminine, à un régime d'assurances dont la valeur (établie selon la même base et avec les mêmes hypothèses que pour la catégorie d'emplois à prédominance féminine) est de 1 200 \$ et à une contribution de l'employeur à un REÉR de 5 % du salaire annuel.

Les titulaires de la catégorie d'emplois travaillent 40 heures par semaine, ont droit à 12 congés fériés et à deux pauses de 15 minutes par jour. Cependant, le régime de vacances prévoit deux semaines pour les trois premières années de service, trois semaines pour les six années suivantes, quatre semaines pour les neuf années suivantes et cinq semaines pour les 12 années suivantes.

La rémunération de la catégorie d'emplois à prédominance masculine s'établit ainsi :

Tableau 2

Catégorie d'emplois à prédominance masculine

Salaire:		
▪ Maximum	29 952,00 \$	2 080 h à 14,40 \$
Flexible:		
▪ Commissions		
▪ Pourboires		
▪ Bonis	1 497,60 \$	5 % du salaire
▪ À la pièce		
▪ Achat d'actions:		
Contribution de l'employeur	1 497,60 \$	Maximum de 5 % du salaire de base
Valeur des avantages:		
▪ Assurances	1 200,00 \$	Valeur estimée
▪ Retraite	1 497,60 \$	5 % du salaire en REÉR
Autres:		
▪ Uniformes non requis	300,00 \$	Utilisation moyenne
▪ Outils		
▪ Allocation automobile		
▪ Frais de scolarité		
▪ Autres		
Total annuel	35 944,80 \$	
Heures normales annuelles	2 080	52 semaines à 40 h
Heures chômées et payées		
▪ Congés fériés	-96,0	12 congés à 8 h
▪ Vacances	-160,0	Moyenne de 4 semaines en carrière
▪ Congés de maladie		
▪ Pauses	-114,0	2 fois 15 min. par jour travaillé
▪ Autres		
Total - Heures travaillées	1 710,0	
Taux par heure travaillée	21,02 \$	

2. LES MÉTHODES D'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX

La Loi sur l'équité salariale prévoit que l'estimation des écarts salariaux peut être effectuée, soit sur une base globale, soit sur une base individuelle.

L'estimation des écarts salariaux sur une base globale repose sur la comparaison de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine.

L'estimation des écarts salariaux sur une base individuelle s'effectue par paire après avoir identifié, pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, la ou les catégorie(s) d'emplois à prédominance masculine devant servir de comparateur(s).

Malgré la rigueur de l'évaluation, les résultats obtenus conservent un certain degré d'approximation. C'est pourquoi il est d'usage de considérer de même valeur ou de valeur comparable des emplois dont les résultats d'évaluation sont très rapprochés. En pratique, des catégories d'emplois sont de valeur comparable lorsqu'elles se situent à l'intérieur d'un même intervalle de points. Par exemple, des catégories d'emplois dont les résultats d'évaluation seraient de 460 et de 464 points pourraient être jugées de valeur égale ou comparable.

Une certaine prudence est cependant de mise dans l'établissement des intervalles de points afin que ceux-ci n'aient pas d'effet discriminatoire sur les catégories d'emplois à prédominance féminine.

L'estimation sur une base globale

La Loi précise que la méthode globale d'estimation des écarts salariaux consiste d'abord à tracer la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine visées par un programme ou une démarche d'équité salariale. Cette méthode permet de constater si la rémunération de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine est inférieure au point correspondant à sa valeur sur la courbe masculine.

