

EDGE Certified Foundation



ANALYSE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE EDGE

MÉTHODOLOGIE V2
1 JANVIER 2026





SOMMAIRE

1. OBJET

- 1.1. Champ d'application de la méthodologie

2. EXIGENCES EN MATIERE DE DONNEES

- 2.1. Sélection d'une période de référence
- 2.2. Employé-e-s inclus-e-s dans l'analyse
- 2.3. Variables dépendantes incluses dans l'analyse
- 2.4. Variables explicatives incluses dans l'analyse

3. METHODOLOGIE D'ANALYSE CONFORME AU STANDARD EDGE

- 3.1. Analyse de régression linéaire
- 3.2. Résultats de l'analyse de régression
- 3.3. Le standard EDGE pour déterminer l'écart salarial inexpliqué entre les genres

1. OBJET

Ce document a pour objet de décrire en détail la méthode que prescrit EDGE Certified Foundation pour déterminer s'il existe des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'application de cette méthode prépare généralement à la certification EDGE. Mais cette méthode peut également être utilisée de manière indépendante, pour investiguer l'équité de rémunération et démontrer la conformité d'une organisation avec la législation nationale du pays en question – par exemple la Suisse – en matière d'équité de rémunération.

Dans ce document, la méthode prescrite est appelée analyse de l'équité salariale conforme à EDGE. Elle permet d'évaluer l'écart salarial inexpliqué entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire la part de l'écart salarial ne pouvant être attribuée à des facteurs objectifs. Pour toute information complémentaire concernant la méthode, veuillez contacter:

Email: info@edge-cert.org

Website Contact Us: <https://edge-cert.org/contacts/>

Adresse postale: M^{me} Aniela Unguresan
Fondatrice
EDGE Certified Foundation
Alpenstrasse 15, 6300 Zug
Suisse

1.1. Champ d'application de la méthodologie

La méthode que prescrit EDGE Certified Foundation a été développée dans le but d'obtenir la certification EDGE. Mais toute organisation est également encouragée à appliquer la méthode de manière indépendante, afin de déterminer s'il existe des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'organisation et de démontrer sa conformité avec la législation nationale en vigueur en matière d'équité salariale.

Lorsqu'une organisation applique la méthode que prescrit EDGE Certified Foundation pour démontrer sa conformité avec la législation sur l'équité salariale, elle peut adapter les éléments suivants de la méthode pour se conformer aux critères réglementaires/législatifs:

- la sélection d'une période de référence;
- les employés à inclure dans l'analyse, et
- les critères d'inclusion/exclusion et la catégorisation de la rémunération de base et des primes/avantages.

Toutefois, lorsqu'une organisation adapte ces éléments de la méthodologie, cela peut l'obliger à réaliser deux analyses distinctes: l'une dans le but d'obtenir la certification EDGE et l'autre visant à se conformer à la législation nationale en vigueur en matière d'équité salariale.

2. EXIGENCES EN MATIERE DE DONNEES

2.1. Sélection d'une période de référence

Pour réaliser une analyse d'équité salariale conforme au standard EDGE, l'organisation doit choisir la période de référence de 12 mois la plus récente sur laquelle l'évaluation sera effectuée. La période de référence peut être une année civile, un exercice financier ou toute autre période pertinente pour l'organisation à des fins de rapports internes. La première période de référence servira de base et permettra d'évaluer l'évolution de l'organisation. C'est pourquoi les mois qui ont été choisis doivent être les mêmes dans la première période de référence et dans les périodes de référence ultérieures, sauf circonstances exceptionnelles, par exemple dans le cas d'une fusion ou d'une acquisition entraînant une modification de la période sous revue de l'organisation, ou dans le cas d'une approche globale nécessitant l'alignement des périodes de référence de différents pays.

Pour être en conformité avec le standard EDGE, pas plus de 12 mois ne doivent s'être écoulés depuis la fin de la période de référence utilisée pour l'analyse d'équité salariale conforme au standard EDGE.

