



COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION – N° 1 L'APPLICATION DE LA MÉTHODE DE LA MOYENNE ÉGALE

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2023.

N° au catalogue : HR4-104/1-2023F-PDF

ISBN : 978-0-660-49636-8

Table des matières

1.	Objet.....	1
2.	Méthode de la moyenne égale	2
3.	Étape 1 : Créer des bandes de valeur du travail comparables et identifier toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine qui se trouvent dans la même bande	2
4.	Étape 2 : Calculer et comparer la rémunération totale moyenne masculine et féminine pour chaque bande	3
4.1.	Comparer lorsqu'il existe des catégories d'emploi à prédominance masculine dans la même bande	3
4.2.	Comparer lorsqu'il n'existe aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la même bande.....	5
4.2.1.	Utiliser la bande la plus proche	6
4.2.2.	Utiliser deux bandes à distance égale	8
5.	Étape 3 : Déterminer si une augmentation de la rémunération est due pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine	10
6.	Étape 4 : Calculer l'augmentation de la rémunération due aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans chaque bande, le cas échéant.....	12
6.1.	Calculer le facteur	12
6.2.	Calculer les augmentations dues	14
7.	Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence.....	14
8.	Dispositions du Règlement sur l'équité salariale citées en référence	17
	Annexe : Organigramme de la méthode de la moyenne égale.....	19
	Notes de fin	20

1. Objet

Cette interprétation, politique et ligne directrice (IPL) fournit une orientation sur l'application de la méthode de la moyenne égale prescrite à l'article 49 de la Loi sur l'équité salariale (la Loi) en suivant les étapes suivantes :

- [Étape 1](#) : Créer des bandes de valeur du travail comparables et identifier toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine qui se trouvent dans la même bande;
- [Étape 2](#) : Calculer et comparer la rémunération totale moyenne masculine et féminine pour chaque bande;
- [Étape 3](#) : Déterminer si une augmentation de la rémunération est due pour chaque catégorie d'emploi féminine; et
- [Étape 4](#) : Calculer l'augmentation de la rémunération due aux catégories d'emploi féminines dans chaque bande, le cas échéant.

Remarque : Pour toutes les mentions de rémunération totale dans les exemples de calcul fournis tout au long du présent document, veuillez noter qu'il s'agit de la rémunération horaire totale avant l'équité salariale. De même, toutes les mentions de catégories d'emploi féminines ou masculines font respectivement référence à des catégories d'emploi à prédominance féminine ou à prédominance masculine.

Cette IPL est la première d'une série qui traite de la comparaison de la rémunération. Les autres IPLs de cette série sont :

- N° 2 : L'application de la méthode de la droite égale.
- N° 3 : Que faire en cas de croisement des droites de régression : la version modifiée de la méthode de la droite égale.
- N° 4 : Que faire en cas de croisement des droites de régression : la méthode de la moyenne égale, la méthode de la droite segmentée et la méthode de la somme des différences.
- N° 5 : Orientation concernant l'utilisation d'autres méthodes de comparaison de la rémunération.

Ce document ne remplace pas les conseils d'un expert juridique ou d'un expert en rémunération. Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles sur le site <https://www.payequitychrc.ca/fr>.

Dans ce document, le terme employeur peut également se rapporter à un groupe d'employeurs reconnu comme étant un seul employeur par la commissaire à l'équité salariale.ⁱ

Note sur la validation et la vérification des données

La collecte ou l'utilisation de données incorrectes ou inexactes peut avoir un effet négatif sur les organisations. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de données sur l'équité salariale

(p. ex. les données utilisées pour déterminer les catégories d'emploi, la prédominance féminine ou masculine, la rémunération totale horaire, la valeur du travail, etc.).

Par exemple, utiliser des méthodes de comparaison de la rémunération avec des données inexactes peut entraîner des différences salariales extrêmes au sein de catégories d'emploi similaires.

Comme les méthodes de comparaison de la rémunération sont utilisées pour effectuer des ajustements de la rémunération, la vérification des données sur la rémunération devrait être une priorité. Les cas de grandes disparités de rémunération à l'intérieur des gammes de taux de salaire, par exemple, peuvent produire des résultats difficiles à interpréter.

Si de telles situations se produisent, elles doivent faire l'objet d'une enquête et d'un examen minutieux avant que soit comparée la rémunération aux fins de l'équité salariale.

Lorsqu'on compare la rémunération aux fins de l'équité salariale et qu'on fait des calculs, il est préférable d'utiliser des chiffres allant jusqu'à quatre ou cinq décimales, puis de les arrondir à deux à la fin. Si l'arrondissement est effectué avant, cela augmente le risque d'erreurs de calcul ce qui peut avoir une incidence sur vos résultats finaux et sur la détermination de l'efficacité d'une méthode de comparaison de la rémunération en particulier.

2. Méthode de la moyenne égale

En vertu de la Loi sur l'équité salariale (la Loi), l'employeur ou le comité d'équité salariale doit comparer la rémunération totale des catégories d'emploi à prédominance féminine et des catégories d'emploi à prédominance masculine de valeur égale pour déterminer s'il y a des différences dans la rémunération totale.ⁱⁱ L'employeur ou le comité d'équité salariale est tenu de le faire afin de cerner et de combler les écarts en matière d'équité salariale en milieu de travail.

La Loi prescrit deux méthodes que les employeurs et les comités d'équité salariale peuvent utiliser pour comparer la rémunération totale : la méthode de la moyenne égale et la méthode de la droite égale.ⁱⁱⁱ

Pour obtenir des renseignements sur la méthode de la droite égale, voir Comparaison de la rémunération – n° 2 : L'application de la méthode de la droite égale de la rubrique Publications du site Web de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne : <https://www.payequitychrc.ca/fr/publications>.

3. Étape 1 : Créer des bandes de valeur du travail comparables et identifier toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine qui se trouvent dans la même bande

Si un employeur ou un comité d'équité salariale choisit d'utiliser la méthode de la moyenne égale, il doit d'abord créer des bandes de valeur du travail. Au sens du paragraphe 49(2) de la

Loi, une bande désigne une gamme de valeurs du travail que l'employeur ou le comité d'équité salariale juge comparables.