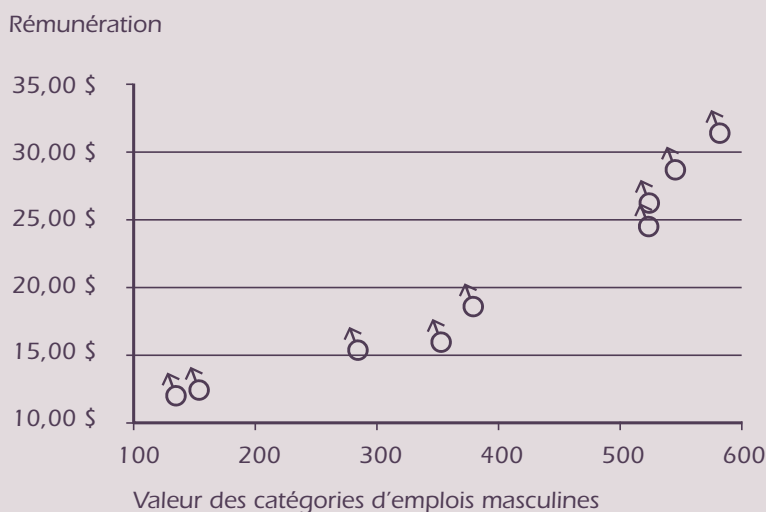
Pour ce faire, il convient de rassembler dans un tableau toutes les informations pertinentes devant servir à tracer la courbe.

Données pour tracer une courbe à partir de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine

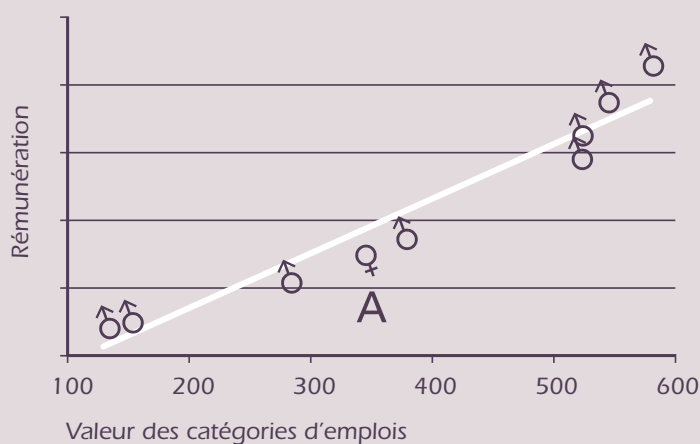
Catégories d'emplois à prédominance masculine	Valeur des catégories (points)	Rémunération (Taux horaire \$)
A	130	12,10
B	150	12,25
C	275	15,25
D	350	16,00
E	375	18,00
F	525	26,00
G	525	24,50
H	550	28,00
I	575	32,00

Avec ces données, il est possible de positionner chacune des catégories d'emplois à prédominance masculine sur un graphique à deux axes (diagramme de dispersion). Cela permet d'obtenir une vue globale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Voici le graphique correspondant au tableau présenté à la page précédente :



La courbe qui résulte de ces données se présente ainsi :



On constate, à la vue de ce graphique, qu'il y a un écart salarial entre la catégorie d'emplois à prédominance féminine « A » et la courbe salariale des catégories d'emplois à prédominance masculine. La catégorie d'emplois à prédominance féminine fera donc l'objet d'un ajustement.

La technique la plus courante pour tracer la courbe salariale masculine est celle de la régression statistique. La courbe obtenue est une ligne droite ou une ligne légèrement courbée.

Les logiciels courants, comme Lotus et Excel, contiennent des modules qui permettent de tracer les courbes et d'en connaître tous les paramètres.

L'estimation sur une base individuelle

La méthode individuelle lorsque les composantes de la rémunération flexible et la valeur des avantages à valeur pécuniaire sont également accessibles

- **Lorsqu'il n'y a qu'un comparateur masculin de même valeur**

Lorsqu'il n'y a qu'une seule catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur que la catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'estimation peut s'effectuer en appliquant la méthode de comparaison par paire.

Cette méthode consiste à examiner une catégorie d'emplois à prédominance féminine et la catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur et à constater s'il y a ou non un écart salarial. L'exemple ci-contre illustre cette situation.