2.2. Employé-e-s inclus-e-s dans l'analyse

Toute personne salariée de l'organisation procédant à l'analyse (l'entité nationale par exemple) doit être incluse dans l'analyse. Cela comprend les employé-e-s d'organisations acquises, dans la mesure où ces organisations ont été parfaitement intégrées à l'organisation acquéreuse d'un point de vue juridique et que les employé-e-s de l'organisation acquise sont soumis-e-s aux mêmes règles et pratiques que celles de l'organisation acquéreuse. Le nombre minimum d'observations (c'est-à-dire le nombre d'employés à inclure dans l'analyse) requis pour effectuer une analyse de régression conforme à EDGE est abordé dans la section 2.5.

2.3. Variables dépendantes incluses dans l'analyse

L'analyse de régression doit être réalisée sous la forme d'un ensemble de deux analyses de régression. La première doit considérer le « salaire » (salaire de base) comme la variable dépendante, et la seconde doit considérer la « rémunération » (salaire de base + bonus et autres avantages en espèces) comme la variable dépendante. Les critères d'inclusion et d'exclusion relatifs au salaire et à la rémunération figurent dans le tableau 1 ci-dessous.

En règle générale, les organisations doivent suivre les critères réglementaires/législatifs en vigueur pour l'inclusion/exclusion et la catégorisation du salaire de base et des bonus/avantages pour la juridiction concernée.

1. Le salaire (salaire de base) et la rémunération (salaire de base + bonus et autres avantages en espèces) doivent correspondre à la rémunération réelle, c'est-à-dire celle qui a effectivement été versée aux employé-e-s au cours de la période de référence; il n'est pas question ici de salaire ou de rémunération (bonus/avantages) prévisionnels qui n'auraient pas encore été versés.
2. S'ils correspondent à des périodes spécifiques inférieures ou supérieures à une année, le salaire (salaire de base) et la rémunération (salaire de base + bonus et autres avantages en espèces) versés au cours de la période de référence doivent être calculés au prorata des montants annualisés, sur la base des heures contractuelles.

Par exemple, une personne A est engagée le 1^{er} mars à 100% avec un salaire de base annuel de 60'000. Son salaire annualisé pour toute l'année civile est de 60'000.



3. Le salaire (salaire de base) et la rémunération (salaire de base + bonus et autres avantages en espèces) versés au cours de la période de référence pour un travail à temps partiel doivent être calculés au prorata des montants en équivalent temps plein, sur la base des heures contractuelles.

Par exemple, une personne B est engagée le 1^{er} mars à temps partiel à 70%, avec un salaire de base annuel de 68'000. Son salaire de base annuel calculé au prorata de l'équivalent temps plein (ETP) est

$$\frac{68'000}{7} * 10 = 97'143.$$

4. Les bonus et avantages en espèces doivent être pro-ratés en ETP quand cela est pertinent.

Tableau 1. Critères d'inclusion et d'exclusion relatifs au salaire et à la rémunération

INCLUS		EXCLUS
SALAIRE	RÉMUNÉRATION	
✓ En principe, tout ce qui est considéré comme « standard » ou « ordinaire » pour ce type de travail ou de poste	✓ En principe, le salaire de base auquel s'ajoute tout ce qui est négociable, variable et/ou en plus du salaire de base, paiements récurrents inclus	✗ En principe, les primes d'encouragement, compensations, ou bonus ponctuels, par ex. prime à la signature, prime de bienvenue, ou le versement d'une somme forfaitaire au début d'un contrat de travail pour compenser la perte d'un bonus éventuel chez l'employeur précédent; indemnités de licenciement ou de cessation de contrat
✗ Salaire brut spécifié dans le contrat de travail, c'est-à-dire avant déductions d'impôts et avant toute autre déduction (telle que cotisations de retraite des employé-e-s, « sacrifice de salaire » (baisse de revenu en échange d'avantages en nature)/packs salariaux) ajusté en équivalent annuel temps plein (ETP).	✗ Dans l'impossibilité de faire la distinction entre les versements de bonus et le paiement des heures supplémentaires et/ou du « travail posté »/des primes, il convient d'inclure les heures supplémentaires et/ou la rémunération du travail posté/les primes dans le calcul du bonus.	✗ Heures supplémentaires ou rémunération du travail posté/primes ✗ Remboursements de frais ✗ Avantages en nature (ex. voiture de fonction, primes d'assurance santé, actions non acquises).
Indemnités supplémentaires/allocations considérées comme standard pour le type de travail/de poste: ✓ Allocations/indemnités supplémentaires liées au travail pendant les heures de garde (travailleurs et travailleuses d'urgence p. ex.) ✓ Allocations ou récompenses non négociables, appliquées uniformément à toutes les personnes occupant ce type de poste, y compris bons, titres, options, actions, obligations, etc	Bonus, allocations et récompenses à valeur monétaire reposant sur la performance (de l'organisation et/ou de l'employé-e): ✓ Primes d'encouragement ✓ Commissions ✓ Valeur des actions lorsqu'elles deviennent acquises (vested).	✗ Plans de bonus différés (qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu pendant la période de référence) ✗ Les allocations qui s'appliquent à l'ENSEMBLE des employé-e-s admissibles ET qui sont non négociables ET qui ne sont pas liées au travail/poste (p. ex., les allocations par enfant; les pondérations/allocations locales)
✓ Allocations de maternité/parentalité/ paternité ✓ Indemnités de maladie ✓ Rémunération des congés payés ✓ Rémunération de congés spéciaux (p.ex. congé de longue durée, congé de proche aidant, etc.)	✓ Indemnités supplémentaires/allocations négociables (ex. astreinte variable)	✗ Rémunération au lieu de congé annuel ou d'autre type de congé

