



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

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 : HR4-104/3-2023F-PDF

ISBN : 978-0-660-49640-5

Table des matières

1.	Objet.....	1
2.	La méthode de la droite égale.....	2
3.	Les règles qui doivent être appliquées si les droites de régression se croisent.....	3
4.	La version modifiée de la méthode de la droite égale	6
5.	Exemple détaillé utilisant la version modifiée de la méthode de la droite égale	6
5.1.	Étape 1 : Créer deux droites de régression en reportant les données sur un graphique	7
5.2.	Étape 2 : Repérer les catégories d'emploi féminines qui se situent en dessous de la droite de régression masculine.....	9
5.3.	Étape 3 : Déterminer l'équation de la droite de régression masculine	9
5.4.	Étape 4 : Recalculer la rémunération totale horaire pour les catégories d'emploi masculines en utilisant l'équation de la droite de régression masculine et les valeurs du travail comparables à celles des catégories d'emploi féminines	10
5.5.	Étape 5 : Calculer le facteur	12
5.6.	Étape 6 : Déterminer l'augmentation de la rémunération	17
5.7.	Étape 7 : Représentation graphique des données relatives aux catégories d'emploi masculines et féminines 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	23
	Notes de fin	26

1. Objet

Cette interprétation, politique et ligne directrice (IPL) fournit une orientation sur la marche à suivre lorsque les droites de régression initiales se croisent lorsque l'on utilise la méthode de la droite égale pour comparer la rémunération totale des catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine :

- [Section 2](#) : La méthode de la droite égale.
- [Section 3](#) : Les règles qui doivent être appliquées si les droites de régression se croisent.
- [Section 4](#) : La version modifiée de la méthode de la droite égale.
- [Section 5](#) : Exemple détaillé utilisant la version modifiée de 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 troisième 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° 2 : L'application 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 <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.

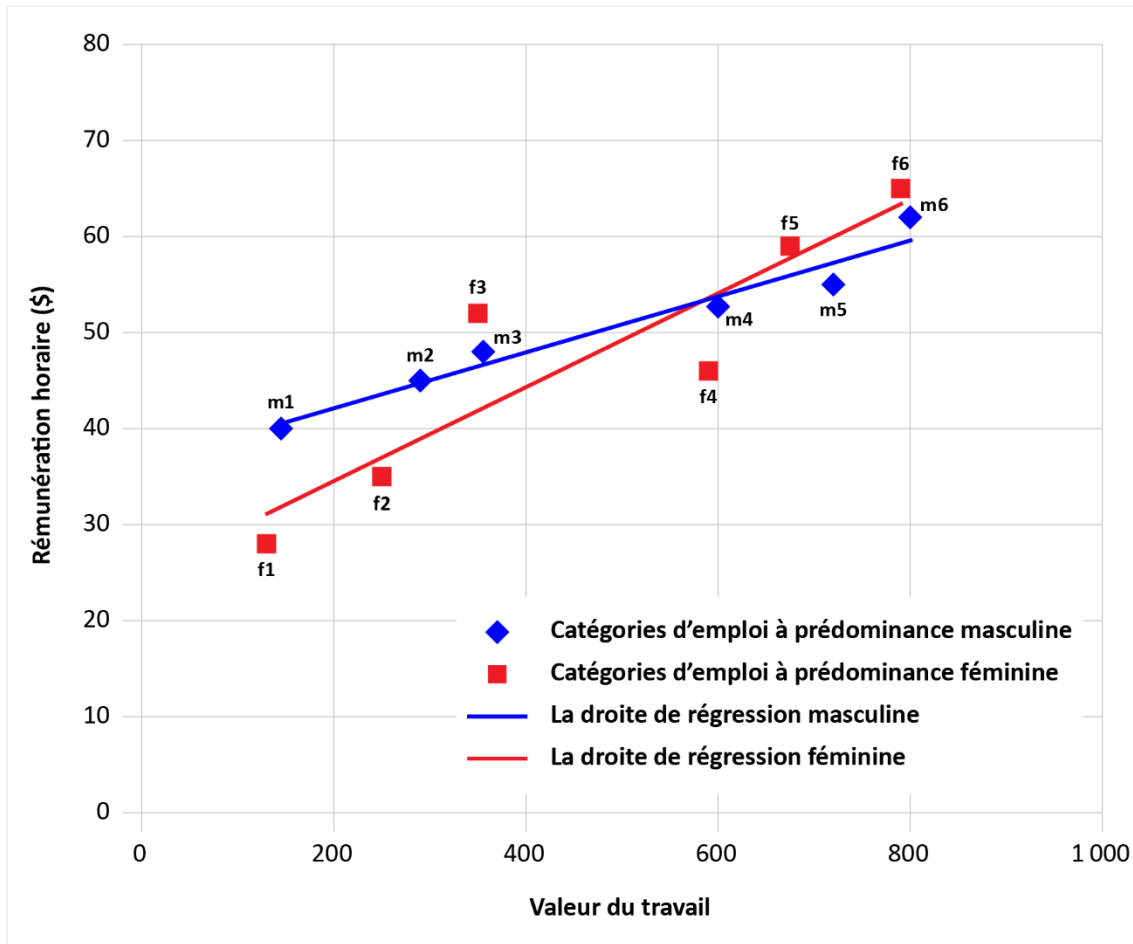
Lorsqu'on compare la rémunération aux fins de l'équité salariale et qu'on effectue des calculs, il est préférable d'utiliser des chiffres avec quatre ou cinq décimales, puis de les arrondir à deux à la fin. Si l'arrondissement est effectué avant, cela augmente le risque d'erreurs de calcul ce qui peut 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. La méthode de la droite égale

