



# **COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION – N° 5 ORIENTATION CONCERNANT L'UTILISATION D'AUTRES MÉTHODES DE COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION**

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 : HR4-104/5-2023F-PDF

ISBN : 978-0-660-49644-3

## Table des matières

1.	Objet.....	1
2.	Autres méthodes de comparaison de la rémunération .....	1
2.1.	Que faire si un comité d'équité salariale estime qu'aucune des deux méthodes de comparaison de la rémunération prescrites par la Loi sur l'équité salariale ne peut être utilisée .....	2
2.2.	Que faire si un employeur qui n'a pas de comité d'équité salariale estime qu'aucune des deux méthodes de comparaison de la rémunération prescrites par la Loi sur l'équité salariale ne peut être utilisée. ....	3
3.	Informations à inclure dans la demande.....	4
4.	Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence.....	5
	Notes de fin .....	8

## 1. Objet

Le présent document porte sur ce qui suit :

- [Section 2.1](#) : Que faire si un comité d'équité salariale estime qu'aucune des deux méthodes de comparaison de la rémunération prescrites par la Loi sur l'équité salariale ne peut être utilisée.
- [Section 2.2](#) : Que faire si un employeur qui n'a pas de comité d'équité salariale estime qu'aucune des deux méthodes de comparaison de la rémunération prescrites par la Loi sur l'équité salariale ne peut être utilisée.
- [Section 3.0](#) : Facteurs pouvant être pris en considération par la commissaire à l'équité salariale pour autoriser l'utilisation d'une autre méthode.

Cette IPL est la cinquième d'une série consacrée à la comparaison de la rémunération. Les autres IPLs de cette série sont :

- N° 1 : L'application de la méthode de la moyenne égale.
- 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.

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.<sup>i</sup>

## 2. Autres méthodes de comparaison de la rémunération

Conformément au paragraphe 48(1) de la Loi sur l'équité salariale (la Loi), la comparaison de la rémunération se fait selon la méthode de la moyenne égale ou la méthode de la droite égale.

Toutefois, la Loi précise également que les employeurs ou les comités d'équité salariale peuvent utiliser d'autres méthodes s'ils estiment que ni la méthode de la moyenne égale ni la méthode de la droite égale ne peut être utilisée. Voir [la section 2.1](#) pour savoir ce qu'il faut faire lorsque le comité d'équité salariale décide d'utiliser une autre méthode. Voir [la section 2.2](#) pour savoir ce qu'il faut faire lorsqu'un employeur n'ayant pas de comité d'équité salariale décide d'utiliser une autre méthode.

L'employeur et le comité d'équité salariale doivent indiquer pourquoi la méthode de la moyenne égale et la méthode de la droite égale n'ont pas été utilisées, et décrire la méthode utilisée, ainsi que les résultats de la comparaison de la rémunération dans le plan d'équité salariale.<sup>ii</sup>

Les employeurs et les comités d'équité salariale peuvent tenir compte des éléments suivants<sup>iii</sup> en vue de prendre une décision éclairée quant à l'utilisation ou non d'une autre méthode :

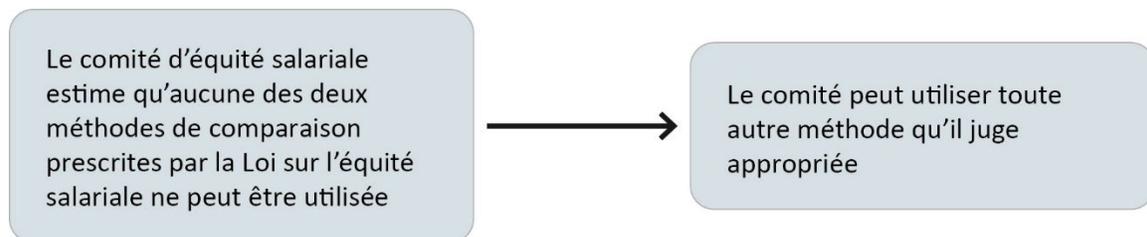
- Applicabilité et transparence : Si la méthode est adaptée aux besoins de l'organisation et si elle est comprise par les membres du comité d'équité salariale et les employés.
- Caractère arbitraire : La mesure dans laquelle la méthodologie implique des décisions arbitraires ou aboutit à des ajustements d'équité salariale exempts d'ambiguïté. L'utilisation de la méthode doit être justifiée de manière adéquate.
- Incidence sur la relativité : La mesure dans laquelle d'autres inégalités internes, non liées au sexe, dans la structure de rémunération de l'organisation ne sont pas perturbées.
- Biais résiduel : La mesure dans laquelle la discrimination salariale fondée sur le sexe est éliminée.