2.4. Variables explicatives incluses dans l'analyse

Deux niveaux de complexité possibles sont autorisés lorsqu'il s'agit de réaliser des analyses d'équité salariale conformes au standard EDGE:

1. Évaluer les éventuels écarts de rémunération à l'aide d'une **analyse de régression standard**. Une **analyse de régression standard** est une analyse d'équité salariale conforme au standard EDGE, qui mesure le salaire et la rémunération par rapport à l'ensemble commun des variables décrites ci-dessous au chapitre **Variables standard**.
2. Évaluer les éventuels écarts de rémunération à l'aide d'une **analyse de régression personnalisée**. Une **analyse de régression personnalisée** est une analyse d'équité salariale conforme au standard EDGE, qui mesure le salaire et la rémunération par rapport à l'ensemble commun de **variables standard** et à des variables supplémentaires spécifiques à l'organisation; ce qui n'est permis que si l'organisation effectue d'abord l'analyse de régression standard ou en conjonction avec l'analyse personnalisée.
 - a) Effectuer une analyse de régression personnalisée avec plus de variables – adaptées aux caractéristiques spécifiques d'une organisation – que celles qui figurent dans la liste des variables standard, signifie qu'un modèle d'équité de rémunération peut prendre en compte davantage de facteurs susceptibles d'affecter la rémunération dans l'organisation considérée. Statistiquement, cela peut réduire le nombre de problèmes pouvant être à l'origine d'un écart de rémunération.
 - b) Dans le cas d'une analyse de régression personnalisée, les seuils de tolérance du standard EDGE – dont les exigences sont énoncées au chapitre 3.3 ci-dessous – sont réduits.

L'organisation doit systématiquement utiliser la même méthode d'analyse de régression, aussi bien pour le salaire que la rémunération, en tant que variable dépendante (c'est-à-dire une régression standard ou personnalisée).

L'analyse de régression utilise des variables indépendantes pour calculer la relation entre la variable dépendante (salaire), la variable explicative (genre) et un ensemble de différents facteurs (caractéristiques liées à l'employé-e et au lieu de travail). À des fins statistiques et de calcul, les variables indépendantes sont transformées en « prédictors » au moment de l'écriture du code pour l'analyse.

Le nombre total de prédictors dépendra de la prise en compte ou non d'une variable:

- a) *Numérique* – un nombre réel, par exemple l'âge ou l'ancienneté. Chaque variable numérique compte comme un prédictor.
- b) *Catégorielle* – une variable qui utilise deux ou plusieurs valeurs possibles, généralement de nature qualitative, par exemple le niveau de responsabilité ou le département/service:
 - i. Lorsqu'une variable catégorielle n'a que deux valeurs possibles, elle est codée comme une seule variable binaire et compte comme un seul prédictor.
 - ii. Lorsqu'une variable catégorielle a plus de deux valeurs possibles (catégories), elle est transformée en un ensemble de variables binaires, et le nombre de prédictors supplémentaires sera le nombre de catégories moins un (K-1).