Lorsqu'ils utilisent la méthode de la droite égale, les employeurs et les comités d'équité salariale doivent créer deux droites de régression. Une droite représente la relation entre la valeur du travail et la rémunération totale horaire pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine. L'autre droite représente la relation entre la valeur du travail et la rémunération totale horaire de toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine.

Lors de la création de ces deux droites de régression, il peut y avoir des situations où elles se croisent.

Graphique 1 : Valeurs du travail et la rémunération totale horaire pour les catégories d'emploi masculines et féminines, avec les droites de régression masculine et féminine – scénario des droites de régression croisées



3. Les règles qui doivent être appliquées si les droites de régression se croisent

Dans les situations où les droites de régression initiales se croisent, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit comparer la rémunération des catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine en utilisant :

- La version modifiée de la méthode de la droite égale décrite à l'alinéa 14a) du Règlement sur l'équité salariale (le Règlement);
- La méthode de la moyenne égale décrite à l'article 49 de la Loi sur l'équité salariale (la Loi);
- La méthode de la droite segmentée décrite à l'article 15 du Règlement; ou
- La somme des différences de méthode établie à l'article 16 du Règlementⁱⁱ.

Pour obtenir des renseignements sur les méthodes de la droite segmentée et de la somme des différences, consultez le document Comparaison de la rémunération – 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, 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>.

Pour obtenir des renseignements sur la méthode de la moyenne égale, consultez le document Comparaison de la rémunération – N° 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>.

La méthode choisie par l'employeur ou le comité d'équité salariale dépendra de la structure organisationnelle et des données.

La législation prévoit que si les droites de régression se croisent, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit d'abord utiliser la version modifiée de la méthode de la droite égale. Si la version modifiée de la méthode de la droite égale ne fonctionne pas, la Loi ne prescrit pas l'ordre dans lequel les autres méthodes doivent être utilisées. Différentes situations donneront lieu à des décisions différentes.

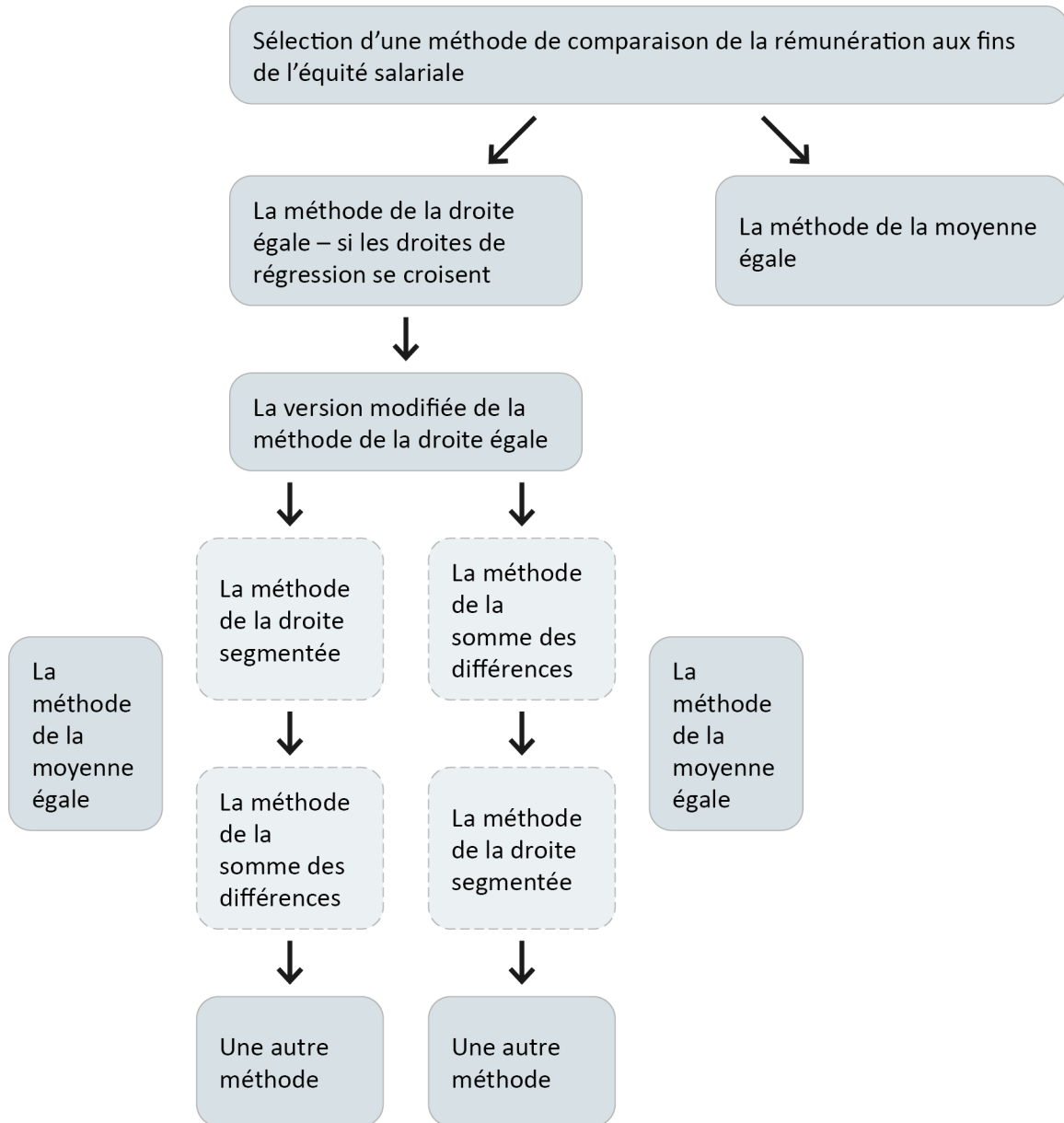
Le graphique 2 illustre à quoi peut ressembler un processus décisionnel :