- **Lorsqu'il y a plusieurs comparateurs masculins de même valeur**

Si plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine sont de même valeur que la catégorie d'emplois à prédominance féminine, il faut calculer d'abord la moyenne des rémunérations des catégories d'emplois à prédominance masculine et, une fois le taux moyen obtenu, le comparer au taux de la catégorie d'emplois à prédominance féminine afin d'examiner s'il y a un écart salarial. En voici un exemple:

Exemple d'une méthode individuelle par paire

	Titre	Points	Taux
Catégorie d'emplois à prédominance féminine	A	500 pts	14,25 \$
Catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur	B	500 pts	15,25 \$
Écart salarial			1,00 \$

Exemple d'une méthode individuelle selon la moyenne

	Titre	Points	Taux
Catégorie d'emplois à prédominance féminine	A	400 pts	12,00 \$
Catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur	B= 12,10 \$ C= 12,25 \$	400 pts 400 pts	12,18 \$
Écart salarial			0,18 \$

- **Lorsqu'il n'y a pas de comparateur masculin de même valeur**

Dans les situations où il n'y a pas de comparateur de même valeur, l'estimation de la rémunération de la catégorie d'emplois à prédominance féminine doit alors être établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche.

La Loi ne prescrit pas une modalité particulière pour estimer la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine proportionnellement à la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche. Il n'est cependant pas indiqué d'utiliser une technique (la règle de trois, par exemple) qui amènerait à conclure qu'une catégorie d'emplois a un salaire deux fois plus élevé qu'une autre si elle obtient deux fois plus de points. Ceci ne pourrait valoir que si le salaire le plus bas pouvait se rapprocher de zéro pour une catégorie d'emplois qui aurait une très faible valeur en points. Cette conception de la proportion ne correspond pas aux pratiques salariales puisque, par exemple, une rémunération près de la valeur zéro serait sous le seuil du salaire minimum lequel est, par ailleurs, applicable sans égard à la valeur d'une catégorie d'emplois.

Afin de mettre en rapport la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche, il peut être possible d'utiliser la courbe salariale des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Il est aussi possible de déterminer la valeur monétaire d'un point d'évaluation à partir de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche comme dans l'exemple suivant:

Catégorie d'emplois à prédominance féminine	350 points
Catégorie d'emplois à prédominance masculine la plus proche	325 points 13,25 \$ l'heure
Catégorie d'emplois à prédominance masculine la plus près de la catégorie à prédominance masculine à 325 points utilisée comme variable nécessaire pour déterminer la valeur monétaire d'un point d'évaluation	380 points 15,00 \$ l'heure
Valeur monétaire de chaque point entre 325 et 380 points	1,75 \$ ÷ 55 points = 0,0318 \$
Valeur de la catégorie d'emplois à prédominance féminine	350 points - 325 points = (25 points X 0,0318 \$) + 13,25 \$ = 14,04 \$

L'utilisation de cette méthode est recommandée notamment:

- dans les cas où la valeur de la catégorie d'emplois à prédominance féminine se situe entre les valeurs de deux catégories d'emplois à prédominance masculine et que ces dernières ne sont pas trop éloignées l'une de l'autre;
- lorsque, bien qu'étant à l'extérieur de la valeur de deux catégories d'emplois à prédominance masculine, la catégorie d'emplois féminine est très près d'elles en termes de valeur.

Il faut cependant être prudent à utiliser cette méthode dans les cas où la valeur de la catégorie d'emplois à prédominance féminine ne se retrouve pas entre la valeur de deux catégories d'emplois à prédominance masculine et qu'elle se situe loin d'elles en termes de valeur ou lorsque les deux catégories d'emplois masculines qui entourent la catégorie féminine sont très éloignées l'une de l'autre en termes de valeur.

Il est possible d'utiliser concurremment cette méthode d'estimation des écarts et la règle de trois à l'intérieur d'un même programme ou d'une même démarche d'équité salariale.

La méthode individuelle lorsque les composantes de la rémunération flexible et la valeur des avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles

En reprenant les exemples des tableaux 1 et 2 illustrés précédemment, nous présentons un exemple de comparaison selon la méthode individuelle en tenant compte de la rémunération flexible et des avantages à valeur pécuniaire qui ne sont pas également accessibles.