C'est l'employeur ou le comité d'équité salariale qui décide de la largeur des bandes. Toutefois, les bandes ne peuvent pas se chevaucher et ne doivent pas être trop larges pour inclure des catégories d'emploi qui n'ont pas une valeur du travail semblable.

Une fois les bandes créées, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit ensuite déterminer les catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine qui font partie de chaque bande. Cela signifie que les catégories d'emploi qui présentent des valeurs du travail égales ou comparables sont regroupées dans la bande appropriée. Les catégories d'emploi neutres (sans prédominance féminine ou masculine) ne sont pas prises en compte.

Pour connaître les pratiques prometteuses sur la création des bandes de valeur du travail, consultez la page des publications du site Web sur l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne : <https://www.payequitychrc.ca/fr/publications>.

4. Étape 2 : Calculer et comparer la rémunération totale moyenne masculine et féminine pour chaque bande

La méthode de la moyenne égale vise à comparer la rémunération totale moyenne de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine avec celle de toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine dans une même bande de valeur du travail. Cette étape diffère selon la disponibilité des catégories d'emploi masculines dans chaque bande.

La Loi sur l'équité salariale ne donne pas de définition du terme moyenne. Les employeurs ou les comités d'équité salariale peuvent tenir compte de mesures de tendance centrale, comme la moyenne, le mode et la médiane pour cette méthodologie.

4.1. Comparer lorsqu'il existe des catégories d'emploi à prédominance masculine dans la même bande

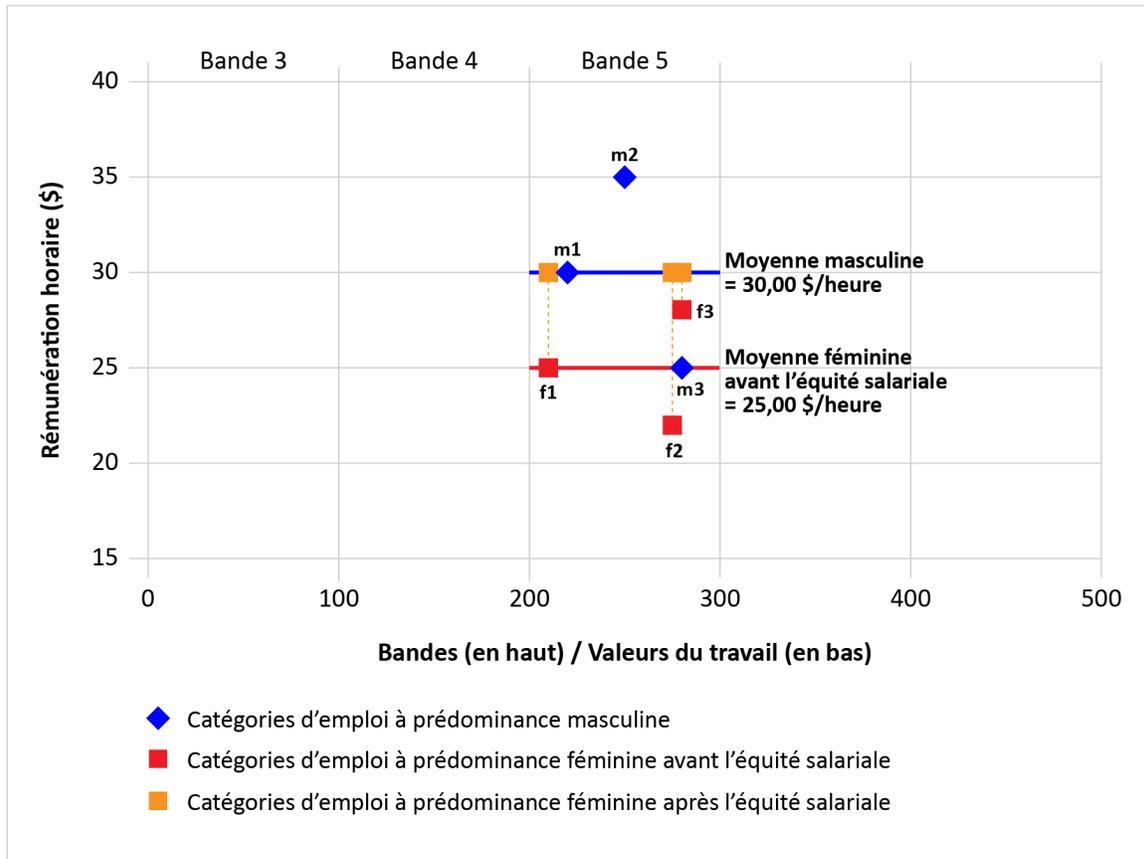
Lorsqu'il y a des catégories d'emploi à prédominance masculine dans la même bande que des catégories d'emploi à prédominance féminine, elles peuvent être comparées en raison de leur valeur semblable. Pour ce faire, il faut calculer la rémunération moyenne féminine et la rémunération moyenne masculine. La rémunération totale moyenne féminine est calculée en additionnant la rémunération totale de chaque catégorie d'emploi féminine dans la bande et en la divisant par le nombre total de catégories d'emploi féminines dans la bande. De même, la rémunération totale moyenne masculine est calculée en additionnant la rémunération totale de chaque catégorie d'emploi masculine dans la bande et en la divisant par le nombre total de catégories d'emploi masculines dans la bande.^{iv}

Il peut arriver qu'il n'y ait qu'une seule catégorie d'emploi féminine ou masculine au sein d'une bande donnée. Si c'est le cas, la rémunération totale associée à cette catégorie d'emploi représentera la rémunération totale moyenne féminine ou masculine de la bande, selon le cas.^v

Exemple : Comparer lorsqu'il y a des catégories d'emploi masculines dans la même bande

Le comité d'équité salariale de l'entreprise A constate que la bande 5 comprend à la fois des catégories d'emploi féminines et masculines. Voir le graphique 1.