Variables standard

Une analyse de régression standard doit mesurer le salaire et la rémunération (tels que définis ci-dessus) par rapport aux variables prédéfinies suivantes:

1. **Genre** – la variable explicative, codée de manière binaire (0 pour les hommes, 1 pour les femmes), qui compte comme un prédicteur.
2. **Ancienneté** – une variable numérique généralement saisie en tant qu'années de service dans l'organisation, qui compte comme un prédicteur.
3. **Age** – une variable numérique qui compte comme un prédicteur.
4. **Age^2** – âge au carré – une variable numérique incluse à des fins statistiques, qui compte comme un prédicteur.
5. **Responsabilité de la fonction** – une variable catégorielle, codée soit comme contributeur individuel (IC pour Individual Contributor) soit comme superviseur (PM pour People Manager), qui compte comme un prédicteur.
 - i. Un contributeur individuel est un-e employé-e membre de l'équipe; un-e membre du personnel de première ligne; un-e prestataire seul-e tel-le un-e consultant-e, un-e avocat-e, un chercheur ou une chercheuse, un-e agent-e littéraire, un-e ingénieur-e logiciel-le, etc., autrement dit un-e employé-e qui ne gère ni ne supervise d'autres employé-e-s.
 - ii. Un superviseur est un-e employé-e qui a un rôle de supervision et qui est responsable de la gestion d'une ou plusieurs personnes; il/elle peut être un-e responsable hiérarchique, un-e responsable de performance, un-e chef-fe de projet ou d'équipe, un-e chef-fe de section, de division ou de département, etc.
6. **Type de fonction exercée** – une variable catégorielle codée soit comme fonction de support (SF pour Support Function) soit comme fonction clé (CF pour Core Function), qui compte comme un prédicteur.
 - i. Une fonction de support est une activité de soutien exercée par l'organisation afin de permettre ou de faciliter les fonctions clés de l'entreprise (telles que services juridiques, comptables, tenue comptable et audit, gestion des ressources humaines, gestion des salaires, fonctions d'achat). Les produits (résultats) des fonctions de support ne sont pas directement destinés au marché ou à des tiers.
 - ii. Une fonction clé est définie comme une activité exercée au sein d'une organisation, qui produit un revenu: la production de biens ou de services finaux destinés au marché ou à des tiers. Généralement, les fonctions clés d'une organisation constituent son activité principale (par exemple, les fonctions en contact avec les clients, la production).
7. **Niveau de responsabilité** – une variable catégorielle présentant jusqu'à cinq niveaux, qui compte comme quatre prédicteurs. Si l'organisation choisit de coder cette variable selon quatre niveaux, elle compte alors comme trois prédicteurs par exemple lorsqu'une structure organisationnelle simplifiée est en place)
 - i. Direction générale – rapporte officiellement et directement au CEO.
 - ii. Cadres supérieur-e-s – rapporte officiellement et directement à la direction générale.
 - iii. Cadres intermédiaires – rapporte officiellement et directement aux cadres supérieur-e-s.

- iv. Cadres juniors – rapporte officiellement et directement aux cadres intermédiaires.
- v. Niveau opérationnel – l'ensemble des autres employé-e-s.

Par conséquent, selon que quatre ou cinq niveaux de responsabilité sont inclus, une analyse de régression standard doit comporter 9 à 10 des prédicteurs standard prédéfinis ci-dessus, y compris le prédicteur explicatif du genre.

Variables personnalisées

Une analyse de régression personnalisée doit mesurer le salaire et la rémunération (tels que définis ci-dessus) par rapport aux variables standard, auxquelles s'ajoutent des variables supplémentaires définies par l'organisation en fonction de sa structure de rémunération et d'avantages sociaux. Par exemple, mais sans s'y limiter:

1. *Niveau de responsabilité*; il peut être décliné en davantage de niveaux que les cinq niveaux de responsabilité définis par EDGE, jusqu'à un maximum de 20 niveaux.
2. *Type de fonction exercée* et *la responsabilité du rôle* peuvent être divisés en plus de niveaux (et donc plus de prédicteurs) que les deux niveaux standards d'EDGE, jusqu'à un maximum de 5 niveaux.
3. *Formation/qualifications*
4. *Unité d'affaires*
5. *Département*
6. *Zone géographique*

Une analyse de régression personnalisée ne doit inclure aucune variable discriminatoire telle que la race, la nationalité ou le temps partiel, ni aucune autre variable qui ne soit pas strictement liée aux aptitudes et/ou aux compétences de l'employé-e, ou encore à la nature du poste.

