

## Étape 5, vidéo 3 : Méthode de comparaison de la valeur proportionnelle



PAY EQUITY OFFICE  
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### 5C\_1\_Intro <Narrator>

Dans cette vidéo, nous allons expliquer la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_1

<Lucien> Qu'est-ce que la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle?

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_2

<Haifa> Selon la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, nous examinons plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine ensemble pour déterminer si le salaire de nos catégories d'emplois à prédominance féminine est équitable. Nous sélectionnons un groupe d'au moins trois catégories d'emplois à prédominance masculine afin qu'ensemble, elles puissent représenter le modèle ou les pratiques de rétribution généraux que nous avons dans notre entreprise.

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_3

<Lucien> Holà! On doit faire ça alors qu'on vient d'utiliser la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre?

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_4

<Haifa> Oui. Nous avons pu trouver un comparateur masculin pour six de nos catégories d'emplois à prédominance féminine en utilisant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, mais nous devons utiliser la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle pour les deux catégories d'emplois à prédominance féminine qui restent.

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_5

L'idée qui sous-tend la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle est que nous utilisons un minimum de trois catégories d'emplois à prédominance masculine pour extrapoler le modèle de rétribution général de notre entreprise.

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_6

Par « modèle de rétribution », on entend la relation entre la valeur en points et le taux de catégorie. Cette relation est évaluée à l'aide d'une méthode statistique appelée « analyse de régression ».

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_7

<Lucien> Holà encore! Nous n'avons ni l'expertise, ni le temps, ni l'argent pour faire des statistiques.

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_8

<Haifa> Ne t'inquiète pas, Lucien – ce n'est pas aussi intimidant que ça en a l'air. La boîte à outils fait tous les calculs pour nous. Tout ce que nous avons à faire, c'est de sélectionner les catégories d'emplois à prédominance masculine que nous allons utiliser.

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_9

<Lucien> Comment choisir des catégories « représentatives » d'emplois à prédominance masculine?

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_10

<Haifa> Nous pouvons sélectionner n'importe quelle catégorie d'emplois à prédominance masculine pour représenter nos pratiques de rétribution, mais nous devrions supprimer toute valeur aberrante. Une valeur aberrante est une catégorie d'emplois dont le salaire, par rapport à la valeur du travail, est beaucoup plus élevé ou beaucoup moins élevé que celui des autres emplois au sein de l'organisation, ou une catégorie d'emplois dont le taux de salaire est anormal. Il semble que nous n'ayons pas de valeurs aberrantes. Nous pouvons donc sélectionner toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine comme étant « représentatives ».

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_11

<Lucien> D'accord, alors que se passe-t-il une fois que nous avons sélectionné toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine?

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_12

<Haifa> La boîte à outils calcule ce que devrait être le taux de salaire de nos catégories d'emplois à prédominance féminine par rapport à nos catégories d'emplois à prédominance masculine.

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_13

Imagine un graphique où nos catégories d'emplois à prédominance masculine sont placées en fonction de leur valeur en points de l'étape 3 et de leur taux de catégorie de l'étape 4. Une ligne de « rajustement optimal » est ensuite tracée. Les catégories d'emplois à prédominance féminine qui n'ont pas de comparateurs directs issus de la comparaison d'un emploi à l'autre sont également placées sur le graphique. Si les catégories d'emplois à prédominance féminine se situent en dessous de la ligne, des rajustements sont requis pour les amener à la ligne. Si elles sont au-dessus de la ligne,

aucun rajustement n'est requis. La boîte à outils ne montre pas de graphique, mais il s'agit d'un exemple visuel de ce qui se passe en arrière-plan.

### 5C\_2\_ExplainProportionalValue\_14

<Lucien> C'est très utile à comprendre, d'autant plus qu'il est clair que nous devons utiliser à la fois les méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre et de la valeur proportionnelle pour faire des comparaisons.

### 5C\_3\_Conclusion\_1

<Lucien> Et ... il semble que nous ayons quelques disparités salariales après tout. Je ne suis pas ravi de découvrir que nous n'avons pas été aussi justes que nous le pensions, mais il vaut mieux le savoir et régler le problème tant qu'il est encore petit.

### 5C\_3\_Conclusion\_2

<Haifa> Oui, et comme nous avons trouvé des écarts de rétribution, nous passons maintenant à l'étape 6 pour calculer les rajustements. C'est parti!

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.