Graphique 1 : Comparer lorsqu'il y a des catégories d'emploi masculines dans la même bande



Données pour le graphique 1

Catégorie d'emploi	Bande (axe des x)	Rémunération totale horaire avant l'équité salariale (axe des y)	Rémunération totale horaire après l'équité salariale (axe des y)
f1	5	25,00 \$	30,00 \$
f2	5	22,00 \$	30,00 \$
f3	5	28,00 \$	30,00 \$
m1	5	30,00 \$	30,00 \$
m2	5	35,00 \$	35,00 \$
m3	5	25,00 \$	25,00 \$

Le comité d'équité salariale calcule ensuite la rémunération totale moyenne comme suit :

Rémunération totale moyenne féminine = (f1 rémunération totale + f2 rémunération totale + f3 rémunération totale) ÷ nombre total de catégories d'emploi féminines

$$= (25,00 \$/\text{heure} + 22,00 \$/\text{heure} + 28,00 \$/\text{heure}) \div 3$$

$$= 25,00 \$/\text{heure}$$

Rémunération totale moyenne masculine = (m1 rémunération totale + m2 rémunération totale + m3 rémunération totale) ÷ nombre total de catégories d'emploi masculines

$$= (30,00 \$/\text{heure} + 35,00 \$/\text{heure} + 25,00 \$/\text{heure}) \div 3$$

$$= 30,00 \$/\text{heure}$$

Le comité calcule que la moyenne féminine dans cette bande est de 25,00 \$/heure (représentée dans le graphique 1 par la ligne rouge).

Il calcule que la moyenne masculine est de 30,00 \$/heure (représentée dans le graphique 1 par la ligne bleue).

Grâce à ce calcul, le comité constate que la rémunération totale moyenne féminine dans la bande 5 est inférieure à la rémunération totale moyenne masculine dans la bande.

4.2. Comparer lorsqu'il n'existe aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la même bande

Si, après avoir placé chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine dans la bande appropriée, il y a une bande qui contient au moins une catégorie d'emploi féminine, mais aucune catégorie d'emploi masculine (une bande sans comparateur), l'employeur ou le comité d'équité salariale doit attribuer à cette bande un montant de la rémunération totale moyenne masculine qui peut être utilisé à des fins de comparaison.^{vi} La rémunération totale moyenne féminine pour la bande est calculée normalement (voir la [section 4.1](#) du présent document). La formule à utiliser pour calculer la rémunération totale moyenne masculine dépend de la proximité des catégories d'emploi masculines dans d'autres bandes de valeur du travail. Deux cas possibles sont décrits ci-dessous.

4.2.1. Utiliser la bande la plus proche

Le montant de la rémunération totale moyenne masculine aux fins de comparaison dans une bande où il n'y a pas de catégories d'emploi masculines peut être déterminé à l'aide de la bande la plus proche et de la formule suivante :

$$(A \times B) \div C$$

Pour cette formule^{vii} :

- A représente la rémunération moyenne associée aux catégories d'emploi masculines — ou, s'il n'y en a qu'une seule, la rémunération associée à cette catégorie d'emploi — qui font partie de la bande la plus proche de la bande au sein de laquelle se trouve la ou les catégories d'emploi féminines;
- B représente la valeur moyenne du travail effectué dans les catégories d'emploi féminines de la bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories d'emploi, la valeur du travail effectué dans cette catégorie d'emploi; et
- C est la valeur moyenne du travail effectué dans les catégories d'emploi masculines dans la bande mentionnée dans la description de A — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories d'emploi, la valeur du travail effectué dans cette catégorie d'emploi.

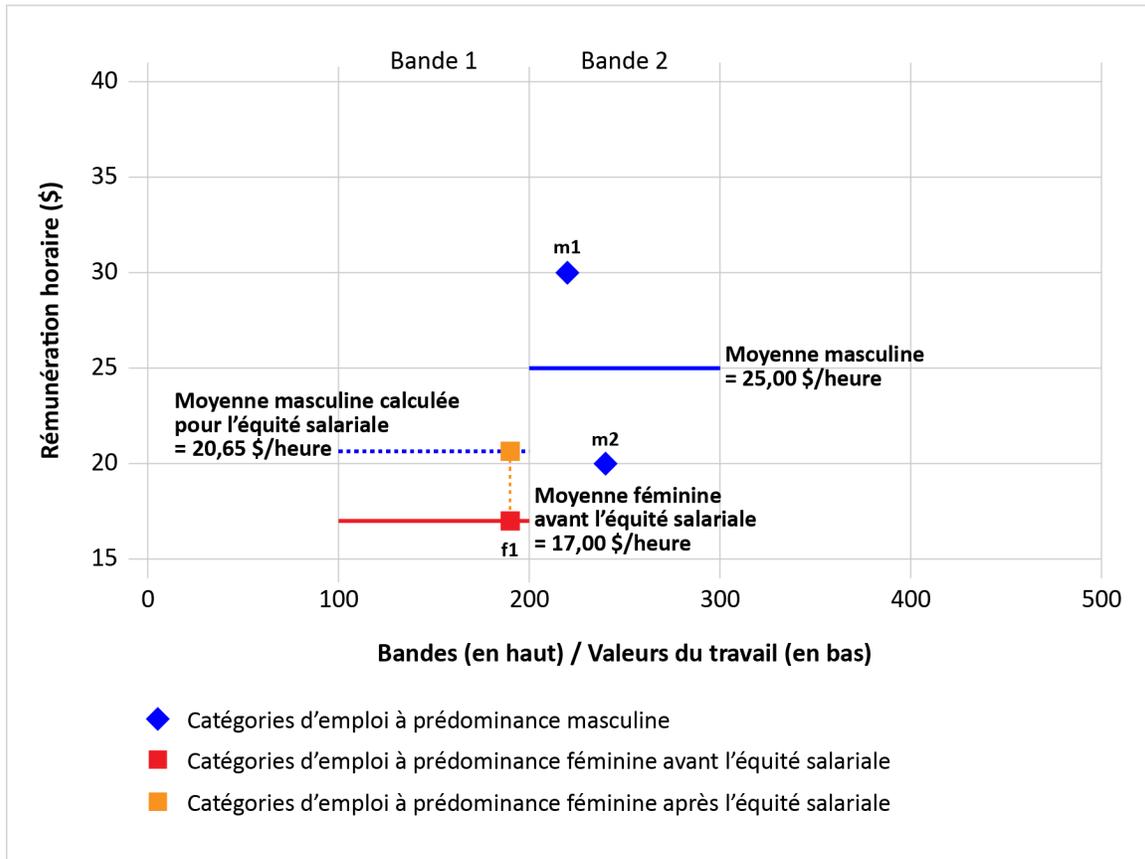
Consultez l'exemple ci-dessous pour plus d'informations.