- La méthode de la moyenne égale est l'approche par défaut et peut être mise en œuvre à tout moment.
- Chaque bloc subséquent est la méthode suivante à essayer en cas d'échec (c.-à-d. ne pas atteindre l'équité salariale).
- Dans certaines circonstances, la décision d'utiliser une autre méthode peut être prise en compte :
 - Si un comité d'équité salariale détermine que ni la méthode de la moyenne égale ni la méthode de la droite égale ne peuvent être utilisées pour comparer la rémunération, il peut choisir une méthode qu'il juge appropriéeⁱⁱⁱ.
 - Si un employeur qui n'a pas de comité d'équité salariale détermine que ni la méthode de la moyenne égale ni celle de la droite égale ne peuvent être utilisées, il doit demander à la commissaire à l'équité salariale l'autorisation d'utiliser la méthode qu'il propose.

Pour de plus amples renseignements, consultez le document Comparaison de la rémunération – N° 5 : Orientation concernant l'utilisation d'autres méthodes de comparaison de la rémunération, 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>.

Graphique 2 : Sélection d'une méthode de comparaison de la rémunération aux fins de l'équité salariale



4. La version modifiée de la méthode de la droite égale

La version modifiée de la méthode de la droite égale permet à l'employeur ou au comité d'équité salariale d'appliquer la méthode de la droite égale sans tenir compte de l'exigence que la droite de régression féminine soit entièrement sous la droite de régression masculine. Pour utiliser cette méthode, appliquez les règles prévues aux alinéas 50(1)b) à d) de la Loi sur l'équité salariale, sans tenir compte du sous-alinéa 50(1)b)(i).

L'employeur devra augmenter la rémunération pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine sous la droite de régression masculine. Pour déterminer le montant de ces augmentations, l'employeur ou le comité d'équité salariale doit utiliser le facteur prévu au paragraphe 12(1) du Règlement sur l'équité salariale.

Une fois les augmentations appliquées et la droite de régression féminine redessinée, il est possible que les droites de régression masculine et féminine coïncident. Remarque : Les droites de régression sont plus susceptibles de coïncider si la partie de la droite de régression féminine qui se trouvait au-dessus de la droite de régression masculine lorsqu'elles se sont croisées initialement reste relativement près de la droite de régression masculine. C'est dans ce scénario que vous êtes plus susceptible d'atteindre l'équité salariale à l'aide de la version modifiée de la méthode de la droite égale.

Pour de plus amples renseignements, consultez le document Comparaison de la rémunération – N° 2 : L'application 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. Exemple détaillé utilisant la version modifiée de la méthode de la droite égale

L'exemple suivant explique étape par étape comment utiliser la version modifiée de la méthode de la droite égale en cas de croisement des droites de régression.

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.

Lors de l'élaboration du graphique, le comité d'équité salariale de l'entreprise B constate que les droites de régression se croisent.

Par conséquent, il suit la Loi sur l'équité salariale (la Loi) et utilise la version modifiée de la méthode de droite égale décrite à l'alinéa 14a) du Règlement sur l'équité salariale.