2.5. Nombre minimum d'observations (employés) nécessaires pour effectuer l'analyse

En fonction de l'inclusion de quatre ou cinq niveaux de responsabilité, une analyse de régression standard doit comporter entre 9 et 10 des prédicteurs standards pré-définis ci-dessus, y compris le prédicteur explicatif du genre. En supposant qu'au moins dix observations par prédicteur sont nécessaires pour garantir une puissance statistique suffisante afin d'obtenir des résultats crédibles, une analyse de régression conforme au standard EDGE nécessite un minimum de 100 observations, c'est-à-dire en utilisant des données pertinentes sur au moins 100 employés. De manière cohérente, les exigences en matière de données d'une analyse de régression personnalisée conforme au standard EDGE augmentent avec le nombre de prédicteurs personnalisés ajoutés à l'ensemble standard de variables. Pour chaque nouveau prédicteur personnalisé inclus dans l'analyse, dix (10) observations supplémentaires sont nécessaires. Par exemple, si quatre (4) prédicteurs supplémentaires sont ajoutés à une analyse de régression personnalisée, le nombre minimum d'observations (employés) nécessaires pour effectuer l'analyse est de 140.

3. METHODOLOGIE D'ANALYSE CONFORME AU STANDARD EDGE

Une analyse conforme au standard EDGE doit être effectuée en utilisant la régression linéaire par les moindres carrés ordinaires (MCO). La régression linéaire est une méthode statistique qui permet de démontrer quantitativement si une organisation présente des écarts de rémunération qui ne peuvent être expliqués par d'autres facteurs que celui du genre, c'est-à-dire des écarts de rémunération inexpliqués liés au genre. Le chapitre suivant expose la méthodologie qui sous-tend cette analyse.

3.1. Analyse de régression linéaire

La régression linéaire est une méthode statistique qui explique mathématiquement une variable dépendante choisie (le salaire d'un-e employé-e par exemple) en fonction d'une sélection de prédicteurs indépendants (tels que le genre, l'âge, le niveau de responsabilité, etc.). L'utilisation de cette méthode permet à une organisation d'évaluer dans quelle mesure le genre influence le salaire ou la rémunération d'un-e employé-e, après avoir tenu compte de tous les autres facteurs.

Plus précisément, la régression linéaire exprime la variable dépendante comme une fonction linéaire des prédicteurs indépendants en faisant certaines hypothèses quant à leur distribution statistique. La forme générale de l'équation de régression est la suivante

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_p x_{pi} + \varepsilon_i$$

où:

- y_i est la variable dépendante pour un-e employé-e donné-e i , p. ex. son salaire ou sa rémunération.
- β_0 est une constante représentant la moyenne de la réponse y_i lorsque toutes les prédicteurs indépendants sont définies à 0.
- $\beta_1 \dots \beta_p$ sont les coefficients de la droite de régression associés aux prédicteurs indépendants 1 ... p .
- $x_{1i} \dots x_{pi}$ sont les valeurs des prédicteurs indépendants p pour un-e employé-e donné-e i , p. ex. le genre, l'âge, le niveau de responsabilité, etc. d'un-e employé-e donné-e.
- ε_i est le terme d'erreur d'un-e employé-e donné-e i , à savoir la différence entre la variable dépendante prédite et sa valeur réelle (par exemple, entre le salaire réel d'un-e employé-e et son salaire selon l'équation de régression linéaire).

L'approche MCO calcule les valeurs des coefficients $\beta_1 \dots \beta_p$ nécessaires pour minimiser les termes d'erreur ε_i .

En faisant l'hypothèse statistique que la distribution des termes d'erreur ε_i est normale avec une moyenne nulle et une variance constante, des valeurs p et des intervalles de confiance peuvent également être utilisés pour indiquer le niveau d'incertitude associé aux estimations des coefficients.

