



PAS DE CATÉGORIES D'EMPLOI À PRÉDOMINANCE MASCULINE

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2022.

No au catalogue : HR4-84/2022F-PDF
ISBN 978-0-660-45309-5

Table des matières

1.	Objet.....	1
2.	Définitions	2
3.	Justification de la création d'un plan d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine	2
3.1.	Discrimination systémique fondée sur le sexe	3
3.2.	Le rôle de la ségrégation professionnelle	3
4.	Les méthodes pour réaliser un plan d'équité salariale en l'absence de catégories d'emploi à prédominance masculine	4
4.1.	Méthode de l'autre employeur.....	4
4.1.1.	Choisir un autre employeur.....	4
4.1.2.	Sélectionner au moins trois catégories d'emploi à prédominance masculine chez l'autre employeur	5
4.1.3.	Établir la valeur du travail.....	6
4.1.4.	Calculer la rémunération.....	6
4.1.5.	Comparer les rémunérations	8
4.2.	Méthode des catégories d'emploi type	9
4.2.1.	Créer les catégories d'emploi à prédominance masculine fictives	9
4.2.2.	Établir la valeur du travail.....	10
4.2.3.	Calculer la rémunération.....	10
4.2.4.	Comparer les rémunérations	13
5.	Exigences relatives au plan d'équité salariale	13
6.	Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence.....	14
7.	Dispositions du Règlement sur l'équité salariale citées en référence	16
	Notes de fin	26

1. Objet

La présente interprétation, politique et ligne directrice (IPL) fournit une orientation interprétative sur la manière d'élaborer un plan d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine dans le milieu de travail.

Cette IPL couvre les points suivants :

- La justification de la création d'un plan d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine;
- Les méthodes pour réaliser un plan d'équité salariale en l'absence de catégories d'emploi à prédominance masculine;
 - La méthode de l'autre employeur;
 - La méthode des catégories d'emploi typeⁱ;
- Les exigences relatives au plan d'équité salariale.

Ce document n'est pas un document juridique et ne constitue pas une interprétation contraignante de la [Loi sur l'équité salariale](#). 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 Web à l'adresse suivante : www.equitesalarialeccdp.ca.

Le terme « employeur » utilisé dans le présent document peut également se rapporter à un « groupe d'employeurs » reconnu par la commissaire à l'équité salarialeⁱⁱ.

Attention

La méthodologie présentée dans ce document s'applique uniquement dans les cas où un milieu de travail ne comporte aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine pour l'ensemble de son plan d'équité salariale.

Elle n'est pas destinée à servir de guide pour la comparaison des rémunérations lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine dans la même bande, ce qui peut se produire lorsqu'on utilise la méthode de la moyenne égale. Des conseils sur cette question sont fournis au chapitre 9.5 du Guide législatif concernant la Loi sur l'équité salariale :

www.payequitychrc.ca/fr/node/62.

2. Définitions

Le Règlement sur l'équité salariale (le Règlement) prévoit deux méthodes qui permettent aux employeurs et aux comités d'équité salariale sans catégories d'emploi à prédominance masculine d'établir un plan d'équité salariale. Les définitions ci-dessous sont basées sur le Règlement et sont destinées à faciliter la lecture de cette interprétation, politique et ligne directrice.

Méthode de l'autre employeur : Une méthode par laquelle un autre employeur partage des renseignements sur au moins trois catégories d'emploi à prédominance masculine dans son milieu de travail pour permettre à l'employeur ou au comité d'équité salariale qui n'a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine de réaliser les étapes clés suivantes de la création d'un plan d'équité salariale :

- Établir la valeur du travail accompli;
- Calculer la rémunération totale en dollars par heure;
- Comparer la rémunération pour déterminer s'il existe des écarts de rémunération entre des catégories d'emploi de valeur égale.

Catégories d'emploi choisies : Désigne les catégories d'emploi à prédominance masculine sélectionnées à partir des données partagées par l'autre employeur, selon la méthode de l'autre employeur.

Méthode des catégories d'emploi type : Une méthode selon laquelle les renseignements sur trois catégories d'emploi à prédominance masculine fictives fournies dans [l'annexe « Catégories d'emploi type »](#) du Règlement (l'annexe) sont utilisées pour permettre à l'employeur ou au comité d'équité salariale qui n'a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine de réaliser les étapes clés suivantes de la création d'un plan d'équité salariale :

- Établir la valeur du travail accompli;
- Calculer la rémunération totale en dollars par heure;
- Comparer la rémunération pour déterminer s'il existe des écarts de rémunération entre des catégories d'emploi de valeur égale.

Création de catégories d'emploi : Désigne les catégories d'emploi à prédominance masculine créées à l'aide de l'annexe, comme le prévoit la méthode des catégories d'emploi type.

3. Justification de la création d'un plan d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale (la Loi) est de corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs afin de garantir que les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égaleⁱⁱⁱ. En d'autres termes, l'équité salariale repose sur la comparaison de la rémunération de catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine de valeur égale.

3.1. Discrimination systémique fondée sur le sexe

On pourrait penser que l'absence de catégories d'emploi à prédominance masculine rend inutile l'exercice d'équité salariale. Toutefois, l'absence de catégories d'emploi à prédominance masculine ne signifie pas l'absence de discrimination systémique fondée sur le sexe. La discrimination fondée sur le sexe est profondément ancrée dans nos systèmes sociaux et économiques. C'est pourquoi les milieux de travail sans catégories d'emploi à prédominance masculine doivent quand même établir un plan d'équité salariale.

Discrimination systémique fondée sur le sexe

La discrimination systémique est la création, la perpétuation ou le renforcement de schémas persistants d'inégalité parmi les groupes défavorisés. Elle est généralement le résultat d'une législation, de politiques, de procédures, de pratiques ou de structures et de cultures organisationnelles apparemment neutres.

