

## Étape 6 - Paiement de rajustement



PAY EQUITY OFFICE  
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### 6\_1\_Intro <Narrator>

Dans cette vidéo, nous allons passer en revue l'étape 6 pour montrer comment calculer les paiements de rajustement s'il y a des écarts d'équité salariale.

### 6\_2\_WhoThisIsFor\_1 <Narrator>

Haifa et Lucien, propriétaires de Upcycled Fashion, viennent de terminer la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Comme les résultats dans la colonne des rajustements de l'étape 5 étaient supérieurs à 0, ils doivent maintenant calculer les paiements de rajustement pour les catégories d'emplois à prédominance féminine dont le taux de salaire a été jugé inéquitable.

### 6\_2\_WhoThisIsFor\_2

<Lucien> D'accord, Haifa – tu as fait un excellent travail en m'amenant jusqu'ici. Entre autres choses, j'ai appris que je dois faire attention à ne pas faire des hypothèses rapides sur la façon d'effectuer chaque étape. Maintenant que nous en sommes à l'étape du calcul de ce que nous devons à nos employés, je vais d'abord te demander comment nous devrions commencer.

### 6\_2\_WhoThisIsFor\_3

<Haifa> Si nous avons un cadre de rémunération formel, nous devrions augmenter tous les niveaux de l'échelle salariale en fonction du montant du rajustement. Comme nous n'avons pas encore de cadre de rémunération formel, nous n'avons que deux choses à faire dans cette étape :

- D'abord, augmenter les taux de salaire individuels en fonction du montant du rajustement.
- Ensuite, calculer les rajustements rétroactifs individuels à partir du moment où l'écart existait.

### 6\_2\_WhoThisIsFor\_4

<Lucien> Il semble que nous devons faire ces calculs pour les catégories d'emplois « Spécialiste en marketing », « Service à la clientèle à temps partiel », « Couturière » et « Adjointe administrative ». Pour calculer les taux de salaire rajustés, devons-nous simplement ajouter les résultats des colonnes de rajustement de l'étape 5 aux taux de catégorie actuels?

### 6\_2\_WhoThisIsFor\_5

<Haifa> Pas tout à fait. Les chiffres qui apparaissent dans la colonne des rajustements sont des taux horaires, mais si tu te souviens de l'étape 4, tous nos employés ne sont pas payés à l'heure, et tous nos employés ne travaillent pas le même nombre d'heures. Nous devons donc reconvertir ces chiffres pour les adapter à la rétribution de chaque employé.

#### 6\_2\_WhoThisIsFor\_6

<Lucien> Hmm, peux-tu me donner un exemple?

#### 6\_2\_WhoThisIsFor\_7

<Haifa> Bien sûr. Jetons un coup d'œil aux conséquences annuelles des rajustements en calculant le taux de catégorie rajusté pour la catégorie d'emploi « Couturière », dont le salaire est versé annuellement. Nous avons converti ce salaire annuel en un taux horaire et déterminé que le taux de catégorie était de 23,79 \$ pour notre exercice d'équité salariale de 2021. Avec le rajustement à la hausse de 14 cents indiqué comme étant nécessaire par la boîte à outils, le taux de catégorie rajusté est de 23,93 \$. Puisque nous versons à Ezmie un salaire annuel à temps plein, nous devons reconvertir le taux horaire révisé en salaire annuel. Nous multiplions donc 23,93 \$ par 40 heures par semaine, ce qui nous donne 957,20 \$ par semaine. En multipliant ce chiffre par 52 semaines dans une année, nous obtenons 49 774,40 \$ comme salaire annuel rajusté. Par rapport à son salaire actuel, il y a une différence de 291,20 \$ par an.

#### 6\_3\_RetroactivePayments\_1

<Lucien> Bon, maintenant nous connaissons la modification à apporter au salaire annuel d'Ezmie. Qu'en est-il de l'étape suivante qui consiste à calculer les rajustements rétroactifs? Comment savoir quand l'écart d'équité salariale a commencé?