Analyse de régression standard

La forme de l'équation de régression adoptée dans l'analyse de régression standard conforme au standard EDGE pour le salaire est

$$\ln(\text{Salaire}_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexe}_i + \beta_2 \text{Ancienneté}_i + \beta_3 \text{Age}_i + \beta_4 \text{Age}_i^2 + \beta_5 \text{Responsabilité de la fonction}_i + \beta_6 \text{Type de fonction exercée}_i + \beta_7 \text{Niveau de responsabilité}_i + \varepsilon_i$$

où:

- $\ln(\text{Salaire}_i)$ est la transformation logarithmique du salaire d'un-e employé-e donné-e i .

- $Sexe_i$, $Ancienneté_i$, Age_i etc. sont les valeurs des prédicteurs standard décrits au chapitre 2.4 ci-dessus pour un-e employé-e donné-e i .

De même, la forme de l'équation de régression adoptée dans l'analyse de régression standard conforme au standard EDGE pour la rémunération est

$$\ln(Rénumération_i) = \beta_0 + \beta_1 Sex_e_i + \beta_2 Ancienneté_i + \beta_3 Age_i + \beta_4 Age_i^2 + \beta_5 Responsabilité\ de\ la\ fonction_i + \beta_6 Type\ de\ fonction\ exercée_i + \beta_7 Niveau\ de\ responsabilité_i + \varepsilon_i$$

où $\ln(Rénumération_i)$ est la transformation logarithmique de la rémunération d'un-e employé-e donné-e i .

Analyse de régression personnalisée

La forme de l'équation de régression adoptée dans l'analyse de régression personnalisée conforme au standard EDGE doit être la même que dans l'analyse de régression standard ci-dessus, mais en ajoutant les prédicteurs définis par l'organisation en fonction de sa structure de rémunération et d'avantages sociaux.

3.2. Résultats de l'analyse de régression

Une analyse d'équité salariale conforme au standard EDGE doit rendre compte de plusieurs indicateurs et statistiques afin de renseigner l'évaluation de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Ces indicateurs et statistiques sont détaillés au chapitre suivant et illustrées dans le Tableau 2 : « Analyse EDGE de l'équité salariale – Modèle de statistiques récapitulatives de la régression ».

Coefficients de régression

Les valeurs estimées des coefficients de l'analyse de régression standard et, si elle est réalisée, de l'analyse de régression personnalisée, doivent être indiquées. Ces valeurs sont utilisées pour calculer **l'incidence du genre ou l'écart salarial inexpliqué entre les genres** tel que décrit ci-dessus.

Valeur R au carré ajustée

La valeur R au carré ajustée est un résultat que fournit la plupart des logiciels statistiques et qui constitue une mesure de l'adéquation du modèle. Plus précisément, la valeur R au carré ajustée mesure l'ampleur de la variation des données expliquées par le modèle de régression linéaire. Des valeurs proches de un indiquent que les prédicteurs inclus dans l'analyse de régression standard ou personnalisée peuvent presque entièrement expliquer la variation des salaires et des rémunérations des employé-e-s. Tandis que des valeurs proches de zéro indiquent que l'analyse de régression ne suffit pas à expliquer de manière satisfaisante les salaires et rémunérations qui sont probablement sous l'influence d'autres facteurs qui ne sont pas pris en compte dans l'analyse.

Du point de vue du respect du standard EDGE, lorsqu'une organisation réalise une régression personnalisée après ou en conjonction avec une régression standard, la valeur R au carré ajustée pour la régression personnalisée *ne doit pas* être inférieure à celle résultant de la régression standard.

- Si l'inclusion de prédicteurs personnalisés diminue la valeur R au carré ajustée, alors un sous-ensemble différent de prédicteurs personnalisés doit être sélectionné et la régression doit être à nouveau réalisée.

- b) S'il n'est pas possible de trouver un sous-ensemble conduisant à une valeur R au carré ajustée plus élevée, l'organisation doit exclure les résultats et utiliser uniquement les résultats de la régression standard.

Observations

Le nombre d'observations incluses dans l'analyse de régression doit être indiqué. Il s'agit du nombre d'employé-e-s dont les données ont été saisies pour l'analyse; il doit correspondre au nombre total des employé-e-s de l'organisation. Voir chapitre 2.2.

