



COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION – N° 2 L'APPLICATION DE LA MÉTHODE DE LA DROITE ÉGALE

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2023.

N° au catalogue : HR4-104/2-2023F-PDF

ISBN : 978-0-660-49638-2

Table des matières

1.	Objet.....	1
2.	Introduction à la méthode de la droite égale	2
3.	Règles d'utilisation de la méthode de la droite égale	3
4.	Calcul d'une augmentation de la rémunération à l'aide du facteur	4
5.	Exemple détaillé utilisant la méthode de la droite égale.....	5
5.1.	Étape 1 : Créer deux droites de régression en reportant les données sur un graphique.....	6
5.2.	Étape 2 : Repérer les catégories d'emploi féminines qui se situent en dessous de la droite de régression masculine.....	7
5.3.	Étape 3 : Trouver l'équation de la droite de régression masculine.....	8
5.4.	Étape 4 : Recalculer la rémunération totale horaire pour les catégories d'emploi masculines utilisant l'équation de la droite de régression masculine et les valeurs du travail égales à celles des catégories d'emploi féminines comparables	9
5.5.	Étape 5 : Calculer le facteur	10
5.6.	Étape 6 : Calculer l'augmentation de la rémunération.....	16
5.7.	Étape 7 : Représentation graphique des données relatives aux catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine après l'ajustement de l'équité salariale.....	18
6.	Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence.....	19
7.	Dispositions du Règlement sur l'équité salariale citées en référence	20
	Notes de fin	24

1. Objet

Cette interprétation, politique et ligne directrice (IPL) fournit une orientation sur l'application de la méthode de la droite égale prescrite à l'article 50 de la Loi sur l'équité salariale et à l'article 12 du Règlement sur l'équité salariale :

- [Section 2](#) : Introduction à la méthode de la droite égale.
- [Section 3](#) : Règles d'utilisation de la méthode de la droite égale.
- [Section 4](#) : Calcul de l'augmentation de la rémunération à l'aide du facteur.
- [Section 5](#) : Exemple détaillé utilisant la méthode de la droite égale.

Remarque : Pour toutes les mentions de rémunération totale, veuillez noter qu'il s'agit de la rémunération totale horaire avant l'équité salariale. De même, toutes les mentions de catégories d'emploi féminines ou masculines font respectivement référence à des catégories d'emploi à prédominance féminine ou à prédominance masculine.

Cette IPL est la deuxième d'une série qui traite de la comparaison de la rémunération. Les autres IPLs de cette série sont :

- N° 1 : L'application de la méthode de la moyenne égale.
- N° 3 : Que faire en cas de croisement des droites de régression : la version modifiée de la méthode de la droite égale.
- N° 4 : Que faire en cas de croisement des droites de régression : la méthode de la moyenne égale, la méthode de la droite segmentée et la méthode de la somme des différences.
- N° 5 : Orientation concernant l'utilisation d'autres méthodes de comparaison de la rémunération.

Ce document ne remplace pas les conseils d'un expert juridique ou d'un expert en rémunération. Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles sur le site Web <https://www.payequitychrc.ca/fr>.

Dans ce document, le terme employeur peut également se rapporter à un groupe d'employeurs reconnu comme étant un seul employeur par la commissaire à l'équité salariale¹.

Note sur la validation et la vérification des données

La collecte ou l'utilisation de données incorrectes ou inexactes peut avoir un effet négatif sur les organisations. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de données sur l'équité salariale (p. ex. les données utilisées pour déterminer les catégories d'emploi, la prédominance féminine ou masculine, la rémunération totale horaire, la valeur du travail, etc.).

Par exemple, utiliser des méthodes de comparaison de la rémunération avec des données inexactes peut entraîner des différences salariales extrêmes au sein de catégories d'emploi similaires.

Comme les méthodes de comparaison de la rémunération sont utilisées pour effectuer des ajustements de la rémunération, la vérification des données sur la rémunération devrait être une priorité. Les cas de grandes disparités de rémunération à l'intérieur des gammes de taux de salaire, par exemple, peuvent produire des résultats difficiles à interpréter.

Si de telles situations se produisent, elles doivent faire l'objet d'une enquête et d'un examen minutieux avant que soit comparée la rémunération aux fins de l'équité salariale.

Lorsqu'on compare la rémunération aux fins de l'équité salariale et qu'on effectue des calculs, il est préférable d'utiliser des chiffres avec quatre ou cinq décimales, puis de les arrondir à deux à la fin. Si l'arrondissement est effectué avant, cela augmente le risque d'erreurs de calcul ce qui peut avoir une incidence sur vos résultats finaux et sur la détermination de l'efficacité d'une méthode de comparaison de la rémunération en particulier.

2. Introduction à la méthode de la droite égale

En vertu de la Loi sur l'équité salariale (la Loi), l'employeur ou le comité d'équité salariale doit comparer la rémunération totale des catégories d'emploi à prédominance féminine et la rémunération totale des catégories d'emploi à prédominance masculine de valeur égale pour déterminer s'il y a des différences dans la rémunérationⁱⁱ. L'employeur ou le comité d'équité salariale est tenu de le faire afin de cerner et de combler les écarts en matière d'équité salariale en milieu de travail.

La Loi prescrit deux méthodes que les employeurs et les comités d'équité salariale peuvent utiliser pour comparer la rémunération totale : la méthode de la moyenne égale et la méthode de la droite égaleⁱⁱⁱ.

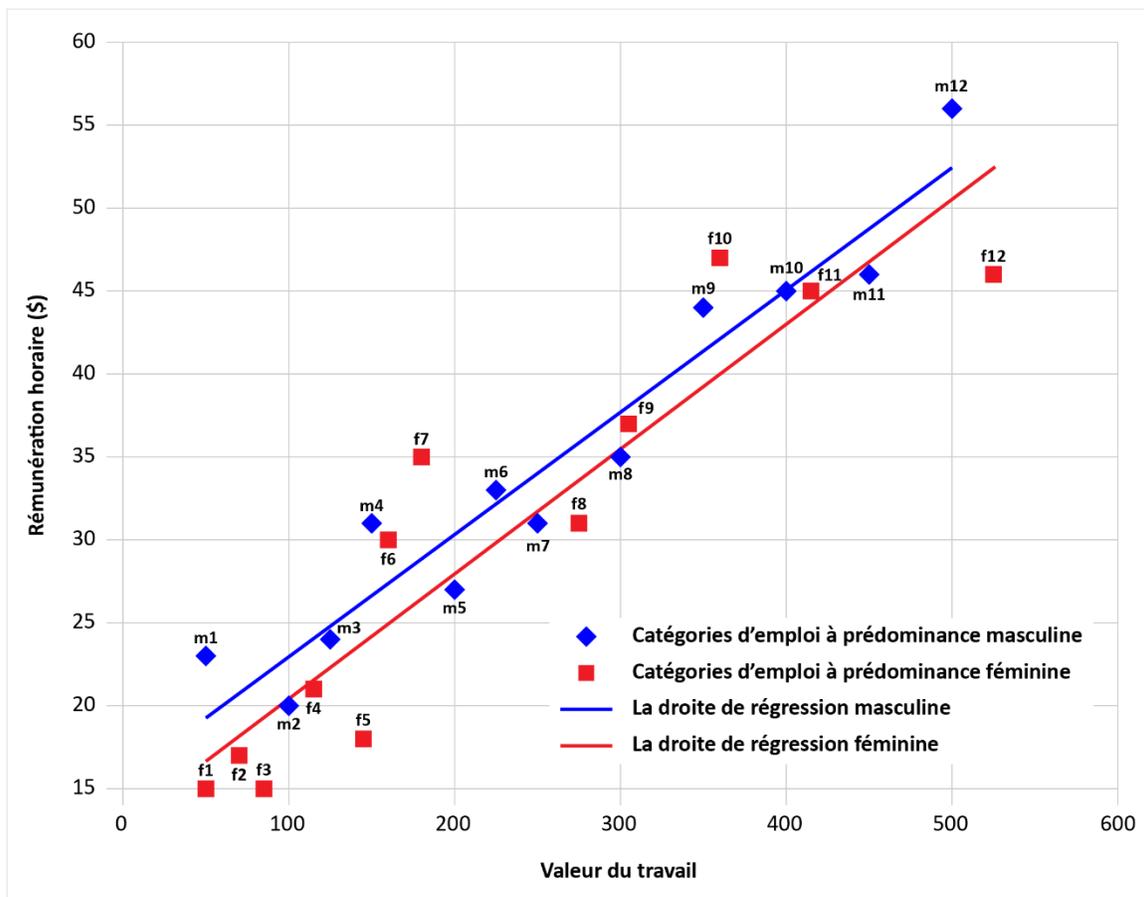
La méthode de la droite égale utilise des droites de régression pour comparer la rémunération totale des catégories d'emploi féminines et masculines. La méthode de droite égale ne peut être utilisée qu'avec des ensembles de données qui peuvent être estimés à l'aide de droites de régression linéaire.