Exemple : Comparer avec la bande la plus proche

En comparant la rémunération totale à l'aide de la méthode de la moyenne égale, le comité d'équité salariale de l'entreprise B constate qu'il y a une catégorie d'emploi féminine dans la bande 1 (f1, représentée dans le graphique 2 par un carré rouge), mais qu'il n'y a pas de catégorie d'emploi masculine dans cette bande. Voir le graphique 2.

Le comité d'équité salariale détermine que la bande 2 est la bande la plus proche comprenant des catégories d'emploi masculines (m1 et m2, représentées dans le graphique 2 par des diamants bleus).

Graphique 2 : Comparer avec la bande la plus proche



Données pour le graphique 2

Catégorie d'emploi	Valeur du travail (axe des x)	Rémunération totale horaire avant l'équité salariale (axe des y)	Rémunération totale horaire après l'équité salariale (axe des y)
f1	190	17,00 \$	20,65 \$
m1	220	30,00 \$	30,00 \$
m2	240	20,00 \$	20,00 \$

Le comité d'équité salariale calcule que la rémunération totale moyenne masculine dans la bande 2 est de 25,00 \$/heure (représentée dans le graphique 2 par une ligne bleue pleine). Il utilise cette moyenne pour attribuer une rémunération totale moyenne masculine pour la bande 1 à utiliser pour la comparaison avec la rémunération totale moyenne de la catégorie d'emploi féminine dans la bande 1.

Le calcul pour cet exemple est le suivant :

Rémunération totale moyenne masculine = $(A \times B) \div C$

= $(25,00 \text{ \$/heure} \times 190) \div 230$

= 20,65 \\$/heure

Le comité d'équité salariale compare ensuite ce montant à la rémunération totale moyenne féminine dans la bande pour déterminer si la catégorie d'emploi féminine dans la bande 1 est admissible à une augmentation.

4.2.2. Utiliser deux bandes à distance égale

Dans les situations où il y a deux bandes avec des catégories d'emploi masculines à égale distance de la bande sans comparateur, et qu'il n'y a pas d'autre bande où il y a au moins une catégorie d'emploi masculine qui est plus proche, la moyenne des deux bandes doit être utilisée pour la comparaison.

L'employeur ou le comité d'équité salariale doit utiliser la formule suivante pour calculer la rémunération totale moyenne masculine :

$$(A + B) \div 2$$

Pour cette formule^{viii} :

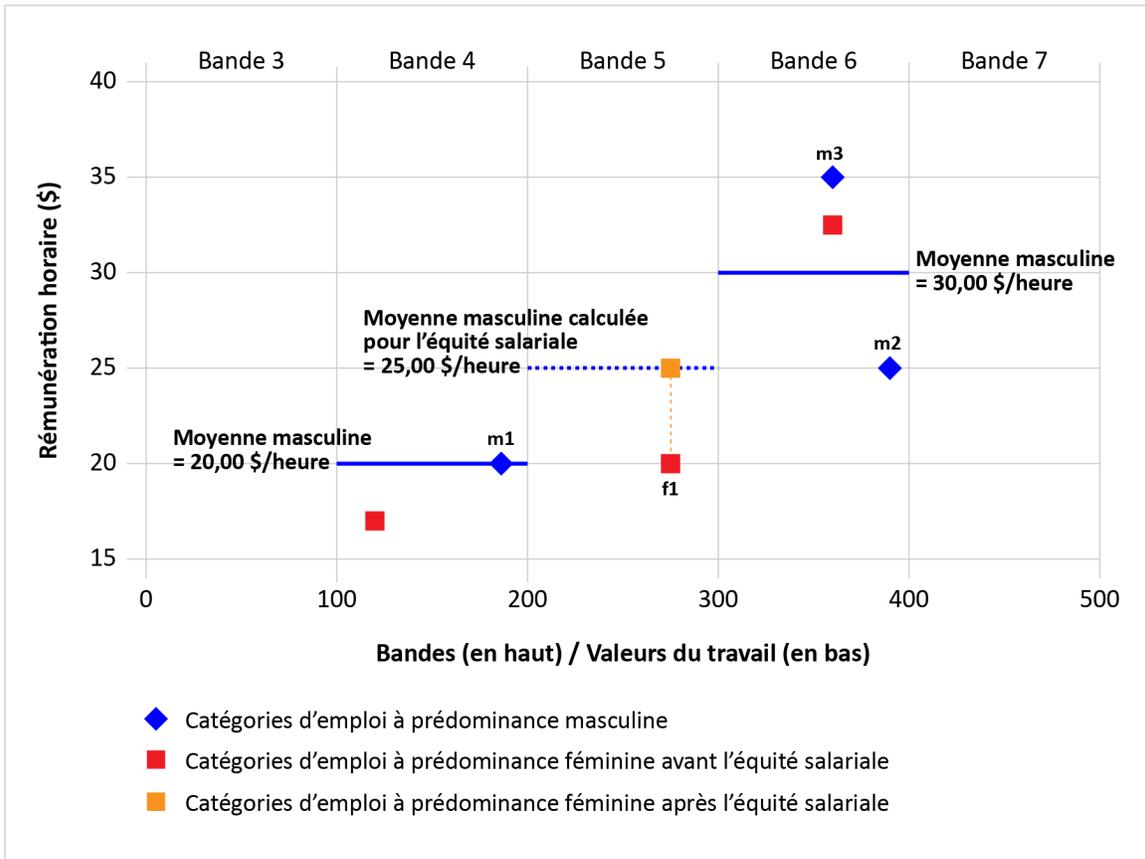
- A est la rémunération moyenne associée aux catégories d'emploi masculines dans l'une des deux bandes — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories d'emploi, la rémunération associée à cette catégorie d'emploi.
- B est la rémunération moyenne associée aux catégories d'emploi masculines dans l'autre bande — ou, s'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi, la rémunération associée à cette catégorie d'emploi.