La discrimination systémique peut également résulter d'actes individuels de discrimination qui forment un schéma reflétant une culture organisationnelle ou une structure administrative.

Exemple

En 1962, un président-directeur général a engagé des femmes comme assistantes administratives dans son entreprise. À l'époque, l'embauche de femmes mariées ayant des enfants pour travailler en dehors de la maison était considérée comme très progressiste. Cependant, comme ce PDG ne considérait pas les assistants administratifs, qui étaient entièrement des femmes, comme assurant le soutien financier de leur famille, leur salaire était fixé à un taux très bas. Au fil du temps, le taux de rémunération a été augmenté, mais seulement en pourcentage des taux historiques. Ainsi, les salaires des assistants administratifs sont restés inférieurs à ceux des catégories professionnelles à prédominance masculine, comme les mécaniciens.

3.2. Le rôle de la ségrégation professionnelle

Les recherches montrent que l'écart salarial entre les sexes peut être attribué en partie à la ségrégation professionnelle.

La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans différents types et niveaux d'activité et d'emploi. Les femmes ont tendance à être confinées dans un éventail plus étroit de professions (ségrégation horizontale) et à des postes d'échelons inférieurs (ségrégation verticale) que les hommes. Étant donné que les hommes et les femmes ont tendance à occuper différents types d'emploi et que les emplois occupés en grande partie par des hommes sont généralement mieux rémunérés, les hommes auront des salaires plus élevés en moyenne^{iv}. Les différences dans la situation familiale, l'éducation et les caractéristiques professionnelles, comme le statut syndical ou l'ancienneté, entre les hommes et les femmes, ont également un impact sur l'écart salarial entre les genres.

Pour lutter contre la ségrégation des femmes et des hommes dans les différents types d'emploi, l'équité salariale exige que les employeurs sans catégories d'emploi à prédominance masculine aillent au-delà de leur milieu de travail et s'appuient sur des comparateurs masculins empruntés ou créés pour mener à bien leur processus d'équité salariale.

4. Les méthodes pour réaliser un plan d'équité salariale en l'absence de catégories d'emploi à prédominance masculine

Le Règlement sur l'équité salariale (le Règlement) prévoit deux méthodes que l'employeur ou le comité d'équité salariale peut utiliser pour réaliser son plan d'équité salariale en l'absence de catégories d'emploi à prédominance masculine dans son milieu de travail :

- [Méthode de l'autre employeur](#); et
- [Méthode des catégories d'emploi type](#).

Il n'est pas nécessaire pour les employeurs ou les comités d'équité salariale d'informer la Commissaire à l'équité salariale de leur intention d'utiliser l'une ou l'autre de ces méthodes, car elles sont décrites dans le Règlement.

4.1. Méthode de l'autre employeur

La méthode de l'autre employeur demande que les employeurs et les comités d'équité salariale qui n'ont pas de catégories d'emploi à prédominance masculine choisissent au moins trois catégories d'emploi à prédominance masculine chez un autre employeur (l'autre employeur)^v pour déterminer s'il existe des différences de rémunération dans leur milieu de travail.

Cette méthode peut être réalisée en cinq étapes :

1. Choisir un autre employeur
2. Sélectionner au moins trois catégories d'emploi à prédominance masculine chez l'autre employeur
3. Établir la valeur du travail
4. Calculer la rémunération
5. Comparer les rémunérations

4.1.1. Choisir un autre employeur

L'employeur ou le comité d'équité salariale qui n'a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine doit d'abord trouver un employeur ayant des caractéristiques similaires aux siennes. Pour déterminer si un employeur présente des caractéristiques similaires, les éléments suivants peuvent être pris en compte^{vi} :

- Exercer ses activités dans le même secteur
- Opérer dans des régions où le coût de la vie est comparable

- Avoir un nombre similaire d'employés
- Avoir une proportion similaire d'employés syndiqués
- Avoir des pratiques de rémunération similaires (p. ex. avantages sociaux similaires ou méthode de rémunération (p. ex. taux horaire, rémunération au mérite, commissions).

Exemple : Employeurs similaires

L'entreprise A et l'entreprise B, toutes deux établies au Manitoba, font partie du secteur des télécommunications et desservent un marché similaire. La société A compte environ 50 employés, tandis que la société B en compte environ 65. En outre, les deux entreprises partagent une structure salariale très similaire et offrent des avantages presque identiques (p. ex. congés annuels, régimes de santé et de soins dentaires). Enfin, ni l'entreprise A ni l'entreprise B n'ont d'employés syndiqués.

4.1.2. Sélectionner au moins trois catégories d'emploi à prédominance masculine chez l'autre employeur

En plus d'avoir des caractéristiques similaires, l'autre employeur doit également remplir les conditions suivantes :

- Avoir au moins trois catégories d'emploi identifiées comme étant à prédominance masculine et pour lesquelles la rémunération a été calculée conformément à la Loi sur l'équité salariale (la Loi)^{vii};
- Accepter de fournir à l'employeur ou au comité d'équité salariale qui n'a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine les données nécessaires pour établir la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi choisies et le salaire au taux le plus élevé de la gamme de taux de salaire pour les postes de chaque catégorie d'emploi choisie^{viii}.

Les catégories d'emploi choisies par l'employeur sans catégories d'emploi à prédominance masculine doivent, dans la mesure du possible, être représentatives de la gamme de valeurs de travail de l'ensemble des catégories d'emploi de l'autre employeur^{ix}.

Il n'est pas nécessaire que l'autre employeur ait terminé son plan d'équité salariale définitif pour fournir des données à un employeur ou à un comité d'équité salariale qui n'a pas de catégories d'emploi à prédominance masculine.

Une fois que tous les renseignements nécessaires ont été reçus de l'autre employeur, la valeur du travail et le calcul de la rémunération doivent être effectués pour chaque catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie, comme si le travail était effectué dans le milieu de travail pour lequel le plan d'équité salariale est élaboré^x. Ces étapes sont décrites dans la section suivante.