Pour obtenir des renseignements sur la méthode de la moyenne égale, voir Comparaison de la rémunération – N^o 1 : L'application de la méthode de la moyenne égale, disponible sur la page des publications du site Web sur l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne : <https://www.payequitychrc.ca/fr/publications>.

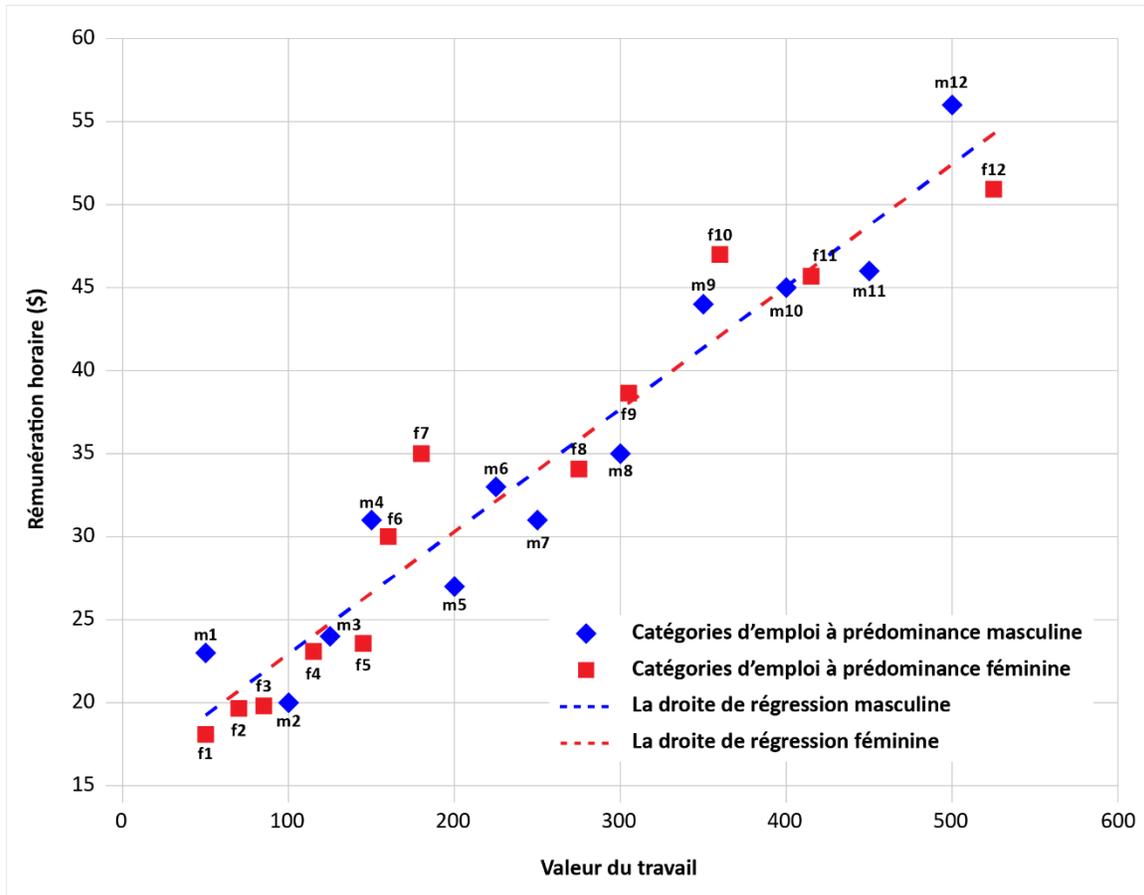
3. Règles d'utilisation de la méthode de la droite égale

Un employeur ou un comité d'équité salariale qui choisit d'utiliser la méthode de la droite égale pour comparer la rémunération des catégories d'emploi à prédominance féminine à celle des catégories d'emploi à prédominance masculine doit suivre les règles prescrites par la Loi sur l'équité salariale :

1. Deux droites de régression doivent être créées : une pour les catégories d'emploi à prédominance féminine et une autre pour les catégories d'emploi à prédominance masculine^{iv}. Chaque droite de régression représente la relation entre la valeur du travail et le taux de rémunération totale horaire.
2. La rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine doit être augmentée que si :
 - La droite de régression féminine est entièrement inférieure à la droite de régression masculine, comme le montre la figure ci-dessous; et
 - La catégorie d'emploi à prédominance féminine se situe sous la droite de régression masculine, comme le montre la figure ci-dessous pour les catégories d'emploi f1, f2, f3, f4, f5, f8, f9, f11 et f12^v.



3. L'augmentation due doit être déterminée en multipliant un facteur par la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et à la catégorie d'emploi à prédominance masculine dans laquelle la valeur du travail effectué est égale, si cette catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression masculine.^{vi}
4. Une fois les augmentations de la rémunération effectuées pour les catégories d'emploi à prédominance féminine, la droite de régression féminine doit coïncider avec la droite de régression masculine, comme le montre la figure ci-dessous^{vii}.



Pour savoir quoi faire en cas de croisement des droites de régression, voir le document Comparaison de la rémunération – N° 3 : Que faire en cas de croisement des droites de régression : la version modifiée de la méthode de la droite égale, disponible sur la page des publications du site Web sur l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne : <https://www.payequitychrc.ca/fr/publications>.

4. Calcul d'une augmentation de la rémunération à l'aide du facteur

Toute augmentation de la rémunération due à des catégories d'emploi à prédominance féminine doit être faite de manière que, après l'augmentation, les droites de régression féminine et masculine coïncident.

Pour ce faire, on multiplie les différences de rémunération entre les catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine par un facteur qui est déterminé à l'aide de la formule suivante :^{viii}

$$\text{Facteur} = [(A \times B) \div C] + [D - (E \times B)]$$

Le facteur aura une valeur comprise entre 0 et 1^{ix}.

La formule est expliquée plus en détail à la [section 5](#) du présent document à l'aide d'un exemple.