Exemple : Comparer avec deux bandes à égale distance

Le comité d'équité salariale de l'entreprise C décide d'utiliser la méthode de la moyenne égale pour comparer la rémunération totale et constate que la bande 5 comprend une catégorie d'emploi féminine (f1, représentée dans le graphique 3 par un carré rouge), mais aucune catégorie d'emploi masculine. Voir le graphique 3.

Il détermine qu'il y a deux bandes contenant des catégories d'emploi masculines (m1, m2 et m3, représentées dans le graphique 3 par des diamants bleus) qui sont à égale distance de la bande 5 : les bandes 4 et 6.

Graphique 3 : Comparer avec deux bandes à égale distance



Données pour le graphique 3

Catégorie d'emploi	Bande (axe des x)	Rémunération totale horaire avant l'équité salariale (axe des y)	Rémunération totale horaire après l'équité salariale (axe des y)
f1	5	20,00 \$	25,00 \$
m1	4	20,00 \$	20,00 \$
m2	6	25,00 \$	25,00 \$
m3	6	35,00 \$	35,00 \$

Dans la bande 5, il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi féminine et la rémunération totale y étant associée est 20,00 \$/heure.

Les bandes les plus proches comprenant des comparateurs masculins se trouvent dans les bandes équidistantes 4 et 6. Il faut appliquer la règle suivante pour estimer la rémunération totale moyenne masculine pour la bande 5, où :

- A est la rémunération totale moyenne des catégories d'emploi masculines dans la bande 4.
- B est la rémunération totale moyenne des catégories d'emploi masculines dans la bande 6.

Le calcul pour cet exemple est le suivant :

Rémunération totale moyenne masculine = $(A + B) \div 2$

= $(20,00 \text{ \$/heure} + 30,00 \text{ \$/heure}) \div 2$

= 25,00 \\$/heure

Le comité d'équité salariale compare ensuite ce montant à la rémunération totale moyenne féminine dans la bande comme dans les exemples précédents pour déterminer si la catégorie d'emploi féminine dans la bande 5 est admissible à une augmentation.

5. Étape 3 : Déterminer si une augmentation de la rémunération est due pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine

Une fois le calcul et la comparaison de la rémunération totale moyenne féminine et de la rémunération totale moyenne masculine faits, la prochaine étape consiste à identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine dans chaque bande qui sont admissibles à une augmentation de la rémunération.

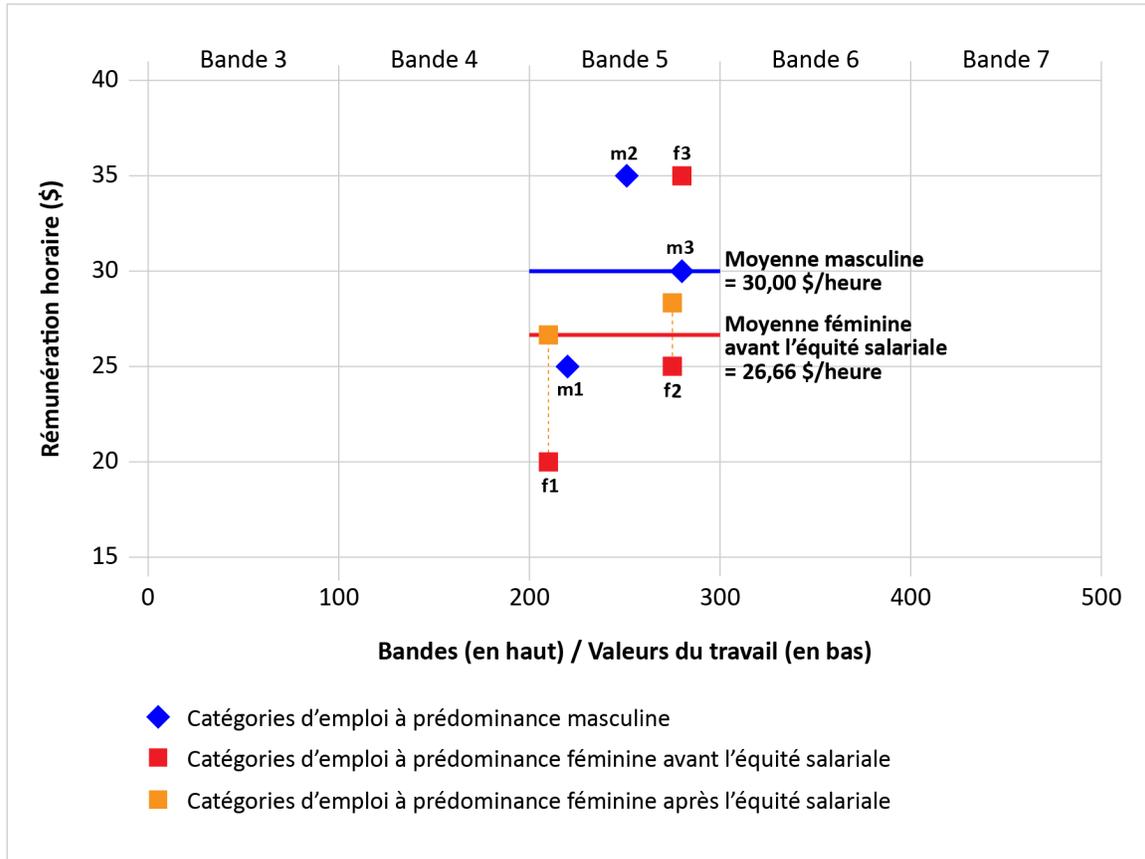
Selon la méthode de la moyenne égale, deux conditions doivent être remplies pour qu'une catégorie d'emploi féminine dans une bande donnée soit admissible à une augmentation de la rémunération^{ix} :

1. La rémunération totale moyenne de toutes les catégories d'emploi féminines dans la bande doit être inférieure à la rémunération totale moyenne masculine utilisée à des fins de comparaison;
2. La rémunération totale de la catégorie d'emploi féminine doit également être inférieure à la même rémunération totale moyenne masculine.