## **2.1. Que faire si un comité d'équité salariale estime qu'aucune des deux méthodes de comparaison de la rémunération prescrites par la Loi sur l'équité salariale ne peut être utilisée**

Si un comité d'équité salariale estime qu'aucune des deux méthodes prescrites ne peut être utilisée pour comparer la rémunération, il peut choisir toute autre méthode qu'il juge appropriée.<sup>iv</sup>

La série des Pratiques prometteuses de la rubrique [Publications](#) du site Web de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne renferme des conseils sur la prise de décisions par voie de [collaboration](#) et de [consensus](#) au sein d'un comité d'équité salariale.

Un comité d'équité salariale qui estime qu'aucune des deux méthodes prescrites ne peut être utilisée n'est pas tenu d'obtenir l'autorisation de la commissaire à l'équité salariale.



Un comité d'équité salariale n'est pas tenu d'obtenir l'autorisation de la commissaire à l'équité salariale pour utiliser une autre méthode, mais il est important qu'il conserve tous les dossiers, rapports, données électroniques ou autres documents utilisés pour prendre une décision à cet égard<sup>v</sup> aux fins de la vérification de conformité s'effectuant notamment par le biais d'audits ou d'autres mesures d'application de la loi.

## **2.2. Que faire si un employeur qui n'a pas de comité d'équité salariale estime qu'aucune des deux méthodes de comparaison de la rémunération prescrites par la Loi sur l'équité salariale ne peut être utilisée.**

Si un employeur qui n'a pas de comité d'équité salariale estime qu'aucune des deux méthodes prescrites ne peut être utilisée pour comparer la rémunération, il doit demander à la commissaire à l'équité salariale l'autorisation d'utiliser une méthode qu'il propose.<sup>vi</sup>

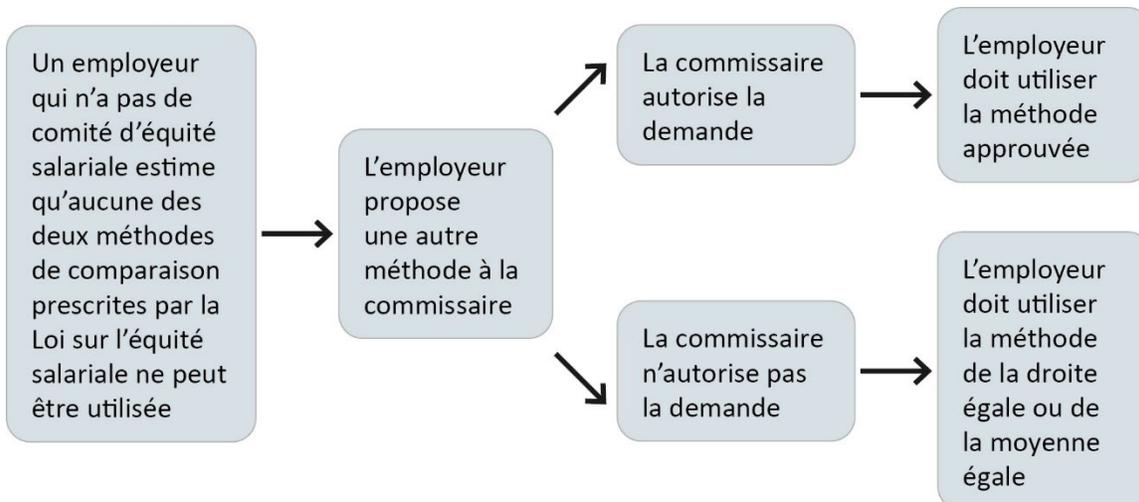
L'employeur n'est pas tenu d'obtenir l'autorisation de la commissaire à l'équité salariale pour utiliser une méthode décrite dans le Règlement sur l'équité salariale (le Règlement) lorsqu'il s'agit de la méthode de la droite égale en cas de croisement des droites de régression.<sup>vii</sup>

Lorsqu'il demande l'autorisation d'utiliser une autre méthode, l'employeur doit démontrer, preuves à l'appui, pourquoi il estime que ni la méthode de la moyenne égale ni la méthode de la droite égale ne peut être utilisée.

Un employeur n'est pas tenu d'obtenir l'autorisation de la commissaire à l'équité salariale pour utiliser les méthodes prévues à l'article 14 du Règlement, qui indique ce qu'il faut faire en cas de croisement des droites de régression lors de l'utilisation de la méthode de la droite égale. L'article 14 du Règlement sur l'équité salariale prescrit les méthodes devant être utilisées par un employeur en pareil cas.