5. Exemple détaillé utilisant la méthode de la droite égale

L'exemple suivant explique étape par étape comment utiliser la méthode de la droite égale.

Dans cet exemple, le comité d'équité salariale de l'entreprise B a calculé la rémunération totale pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine. Pour comparer la rémunération totale, le comité décide d'utiliser la méthode de la droite égale.

Le plan sur l'équité salariale comprend 12 catégories d'emploi masculines et 12 catégories d'emploi féminines.

Le tableau 1 présente la valeur du travail et la rémunération totale horaire pour chaque catégorie d'emploi.

Tableau 1 : Catégories d'emploi, valeurs du travail et la rémunération totale horaire de l'entreprise B

Catégories d'emploi masculines

Catégorie d'emploi	Valeur du travail	Rémunération totale horaire
m1	50	23,00 \$
m2	100	20,00 \$
m3	125	24,00 \$
m4	150	31,00 \$
m5	200	27,00 \$
m6	225	33,00 \$
m7	250	31,00 \$
m8	300	35,00 \$
m9	350	44,00 \$
m10	400	45,00 \$
m11	450	46,00 \$
m12	500	56,00 \$

Catégories d'emploi féminines

Catégorie d'emploi	Valeur du travail	Rémunération totale horaire
f1	50	15,00 \$
f2	70	17,00 \$
f3	85	15,00 \$
f4	115	21,00 \$
f5	145	18,00 \$
f6	160	30,00 \$
f7	180	35,00 \$
f8	275	31,00 \$
f9	305	37,00 \$
f10	360	47,00 \$
f11	415	45,00 \$
f12	525	46,00 \$

5.1. Étape 1 : Créer deux droites de régression en reportant les données sur un graphique

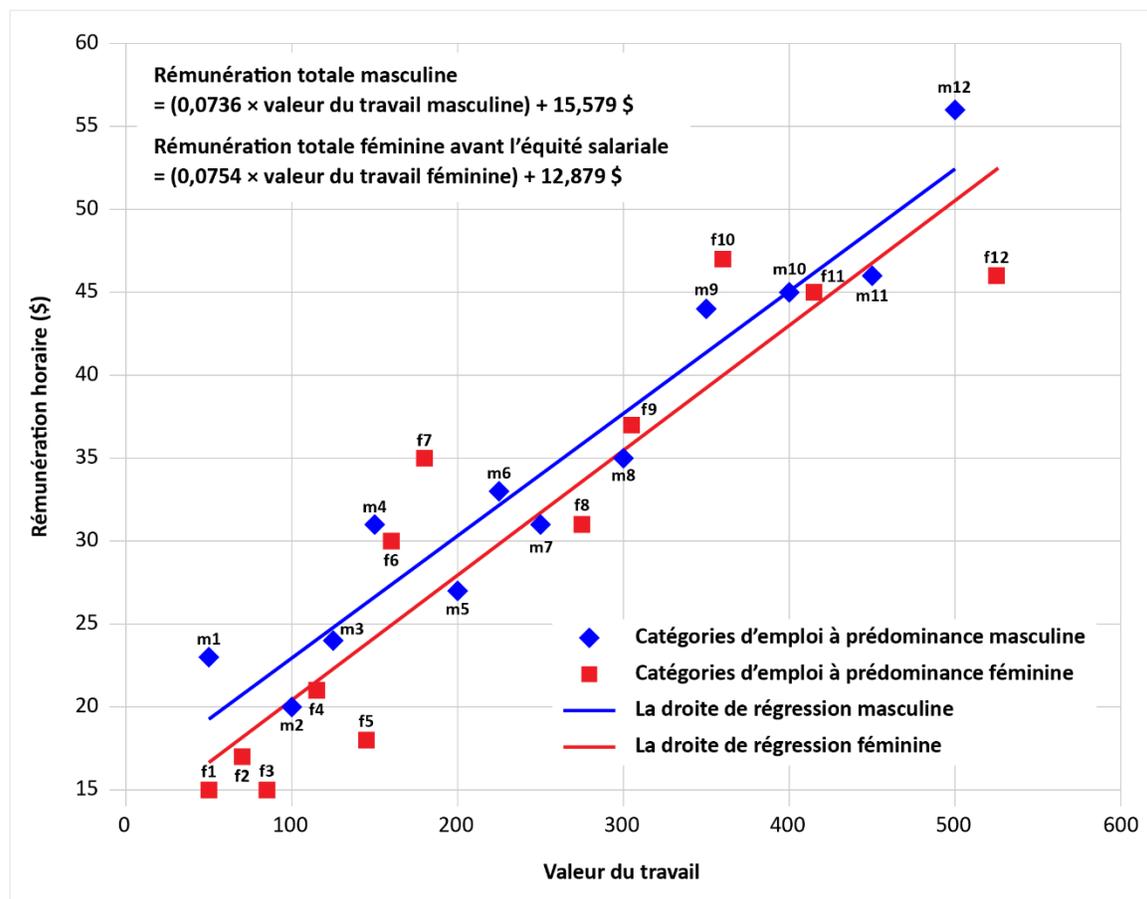
La première étape de la méthode de la droite égale consiste pour le comité d'équité salariale à créer des droites de régression en reportant les données sur un graphique.

À l'aide des données du tableau 1, le comité d'équité salariale reporte la rémunération totale sur l'axe des y et les valeurs du travail sur l'axe des x. Il reporte séparément les montants pour les catégories d'emploi féminines et masculines.

Les catégories d'emploi féminines apparaissent sous forme de carrés rouges et toutes les catégories d'emploi masculines apparaissent sous forme de diamants bleus.

Deux droites de régression sont construites, estimant la rémunération totale horaire pour les catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine.

Graphique 1 : Valeurs du travail et la rémunération totale horaire pour les catégories d'emploi de l'entreprise B, avec les droites de régression masculine et féminine



La droite de régression en bleu dans le graphique 1 représente l'estimation de la rémunération totale masculine, en fonction des valeurs du travail des emplois à prédominance masculine. Sa formule mathématique, l'**Équation 1**, est la suivante :

Rémunération totale masculine = (pente × valeur du travail masculine) + point d'intersection avec l'axe des y

Rémunération totale masculine = (0,0736 × valeur du travail masculine) + 15,579 \$

De plus amples renseignements sur la création d'une droite de régression sont fournis à la [section 5.3](#).

Les droites de régression ne se croisent jamais dans la plage pertinente des valeurs du travail. Le comité d'équité salariale peut utiliser la méthode de la droite égale, comme le prévoit l'article 50 de la Loi sur l'équité salariale (la Loi).

Pour savoir quoi faire en cas de croisement des droites de régression, voir le document Comparaison de la rémunération – N° 3 : Que faire en cas de croisement des droites de régression : la version modifiée de la méthode de la droite égale, disponible sur la page des publications du site Web sur l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne : <https://www.payequitychrc.ca/fr/publications>.

5.2. Étape 2 : Repérer les catégories d'emploi féminines qui se situent en dessous de la droite de régression masculine

Une fois que le comité d'équité salariale a établi les droites de régression masculine et féminine, il note ce qui suit :

- La droite de régression féminine est entièrement inférieure à la droite de régression masculine^x;
- Certaines catégories d'emploi à prédominance féminine se situent en dessous de la droite de régression masculine^{xi}.

En vertu de la Loi, les catégories d'emploi féminines qui répondent à ces deux critères méritent une augmentation de la rémunération. Elles sont identifiées comme des catégories d'emploi féminines admissibles ou des catégories d'emploi ayant droit à une augmentation de la rémunération.

