

Étape 5, vidéo 1 : Deux méthodes pour comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine



PAY EQUITY OFFICE
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

5A_1_Intro <Narrator>

Dans cette vidéo, nous expliquerons brièvement la différence entre deux méthodes de comparaison, l'une appelée « comparaison d'un emploi à l'autre » et l'autre appelée « comparaison de la valeur proportionnelle ». Deux autres vidéos expliquent chacune de ces méthodes plus en détail.

5A_2_IdentifyDifference_1 <Narrator>

Haifa et Lucien, propriétaires de Upcycled Fashion, viennent de terminer le calcul du taux de catégorie pour chaque catégorie d'emplois à l'étape 4. Ils disposent maintenant de tous les renseignements nécessaires pour comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine.

5A_2_IdentifyDifference_2

<Haifa> Maintenant, nous pouvons enfin voir s'il y a des écarts de rétribution entre nos catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.

5A_2_IdentifyDifference_3

<Lucien> La boîte à outils nous recommande d'essayer de faire d'abord une comparaison d'un emploi à l'autre, puis de passer à la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle si nous ne trouvons pas de comparateur d'un emploi à l'autre pour toutes nos catégories d'emplois à prédominance féminine. Mais qu'est-ce que tout cela veut dire?

5A_2_IdentifyDifference_4

<Haifa> La « comparaison d'un emploi à l'autre » et la « méthode de la valeur proportionnelle » sont deux façons différentes de faire correspondre des catégories d'emplois à prédominance féminine à des catégories d'emplois à prédominance masculine en fonction de leur valeur en points. C'est ce qu'on appelle « trouver un comparateur masculin ».

5A_2_IdentifyDifference_5

L'utilisation de la « comparaison d'un emploi à l'autre » signifie que nous comparons la **valeur en points de la catégorie d'emplois** de l'étape 3 pour chacune de nos catégories

d'emplois à prédominance féminine à la valeur en points de nos catégories d'emplois à prédominance masculine. Rappelons qu'à l'étape 3, la « valeur en points » représente la valeur de la contribution de chaque catégorie d'emplois au succès de notre entreprise.

5A_2_IdentifyDifference_6

Si les valeurs en points sont suffisamment semblables – et je vais te montrer ensuite un exemple de la façon de procéder – nous comparons alors les taux de catégorie. Une catégorie d'emplois à prédominance féminine dont la valeur en points est égale ou presque égale à la valeur en points d'un comparateur masculin devrait être rémunérée au moins au même **taux de catégorie**.

5A_2_IdentifyDifference_7

Si nous découvrons que nous avons des catégories d'emplois à prédominance féminine dont les valeurs en points ne peuvent pas être comparées à une catégorie d'emplois à prédominance masculine au sein de notre entreprise, nous passons alors à la « méthode de comparaison de la valeur proportionnelle », qui utilise une approche complètement différente. Nous utilisons toujours les catégories d'emplois à prédominance masculine dont nous disposons, mais au lieu d'essayer de trouver un comparateur unique et direct, nous utilisons trois catégories d'emplois à prédominance masculine ou plus en même temps pour créer une comparaison indirecte.

5A_2_IdentifyDifference_8

Bien que la boîte à outils effectue ces calculs automatiquement pour nous, il est important que nous comprenions la différence entre les deux méthodes afin de pouvoir prendre les décisions qui nous conviennent.

5A_2_IdentifyDifference_9 <Narrator>

Les deux prochaines vidéos de cette série expliquent plus en détail ces deux méthodes de comparaison.

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



Téléchargez votre copie de la boîte ici



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