Pour plus d'informations sur ce qu'il faut faire en cas de croisement des droites de régression, voir Comparaison de la rémunération – n° 3 : Que faire en cas de croisement des droites de régression : la version modifiée de la méthode de la droite égale et Comparaison de la rémunération – 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 de la rubrique [Publications](#) du site Web de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne.

Si la commissaire à l'équité salariale approuve la méthode proposée par l'employeur, ce dernier doit utiliser cette méthode.<sup>viii</sup>



### 3. Informations à inclure dans la demande

L'utilisation d'une autre méthode de comparaison de la rémunération constitue une exception à la règle. Cela signifie que la commissaire à l'équité salariale n'approuvera les demandes que si l'employeur peut démontrer que cette méthode est appropriée dans les circonstances et conforme à l'objectif de la Loi sur l'équité salariale (la Loi) de remédier à la discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques et systèmes de rémunération des employeurs.

Il incombe à l'employeur de présenter des preuves démontrant que sa demande d'utilisation d'une autre méthode de comparaison de la rémunération est appropriée dans les circonstances.

Lorsqu'il demande à utiliser une autre méthode, l'employeur doit démontrer que la méthode qu'il propose est conforme à l'objectif de la Loi :

- La méthode proposée est compatible avec l'objectif de la Loi.
- Elle respecte le principe de rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale prévu dans la législation.
- Elle est exempte de préjugés sexistes et elle est non discriminatoire.<sup>ix</sup>
- Elle respecte toutes les autres exigences énoncées dans la Loi, dont celles qui concernent la création de catégories d'emploi, la détermination de la valeur du travail et le calcul de la rémunération.

Voici quelques exemples de preuves qui pourraient aider l'employeur à démontrer qu'aucune des deux méthodes prescrites pour la comparaison de la rémunération ne peut être utilisée :

- Calculs préliminaires à l'aide de la méthode de la moyenne égale et de la méthode de la droite égale, y compris des données démontrant pourquoi aucune de ces méthodes n'est appropriée.
- Calculs préliminaires effectués par l'employeur à l'aide de la méthode proposée et des données démontrant clairement de quelle façon la méthode proposée permet de corriger les problèmes décelés lors de l'utilisation de la méthode de la moyenne égale ou de la méthode de la droite égale.

- Des données démontrant clairement de quelle façon la méthode proposée respecte toutes les obligations énoncées dans la Loi.
- Des données démontrant clairement pourquoi la méthode proposée est appropriée dans les circonstances.

#### **4. 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.

##### **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.

##### **Autres méthodes**

(2) Malgré le paragraphe (1) :

a) l'employeur qui estime qu'aucune des méthodes visées à ce paragraphe ne peut être appliquée :

(i) présente une demande au Commissaire à l'équité salariale pour que ce dernier l'autorise à appliquer une méthode de comparaison de la rémunération prévue par règlement ou, si aucune méthode n'est prévue par règlement ou si l'employeur est d'avis qu'une telle méthode ne peut être appliquée, toute autre méthode qu'il propose,

(ii) applique la méthode autorisée, le cas échéant, par le commissaire à l'équité salariale;

b) le comité d'équité salariale qui estime qu'aucune des méthodes visées à ce paragraphe ne peut être appliquée applique une méthode de comparaison prévue par règlement ou, si aucune méthode n'est prévue par règlement ou si le comité est d'avis qu'une telle méthode ne peut être appliquée, toute autre méthode qu'il considère comme appropriée.

##### **Croisement des droites de régression**

50 (2) Malgré les alinéas (1)b) à d), si la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine croise celle établie à l'égard des catégories à prédominance masculine, les règles prévues par règlement pour la comparaison de la rémunération s'appliquent.

## Contenu du plan

51 Tout plan d'équité salariale :

a) indique le nombre de plans que l'employeur est tenu d'établir pour ses employés ou qu'un groupe d'employeurs est tenu d'établir pour les employés des employeurs faisant partie du groupe;

b) indique le nombre d'employés que l'employeur ou, le cas échéant, que chaque employeur d'un groupe d'employeurs, était considéré compter aux fins de déterminer si la constitution d'un comité d'équité salariale était requise à l'égard du plan;

c) indique s'il y a eu constitution d'un comité d'équité salariale et, le cas échéant, si sa composition est conforme aux règles prévues au paragraphe 19(1) et, dans la négative, si l'employeur ou le groupe d'employeurs, selon le cas, a obtenu l'autorisation du Commissaire à l'équité salariale de constituer un comité dont la composition diffère de celle qui est exigée;