Le plan sur l'équité salariale de l'entreprise B comprend six catégories d'emploi masculines et six catégories d'emploi féminines. Le tableau 1 présente la rémunération totale horaire et les valeurs du travail pour chacune de ces catégories 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	145	45,00 \$
m2	290	45,00 \$
m3	355	48,00 \$
m4	599	53,00 \$
m5	720	55,00 \$
m6	800	62,00 \$

Catégories d'emploi féminines

Catégorie d'emploi	Valeur du travail	Rémunération totale horaire
f1	140	36,00 \$
f2	250	36,00 \$
f3	350	52,00 \$
f4	590	45,00 \$
f5	700	55,00 \$
f6	810	64,00 \$

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

Pour commencer, le comité d'équité salariale de l'entreprise B doit créer deux droites de régression en reportant les données sur un graphique.

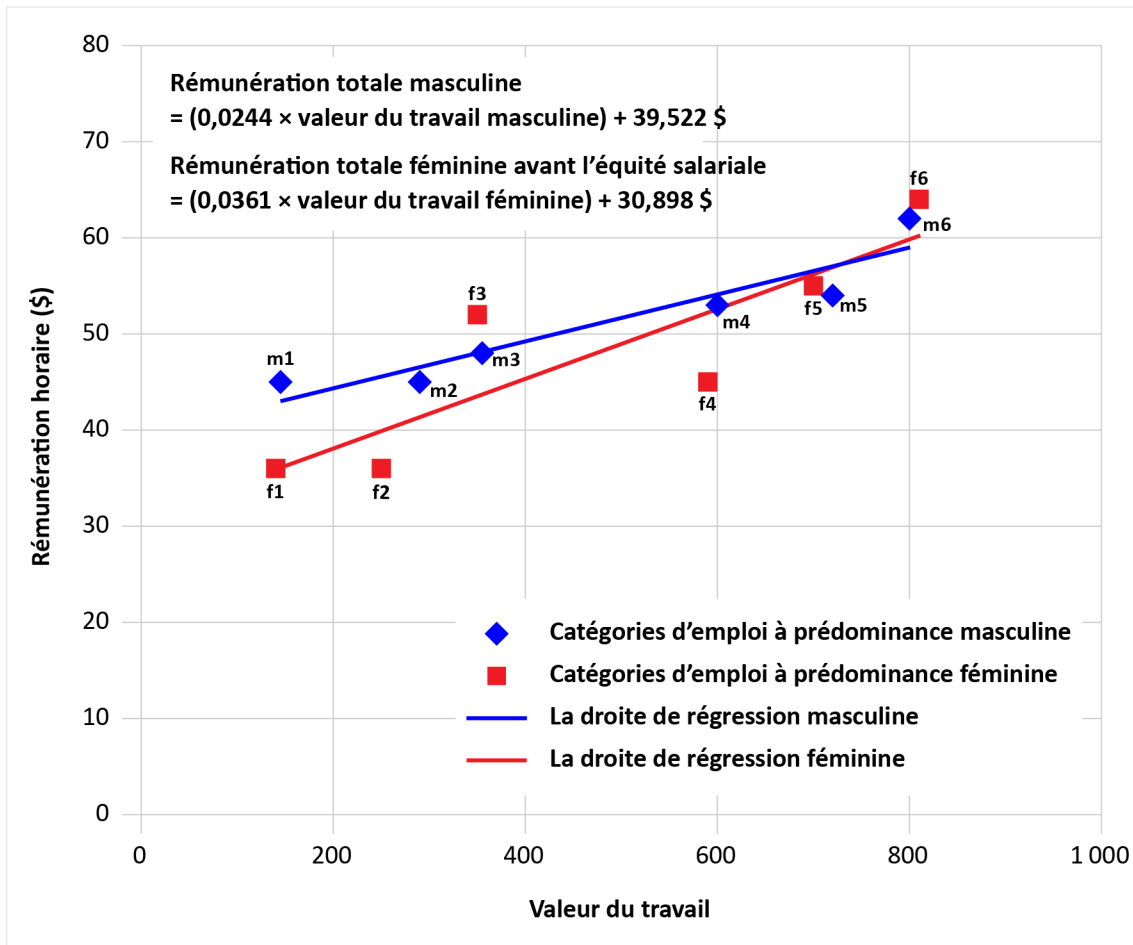
À l'aide des données du tableau 1, le comité d'équité salariale reporte la rémunération totale horaire sur l'axe des y et les valeurs du travail sur l'axe des x. Il reporte séparément les montants pour les catégories d'emploi féminines et masculines.

Les catégories d'emploi féminines sont représentées par des carrés rouges et les catégories d'emploi masculines sont représentées par des diamants bleus.

Deux droites de régression sont construites, estimant la rémunération totale horaire pour les catégories d'emploi masculines et féminines respectivement.

Une fois les deux droites de régression créées, le comité d'équité salariale de l'entreprise B constate que les droites de régression se croisent. Les membres du comité d'équité salariale procèdent à la version modifiée de la méthode de la droite égale.