Confidentialité

L'employeur, les membres du comité d'équité salariale et les agents négociateurs à qui sont fournis des renseignements sont tenus de traiter ceux-ci comme confidentiels^{xi}.

L'autre employeur qui fournit ces renseignements ne doit pas divulguer de renseignements personnels ou confidentiels identifiés comme tels par un syndicat ou un employé faisant partie de son comité d'équité salariale. Par exemple, pour préserver la confidentialité des renseignements, les noms ou les adresses personnelles peuvent être caviardés.

Pour plus d'information sur la manière de préserver la confidentialité des renseignements, veuillez consulter la publication Obligation de protéger la confidentialité des renseignements : Interprétations, politiques et lignes directrices accessible sur la page Web de l'équité salariale : www.payequitychrc.ca/fr/publications.

4.1.3. Établir la valeur du travail

Une fois que les catégories d'emploi à prédominance masculine et les données ont été reçues de l'autre employeur, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit évaluer la valeur du travail accompli pour chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine et des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies^{xii}. Pour ce faire, il faut prendre en compte les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail^{xiii}.

Bien que l'employeur ou le comité d'équité salariale doive utiliser les données de l'autre employeur (p. ex. les descriptions de postes, les renseignements sur les emplois, les questionnaires) pour établir la valeur du travail de chaque catégorie d'emploi choisie, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit effectuer l'évaluation des catégories d'emploi choisies en utilisant la même méthode d'évaluation des emplois qu'il a utilisée pour évaluer ses propres catégories d'emploi à prédominance féminine.

En d'autres termes, la valeur du travail des catégories d'emploi choisies ne doit pas être déterminée en utilisant la méthode d'évaluation des emplois de l'autre employeur. Cela signifie que l'employeur doit évaluer les catégories d'emploi choisies, même si l'autre employeur l'a déjà fait.

Le Règlement prévoit que la méthode d'évaluation des emplois utilisée doit répondre aux mêmes critères que ceux énoncés à l'article 43 de la Loi^{xiv}.

4.1.4. Calculer la rémunération

L'employeur ou le comité d'équité salariale doit maintenant calculer la rémunération, en dollars par heure, associée à chaque catégorie d'emploi pour laquelle la valeur du travail accompli a été déterminée^{xv}.

Comme le régime de rémunération de l'autre employeur peut différer du régime de rémunération de l'employeur qui emprunte les catégories d'emploi, ce dernier pourrait devoir adapter son calcul de la rémunération totale pour les catégories d'emploi à prédominance masculine choisies afin que la rémunération associée à aux catégories d'emploi empruntées reflète le régime de rémunération qui s'applique à ses employés. Les adaptations peuvent être effectuées dans le calcul de toute forme de rémunération autre que le salaire^{xvi}.

Exemple : Adaptation du calcul de la rémunération totale pour toute forme de rémunération autre que le salaire pour les catégories d'emploi à prédominance masculine choisies

L'entreprise A, qui ne compte actuellement que des catégories d'emploi à prédominance féminine, a une politique d'avantages sociaux qui prévoit, entre autres, des services de consultation et des réductions sur les abonnements à des centres de conditionnement physique et de bien-être.

L'entreprise B, semblable à l'entreprise A, a accepté de partager les données nécessaires à l'entreprise A pour poursuivre son exercice d'équité salariale en l'absence de catégories d'emploi à prédominance masculine. Bien que les deux entreprises aient des pratiques de rémunération similaires, l'entreprise B ne propose pas de services de consultation ni de réductions sur les abonnements à des centres de conditionnement physique ou de bien-être.

Lorsque l'entreprise A calcule la rémunération totale pour les catégories d'emploi à prédominance masculine choisies dans l'entreprise B, elle doit inclure la valeur de sa politique d'avantages sociaux afin de refléter les particularités de son régime.

Les employeurs et les comités d'équité salariale sans catégories d'emploi à prédominance masculine doivent suivre les mêmes règles que les employeurs ayant de telles catégories d'emploi pour déterminer le salaire. Cela signifie qu'ils doivent utiliser la valeur la plus élevée de la gamme de taux de salaire associée aux postes pour chaque catégorie d'emploi^{xvii}.

Les employeurs ou les comités d'équité salariale sans catégories d'emploi à prédominance masculine sont également soumis aux mêmes règles que les employeurs ayant des catégories d'emploi à prédominance masculine lorsqu'il s'agit d'exclure certaines formes de rémunération du calcul de la rémunération^{xviii}.

Pour plus d'information sur les exclusions, veuillez consulter la série d'interprétations, politiques et ligne directrices (IPL) sur le calcul de la rémunération, accessible sur le site Web de l'équité salariale : www.payequitychrc.ca/fr/publications.

4.1.5. Comparer les rémunérations

Le Règlement prévoit que l'employeur ou le comité d'équité salariale doit utiliser les méthodes de la moyenne égale ou de la droite égale prévues aux articles 28 et 29 pour comparer la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine à celle des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies^{xi}. Cela signifie que, contrairement aux employeurs qui ont des catégories d'emploi à prédominance masculine, un employeur ou un comité d'équité salariale qui n'a pas de telles catégories d'emploi ne peut pas demander à la Commissaire à l'équité salariale d'utiliser une autre méthode pour comparer les rémunérations.

Les méthodes de la moyenne égale et de la droite égale fonctionnent de la même manière que celle décrite dans la Loi, mais elles ont été réécrites pour s'adapter aux catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées^x. La seule différence réside dans les mesures à prendre lorsqu'il y a croisement des droites de régression en utilisant la méthode de la droite égale.