#### 6\_3\_RetroactivePayments\_2

<Haifa> Bonne question, Lucien. Nous avons embauché notre dixième employé le 8 février 2021, c'est donc la date de départ de nos calculs rétroactifs.

#### 6\_3\_RetroactivePayments\_3

Prenons la catégorie d'emploi « Service à la clientèle à temps partiel » comme un exemple pour te montrer la façon dont il faut calculer les rajustements qui sont dus rétroactivement à une date précise. N'oublie pas qu'il y a cinq employés travaillant à des heures différentes dans cette catégorie d'emploi et que nous devons donc faire des calculs différents pour chaque employé.

#### 6\_3\_RetroactivePayments\_4

La première étape consiste à calculer depuis combien de temps l'écart salarial existe. Nous avons embauché notre dixième employé le 8 février 2021, et la catégorie d'emploi

« Service à la clientèle à temps partiel » existe depuis au moins aussi longtemps. Si le taux de salaire majoré est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, cela signifie que l'écart salarial a existé entre le 8 février et le 31 décembre de 2021, soit 47 semaines.

### 6\_3\_RetroactivePayments\_5

Selon notre registre de paie, Amir a été payé pour un total de 693 heures du 8 février au 31 décembre. Si le rajustement horaire est de 81 cents, alors 0,81 \$ multiplié par 693 heures est égal à 561,33 \$.

### 6\_3\_RetroactivePayments\_6

Mais puisque nous faisons cet exercice en 2022, et qu'il s'agit d'un rajustement pour 2021, nous devrions également inclure les intérêts. Nous pouvons déterminer les taux d'intérêt en divisant par deux le montant total du rajustement, comme l'établit la jurisprudence, et en le multipliant par le taux d'intérêt établi par le gouvernement de l'Ontario pour l'année en question.

### 6\_3\_RetroactivePayments\_7

Nous pouvons consulter les taux d'intérêt sur le site Web de l'Ontario, dont le lien se trouve dans la boîte à outils, sous le tableau du taux d'intérêt antérieur au jugement. Il semble que le taux d'intérêt pour février 2021 soit de 0,5 %, donc 561,33 \$ divisé en deux est égal à 280,67 \$. 280,67 \$ par 0,5 % est égal à 1,40 \$. Si nous ajoutons ce montant au montant du rajustement, nous devons à Amir un paiement rétroactif total de 562,73 \$.

### 6\_4\_Conclusion\_1

<Lucien> Donc, une fois que nous aurons rajusté les taux de salaire et calculé les paiements rétroactifs pour tous nos employés concernés, aurons-nous terminé?

### 6\_4\_Conclusion\_2

<Haifa> Presque. Il y a juste une dernière chose que nous devons encore faire. Lorsque nous payons les rajustements rétroactifs d'équité salariale, nous devons ajouter une ligne sur le talon de paie indiquant qu'il s'agit d'un paiement d'équité salariale. Nous devons le faire pour tous les employés des catégories d'emplois à prédominance féminine qui nécessitent des rajustements rétroactifs.

### 6\_4\_Conclusion\_3

<Lucien> Cela semble assez simple et quelque chose que notre comptable peut facilement faire. Pourquoi n'enverrions-nous pas également une courte lettre à chaque employé pour leur faire savoir que nous faisons les choses comme il se doit?

### 6\_4\_Conclusion\_4

<Haifa> Excellente idée! Ce n'est pas une obligation légale, mais je pense que cela permet de montrer notre engagement réel envers une rétribution équitable.

Cette vidéo présente un scénario d'entreprise hypothétique. Elle est fournie à titre d'information uniquement et a pour but d'aider les employeurs à se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*. Elle ne doit pas être interprétée ou considérée comme un avis juridique, n'est pas garantie comme étant complète et exacte, et peut être modifiée sans préavis. Elle ne limite pas les agents de révision ou le Bureau de l'équité salariale dans leur interprétation et leur détermination des questions en vertu de la *Loi*.



Téléchargez votre copie de la boîte ici



Continuez de nous lire pour obtenir des outils, des conseils et des ressources pour aider votre lieu de travail à atteindre l'équité salariale.