Comme le montre la figure 1, les catégories d'emploi à prédominance féminine suivantes se situent sous la ligne de régression masculine et peuvent se voir accorder une augmentation de la rémunération : f1, f2, f3, f4, f5, f8, f9, f11 et f12. Les catégories d'emploi féminines suivantes sont au-dessus de la droite de régression masculine et ne seront pas admissibles à une augmentation de la rémunération : f6, f7 et f10.

5.3. Étape 3 : Trouver l'équation de la droite de régression masculine

Certaines catégories d'emploi à prédominance féminine visées par le plan sur l'équité salariale doivent recevoir une augmentation de la rémunération. L'augmentation de la rémunération pour chacune de ces catégories d'emploi à prédominance féminine doit être calculée en multipliant le facteur par un montant égal à la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine, si cette catégorie d'emploi était située sur la droite de régression masculine^{xii}.

Pour commencer, le comité d'équité salariale doit calculer la différence entre la rémunération associée à chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance masculine correspondante, si cette catégorie d'emploi était située sur la droite de régression masculine. Pour ce faire, le comité d'équité salariale doit calculer l'équation de la droite de régression masculine afin d'estimer sa rémunération totale horaire.

Dans cet exemple, l'équation de la droite de régression masculine est donnée par l'Équation 1 :

$$\text{Rémunération totale masculine} = (0,0736 \times \text{valeur du travail masculine}) + 15,579 \$$$

Rémunération totale masculine est la rémunération totale horaire associée à chaque catégorie d'emploi à prédominance masculine. La pente de la droite de régression est de 0,0736.

Valeur du travail masculine est la valeur du travail associée à chaque catégorie d'emploi à prédominance masculine. Le point d'intersection avec l'axe y de la droite de régression est de 15,579 \$.

Remarque : L'équation d'une droite de régression peut être déterminée à l'aide de logiciels graphiques comme Excel ou de tout progiciel statistique comme R, SAS ou SPSS. Pour déterminer l'équation de la droite de régression masculine dans Excel : Commencez en « cliquant avec le bouton droit de la souris » sur les points reportés pour les catégories d'emploi à prédominance masculine et en sélectionnant la fonction « Ajouter une droite de tendance ». Une fois que la droite de tendance est visible, cliquez avec le bouton droit de la souris dessus et sélectionnez l'option « Afficher l'équation sur le graphique ». Une fois l'équation affichée, elle peut être utilisée comme formule dans Excel pour calculer la rémunération estimative qu'un employé dans une catégorie d'emploi masculine recevrait en fonction de différentes valeurs d'emploi.

5.4. Étape 4 : Recalculer la rémunération totale horaire pour les catégories d'emploi masculines utilisant l'équation de la droite de régression masculine et les valeurs du travail égales à celles des catégories d'emploi féminines comparables

À l'aide des données du tableau 1, le comité d'équité salariale de l'entreprise B utilise ensuite l'équation de la droite de régression masculine pour recalculer la rémunération totale horaire de ces catégories d'emploi à prédominance masculine utilisant des valeurs du travail égales à celles des catégories d'emploi à prédominance féminine comparables.

Cette étape permet au comité d'équité salariale de comparer les catégories d'emploi à prédominance féminine aux catégories d'emploi à prédominance masculine de valeur égale. Le comité d'équité salariale utilise l'équation de la droite de régression masculine pour recalculer la rémunération totale horaire des catégories d'emploi masculins de valeur égale à celle de leurs homologues féminines. Cette étape est nécessaire pour que les catégories d'emploi à prédominance féminine puissent être comparées aux catégories d'emploi à prédominance masculine de même valeur d'emploi.

Le tableau 2 ci-dessous présente les nouvelles estimations de la rémunération totale horaire masculine ajustée obtenues à l'aide de l'Équation 1, l'équation de la droite de régression masculine, calculée à l'étape 3 ci-dessus.

Par exemple, la rémunération totale horaire ajustée pour m1 dans le tableau 2 est calculée par :

$$\begin{aligned} \text{m1 rémunération totale horaire ajustée} &= (0,0736 \times \text{valeur du travail masculine}) + 15,579 \$ \\ &= (0,0736 \times 50) + 15,579 \$ = 19,26 \$ \end{aligned}$$

La nouvelle rémunération totale horaire m1, calculée à l'aide de l'Équation 1, est de 19,26 \$.

Par exemple, la rémunération totale horaire ajustée pour m2 dans le tableau 2 est calculée par :

$$\begin{aligned} \text{m2 rémunération totale horaire ajustée} &= (0,0736 \times \text{valeur du travail masculine}) + 15,579 \$ \\ &= (0,0736 \times 70) + 15,579 \$ = 5,15 \$ + 15,579 \$ = 20,73 \$ \end{aligned}$$

La nouvelle rémunération totale horaire m2, calculée à l'aide de l'Équation 1, est de 20,73 \$.

Le tableau 2 montre également que les valeurs du travail pour les catégories d'emploi à prédominance masculine sont les mêmes que celles des catégories d'emploi à prédominance féminine.

Le comité d'équité salariale de l'entreprise B utilise les nouveaux montants de la rémunération totale horaire masculine pour les calculs restants qui déterminent les augmentations dues aux catégories d'emploi féminines admissibles. Les montants figurant dans le tableau 1 ne sont plus pertinents.

Tableau 2 : Catégories d'emploi, valeurs du travail et la rémunération totale horaire de l'entreprise B, avec des valeurs du travail masculines égales aux valeurs d'emploi de catégories d'emploi féminines comparables et la rémunération totale horaire masculine ajustée à l'aide de l'Équation 1

Catégories d'emploi à prédominance masculine

Catégorie d'emploi	Nouvelle valeur du travail*	Nouvelle rémunération totale horaire**
m1	50	19,26 \$
m2	70	20,73 \$
m3	85	21,84 \$
m4	115	24,04 \$
m5	145	26,25 \$
m6	160	27,36 \$
m7	180	28,83 \$
m8	275	35,82 \$
m9	305	38,03 \$
m10	360	42,08 \$
m11	415	46,12 \$
m12	525	54,22 \$

Catégories d'emploi à prédominance féminine

Catégorie d'emploi	Valeur du travail	Rémunération totale horaire
f1	50	15,00 \$
f2	70	17,00 \$
f3	85	15,00 \$
f4	115	21,00 \$
f5	145	18,00 \$
f6	160	30,00 \$
f7	180	35,00 \$
f8	275	31,00 \$
f9	305	37,00 \$
f10	360	47,00 \$
f11	415	45,00 \$
f12	525	46,00 \$

* Les nouvelles valeurs du travail masculines sont égales aux valeurs du travail de catégories d'emploi féminines comparables.