Si les droites de régression se croisent lors de l'utilisation de la méthode de la droite égale, les employeurs ou les comités d'équité salariale doivent utiliser la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 28 du Règlement^{xi}. Les employeurs ou les comités d'équité salariale ne peuvent utiliser ni l'approche de la droite segmentée ni celle de la somme des différences.

Exemple : Comment fonctionne la méthode de l'autre employeur

L'employeur A exploite une entreprise dans le secteur des télécommunications dans la région de Montréal. En définissant ses catégories d'emploi et en déterminant leur prédominance masculine et féminine, il se rend compte qu'il a des catégories d'emploi à prédominance féminine, mais pas de catégories d'emploi à prédominance masculine.

L'employeur A communique avec l'employeur B, qui exploite également une entreprise de télécommunications à Montréal. L'employeur B a franchi certaines des étapes nécessaires à l'élaboration de son plan d'équité salariale. Dans le cadre de ces démarches, il a défini cinq catégories d'emploi à prédominance masculine et a calculé leur rémunération.

Parmi ces cinq catégories, l'employeur A détermine trois catégories d'emploi à prédominance masculine qui représentent l'éventail des valeurs du travail de l'employeur B. L'employeur B partage ensuite les renseignements relatifs à ces catégories d'emploi (p. ex. les descriptions des postes concernés, les résultats de l'enquête auprès des employés, les données sur les salaires), ce qui permet à l'employeur A d'établir la valeur des catégories d'emploi choisies et de déterminer leur rémunération totale comme s'il s'agissait de ses propres catégories d'emploi.

L'employeur A utilise les catégories d'emploi choisies fournies par l'employeur B et, en suivant les étapes énoncées dans le Règlement sur l'équité salariale, détermine s'il existe des écarts d'équité salariale dans son milieu de travail.

4.2. Méthode des catégories d'emploi type

Les employeurs et les comités d'équité salariale peuvent utiliser la méthode des catégories d'emploi type pour déterminer s'il y a lieu d'augmenter la rémunération. Cette méthode leur permet d'utiliser les trois catégories d'emploi à prédominance masculine fictives énoncées dans le Règlement pour établir leur plan d'équité salariale^{xxii}.

La méthode des catégories d'emploi type permet aux employeurs et aux comités d'équité salariale d'établir la valeur du travail et de calculer la rémunération pour des comparateurs masculins fictifs comme s'ils faisaient partie de l'entreprise ou de l'organisation de l'employeur.

Cette méthode peut être réalisée en quatre étapes :

1. Créer les catégories d'emploi à prédominance masculine fictives
2. Établir la valeur du travail
3. Calculer la rémunération
4. Comparer les rémunérations

4.2.1. Créer les catégories d'emploi à prédominance masculine fictives

Pour créer les catégories d'emploi à prédominance masculine fictives, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit utiliser les renseignements fournis dans l'annexe « Catégories d'emploi type » du Règlement (l'annexe). L'annexe fournit des descriptions du travail accompli pour trois catégories d'emploi à prédominance masculine « type » :

- Préposé à l'entretien
- Technicien
- Directeur

Une fois que tous les renseignements nécessaires ont été recueillis et que les catégories d'emploi à prédominance masculine ont été créées à l'aide de l'annexe, l'établissement de la valeur du travail et le calcul de la rémunération doivent être effectués pour chaque catégorie d'emploi à prédominance masculine créée, comme si le travail était effectué dans le milieu de travail pour lequel le plan d'équité salariale est élaboré. Ces étapes sont décrites dans les sections suivantes.

4.2.2. Établir la valeur du travail

Une fois les catégories d'emploi à prédominance masculine créées, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit évaluer la valeur du travail accompli pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine et pour chacune des catégories d'emploi à prédominance masculine créées^{xxiii}. Pour ce faire, il faut prendre en compte les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail^{xxiv}.

Le Règlement prévoit que la méthode d'évaluation des emplois utilisée doit répondre aux mêmes critères que ceux énoncés à l'article 43 de la Loi^{xxv}.

L'annexe comprend également des renseignements sur les catégories d'emploi type qui peuvent être utilisées par l'employeur pour évaluer le travail des catégories d'emploi créées.

4.2.3. Calculer la rémunération

L'employeur ou le comité d'équité salariale doit maintenant calculer la rémunération, en dollars par heure, associée à chaque catégorie d'emploi pour laquelle la valeur du travail accompli a été établie^{xxvi}.

Le calcul de la rémunération totale doit être effectué pour un travail à temps plein (30 heures de travail ou plus sur une période d'une semaine)^{xxvii} et prendre en compte^{xxviii} :

- Les éléments figurant dans les colonnes 2 à 5 de l'annexe sur lesquels repose la catégorie d'emploi créée; et
- Les salaires actuels :
 - Associés à des fonctions et des responsabilités semblables à celles des catégories d'emploi de l'annexe;
 - Exigeant une expérience, des études et une formation semblables à celles des catégories d'emploi de l'annexe;
 - Des employeurs ayant un nombre d'employés similaire à celui de l'employeur;
 - Gagnés dans la même industrie; et
 - Gagnés dans la même zone géographique que l'employeur ou dans une zone géographique où le coût de la vie est similaire.

Il peut être nécessaire d'effectuer des recherches externes pour trouver de l'information sur les salaires qui répondent aux critères ci-dessus. Cette information pourrait, par exemple, provenir de données sur les salaires d'autres milieux de travail ou de données sur le secteur d'emploi ou le marché.

Le salaire horaire attribué à ces catégories d'emploi lors du calcul de leur rémunération totale ne doit pas être inférieur à ce qui suit^{xxix} :

- Préposé à l'entretien : le salaire minimum de la province où le travail est accompli ou le salaire minimum provincial le plus élevé si l'employeur exerce ses activités dans plus d'une province.