Exemple : Seules certaines des catégories d'emploi féminines sont admissibles à une augmentation de la rémunération

Le comité d'équité salariale de l'entreprise D constate que la bande 5 comprend six catégories d'emploi. Trois d'entre elles sont féminine (f1, f2 et f3, représentées dans le graphique 4 par des carrés rouges) et trois sont masculine (m1, m2 et m3, représentées dans le graphique 4 par des diamants bleus). Voir le graphique 4.

Graphique 4 : Seules certaines des catégories d’emploi féminines sont admissibles à une augmentation de la rémunération



Données pour le graphique 4

Catégorie d'emploi	Bande (axe des x)	Rémunération totale horaire avant l'équité salariale (axe des y)	Rémunération totale horaire après l'équité salariale (axe des y)
f1	5	20,00 \$	26,66 \$
f2	5	25,00 \$	28,33 \$
f3	5	35,00 \$	35,00 \$
m1	5	25,00 \$	25,00 \$
m2	5	35,00 \$	35,00 \$
m3	5	30,00 \$	30,00 \$

Le comité d'équité salariale calcule que la rémunération totale moyenne féminine dans cette bande est de 26,66 \$/heure (représentée dans le graphique 4 par la ligne rouge). Il calcule ensuite que la rémunération totale moyenne masculine est de 30,00 \$/heure (représentée dans le graphique 4 par la ligne bleue).

Le comité reconnaît que la rémunération totale moyenne féminine dans la bande 5 est inférieure à la rémunération totale moyenne masculine dans la bande. Les catégories d'emploi féminines f1 et f2 sont admissibles à une augmentation dans la bande 5 parce que leur rémunération totale est inférieure à la rémunération totale moyenne masculine.

Comme la rémunération totale de la catégorie d'emploi f3 est au-dessus de la rémunération totale moyenne masculine, cette catégorie d'emploi ne recevra pas d'augmentation de la rémunération.

6. Étape 4 : Calculer l'augmentation de la rémunération due aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans chaque bande, le cas échéant

L'employeur ou le comité d'équité salariale doit calculer toute augmentation de la rémunération due aux catégories d'emploi à prédominance féminine. Avec la méthode de la moyenne égale, la rémunération des catégories d'emploi féminines admissibles doit être augmentée de façon à ce que la rémunération moyenne de toutes les catégories d'emploi féminines au sein d'une bande soit égale à la rémunération totale masculine ou à la rémunération totale moyenne masculine, selon le cas, utilisée à des fins de comparaison.^x

Pour ce faire, on multiplie un montant égal à la différence entre la rémunération totale de la catégorie d'emploi féminine et la rémunération totale moyenne masculine utilisée à des fins de comparaison par un facteur calculé conformément au paragraphe 11(1) du Règlement sur l'équité salariale (le Règlement), comme il est indiqué ci-dessous.^{xi}

6.1. Calculer le facteur

Un facteur mathématique est utilisé pour calculer le montant de l'augmentation de la rémunération due à chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine admissible.

Ce facteur est nécessaire lorsqu'on utilise la méthode de la moyenne égale pour comparer la rémunération, car il permet de s'assurer que la rémunération totale moyenne des catégories d'emploi féminines et masculines dans chaque bande est égale.

Il est important de noter que le facteur ne peut pas être négatif, car la rémunération d'une catégorie d'emploi ne peut pas être diminuée pour atteindre l'équité salariale.

Le facteur est calculé à l'aide de la formule suivante :

$$\text{Facteur} = [(A \times B) - C] \div D$$

Pour cette formule :^{xii}

- A représente le nombre de catégories d'emploi féminines dans la bande;
- B est calculé comme suit :
 - S'il y a plus d'une catégorie d'emploi masculine dans la bande, B est la rémunération totale moyenne associée aux catégories d'emploi masculines dans la bande;
 - S'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi masculine dans la bande, B est la rémunération totale associée à cette catégorie d'emploi;
 - S'il n'y a pas de catégories d'emploi masculines dans la bande, B est la rémunération calculée en vertu de l'alinéa 49(1)b) de la Loi sur l'équité salariale ou de l'alinéa 28b) du Règlement, selon les circonstances (voir [l'article 4.2](#) de la présente IPL).
- C est la somme des rémunérations totales associées aux catégories d'emploi féminines dans la bande;
- D est la somme des différences, pour chaque catégorie d'emploi féminine dans la bande dont la rémunération est inférieure à la valeur déterminée pour B, entre la valeur de B et la rémunération totale associée à la catégorie d'emploi.

Le résultat de cette formule produira un facteur avec une valeur entre 0 et 1. Le facteur sera égal à 1 lorsque toutes les catégories d'emploi féminines d'une bande seront inférieures à la rémunération totale moyenne masculine. Cependant, s'il y a des catégories d'emploi féminines qui se situent au-dessus de la rémunération totale moyenne masculine, le facteur sera inférieur à 1.