** Les nouveaux montants de la rémunération totale horaire des hommes ont été estimés à l'aide de l'Équation 1.

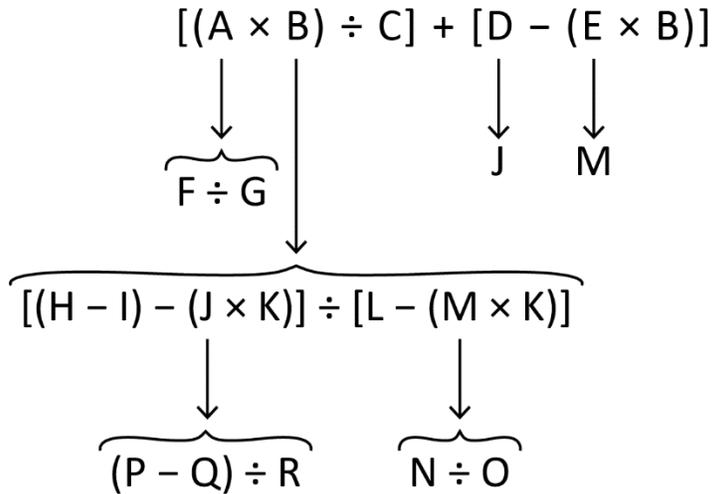
5.5. Étape 5 : Calculer le facteur

Maintenant que le comité d'équité salariale de l'entreprise B a calculé les nouveaux montants de la rémunération totale horaire masculine qui sont présentés dans le tableau 2, il doit calculer le facteur pour chacune des catégories d'emploi à prédominance féminine pour laquelle une augmentation de la rémunération est due.

Pour cet exemple, des calculs détaillés seront fournis pour la première catégorie d'emploi féminine, f1.

Le facteur est calculé à l'aide de la formule suivante :

$$\text{Facteur} = [(A \times B) \div C] + [D - (E \times B)]$$



Dans cette formule :

A est déterminé par la formule $A = F \div G$, où :

F est la valeur absolue de la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine, si une telle catégorie d'emploi se trouvait sur la droite de régression masculine, où la valeur du travail effectué est égale à celle de la catégorie d'emploi à prédominance féminine.

G est la rémunération associée à cette catégorie d'emploi à prédominance masculine.

Dans cet exemple, F est la valeur absolue, exprimée en ABS (Nombre), ou la valeur positive résultant de la différence entre la rémunération horaire associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération horaire associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

Pour la catégorie d'emploi à prédominance féminine f1, A est calculé comme suit :

$$\begin{aligned} A &= F \div G \\ &= [\text{ABS} (f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération})] \div m1 \text{ rémunération} \\ &= [\text{ABS} (15,00 \$ - 19,26 \$)] \div 19,26 \$ \\ &= 4,26 \$ \div 19,26 \$ \\ &= 0,2211 \end{aligned}$$

La valeur à utiliser pour A dans le calcul du facteur est 0,2211.

B est déterminé par la formule $B = [(H - I) - (J \times K)] \div [L - (M \times K)]$, où :

H est la somme des produits de la valeur du travail de chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine multipliée par la rémunération horaire associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

$$\begin{aligned} H &= (f1 \text{ valeur du travail} \times m1 \text{ rémunération}) + (f2 \text{ valeur du travail} \times m2 \text{ rémunération}) \\ &+ (f3 \text{ valeur du travail} \times m3 \text{ rémunération}) + (f4 \text{ valeur du travail} \times m4 \text{ rémunération}) \\ &+ (f5 \text{ valeur du travail} \times m5 \text{ rémunération}) + (f6 \text{ valeur du travail} \times m6 \text{ rémunération}) \\ &+ (f7 \text{ valeur du travail} \times m7 \text{ rémunération}) + (f8 \text{ valeur du travail} \times m8 \text{ rémunération}) \\ &+ (f9 \text{ valeur du travail} \times m9 \text{ rémunération}) + (f10 \text{ valeur du travail} \times m10 \text{ rémunération}) \\ &+ (f11 \text{ valeur du travail} \times m11 \text{ rémunération}) + (f12 \text{ valeur du travail} \times m12 \text{ rémunération}) \\ &= (50 \times 19,26 \$) + (70 \times 20,73 \$) + (85 \times 21,84 \$) \\ &+ (115 \times 24,04 \$) + (145 \times 26,25 \$) + (160 \times 27,36 \$) \\ &+ (180 \times 28,83 \$) + (275 \times 35,82 \$) + (305 \times 38,03 \$) \\ &+ (360 \times 42,08 \$) + (415 \times 46,12 \$) + (525 \times 54,22 \$) \\ &= 104\,608,58 \$ \end{aligned}$$

I est la somme des produits de la valeur du travail pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine et de la rémunération horaire associée à cette catégorie d'emploi.

$$\begin{aligned} I &= (f1 \text{ valeur du travail} \times f1 \text{ rémunération}) + (f2 \text{ valeur du travail} \times f2 \text{ rémunération}) \\ &+ (f3 \text{ valeur du travail} \times f3 \text{ rémunération}) + (f4 \text{ valeur du travail} \times f4 \text{ rémunération}) \\ &+ (f5 \text{ valeur du travail} \times f5 \text{ rémunération}) + (f6 \text{ valeur du travail} \times f6 \text{ rémunération}) \\ &+ (f7 \text{ valeur du travail} \times f7 \text{ rémunération}) + (f8 \text{ valeur du travail} \times f8 \text{ rémunération}) \\ &+ (f9 \text{ valeur du travail} \times f9 \text{ rémunération}) + (f10 \text{ valeur du travail} \times f10 \text{ rémunération}) \\ &+ (f11 \text{ valeur du travail} \times f11 \text{ rémunération}) + (f12 \text{ valeur du travail} \times f12 \text{ rémunération}) \\ &= (50 \times 15,00 \$) + (70 \times 17,00 \$) + (85 \times 15,00 \$) \\ &+ (115 \times 21,00 \$) + (145 \times 18,00 \$) + (160 \times 30,00 \$) \\ &+ (180 \times 35,00 \$) + (275 \times 31,00 \$) + (305 \times 37,00 \$) \\ &+ (360 \times 47,00 \$) + (415 \times 45,00 \$) + (525 \times 46,00 \$) \\ &= 98\,895,00 \$ \end{aligned}$$

J est déterminé par la formule $J = (P - Q) \div R$, où :

P est la somme des rémunérations totales de toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine à l'égard desquelles la valeur du travail accompli serait égale à la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance féminine si ces catégories d'emploi à prédominance masculine se trouvaient sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine.

$$\begin{aligned}
P &= m1 \text{ rémunération} + m2 \text{ rémunération} + m3 \text{ rémunération} + m4 \text{ rémunération} \\
&+ m5 \text{ rémunération} + m6 \text{ rémunération} + m7 \text{ rémunération} + m8 \text{ rémunération} \\
&+ m9 \text{ rémunération} + m10 \text{ rémunération} + m11 \text{ rémunération} + m12 \text{ rémunération} \\
&= 19,26 \$ + 20,73 \$ + 21,84 \$ + 24,04 \$ + 26,25 \$ + 27,36 \$ \\
&+ 28,83 \$ + 35,82 \$ + 38,03 \$ + 42,08 \$ + 46,12 \$ + 54,22 \$ \\
&= 384,56 \$
\end{aligned}$$

Q est la somme des rémunérations totales de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine.

$$\begin{aligned}
Q &= f1 \text{ rémunération} + f2 \text{ rémunération} + f3 \text{ rémunération} + f4 \text{ rémunération} \\
&+ f5 \text{ rémunération} + f6 \text{ rémunération} + f7 \text{ rémunération} + f8 \text{ rémunération} \\
&+ f9 \text{ rémunération} + f10 \text{ rémunération} + f11 \text{ rémunération} + f12 \text{ rémunération} \\
&= 15,00 \$ + 17,00 \$ + 15,00 \$ + 21,00 \$ + 18,00 \$ + 30,00 \$ \\
&+ 35,00 \$ + 31,00 \$ + 37,00 \$ + 47,00 \$ + 45,00 \$ + 46,00 \$ \\
&= 357,00 \$
\end{aligned}$$