Méthode individuelle – rémunération flexible et avantages à valeur pécuniaire non également accessibles

Tableau 3

	Catégorie d'emplois à prédominance féminine	Catégorie d'emplois à prédominance masculine
Salaire:		
▪ Maximum	26 000,00 \$	29 952,00 \$
Flexible:		
▪ Commissions	1 000,00 \$	
▪ Pourboires		1 497,60 \$
▪ Boni		
▪ À la pièce		
▪ Achat d'actions: Contribution de l'employeur	1 300,00 \$	1 497,60 \$
Valeur des avantages:		
▪ Assurances	1 800,00 \$	1 200,00 \$
▪ Retraite	1 800,00 \$	1 497,60 \$
Autres:		
▪ Uniformes non requis		300,00 \$
▪ Outils		
▪ Allocation automobile		
▪ Frais de scolarité	100,00 \$	
▪ Autres		
Total annuel	32 000,00 \$	35 944,80 \$
Heures normales annuelles	1 950	2 080
Heures chômées et payées		
▪ Congés fériés	-90,0	-96,0
▪ Vacances	-157,5	-160,0
▪ Congés de maladie	-22,5	
▪ Pauses	-112,0	-114,0
▪ Autres		
Total - Heures travaillées	1 568,0	1 710,0
Taux par heure travaillée	20,41 \$	21,02 \$

Écart constaté: 0,61 \$

3. LE CALCUL DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

Si la comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine révèle qu'il y a des écarts salariaux au détriment des catégories d'emplois à prédominance féminine, il est nécessaire d'effectuer des ajustements salariaux pour corriger ces écarts.

Le calcul des ajustements salariaux sera alors réalisé à partir des éléments retenus pour l'estimation des écarts salariaux, soit: le taux maximum de salaire ou le maximum normal de l'échelle de salaire, en tenant compte, s'ils ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois faisant l'objet d'une comparaison, de la rémunération flexible et des avantages à valeur pécuniaire.

Il revient au comité d'équité salariale ou, encore, à l'employeur lorsqu'il n'y a pas de comité d'équité salariale mis en place pour réaliser un programme d'équité salariale, d'effectuer le calcul des ajustements salariaux.

La Loi ne prévoit pas une façon spécifique de procéder au calcul des ajustements salariaux. Il faut cependant s'assurer que le calcul des ajustements salariaux est effectué sans discrimination fondée sur le sexe.

Ainsi, lorsqu'il y a des échelles salariales, les ajustements salariaux d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine pourront généralement s'appliquer sur la base des échelons de l'échelle salariale de la catégorie d'emplois à prédominance masculine utilisée pour fin de comparaison.

Des caractéristiques propres aux catégories d'emplois peuvent parfois justifier le fait qu'il y ait des structures salariales différentes, par exemple une structure salariale pour les emplois de vente et une autre pour les emplois professionnels et techniques. Il s'agit alors de s'assurer que la mise en place de ces structures salariales n'est pas liée à la prédominance sexuelle des catégories d'emplois et qu'elle est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Des écarts de rémunération constatés ou une partie de ceux-ci peuvent aussi être dus à la valeur des composantes de la rémunération flexible ou des avantages à valeur pécuniaire qui ne sont pas également accessibles. Il est possible d'harmoniser ces composantes ou de corriger les écarts salariaux par une combinaison d'ajustements sur le salaire de base, la rémunération flexible ou les avantages à valeur pécuniaire. Lorsque la rémunération comprend une rémunération flexible ou des avantages à valeur pécuniaire variant selon le salaire de base des catégories d'emplois, il faut tenir compte de ce que l'ajustement effectué au salaire de base se reflète automatiquement sur la valeur de la rémunération flexible ou des avantages à valeur pécuniaire.

Le présent document s'inscrit dans le cadre de la série Info-Équité. Il entend vulgariser la portée de la Loi et n'en constitue pas une interprétation juridique.