Graphique 3 : 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 3 représente l'estimation de la rémunération totale masculine, en fonction des valeurs du travail masculines. 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 = (0,0244 × valeur du travail masculine) + 39,522 \$

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

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

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale pour la méthodologie de la droite égale, toutes les catégories d'emploi féminines situées sous la droite de régression masculine sont admissibles à une augmentation salariale.

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

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

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

Pour commencer, le comité d'équité salariale de l'entreprise B doit calculer la différence entre la rémunération associée à chaque catégorie d'emploi féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi masculine avec une valeur du travail égale, si cette catégorie d'emploi était située sur la droite de régression masculine. Pour ce faire, le comité d'équité salariale doit déterminer 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 :

$$\text{Rémunération totale masculine} = (0,0244 \times \text{valeur du travail masculine}) + 39,522 \$$$

La rémunération totale masculine est la rémunération totale horaire associée à chaque catégorie d'emploi masculine. La pente de la droite de régression est de 0,0244.

La valeur du travail masculine est la valeur du travail associée à chaque catégorie d'emploi masculine. Le point d'intersection avec l'axe des y de la droite de régression est de 39,522 \$.

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 sélectionnez 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 diverses valeurs du travail.

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

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

Cette étape permet au comité d'équité salariale de comparer les catégories d'emploi féminines aux catégories d'emploi masculines 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 masculines de valeur égale à celle de leurs homologues féminines. Cette étape est nécessaire pour que les catégories d'emploi féminines puissent être comparées aux catégories d'emploi masculines de même valeur d'emploi.

Le tableau 2 ci-dessous présente la rémunération totale horaire masculine ajustée obtenue 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 :

$$\begin{aligned} \text{m1 rémunération totale horaire ajustée} &= (0,0244 \times \text{valeur du travail masculine}) + 39,522 \$ \\ &= (0,0244 \times 140) + 39,522 \$ = 42,94 \$ \end{aligned}$$

Le nouveau montant de la rémunération totale horaire m1, calculé à l'aide de l'Équation 1, est de 42,94 \$.

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

$$\begin{aligned} \text{m2 rémunération totale horaire ajustée} &= (0,0244 \times \text{valeur du travail masculine}) + 39,522 \$ \\ &= (0,0244 \times 250) + 39,522 \$ = 45,62 \$ \end{aligned}$$

Le nouveau montant de la rémunération totale horaire m2, calculé à l'aide de l'équation 1, est de 45,62 \$.

Le tableau 2 montre également que les valeurs du travail pour les catégories d'emploi masculines sont les mêmes que pour les catégories d'emploi féminines.

Le comité d'équité salariale de l'entreprise B utilise les nouveaux montants de la rémunération totale horaire masculine pour les calculs subséquents afin de déterminer le montant des 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 du travail de catégories d'emploi féminines comparables et la rémunération totale horaire masculine ajustée à l'aide de l'équation 1

Catégories d'emploi masculine

Catégorie d'emploi	Nouvelle valeur du travail*	Nouvelle rémunération totale horaire**
m1	140	42,94 \$
m2	250	45,62 \$
m3	350	48,06 \$
m4	590	53,92 \$
m5	700	56,60 \$
m6	810	59,29 \$

Catégories d'emploi féminine

Catégorie d'emploi	Valeur du travail	Rémunération totale horaire
f1	140	36,00 \$
f2	250	36,00 \$
f3	350	52,00 \$
f4	590	45,00 \$
f5	700	55,00 \$
f6	810	64,00 \$

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

** Les nouveaux montants de 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 décrits au tableau 2, il doit calculer le facteur pour chacune des catégories d'emploi féminines 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 :

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

$$\begin{array}{c} [(A \times B) \div C] + [D - (E \times B)] \\ \downarrow \qquad \downarrow \qquad \downarrow \qquad \downarrow \\ \underbrace{\qquad\qquad\qquad}_{F \div G} \qquad \qquad \qquad J \qquad M \\ \downarrow \\ \underbrace{\qquad\qquad\qquad}_{[(H - I) - (J \times K)] \div [L - (M \times K)]} \\ \downarrow \qquad \qquad \downarrow \\ \underbrace{\qquad\qquad\qquad}_{(P - Q) \div R} \qquad \underbrace{\qquad\qquad\qquad}_{N \div O} \end{array}$$

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 féminine et la rémunération associée à une catégorie d'emploi 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 féminine.

G est la rémunération associée à cette catégorie d'emploi 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 féminine et la rémunération horaire associée à une catégorie d'emploi masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

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

$$\begin{aligned} A &= F \div G \\ &= [\text{ABS (f1 rémunération - m1 rémunération)}] \div \text{m1 rémunération} \\ &= [\text{ABS (36,00 \$ - 42,94 \$)}] \div 42,94 \$ \\ &= 6,94 \$ \div 42,94 \$ \\ &= 0,1616 \end{aligned}$$

La valeur à utiliser pour A dans le calcul du facteur est 0,1616.