- Technicien : 2,5 fois le salaire minimum de la province où le travail est accompli ou le salaire minimum provincial le plus élevé si l'employeur exerce ses activités dans plus d'une province.
- Directeur : 3,33 fois le salaire minimum de la province où le travail est accompli ou le salaire minimum provincial le plus élevé si l'employeur exerce ses activités dans plus d'une province.

Le calcul de la rémunération totale doit inclure toutes les formes de rémunération que l'employeur verserait, autres que le salaire, comme si le travail était accompli dans le cadre de ses activités^{xxx}.

Exemple : Adaptation du calcul de la rémunération totale pour toute forme de rémunération autre que le salaire pour les catégories d'emploi à prédominance masculine créées

L'employeur, qui ne compte actuellement que des catégories d'emploi à prédominance féminine, offre un régime de soins dentaires à ses employés.

Si la méthode de catégories d'emploi type permet à l'employeur ou au comité d'équité salariale de déterminer les taux de salaire horaire associés aux catégories d'emploi à prédominance masculine créées, elle ne tient pas compte des autres éléments de rémunération.

Ainsi, un employeur qui offre un régime de soins dentaires à tous ses employés devra inclure la valeur de ce régime dans le calcul de la rémunération des catégories d'emploi à prédominance masculine créées pour refléter les particularités de son régime de rémunération.

Lorsqu'ils déterminent le salaire, les employeurs et les comités d'équité salariale qui n'ont pas de catégories d'emploi à prédominance masculine doivent utiliser la valeur la plus élevée de la gamme de taux de salaire associée aux postes pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine^{xxxi}. Étant donné que l'annexe ne prévoit pas de gamme de taux de salaire, le salaire à utiliser pour les catégories d'emploi à prédominance masculine créées doit être déterminé à l'aide des taux de salaire horaire prévus à l'alinéa 23(3)(b) du Règlement.

Les employeurs ou les comités d'équité salariale sans catégories d'emploi à prédominance masculine sont également soumis aux mêmes règles que les employeurs ayant des catégories d'emploi à prédominance masculine lorsqu'il s'agit d'exclure certaines formes de rémunération du calcul de la rémunération^{xxxi}.

Pour plus d'information sur les exclusions, veuillez consulter la série d'IPL sur le calcul de la rémunération, accessible sur le site Web de l'équité salariale :

www.payequitychrc.ca/fr/publications.

Exemple : Calculer les taux de salaire horaire

Un employeur exerçant ses activités uniquement en Colombie-Britannique décide d'utiliser la méthode de catégories d'emploi type pour réaliser son exercice d'équité salariale après avoir déterminé qu'il n'y avait pas de catégories d'emploi à prédominance masculine dans son milieu de travail.

L'employeur crée la catégorie d'emploi d'aide journalier à partir de la catégorie d'emploi de préposé à l'entretien prévue à l'annexe « Catégories d'emploi type » du Règlement sur l'équité salariale (le Règlement).

Le salaire horaire associé à cette catégorie d'emploi à prédominance masculine créée est de 15,65 \$, ce qui correspond au salaire minimum en vigueur en Colombie-Britannique^{xxxiii}.

Si le salaire de l'aide journalier est fixé à 15,65 \$ l'heure, le taux horaire des catégories d'emploi à prédominance masculine créées à partir de la catégorie d'emploi de technicien prévue au Règlement sera fixé à 39,13 \$ alors que le taux horaire des catégories d'emploi à prédominance masculine équivalentes à la catégorie d'emploi de directeur prévue au Règlement sera fixé à 52,11 \$.

Pour faire ce calcul :

Taux horaire × Multiplicateur de l'alinéa 23(3)b) du Règlement

Création d'une deuxième catégorie d'emploi (équivalent à technicien) :
 $15,65 \text{ \$/heure} \times 2,5 = 39,13 \text{ \$/heure}$

Création d'une troisième catégorie d'emploi (équivalent à directeur) :
 $15,65 \text{ \$/heure} \times 3,33 = 52,11 \text{ \$/heure}$

Conclusion :

Aux fins de l'équité salariale, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit utiliser des taux horaires de rémunération qui ne peuvent être inférieurs aux suivants :

Première catégorie d'emploi : aide journalier (équivalent au préposé à l'entretien)
Taux horaire minimum de l'emploi = 15,65 \$/heure

Deuxième catégorie d'emploi : équivalent au technicien
Taux horaire minimum de l'emploi = 39,13 \$/heure

Troisième catégorie d'emploi : équivalent au directeur
Taux horaire minimum de l'emploi = 52,11 \$/heure

Les taux de salaire horaire résultant de ce calcul peuvent alors devenir les taux à utiliser pour la comparaison des rémunérations. L'employeur peut décider d'utiliser d'autres taux de salaire, mais ces taux utilisés ne doivent pas être inférieurs aux taux obtenus conformément à l'article 23(3)b) du Règlement.

4.2.4. Comparer les rémunérations

Le Règlement prévoit que l'employeur ou le comité d'équité salariale doit utiliser les méthodes de la moyenne égale ou de la droite égale prévues aux articles 28 et 29 pour comparer la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine à celle des catégories d'emploi à prédominance masculine créées^{xxxiv}. Cela signifie que, contrairement aux employeurs qui ont des catégories d'emploi à prédominance masculine, un employeur ou un comité d'équité salariale qui n'a pas de telles catégories d'emploi ne peut pas demander à la Commissaire à l'équité salariale d'utiliser une autre méthode pour comparer les rémunérations.

Les méthodes de la moyenne égale et de la droite égale fonctionnent de la même manière que celle décrite dans la Loi, mais elles ont été réécrites pour s'adapter aux catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées^{xxxv}. La seule différence réside dans les mesures à prendre lorsqu'il y a croisement des droites de régression en utilisant la méthode de la droite égale.

Si les droites de régression se croisent lors de l'utilisation de la méthode de la droite égale, les employeurs ou le comité d'équité salariale doivent utiliser la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 28 du Règlement^{xxxvi}. Les employeurs ou les comités d'équité salariale ne peuvent utiliser ni l'approche de la droite segmentée ni celle de la somme des différences.