Exemple : Calculer le facteur

Le comité d'équité salariale de l'entreprise A a calculé et comparé la rémunération totale moyenne féminine et masculine dans la bande 5 (voir le graphique 1). Afin de calculer l'augmentation de la rémunération nécessaire pour chaque catégorie d'emploi féminine dans la bande 5, le facteur est calculé comme suit :

Facteur = $[(A \times B) - C] \div D$, où :

- A = le nombre total de catégories d'emploi féminines = 3
- B = la rémunération totale moyenne masculine = 30,00 \$/heure
- C = la somme de la rémunération totale de la catégorie d'emploi féminine = 25,00 \$/heure + 28,00 \$/heure + 22,00 \$/heure = 75,00 \$/heure
- D = la somme des différences entre la rémunération totale moyenne masculine et la rémunération totale de chaque catégorie d'emploi féminine admissible = (30,00 \$/heure - 25,00 \$/heure) + (30,00 \$/heure - 22,00 \$/heure) + (30,00 \$/heure - 28,00 \$/heure) = 15,00 \$/heure

Par conséquent, le facteur = $[(A \times B) - C] \div D = [(3 \times 30,00 \text{ \$/heure}) - 75,00 \text{ \$/heure}] \div 15,00 \text{ \$/heure} = 1$.

6.2. Calculer les augmentations dues

Une fois le facteur calculé, il faut calculer l'augmentation de la rémunération pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine admissible comme suit :

Augmentation de la rémunération = (rémunération totale moyenne masculine – rémunération totale de la catégorie d'emploi féminine) × le facteur

Pour toute augmentation de la rémunération associée à une catégorie d'emploi féminine, la rémunération totale moyenne féminine dans la bande doit être la même que la rémunération totale moyenne masculine utilisée pour la comparaison.^{xiii}

Lorsqu'aucune des rémunérations totales des catégories d'emploi féminines n'est supérieure à la moyenne masculine, toutes les rémunérations totales des catégories d'emploi féminines doivent être ajustées à la rémunération totale moyenne masculine. Cela permet de s'assurer que les rémunérations totales moyennes féminine et masculine dans une bande coïncident.

Exemple : Calculer les augmentations dues

Comme le montre l'exemple précédent, le comité d'équité salariale de l'entreprise A a calculé un facteur de 1 pour la bande 5. Ce facteur permet au comité de calculer l'augmentation de la rémunération due à chaque catégorie d'emploi féminine dans la bande :

- Augmentation de la rémunération pour f1 = (rémunération totale moyenne masculine – rémunération totale de la catégorie d'emploi féminine) × le facteur = (30,00 \$/heure – 25,00 \$/heure) × 1 = 5,00 \$/heure.
- Augmentation de la rémunération pour f2 = (rémunération totale moyenne masculine – rémunération totale de la catégorie d'emploi féminine) × le facteur = (30,00 \$/heure – 22,00 \$/heure) × 1 = 8,00 \$/heure.
- Augmentation de la rémunération pour f3 = (rémunération totale moyenne masculine – rémunération totale de la catégorie d'emploi féminine) × le facteur = (30,00 \$/heure – 28,00 \$/heure) × 1 = 2,00 \$/heure.

Tel qu'illustré ci-dessus, chaque catégorie d'emploi féminine recevrait une augmentation de la rémunération d'un montant différent. Dans ce cas, la catégorie d'emploi la plus éloignée de la rémunération totale moyenne masculine (f2) reçoit la plus forte augmentation. Cela permet de s'assurer que la rémunération totale moyenne féminine est égale à la rémunération totale moyenne masculine.

7. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence

Groupe d'employeurs

4 (1) Au moins deux employeurs visés à l'un des alinéas 3(2)e) à i) et assujettis à la présente loi peuvent former un groupe et demander au Commissaire à l'équité salariale de reconnaître le groupe d'employeurs comme étant un seul employeur.

Comparaison

47 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui a calculé la rémunération associée à des catégories d'emploi en application de l'article 44 compare la rémunération, calculée en application de cet article, associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et aux catégories d'emploi à prédominance masculine conformément aux articles 48 à 50, en vue d'identifier tout écart de rémunération entre ces catégories.

Méthodes de comparaison de la rémunération

48 (1) La comparaison de la rémunération se fait selon la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 ou la méthode de la droite égale prévue à l'article 50.

Méthode de la moyenne égale

49 (1) Les règles suivantes s'appliquent à l'égard de l'employeur ou du comité d'équité salariale, selon le cas, qui applique la méthode de la moyenne égale :

a) l'employeur ou le comité compare la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans une bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories dans une bande, la rémunération associée à cette catégorie — avec, selon le cas :

(i) s'il y a plus d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine dans la bande,

(ii) s'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération associée à cette catégorie,

(iii) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération calculée au titre de l'alinéa b);

b) la rémunération visée au sous-alinéa a)(iii) est la suivante :

(i) la rémunération qui est égale au résultat obtenu par la formule suivante :

$$(A \times B)/C$$

où :

A

représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — qui sont dans la bande la plus proche de la bande où se trouvent les catégories d'emploi à prédominance féminine,

B

la moyenne de la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande en question ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la valeur du travail accompli dans cette catégorie,

C

la moyenne de la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance masculine visées à l'élément A de la formule ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la valeur du travail accompli dans cette catégorie,

(ii) malgré le sous-alinéa (i), s'il y a au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine dans deux bandes à égale distance de la bande où se trouvent la ou les catégories d'emploi à prédominance féminine et qu'il n'y a aucune autre bande contenant au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine plus proche de la bande en question, la rémunération est celle qui est égale au résultat obtenu par la formule suivante :

$$(A + B)/2$$

où :

A

représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine de l'une des deux bandes ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie,

B

la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine de l'autre bande ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie;

c) la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande n'est augmentée que si, à la fois :

(i) elle est inférieure à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas,

(ii) la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine qui sont dans la bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — est inférieure à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas;

d) si la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande doit être augmentée, les augmentations de la rémunération associée à cette catégorie d'emploi sont établies en multipliant le facteur calculé conformément aux règlements par le montant qui est égal à la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération ou la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas;

e) les augmentations de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande sont effectuées de manière à ce que, après l'augmentation, la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — soit égale à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas.