R est la somme de la valeur absolue des différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine admissible (qui tombe sous la droite de régression masculine), entre la rémunération horaire associée à la catégorie d'emploi et la rémunération horaire associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

$$\begin{aligned}
R &= [\text{ABS}(f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération})] + [\text{ABS}(f2 \text{ rémunération} - m2 \text{ rémunération})] \\
&+ [\text{ABS}(f3 \text{ rémunération} - m3 \text{ rémunération})] + [\text{ABS}(f4 \text{ rémunération} - m4 \text{ rémunération})] \\
&+ [\text{ABS}(f5 \text{ rémunération} - m5 \text{ rémunération})] + [\text{ABS}(f8 \text{ rémunération} - m8 \text{ rémunération})] \\
&+ [\text{ABS}(f9 \text{ rémunération} - m9 \text{ rémunération})] + [\text{ABS}(f11 \text{ rémunération} - m11 \text{ rémunération})] \\
&+ [\text{ABS}(f12 \text{ rémunération} - m12 \text{ rémunération})] \\
&= [\text{ABS}(15,00 \$ - 19,26 \$)] + [\text{ABS}(17,00 \$ - 20,73 \$)] \\
&+ [\text{ABS}(15,00 \$ - 21,84 \$)] + [\text{ABS}(21,00 \$ - 24,04 \$)] \\
&+ [\text{ABS}(18,00 \$ - 26,25 \$)] + [\text{ABS}(31,00 \$ - 35,82 \$)] \\
&+ [\text{ABS}(37,00 \$ - 38,03 \$)] + [\text{ABS}(45,00 \$ - 46,12 \$)] \\
&+ [\text{ABS}(46,00 \$ - 54,22 \$)] \\
&= 41,31 \$
\end{aligned}$$

Pour calculer J :

$$\begin{aligned}
J &= (P - Q) \div R \\
&= (384,56 \$ - 357,00 \$) \div 41,31 \$ \\
&= 0,6673
\end{aligned}$$

K est la somme des produits de la valeur du travail de chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine admissible multipliée par la valeur absolue de la différence entre sa rémunération horaire associée et la rémunération horaire associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

$$\begin{aligned}
 K = & [f1 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération})] \\
 & + [f2 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f2 \text{ rémunération} - m2 \text{ rémunération})] \\
 & + [f3 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f3 \text{ rémunération} - m3 \text{ rémunération})] \\
 & + [f4 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f4 \text{ rémunération} - m4 \text{ rémunération})] \\
 & + [f5 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f5 \text{ rémunération} - m5 \text{ rémunération})] \\
 & + [f8 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f8 \text{ rémunération} - m8 \text{ rémunération})] \\
 & + [f9 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f9 \text{ rémunération} - m9 \text{ rémunération})] \\
 & + [f11 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f11 \text{ rémunération} - m11 \text{ rémunération})] \\
 & + [f12 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS} (f12 \text{ rémunération} - m12 \text{ rémunération})]
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 = & [50 \times \text{ABS} (15,00 \$ - 19,26 \$)] + [70 \times \text{ABS} (17,00 \$ - 20,73 \$)] \\
 & + [85 \times \text{ABS} (15,00 \$ - 21,84 \$)] + [115 \times \text{ABS} (21,00 \$ - 24,04 \$)] \\
 & + [145 \times \text{ABS} (18,00 \$ - 26,25 \$)] + [275 \times \text{ABS} (31,00 \$ - 35,82 \$)] \\
 & + [305 \times \text{ABS} (37,00 \$ - 38,03 \$)] + [415 \times \text{ABS} (45,00 \$ - 46,12 \$)] \\
 & + [525 \times \text{ABS} (46,00 \$ - 54,22 \$)]
 \end{aligned}$$

$$= 9\,020,92 \$$$

L est la somme des produits de la valeur du travail de chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine admissible multipliée par le nombre calculé pour cette catégorie d'emploi à l'aide de l'équation pour A.

$$\begin{aligned}
 L = & (f1 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f1) + (f2 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f2) \\
 & + (f3 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f3) + (f4 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f4) \\
 & + (f5 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f5) + (f8 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f8) \\
 & + (f9 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f9) + (f11 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f11) \\
 & + (f12 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f12)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 = & (50 \times 0,2211) + (70 \times 0,1800) + (85 \times 0,3130) + (115 \times 0,1266) + (145 \times 0,3143) + (275 \times 0,1345) \\
 & + (305 \times 0,0270) + (415 \times 0,0243) + (525 \times 0,1516)
 \end{aligned}$$

$$= 245,316$$

Le calcul pour A pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine est déterminé à l'aide de la formule $A_i = F_i \div G_i$, où i représente la catégorie d'emploi à prédominance féminine.

Le calcul de A pour la catégorie d'emploi féminine f1 est fourni ci-dessus.

M est déterminé par la formule $M = N \div O$, où :

N est la somme des quotients calculés à l'aide de la formule énoncée dans A (c.-à-d. $A = F \div G$) dans le présent document, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine admissible.

$N = A \text{ pour } f1 + A \text{ pour } f2 + A \text{ pour } f3 + A \text{ pour } f4 + A \text{ pour } f5 + A \text{ pour } f8 + A \text{ pour } f9 + A \text{ pour } f11 + A \text{ pour } f12$

$= 0,2211 + 0,1800 + 0,3130 + 0,1266 + 0,3143 + 0,1345 + 0,0270 + 0,0243 + 0,1516$

$= 1,4924$

O est la somme des valeurs absolues des différences entre la rémunération associée à chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine admissible et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

$O = \text{ABS}(f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f2 \text{ rémunération} - m2 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f3 \text{ rémunération} - m3 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f4 \text{ rémunération} - m4 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f5 \text{ rémunération} - m5 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f8 \text{ rémunération} - m8 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f9 \text{ rémunération} - m9 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f11 \text{ rémunération} - m11 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f12 \text{ rémunération} - m12 \text{ rémunération})$

$= \text{ABS}(15,00 \$ - 19,26 \$) + \text{ABS}(17,00 \$ - 20,73 \$) + \text{ABS}(15,00 \$ - 21,84 \$) + \text{ABS}(21,00 \$ - 24,04 \$) + \text{ABS}(18,00 \$ - 26,25 \$) + \text{ABS}(31,00 \$ - 35,82 \$) + \text{ABS}(37,00 \$ - 38,03 \$) + \text{ABS}(45,00 \$ - 46,12 \$) + \text{ABS}(46,00 \$ - 54,22 \$)$

$= 41,31 \$$

Pour calculer M :

$M = N \div O = 1,4924 \div 41,31 = 0,036132$

Par conséquent, pour calculer B :

$B = [(H - I) - (J \times K)] \div [L - (M \times K)]$

$= [(104\,608,58 \$ - 98\,895,00 \$) - (0,667296 \times 9\,020,9150 \$)] \div [(245,316478 - (0,036132 \times 9\,020,9150 \$)]$

$= (5\,713,5750 \$ - 6\,019,6214 \$) \div (245,316478 - 325,943701)$

$= -306,0464 \div -80,6272$

$= 3,7958$

La valeur à utiliser pour B dans le calcul du facteur est 3,7958.

C est calculé comme suit :

C est la valeur absolue de la différence entre la rémunération horaire associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération horaire associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

$$\begin{aligned} C &= \text{ABS} (f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération}) \\ &= \text{ABS} (15,00 \$ - 19,26 \$) \\ &= 4,26 \$ \end{aligned}$$

La valeur à utiliser pour C dans le calcul du facteur est 4,26.