Nombre de prédicteurs

Le nombre de prédicteurs dans l'analyse de régression standard ou personnalisée doit être indiqué. Cette valeur renvoie au nombre de prédicteurs utilisés dans l'analyse; elle correspond au nombre de variables incluses dans le modèle de régression en tenant compte du type de variables. Les variables catégorielles sont traitées comme des prédicteurs multiples à des fins de calcul, dont le nombre total dépend des valeurs autorisées.

Incidence du genre OU l'écart salarial inexpliqué entre les genres

Pour évaluer l'écart salarial inexpliqué entre les femmes et les hommes, le coefficient estimé β_1 pour le prédicteur du genre doit être transformé à l'aide de l'équation suivante:

$$(\exp(\beta_1) - 1) * 100$$

Cette formule exprime en pourcentage l'incidence du genre sur le salaire ou la rémunération. Sa valeur peut être interprétée comme l'augmentation (ou la diminution) moyenne exprimée en pourcentage du salaire ou de la rémunération des hommes par rapport aux femmes, où:

- a) Une valeur positive (+) indique un écart de rémunération en faveur des femmes.
- b) Une valeur négative (-) indique un écart de rémunération en faveur des hommes.

Par exemple, si une fois l'analyse de régression réalisée, le coefficient pour le genre s'avère de -0,15,

$$(\exp(-0.15) - 1) * 100 = -13.93.$$

Cela signifie qu'en tenant compte de tous les autres facteurs liés au personnel et à l'organisation, les femmes sont payées en moyenne 13,93% de moins que les hommes.

Seuil

Le seuil est le standard EDGE auquel l'incidence du genre est comparée, en fonction du type de régression utilisé (standard ou personnalisée). Le standard EDGE est décrit au chapitre 3.3 ci-dessous.

Incidence du genre supérieure au seuil

Un test statistique à un niveau de signification de 5% peut être effectué pour déterminer si l'incidence du genre est significativement en dehors du seuil du standard EDGE. Comme décrit au chapitre 3.3 ci-dessous, le standard EDGE ne requiert aucun test de signification statistique quant à l'écart salarial inexpliqué entre les genres.

3.3. Le standard EDGE pour déterminer l'écart salarial inexpliqué entre les genres

Pour satisfaire au standard EDGE, l'écart salarial inexpliqué entre les genres doit être calculé en pourcentage, tel que décrit ci-dessus, et comparé au seuil.



1. Une valeur positive indique un écart de rémunération en faveur des femmes.
2. Une valeur négative indique un écart de rémunération en faveur des hommes.

Pour une analyse de régression standard, le seuil doit être de +5% ou -5%. Autrement dit, pour que les résultats soient conformes au standard EDGE, les résultats en pourcentage des deux analyses de régression (« Salaire » et « Rémunération ») doivent se situer dans cette plage.

Le standard EDGE ne requiert aucun test de signification statistique quant à l'écart de rémunération. Une organisation peut toutefois trouver utile de réaliser des tests de signification statistique afin de comprendre dans quelle mesure l'écart salarial inexplicé entre les genres représente un écart significatif.

Pour une analyse de régression personnalisée, davantage de facteurs spécifiques à l'organisation sont pris en compte. En supposant qu'ils ajoutent à l'analyse des informations statistiquement significatives, l'écart de rémunération réel devrait logiquement être proche de zéro. Par conséquent, le seuil doit être réduit de 0,25% pour chaque prédicteur supplémentaire ajouté, avec un maximum de 20 prédicteurs supplémentaires. Autrement dit, pour que les résultats soient conformes au standard EDGE, la plage des pourcentages pour les deux analyses (« salaire » et « rémunération ») doit être plus restreinte que +/- 5%.

Par exemple, si quatre (4) prédicteurs supplémentaires sont ajoutés à une analyse de régression personnalisée, le seuil est alors réduit de $4 \times 0,25\% = 1\%$ de +/-5%. Cela signifie que pour satisfaire au standard EDGE, les résultats doivent être compris entre +4% et -4%.

De même, si trois (3) prédicteurs supplémentaires sont ajoutés, le seuil est réduit de $3 \times 0,25\% = 0,75\%$, ce qui signifie que pour satisfaire au standard EDGE, les résultats doivent se situer entre +4,25% à -4,25%.