Définition de bande

49 (2) Au présent article, bande s'entend d'une gamme — établie par l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas — de valeurs de travail considérées comme comparables par l'employeur ou le comité.

8. Dispositions du Règlement sur l'équité salariale citées en référence

Calcul : méthode de la moyenne égale

11 (1) Le facteur visé à l'alinéa 49(1)d) de la Loi et le facteur visé à l'alinéa 28d) sont calculés au moyen de la formule suivante :

$$((A \times B) - C) \div D$$

où :

A

représente le nombre de catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande;

B

selon le cas :

a) s'il y a plus d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine dans la bande;

b) s'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération associée à cette catégorie;

c) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération calculée au titre de l'alinéa 49(1)b) de la Loi ou de l'alinéa 28b), selon le cas;

C

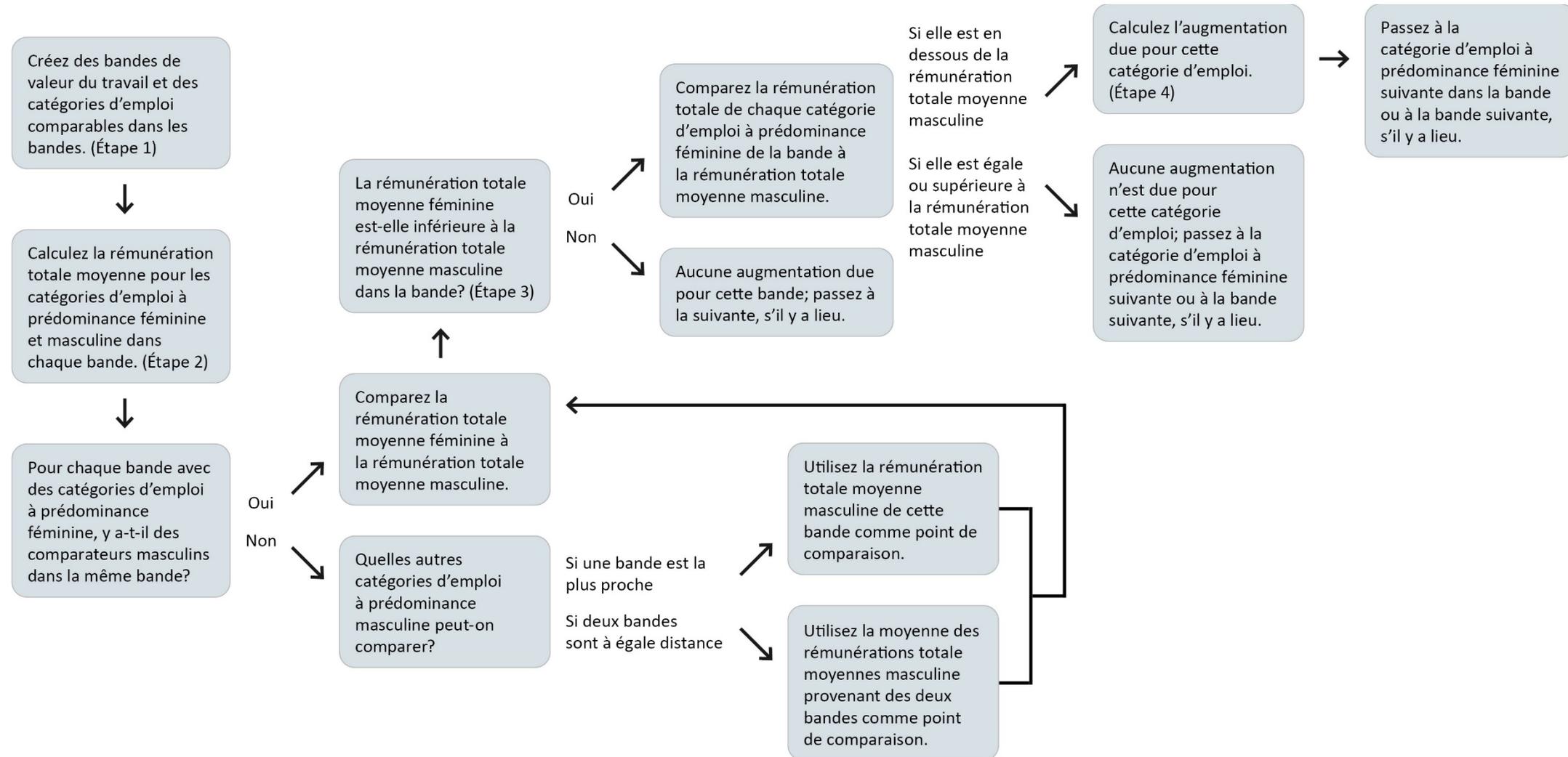
la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande;

D

la somme des différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine dans la bande dont la rémunération est inférieure à la valeur de l'élément B, entre cette valeur et la rémunération associée à la catégorie d'emploi.

Annexe : Organigramme de la méthode de la moyenne égale

L'organigramme ci-dessous est fourni à titre de référence. Il revient aux parties du milieu de travail de discuter ensemble de la façon dont elles souhaitent fonctionner et d'adopter une approche qui leur convient.



Notes de fin

- ⁱ Voir le paragraphe 4(1) de la Loi sur l'équité salariale.
- ⁱⁱ Voir l'article 47 de la Loi sur l'équité salariale.
- ⁱⁱⁱ Voir le paragraphe 48(1) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{iv} Voir le sous-alinéa 49(1)a(i) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^v Voir le sous-alinéa 49(1)a(ii) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{vi} Voir le sous-alinéa 49(1)a(iii) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{vii} Voir le sous-alinéa 49(1)b(i) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{viii} Voir le sous-alinéa 49(1)b(ii) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{ix} Voir l'alinéa 49(1)c de la Loi sur l'équité salariale.
- ^x Voir l'alinéa 49(1)e de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{xi} Voir le paragraphe 49(1)d de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{xii} Voir l'article 11 du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xiii} Voir l'alinéa 49(1)e de la Loi sur l'équité salariale.