D est calculé comme suit :

D est la même valeur que celle calculée pour J.

$$D = J = 0,667296$$

La valeur à utiliser pour D dans le calcul du facteur est 0,667296.

E est calculé comme suit :

E est la même valeur que celle calculée pour M.

$$E = M = 0,036132$$

La valeur à utiliser pour E dans le calcul du facteur est 0,036132.

Le calcul final du facteur pour la catégorie d'emploi à prédominance féminine f1 est le suivant :

$$\begin{aligned} \text{Facteur} &= [(A \times B) \div C] + [(D - (E \times B))] \\ &= [(0,2211 \times 3,7958) \div 4,26] + [(0,667296 - (0,036132 \times 3,7958)] \\ &= 0,197007 + 0,530146 \\ &= 0,7272 \end{aligned}$$

5.6. Étape 6 : Calculer l'augmentation de la rémunération

Le comité d'équité salariale calcule que le facteur pour la catégorie d'emploi féminine f1 est de 0,7272.

Les augmentations de la rémunération pour les catégories d'emploi à prédominance féminine admissibles sont calculées en multipliant la différence entre la rémunération horaire d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération horaire associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine de même valeur par le facteur associé à cette catégorie d'emploi féminine.

L'augmentation de la rémunération pour une catégorie d'emploi à prédominance féminine admissible est calculée à l'aide de la formule suivante :

Augmentation de la rémunération = C × facteur

Pour la catégorie d'emploi à prédominance féminine f1, l'augmentation de la rémunération est calculée comme suit :

Augmentation de la rémunération pour la catégorie d'emploi à prédominance féminine f1

= C pour f1 × facteur pour f1

= 4.26 \$ × 0,7272

= 3.10 \$

L'augmentation de la rémunération totale horaire pour la catégorie d'emploi à prédominance féminine f1 est de 3,10 \$.

La rémunération totale horaire après l'équité salariale pour la catégorie d'emploi à prédominance féminine f1 devient alors 15,00 \$ + 3,10 \$ = 18,10 \$.

Les augmentations de la rémunération pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine qui ont été calculées par le comité d'équité salariale sont prévues au tableau 3.

Tableau 3 : Augmentations de la rémunération après l'équité salariale

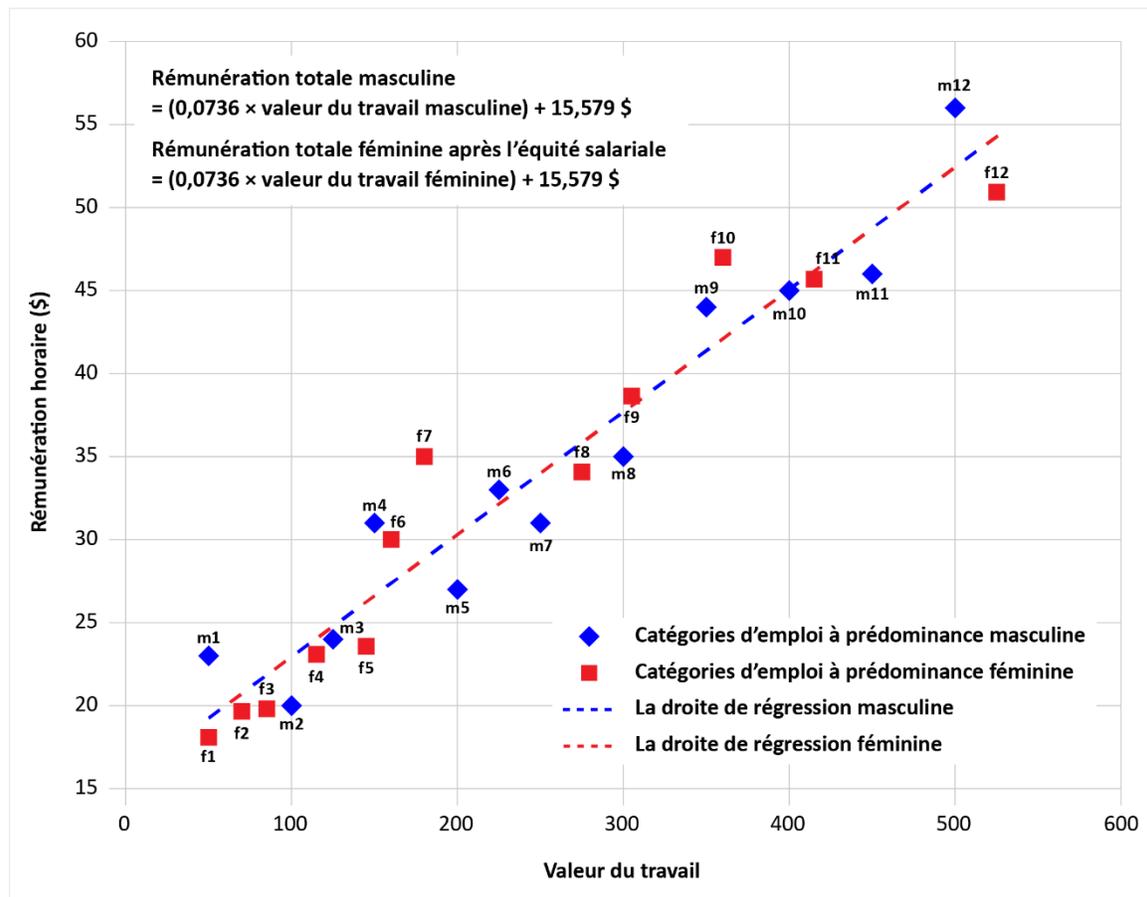
Catégorie d'emploi féminine	Rémunération totale horaire avant l'équité salariale	A × B ÷ C	D – (E × B)	C	Facteur	Augmentation de la rémunération totale horaire (C × facteur)	Rémunération totale horaire après l'équité salariale
f1	15,00 \$	0,1971	0,5301	4,26 \$	0,7272	3,10 \$	18,10 \$
f2	17,00 \$	0,1831	0,5301	3,73 \$	0,7132	2,66 \$	19,66 \$
f3	15,00 \$	0,1738	0,5301	6,84 \$	0,7040	4,81 \$	19,81 \$
f4	21,00 \$	0,1579	0,5301	3,04 \$	0,6880	2,09 \$	23,09 \$
f5	18,00 \$	0,1446	0,5301	8,25 \$	0,6747	5,57 \$	23,57 \$
f6	30,00 \$	0,1388	0,5301	s. o.	0,0000	0,00 \$	30,00 \$
f7	35,00 \$	0,1317	0,5301	s. o.	0,0000	0,00 \$	35,00 \$
f8	31,00 \$	0,1060	0,5301	4,82 \$	0,6361	3,07 \$	34,07 \$
f9	37,00 \$	0,0998	0,5301	1,03 \$	0,6300	0,65 \$	37,65 \$
f10	47,00 \$	0,0902	0,5301	s. o.	0,0000	0,00 \$	47,00 \$
f11	45,00 \$	0,0823	0,5301	1,12 \$	0,6124	0,69 \$	45,69 \$
f12	46,00 \$	0,0700	0,5301	8,22 \$	0,6002	4,93 \$	50,93 \$

5.7. Étape 7 : Représentation graphique des données relatives aux catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine après l'ajustement de l'équité salariale

Enfin, le comité d'équité salariale doit créer un nouveau graphique pour s'assurer que les augmentations de la rémunération associées aux catégories d'emploi à prédominance féminine admissibles ont été calculées de façon à ce que, après les augmentations, la droite de régression féminine coïncide avec la droite de régression masculine.^{xiii}

Le comité d'équité salariale compare les nouveaux montants de la rémunération totale pour les catégories d'emploi féminines après l'ajustement de l'équité salariale à l'aide des données du tableau 3 aux montants de la rémunération totale pour les catégories d'emploi masculines à l'aide des données du tableau 1. Le graphique 2 présente le nouveau graphique. Les droites de régression féminine et masculine coïncident désormais.