Rémunération gelée

Le Règlement sur l'équité salariale (le Règlement) prévoit qu'un employeur ou un comité d'équité salariale doit s'assurer qu'aucune comparaison ne soit faite entre la rémunération gelée et la rémunération non gelée^{xxxvii} lors de la comparaison des rémunérations en vertu des articles 47 à 50 de la Loi sur l'équité salariale.

Par conséquent, les employeurs ou les comités d'équité salariale qui utilisent la méthode de l'autre employeur ou celle des catégories d'emploi type ne sont pas assujettis à l'interdiction énoncée à l'article 10 du Règlement.

Pour plus d'information sur la rémunération gelée, veuillez consulter notre interprétation, politique et ligne directrice sur les taux de salaire gelés accessible à l'adresse

www.payequitychrc.ca/fr/publications.

5. Exigences relatives au plan d'équité salariale

Tout comme les employeurs qui ont des catégories d'emploi à prédominance masculine, les employeurs qui n'en ont pas doivent s'assurer d'inclure les éléments prévus à l'article 51 de la Loi sur l'équité salariale dans leur plan d'équité salariale^{xxxviii}.

Toutefois, les employeurs ou les comités d'équité salariale qui n'ont pas de catégories d'emploi à prédominance masculine et qui utilisent soit la méthode de l'autre employeur, soit la méthode de catégories d'emploi type, doivent également indiquer :

- Si les catégories d'emploi à prédominance masculine utilisées pour déterminer les différences de rémunération ont été choisies (selon la méthode de l'autre employeur) ou créées (selon la méthode de catégories d'emploi type) conformément aux alinéas 19(1)a) et b) du Règlement^{xxxix}; et
- Dans le cas de la méthode de l'autre employeur, les catégories d'emploi sélectionnées et le nom de l'employeur qui a fourni les données^{xl}.

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

Objet

Objet

2 La présente loi a pour objet, d'une part, l'atteinte de l'équité salariale par des moyens proactifs en corrigeant la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs et que subissent les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine afin qu'ils reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale, tout en tenant compte des divers besoins des employeurs, et, d'autre part, le maintien de l'équité salariale par des moyens proactifs.

Définitions et interprétation

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 comme étant un seul employeur.

Contenu et affichage

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.

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

Rémunération gelée

Comparaison interdite : rémunération globale

10 Dans le cadre de la comparaison de la rémunération faite au titre des articles 47 à 50 de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — veille à ne pas comparer la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine avec la rémunération non gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine regroupant des postes occupés par des employés syndiqués, sauf si, dans le calcul de la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi, le taux de salaire utilisé pour déterminer le salaire est :

a) soit la somme du taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi et du produit de la multiplication des facteurs suivants :

(i) le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi,

(ii) la moyenne en pourcentage par laquelle, depuis que la rémunération associée à la catégorie d'emploi est devenue gelée, le salaire associé aux postes compris dans les catégories d'emploi regroupant des postes occupés par des employés syndiqués visés par le plan d'équité salariale et régis par une convention collective non expirée a été augmenté;

b) soit, dans le cas où un comité d'équité salariale a été établi, le taux de salaire qui résulte d'une méthode de calcul autre que celle prévue à l'alinéa a) qui réduit autant que possible les écarts de rémunération qui sont uniquement attribuables au fait que la rémunération associée à une catégorie d'emploi est gelée.

Obligations : aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine

Choix de la méthode

19 (1) Pour identifier des écarts de rémunération pour l'application de l'article 60 de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — utilise :

a) soit au moins trois catégories d'emploi à prédominance masculine qu'il choisit parmi celles d'un autre employeur qui remplit les conditions visées au paragraphe (2);

b) soit trois catégories d'emploi à prédominance masculine fictives, lesquelles sont chacune créées par lui à partir d'une différente catégorie d'emploi type prévue à l'annexe.

Autre employeur

(2) Pour l'application de l'alinéa (1)a), l'autre employeur doit remplir les conditions suivantes :

a) il a décidé, au titre de l'article 35 de la Loi, qu'au moins trois des catégories d'emploi qu'il – ou que le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué par lui – a identifiées sont à prédominance masculine et la rémunération associée à ces catégories d'emploi a été calculée conformément aux articles 44 à 46 de la Loi;

b) il consent à communiquer à l'employeur — ou au comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué par cet employeur — ayant choisi d'utiliser ces catégories d'emploi les données en sa possession qui sont nécessaires pour établir la valeur du travail accompli dans celles-ci ainsi que, pour chaque catégorie d'emploi choisie, le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans cette catégorie d'emploi.

Critères

(3) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui choisit des catégories d'emploi d'un autre employeur au titre de l'alinéa (1)a) veille à ce que, dans la mesure du possible, celles-ci :

a) proviennent d'un employeur possédant des caractéristiques semblables aux siennes — ou à celles de l'employeur en cause dans le cas où le choix est fait par un comité —, telles que les suivantes :

- (i) les deux employeurs font partie de la même industrie,
- (ii) ils opèrent dans des régions où le coût de la vie est semblable,
- (iii) ils ont un nombre semblable d'employés,
- (iv) ils ont une proportion semblable d'employés syndiqués,
- (v) ils ont des pratiques de rémunération semblables;

b) soient représentatives de la gamme de valeurs de travail accompli dans les catégories d'emploi de cet autre employeur, établies par ce dernier — ou par le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué par lui — en application de l'article 41 de la Loi.

Établissement de la valeur du travail

20 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — établit la valeur du travail accompli dans chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine établies au titre de l'article 35 de la Loi et dans chacune des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1). La valeur du travail accompli dans ces catégories d'emploi à prédominance masculine est établie comme si le travail était accompli dans le cadre des activités de l'employeur.