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 féminine multipliée par la rémunération horaire associée à une catégorie d'emploi masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

$$\begin{aligned} H &= (\text{f1 valeur du travail} \times \text{m1 rémunération}) + (\text{f2 valeur du travail} \times \text{m2 rémunération}) \\ &+ (\text{f3 valeur du travail} \times \text{m3 rémunération}) + (\text{f4 valeur du travail} \times \text{m4 rémunération}) \\ &+ (\text{f5 valeur du travail} \times \text{m5 rémunération}) + (\text{f6 valeur du travail} \times \text{m6 rémunération}) \\ &= (140 \times 42,94 \$) + (250 \times 45,62 \$) + (350 \times 48,06 \$) \\ &+ (590 \times 53,92 \$) + (700 \times 56,60 \$) + (810 \times 59,29 \$) \\ &= 153\,693,20 \$ \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} I &= (\text{f1 valeur du travail} \times \text{f1 rémunération}) + (\text{f2 valeur du travail} \times \text{f2 rémunération}) \\ &+ (\text{f3 valeur du travail} \times \text{f3 rémunération}) + (\text{f4 valeur du travail} \times \text{f4 rémunération}) \\ &+ (\text{f5 valeur du travail} \times \text{f5 rémunération}) + (\text{f6 valeur du travail} \times \text{f6 rémunération}) \\ &= (140 \times 36,00 \$) + (250 \times 36,00 \$) + (350 \times 52,00 \$) \\ &+ (590 \times 45,00 \$) + (700 \times 55,00 \$) + (810 \times 64,00 \$) \\ &= 149\,130,00 \$ \end{aligned}$$

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 masculines à l'égard desquelles la valeur du travail accompli serait égale à la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi féminines si ces catégories d'emploi masculines se trouvaient sur la droite de régression établie à l'égard des catégories d'emploi masculines.

$$\begin{aligned}
P &= m1 \text{ rémunération} + m2 \text{ rémunération} + m3 \text{ rémunération} \\
&+ m4 \text{ rémunération} + m5 \text{ rémunération} + m6 \text{ rémunération} \\
&= 42,94 \$ + 45,62 \$ + 48,06 \$ + 53,92 \$ + 56,60 \$ + 59,29 \$ \\
&= 306,42 \$
\end{aligned}$$

Q est la somme des rémunérations totales de toutes les catégories d'emploi féminines.

$$\begin{aligned}
Q &= f1 \text{ rémunération} + f2 \text{ rémunération} + f3 \text{ rémunération} \\
&+ f4 \text{ rémunération} + f5 \text{ rémunération} + f6 \text{ rémunération} \\
&= 36,00 \$ + 36,00 \$ + 52,00 \$ + 45,00 \$ + 55,00 \$ + 64,00 \$ \\
&= 288,00 \$
\end{aligned}$$

R est la somme de la valeur absolue des différences, pour chaque catégorie d'emploi 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 masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

$$\begin{aligned}
R &= [\text{ABS}(f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération})] + [\text{ABS}(f2 \text{ rémunération} - m2 \text{ rémunération})] + \\
&+ [\text{ABS}(f4 \text{ rémunération} - m4 \text{ rémunération})] + [\text{ABS}(f5 \text{ rémunération} - m5 \text{ rémunération})] \\
&= [\text{ABS}(36,00 \$ - 42,94 \$)] + [\text{ABS}(36,00 \$ - 45,62 \$)] \\
&+ [\text{ABS}(45,00 \$ - 53,92 \$)] + [\text{ABS}(55,00 \$ - 56,60 \$)] \\
&= 27,080 \$
\end{aligned}$$

Pour calculer J :

$$\begin{aligned}
J &= (P - Q) \div R \\
&= (306,428 \$ - 288,00 \$) \div 27,080 \$ \\
&= 0,680502
\end{aligned}$$

K est la somme des produits de la valeur du travail de chaque catégorie d'emploi 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 masculine de valeur égale, si elle était située sur la droite de régression masculine.

$$\begin{aligned}
K &= [f1 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS}(f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération})] \\
&+ [f2 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS}(f2 \text{ rémunération} - m2 \text{ rémunération})] \\
&+ [f4 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS}(f4 \text{ rémunération} - m4 \text{ rémunération})] \\
&+ [f5 \text{ valeur du travail} \times \text{ABS}(f5 \text{ rémunération} - m5 \text{ rémunération})] \\
&= [140 \times \text{ABS}(36,00 \$ - 42,94 \$)] + [250 \times \text{ABS}(36,00 \$ - 45,62 \$)] \\
&+ [590 \times \text{ABS}(45,00 \$ - 53,92 \$)] + [700 \times \text{ABS}(55,00 \$ - 56,60 \$)] \\
&= 9 759,84 \$
\end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} L &= (f1 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f1) + (f2 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f2) \\ &+ (f4 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f4) + (f5 \text{ valeur du travail} \times A \text{ pour } f5) \\ &= (140 \times 0,1616) + (250 \times 0,2109) + (590 \times 0,1654) + (700 \times 0,0283) \\ &= 192,75 \end{aligned}$$

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 féminine.