Graphique 2 : Valeurs du travail et la rémunération totale horaire pour les catégories d'emploi de l'entreprise B après l'ajustement de l'équité salariale



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

Groupe d'employeurs

4 (1) Au moins deux employeurs visés à l'un des alinéas 3(2)e) à i) et assujettis à la présente loi peuvent former un groupe et demander au Commissaire à l'équité salariale de reconnaître le groupe d'employeurs comme étant un seul employeur.

Comparaison

47 L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — qui a calculé la rémunération associée à des catégories d'emploi en application de l'article 44 compare la rémunération, calculée en application de cet article, associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et aux catégories d'emploi à prédominance masculine conformément aux articles 48 à 50, en vue d'identifier tout écart de rémunération entre ces catégories.

Méthodes de comparaison de la rémunération

48 (1) La comparaison de la rémunération se fait selon la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 ou la méthode de la droite égale prévue à l'article 50.

Méthode de la droite égale

50 (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;

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,

(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;

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 aux règlements 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 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;

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.

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, les règles prévues par règlement pour la comparaison de la rémunération s'appliquent.

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

Calcul : méthode de la droite égale

12 (1) Le facteur visé à l'alinéa 50(1)c) de la Loi et le facteur visé à l'alinéa 29(1)c) sont, à l'égard d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine, calculés au moyen de la formule suivante :

$$((A \times B) \div C) + (D - (E \times B))$$

où :

A représente le résultat de la formule suivante :

$$F \div G$$

où :

F représente la valeur absolue de la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine 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;

G la rémunération associée à une telle catégorie d'emploi à prédominance masculine;

B le résultat de la formule suivante :

$$((H - I) - (J \times K)) \div (L - (M \times K))$$

où :

H représente la somme des produits de la multiplication, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine, de la valeur du travail accompli dans la catégorie d'emploi par la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine 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;

I la somme des produits de la multiplication, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine, de la valeur du travail accompli dans la catégorie d'emploi par la rémunération qui est associée à cette catégorie d'emploi;

J le résultat de la formule suivante :

$$(P - Q) \div R$$

où :

P représente la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance masculine à l'égard desquelles la valeur du travail accompli serait égale à la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance féminine si ces catégories d'emploi à prédominance masculine se trouvaient sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine;

Q la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance féminine;

R la somme des valeurs absolues représentant les différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine 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;

K la somme des produits de la multiplication, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, de la valeur du travail accompli dans la catégorie d'emploi par la valeur absolue de la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine 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;

L la somme des produits de la multiplication, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, de la valeur du travail accompli dans la catégorie d'emploi par le quotient calculé, pour cette catégorie d'emploi, au moyen de la formule prévue à l'élément A du présent paragraphe;

M le résultat de la formule suivante :

$$N \div O$$

où :

N représente la somme des quotients calculés, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, au moyen de la formule prévue à l'élément A du présent paragraphe;

O la somme des valeurs absolues représentant les différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine qui se situe en dessous de la droite de régression à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine 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;

C le montant qui est égal à la différence visée à l'alinéa 50(1)c) de la Loi ou à l'alinéa 29(1)c), selon le cas;

D la valeur de l'élément J du présent paragraphe;

E la valeur de l'élément M du présent paragraphe.

Règles en cas de croisement des droits de régression

Choix de la méthode

14 Pour l'application du paragraphe 50(2) de la Loi, les règles sont les suivantes :

- a) l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — est tenu de respecter les règles prévues aux alinéas 50(1)b) à d) de la Loi, compte non tenu du sous-alinéa 50(1)b)(i);
- b) si l'application des règles visées à l'alinéa a) ne permet pas de faire coïncider les deux droites sans réduire la rémunération, l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, utilise plutôt l'une des méthodes ci-après pour comparer la rémunération :
 - (i) la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 de la Loi,
 - (ii) la méthode de la droite segmentée prévue à l'article 15,
 - (iii) la méthode de la somme des différences prévue à l'article 16.

Méthode de la droite segmentée

15 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 droite segmentée :

- a) il divise les catégories d'emploi à prédominance féminine et les catégories d'emploi à prédominance masculine de façon à former les deux segments suivants :

(i) un segment formé des catégories d'emploi dans lesquelles la valeur du travail accompli est moindre que celle au point d'intersection des droites de régression établies en application de l'alinéa 50(1)a) de la Loi,

(ii) un autre formé des catégories d'emploi dans lesquelles la valeur du travail accompli est égale ou supérieure à celle au point d'intersection des droites de régression établies en application de cet alinéa;

b) pour chaque segment, il établit une droite de régression à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine du segment et une autre à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine du segment;

c) dans le cas où, pour un segment, 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, il compare ces droites de régression en respectant les règles prévues aux alinéas 50(1)b) à d) de la Loi et, si l'application de ces règles ne permet pas de faire coïncider ces droites de régression sans réduire la rémunération, il utilise la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 de la Loi ou la méthode de la somme des différences prévue à l'article 16 pour comparer la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et celle associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine;

d) dans le cas où, pour un segment, la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance féminine et la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine se croisent, il compare ces droites de régression en respectant les règles prévues aux alinéas 50(1)b) à d) de la Loi, compte non tenu du sous-alinéa 50(1)b)(i), et, si l'application de ces règles ne permet pas de faire coïncider ces droites de régression sans réduire la rémunération, il utilise la méthode de la moyenne égale prévue à l'article 49 de la Loi ou la méthode de la somme des différences prévue à l'article 16 pour comparer la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et celle associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine.

Méthode de la somme des différences

16 (1) L'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas, qui applique la méthode de la somme des différences multiplie, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine se trouvant en dessous de la droite de régression établie en application de l'alinéa 50(1)a) de la Loi à l'égard des catégories d'emploi à prédominance masculine, le facteur calculé conformément au paragraphe (2) par la valeur absolue de la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi à prédominance féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance masculine 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.

Notes de fin

- ⁱ Voir le paragraphe 4(1) de la Loi sur l'équité salariale.
- ⁱⁱ Voir l'article 47 de la Loi sur l'équité salariale.
- ⁱⁱⁱ Voir le paragraphe 48(1) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{iv} Voir l'alinéa 50(1)a) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^v Voir l'alinéa 50(1)b) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{vi} Voir l'alinéa 50(1)c) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{vii} Voir l'alinéa 50(1)d) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{viii} Voir l'alinéa 50(1)c) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{ix} Voir le paragraphe 12(1) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^x Voir le sous-alinéa 50(1)b)(i) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{xi} Voir le sous-alinéa 50(1)b)(ii) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{xii} Voir l'alinéa 50(1)c) de la Loi sur l'équité salariale.
- ^{xiii} Voir l'alinéa 50(1)d) de la Loi sur l'équité salariale.