Valeur déjà établie

(2) Il est entendu que l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, peut décider que la valeur du travail accompli dans chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine établies au titre de l'article 35 de la Loi est celle qui a déjà été établie à l'aide d'une méthode qui respecte les exigences prévues aux articles 21 et 22.

Critère

21 Le critère applicable à l'établissement de la valeur du travail est le dosage des qualifications, de l'effort et des responsabilités nécessaires pour accomplir le travail, compte tenu des conditions dans lesquelles il est accompli.

Méthode

22 En outre, pour établir la valeur du travail, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a recours à une méthode qui, à la fois :

- a) est exempte de toute partialité fondée sur le sexe;
- b) permet d'établir la valeur relative du travail accompli dans toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine établies au titre de l'article 35 de la Loi et dans toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1).

Calcul de la rémunération

23 (1) L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui a établi, au titre de l'article 20, la valeur du travail accompli dans des catégories d'emploi calcule la rémunération — exprimée en dollars par heure — associée à chacune de ces catégories.

Régime de rémunération : catégories d'emploi choisies

(2) Si l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies au titre de l'alinéa 19(1)a), dans le calcul de toute forme de rémunération autre que le salaire, il apporte les adaptations nécessaires pour que la rémunération associée à ces catégories d'emploi à prédominance masculine soit conforme au régime de rémunération applicable aux employés de l'employeur.

Rémunération : catégories d'emploi créées

(3) Si l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise des catégories d'emploi à prédominance masculine créées au titre de l'alinéa 19(1)b), il calcule la rémunération — exprimée en dollars par heure — qui est associée à chacune d'elles pour l'exécution d'un travail à temps plein :

a) en tenant compte des éléments suivants :

(i) ceux prévus aux colonnes 2 à 5 de l'annexe pour la catégorie d'emploi type à partir de laquelle la catégorie d'emploi a été créée,

(ii) les salaires généralement reconnus comme courants associés aux postes qui comprennent des fonctions et responsabilités semblables à celles prévues à l'annexe pour la catégorie d'emploi type à partir de laquelle la catégorie d'emploi a été créée, qui nécessitent de l'expérience, des études et de la formation semblables à celles prévues à l'annexe pour cette catégorie d'emploi type et qui, dans la mesure du possible, relèvent d'employeurs ayant un nombre similaire d'employés à l'employeur et menant leurs activités dans la même industrie et dans la même région que celui-ci ou dans une région où le coût de la vie est semblable;

b) en veillant à ce que le salaire horaire de la catégorie d'emploi soit au moins égal :

(i) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « préposé à l'entretien » visée à l'article 1 de l'annexe, au salaire horaire minimum au taux fixé en vertu de la loi de la province où le travail serait effectué et applicable de façon générale — indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail — ou, si le travail serait effectué dans plus d'une province, au plus élevé de ces salaires horaires minimums,

(ii) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « technicien » visée à l'article 2 de l'annexe, à 2,5 fois le salaire horaire minimum visé au sous-alinéa (i),

(iii) dans le cas où la catégorie d'emploi a été créée à partir de la catégorie d'emploi type « gestionnaire » visée à l'article 3 de l'annexe, à 3,33 fois le salaire horaire minimum visé au sous-alinéa (i);

c) en incluant toute forme de rémunération autre que le salaire que l'employeur verserait pour le travail accompli dans cette catégorie d'emploi si ce travail était accompli dans le cadre des activités de l'employeur.

Salaire : catégories d'emploi choisies

(5) Si l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies au titre de l'alinéa 19(1)a) :

a) dans le calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine, le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi est utilisé pour déterminer le salaire;

b) dans le calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine, le taux le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi, communiqué par l'employeur duquel la catégorie d'emploi a été choisie, est utilisé pour déterminer le salaire.

Salaire : catégories d'emploi créées

(6) Si l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise des catégories d'emploi à prédominance masculine créées au titre de l'alinéa 19(1)b), dans le calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine, le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi est utilisé pour déterminer le salaire.

Définition de travail à temps plein

(7) Pour l'application du paragraphe (3), travail à temps plein équivaut à au moins trente heures de travail par semaine.

Formes de rémunération exclues

24 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — peut exclure du calcul de la rémunération les formes de rémunération qui sont accessibles de manière égale à l'égard de toutes les catégories d'emploi pour lesquelles la rémunération doit être calculée, pourvu que ces formes de rémunération soient fournies de manière à éviter toute discrimination fondée sur le sexe.

Écarts de rémunération exclus

25 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — exclut du calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine tout écart de rémunération qui augmente la rémunération de tout ou partie des postes de cette catégorie d'emploi ou qui la réduit par rapport à la rémunération qui serait par ailleurs associée au poste, si l'écart découle de l'un ou l'autre des facteurs ci-après, pourvu que ces facteurs aient été prévus et soient appliqués de manière à éviter toute discrimination fondée sur le sexe :

- a) l'existence d'un régime de rémunération fondé sur l'ancienneté ou les années de service;
- b) le maintien temporaire de la rémunération d'un employé à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation à un poste dont le taux de rémunération est inférieur à celui de l'employé, et ce jusqu'à ce que le taux de rémunération du poste devienne égal ou supérieur à la rémunération de l'employé immédiatement avant le reclassement ou la rétrogradation;
- c) une pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui engendre une augmentation temporaire de la rémunération en raison de la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter ou à maintenir en poste des employés satisfaisant aux exigences des postes au sein d'une catégorie d'emploi;
- d) la région où travaille un employé;

- e) le fait qu'un employé participe à un programme de perfectionnement ou de formation des employés et touche une rémunération à un niveau différent de celle que touche un employé accomplissant le même travail dans un poste à l'extérieur du programme;
- f) l'absence de rémunération sous forme d'avantage social ayant une valeur monétaire en raison du caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un poste;
- g) l'existence d'un régime de rémunération au mérite fondé sur un système formel d'évaluation du rendement et porté à la connaissance des employés;
- h) l'attribution d'une forme de rémunération pour des services supplémentaires, notamment pour les heures supplémentaires, les quarts de travail, le travail sur appel, le rappel au travail ainsi que le travail ou les déplacements lors d'une journée qui n'est pas une journée de travail.