Table 2. Analyse EDGE de l'équité salariale – Modèle de statistiques récapitulatives de la régression

EDGE Pay Equity Analysis Outputs

The information in this table is required from an organization undergoing EDGE Certification, for the purposes of their EDGE audit

Regression summary statistics

Variable	Standard EDGE regression		Customized EDGE regression	
	Base Salary	Pay (base salary + bonuses and cash benefits)	Base Salary	Pay (base salary + bonuses and cash benefits)
	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars
(Intercept)				
Gender - Female vs. Male				
Age (+1 year)				
Age^2 (+1 year)				
Tenure (+1 year)				
Responsibility of the role - PM vs. IC				
Type of performed function - CF vs. SF				
Level of responsibility - Junior Management vs. Operational				
Level of responsibility - Middle Management vs. Operational				
Level of responsibility - Upper Management vs. Operational				
Level of responsibility - Top Management vs. Operational				
Customized variable				
Customized variable				
Customized variable				
<i>R-Squared</i>				
<i>F-Statistics</i>				
<i>Observations</i>				
<i>Number of predictors (excluding intercept)</i>				
<i>Adjusted R-Squared</i>				
<i>Effect of gender (unexplained pay gap) †</i>				
<i>Threshold</i>	±5%	±5%	±5%	±5%
<i>Effect of gender within threshold</i>	Yes	No	Yes	No

Data in these grey-shaded rows is a requirement to proceed to the EDGE Certification audit

* Significance at 10% (p-value < 0.1); ** Significance at 5% (p-value < 0.05); *** Significance at 1% (p-value < 0.01).

† A positive effect indicates a gender pay gap in favor of women, a negative effect indicates a gender pay gap in favor of men.

Table 3. Analyse EDGE de l'équité salariale – Exemple illustratif d'un modèle de statistiques de la régression complété

EDGE Pay Equity Analysis Outputs

The information in this table is required from an organization undergoing EDGE Certification, for the purposes of their EDGE audit

The data included in this template table is illustrative only

Regression' summary statistics

Variable	Standard EDGE regression		Customized EDGE regression	
	Base Salary	Pay (base salary + bonuses and cash benefits)	Base Salary	Pay (base salary + bonuses and cash benefits)
	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars
(Intercept)	11.106383***	11.188284***	10.930018***	11.011486***
Gender - Female vs. Male	-0.024476	-0.023123	-0.01771	-0.016709
Age (+1 year)	-0.003903	-0.003075	0.00244	0.003245
Age^2 (+1 year)	0.000029	0.000017	0.000011	-0.000001
Tenure (+1 year)	0.007312	0.007445	-0.005328	-0.005172
Responsibility of the role - PM vs. IC	0.052916**	0.049123*	0.037544***	0.034095**
Type of performed function - CF vs. SF	0.014879	0.006475	0.030462**	0.021895
Level of responsibility - Junior Management vs. Operational	0.178132***	0.183805***	0.15297***	0.159078***
Level of responsibility - Middle Management vs. Operational	0.368541***	0.374826***	0.333285***	0.340092***
Level of responsibility - Upper Management vs. Operational	0.631199***	0.638947***	0.550722***	0.559312***
Level of responsibility - Top Management vs. Operational	0.934184***	0.947325***	0.97895***	0.991917***
Location - Geneva vs. Zurich			0.3522***	0.349645***
Location - Basel vs. Zurich			-0.08702***	-0.084311***
Location - Bern vs. Zurich			-0.073964***	-0.069387***
R-Squared	0.6596	0.6614	0.9021	0.8964
F-Statistics	65.697***	66.227***	238.248***	223.721***
Observations	350	350	350	350
Number of predictors (excluding intercept)	10	10	13	13
Adjusted R-Squared	0.6496	0.6514	0.8983	0.8924
Effect of gender (unexplained pay gap) †	-2.42%	-2.29%	-1.76%	-1.66%
Threshold	±5%	±5%	±4.25%	±4.25%
Effect of gender within threshold	Yes	Yes	Yes	Yes

* Significance at 10% (p-value < 0.1); ** Significance at 5% (p-value < 0.05); *** Significance at 1% (p-value < 0.01).

† A positive effect indicates a gender pay gap in favor of women, a negative effect indicates a gender pay gap in favor of men.