Le calcul pour 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 féminine admissible.

$$\begin{aligned} N &= A \text{ pour } f1 + A \text{ pour } f2 + A \text{ pour } f4 + A \text{ pour } f5 \\ &= 0,1616 + 0,2109 + 0,1654 + 0,0283 \\ &= 0,5662 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} O &= \text{ABS}(f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f2 \text{ rémunération} - m2 \text{ rémunération}) \\ &+ \text{ABS}(f4 \text{ rémunération} - m4 \text{ rémunération}) + \text{ABS}(f5 \text{ rémunération} - m5 \text{ rémunération}) \\ &= \text{ABS}(36,00 \$ - 42,94 \$) + \text{ABS}(36,00 \$ - 45,62 \$) \\ &+ \text{ABS}(45,00 \$ - 53,92 \$) + \text{ABS}(55,00 \$ - 56,60 \$) \\ &= 27,08 \$ \end{aligned}$$

Pour calculer M :

$$M = N \div O = 0,5662 \div 27,08 = 0,020908$$

Par conséquent, pour calculer B :

$$\begin{aligned} B &= [(H - I) - (J \times K)] \div [L - (M \times K)] \\ &= [(153\,693,20 \$ - 149\,130,00 \$) - (0,680502 \times 9\,759,84 \$)] \\ &\div [(192,75 - (0,020908 \times 9\,759,84 \$))] \\ &= 183,7046 \end{aligned}$$

La valeur à utiliser pour B dans le calcul du facteur est 183,7046.

C est calculé comme suit :

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

$$\begin{aligned} C &= \text{ABS}(f1 \text{ rémunération} - m1 \text{ rémunération}) \\ &= \text{ABS}(36,00 \$ - 42,94 \$) \\ &= 6,94 \$ \end{aligned}$$

La valeur à utiliser pour C dans le calcul du facteur est 6,94.

D est calculé comme suit :

D est la même valeur que celle calculée pour J.

$$D = J = 0,680502$$

La valeur à utiliser pour D dans le calcul du facteur est 0,680502.

E est calculé comme suit :

E est la même valeur que celle calculée pour M.

$$E = M = 0,020908$$

La valeur à utiliser pour E dans le calcul du facteur est 0,020908.

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

$$\begin{aligned} \text{Facteur} &= [(A \times B) \div C] + [(D - (E \times B)) \\ &= [(0,1616 \times 183,7046 \$) \div 6,94 \$] + [(0,680502 - (0,020908 \times 183,7046 \$)) \\ &= 4,2784 - 3,1604 \\ &= 1,1180 \end{aligned}$$

Le montant final du calcul du facteur est 1,1180.

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

Le comité d'équité salariale de l'entreprise B calcule que le facteur pour la catégorie d'emploi féminine f1 est de 1,1180.

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

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

Augmentation de la rémunération = C × facteur

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

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

= C pour f1 × facteur pour f1

= 6,94 \$ × 1,1180

= 7,76 \$

L'augmentation de la rémunération totale horaire pour la catégorie d'emploi féminine f1 est de 7,76 \$.

La rémunération totale horaire après l'équité salariale pour la catégorie d'emploi féminine f1 devient alors 36,00 \$ + 7,76 \$ = 43,76 \$.

Les augmentations de la rémunération pour toutes les autres catégories d'emploi féminines 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