Méthodes de comparaison de la rémunération

27 La comparaison de la rémunération se fait selon la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 28 ou la méthode de la droite égale prévue à l'article 29.

Méthode de la moyenne égale

28 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 choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) dans la bande, la moyenne de la rémunération associée à ces catégories d'emploi à prédominance masculine qui sont dans la bande,
 - (ii) s'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) dans la bande, la rémunération associée à cette catégorie,
 - (iii) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) 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 :

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

où :

- A représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1) — 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 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 choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) 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 telle 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 :

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

où :

- A représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1) 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 choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1) 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 à l'article 11 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.

Méthode de la droite égale

29 (1) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, qui applique la méthode de la droite égale est tenu de respecter les règles suivantes :

a) une droite de régression est établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine et une autre est établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1);

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

(i) la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine se situe entièrement en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1),

(ii) la catégorie d'emploi à prédominance féminine se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1);

c) si la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine doit être augmentée, les augmentations de la rémunération associée à cette catégorie sont établies en multipliant le facteur calculé conformément à l'article 12 par le montant qui est égal à la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine choisie ou créée au titre du paragraphe 19(1) à l'égard de laquelle la valeur du travail accompli serait égale si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1);

d) les augmentations de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine sont versées de manière à ce que, après l'augmentation, la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine coïncide avec celle établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1).

Croisement des droites de régression

(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 d'emploi à prédominance masculine choisies ou créées au titre du paragraphe 19(1), l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, applique la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 28 pour comparer la rémunération.

Renseignements supplémentaires à inclure dans le plan d'équité salariale

Catégories d'emploi choisies ou créées

30 Si l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — a décidé, au titre de l'article 35 de la Loi, qu'il n'existe aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine, le plan d'équité salariale :

a) indique si les catégories d'emploi à prédominance masculine utilisées pour identifier des écarts de rémunération pour l'application de l'article 60 de la Loi sont celles visées à l'alinéa 19(1)a) ou celles visées à l'alinéa 19(1)b) et, si elles sont celles visées à l'alinéa 19(1)a), les énumère et indique l'employeur qui a fourni les données relatives à celles-ci;

Confidentialité

Confidentialité des données reçues d'un autre employeur

32 (1) Sauf pour identifier des écarts de rémunération pour l'application de l'article 60 de la Loi et pour se conformer à l'article 30, l'employeur et les membres du comité d'équité salariale à qui sont fournies, directement ou indirectement, par un autre employeur des données pour identifier de tels écarts sont tenus de traiter celles-ci comme confidentielles.

Agents négociateurs

(2) Les agents négociateurs à qui sont communiquées par des membres du comité d'équité salariale des données que ces derniers sont tenus de traiter comme confidentielles en application du paragraphe (1) sont également tenus de les traiter comme confidentielles.

Notes de fin

- ⁱ Cette méthode peut également être appelée la méthode de catégories d'emploi fictives.
- ⁱⁱ Voir le paragraphe 4(1) de la Loi sur l'équité salariale.
- ⁱⁱⁱ Voir l'article 2 de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{iv} Andres Arcila, Ana Ferrer, et Tammy Schirle. Occupational segregation, skills, and the gender wage gap. Ottawa: Pay Equity Office, 2017. www.payequity.gov.on.ca/en/DocsEN/Dr_Tammy_Schirle_Gender-gap-final_report-2017-March24.pdf.
- ^v Voir l'alinéa 19(1)a) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{vi} Voir l'alinéa 19(3)a) du Règlement sur l'équité salariale, alinéa 19(3)a).
- ^{vii} Voir l'alinéa 19(2)a) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{viii} Voir l'alinéa 19(2)b) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{ix} Voir l'alinéa 19(3)b) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^x Voir le paragraphe 20(1) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xi} Voir les paragraphes 32(1) et 32(2) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xii} Voir le paragraphe 20(1) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xiii} Voir l'article 21 du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xiv} Voir les alinéas 22a) et 22a) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xv} Voir le paragraphe 23(1) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xvi} Voir le paragraphe 23(2) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xvii} Voir les alinéas 23(5)a) et b) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xviii} Voir les articles 24 et 25 de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{xix} Voir l'article 27 du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xx} Voir l'article 28 et le paragraphe 29(1) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxi} Voir le paragraphe 29(2) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxii} Voir l'alinéa 19(1)b) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxiii} Voir le paragraphe 20(1) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxiv} Voir l'article 21 du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxv} Voir les alinéas 22a) et 22a) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxvi} Voir le paragraphe 23(1) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxvii} Voir le paragraphe 23(7) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxviii} Voir l'alinéa 19(3)a) du Règlement sur l'équité salariale, alinéa 23(3)a).
- ^{xxix} Voir l'alinéa 23(3)b) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxx} Voir l'alinéa 23c) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxxi} Voir le paragraphe 23(6) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxxii} Voir les articles 24 et 25 de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{xxxiii} Les taux de salaire minimum utilisés dans cet exemple sont ceux en vigueur au 1^{er} juin 2022 et sont susceptibles d'être modifiés.
- ^{xxxiv} Voir l'article 27 du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxxv} Voir l'article 28 et le paragraphe 29(1) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxxvi} Voir le paragraphe 29(2) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxxvii} Voir l'article 10 du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xxxviii} Voir l'article 51 de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{xxxix} Voir l'alinéa 30a) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{xl} Voir l'alinéa 30a) du Règlement sur l'équité salariale.