d) énumère les catégories d'emploi des postes occupés ou pouvant être occupés par les employés visés par le plan qui ont été identifiées;

e) indique si, parmi les catégories d'emploi visées à l'alinéa d), il a été décidé que certaines étaient à prédominance féminine et, dans l'affirmative, les énumère;

f) indique si, parmi les catégories d'emploi visées à l'alinéa d), il a été décidé que certaines étaient à prédominance masculine et, dans l'affirmative, les énumère;

g) indique si un groupe de catégories d'emploi a été considéré comme constituant une seule catégorie d'emploi à prédominance féminine et, le cas échéant, énumère les catégories d'emploi visées à l'alinéa d) qui sont comprises dans le groupe de catégories d'emploi et précise la catégorie d'emploi à prédominance féminine au sein du groupe qui a été utilisée pour l'application des paragraphes 41(3) et 44(2);

h) si la valeur du travail accompli dans certaines catégories d'emploi a été établie, décrit la méthode d'évaluation appliquée et, pour chacune de ces catégories, expose les résultats de l'évaluation;

i) indique les catégories d'emploi pour lesquelles des écarts de rémunération ont été exclus du calcul de la rémunération au titre de l'article 46 et énonce les motifs de cette exclusion;

j) si la rémunération a été comparée, indique laquelle des deux méthodes visées au paragraphe 48(1) a été appliquée – ou, à défaut, énonce les motifs pour lesquels aucune n'a été appliquée et décrit celle qui l'a été – et expose les résultats de la comparaison;

k) identifie les catégories d'emploi à prédominance féminine nécessitant une augmentation de la rémunération au titre de la présente loi et précise de quelle façon l'employeur ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, chaque employeur augmentera la rémunération ainsi que la valeur, en dollars par heure, de l'augmentation;

l) indique la date à laquelle l'augmentation, ou la première augmentation de la rémunération, selon le cas, sera exigible au titre de la présente loi;

m) fournit des renseignements sur les mécanismes de règlement des différends prévus à la partie 8 auxquels peuvent avoir recours les employés visés par le plan, notamment des renseignements sur les délais.

### **Secteur privé et gouvernements des territoires : établissement du plan d'équité salariale**

90 (1) L'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) est tenu, à la fois :

a) de conserver une copie de la version définitive de tout plan d'équité salariale qu'il affiche en application de l'article 55, du paragraphe 57(2) ou de l'alinéa 94(1)b), jusqu'à la date à laquelle il affiche la première version définitive du plan actualisé en application de l'article 83 ou du paragraphe 85(2), ou jusqu'à la date ultérieure prévue par règlement;

b) de conserver les registres, rapports, données électroniques et autres documents utiles à l'établissement du plan, pour la période au cours de laquelle il est tenu de conserver la copie de la version définitive du plan en application de l'alinéa a).

### **Autorisation – autre méthode de comparaison**

111 S'il est d'avis que les circonstances le justifient, le Commissaire à l'équité salariale peut, à la réception d'une demande visée au sous-alinéa 48(2)a)(i), autoriser l'employeur à appliquer une méthode de comparaison de la rémunération prévue par règlement ou, si aucune méthode n'est prévue par règlement ou si l'employeur est d'avis qu'une telle méthode ne peut être appliquée, la méthode qu'il propose.

## Notes de fin

<sup>i</sup> Loi sur l'équité salariale, paragraphe 4(1).

<sup>ii</sup> Loi sur l'équité salariale, alinéa 51 j).

<sup>iii</sup> Kervin, John. (2002). « Wage Adjustment Methodologies. » Non publié. Préparé pour le gouvernement du Canada et le groupe de travail sur l'équité salariale. p. 28.

<sup>iv</sup> Loi sur l'équité salariale, alinéa 48(2)b).

<sup>v</sup> Loi sur l'équité salariale, alinéa 90(1)b).

<sup>vi</sup> Loi sur l'équité salariale, sous-alinéa 48(2)a)(i).

<sup>vii</sup> Loi sur l'équité salariale, paragraphe 50(2).

<sup>viii</sup> Loi sur l'équité salariale, sous-alinéa 48(2)a)(ii).

<sup>ix</sup> Groupe de travail sur l'équité salariale. (2004). L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental. Groupe de travail sur l'équité salariale Rapport final 2004. p. 330.

<https://publications.gc.ca/collections/Collection/J2-191-2003F.pdf>.