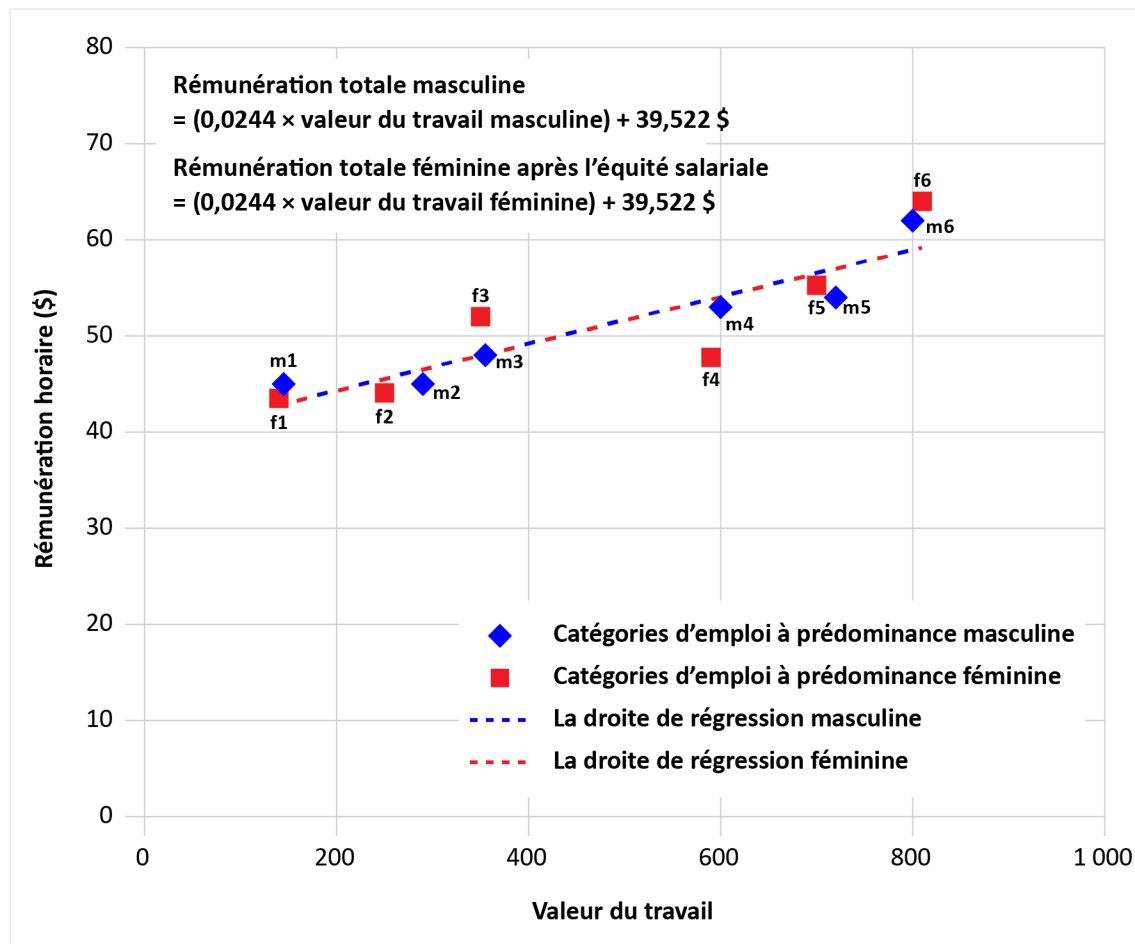
Catégorie d'emploi féminine	Rémunération totale horaire avant l'équité salariale	A × B ÷ C	D – (E × B)	C	Facteur	Augmentation de la rémunération totale horaire (C × facteur)	Rémunération totale horaire après l'équité salariale
f1	36,00 \$	4,2784	-3,16041	6,94 \$	1,1180	7,76 \$	43,76 \$
f2	36,00 \$	4,0267	-3,16041	9,62 \$	0,8663	8,34 \$	44,34 \$
f3	52,00 \$	s. o.	s. o.	s. o.	0,0000	0,00 \$	52,00 \$
f4	45,00 \$	3,4071	-3,16041	8,92 \$	0,2467	2,20 \$	47,20 \$
f5	55,00 \$	3,2456	-3,16041	1,60 \$	0,0851	0,14 \$	55,14 \$
f6	64,00 \$	s. o.	s. o.	s. o.	0,0000	0,00 \$	64,00 \$

5.7. Étape 7 : Représentation graphique des données relatives aux catégories d'emploi masculines et féminines après l'ajustement de l'équité salariale

Enfin, le comité d'équité salariale de l'entreprise B doit créer un nouveau graphique pour voir si les augmentations de la rémunération associées aux catégories d'emploi féminines admissibles ont été calculées de façon à ce que, après les augmentations, la droite de régression féminine coïncide avec la droite de régression masculine^v.

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 4 présente le nouveau graphique. Les droites de régression féminine et masculine coïncident désormais.

Graphique 4 : 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.

Autres méthodes

(2) Malgré le paragraphe (1) :

a) l'employeur qui estime qu'aucune des méthodes visées à ce paragraphe ne peut être appliquée :

(i) présente une demande au Commissaire à l'équité salariale pour que ce dernier l'autorise à appliquer une méthode de comparaison prévue par règlement ou, si aucune méthode n'est prévue par règlement ou si l'employeur est d'avis qu'une telle méthode ne peut être appliquée, toute autre méthode qu'il propose,

(ii) applique la méthode autorisée, le cas échéant, par le Commissaire à l'équité salariale;

b) le comité d'équité salariale qui estime qu'aucune des méthodes visées à ce paragraphe ne peut être appliquée applique une méthode de comparaison prévue par règlement ou, si aucune méthode n'est prévue par règlement ou si le comité est d'avis qu'une telle méthode ne peut être appliquée, toute autre méthode qu'il considère comme appropriée.

Méthode de la moyenne égale

49 (1) Les règles suivantes s'appliquent à l'égard de l'employeur ou du comité d'équité salariale, selon le cas, qui applique la méthode de la moyenne égale :

a) l'employeur ou le comité compare la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans une bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories dans une bande, la rémunération associée à cette catégorie — avec, selon le cas :

(i) s'il y a plus d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine dans la bande,

(ii) s'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération associée à cette catégorie,

(iii) s'il n'y a aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine dans la bande, la rémunération calculée au titre de l'alinéa b);

b) la rémunération visée au sous-alinéa a)(iii) est la suivante :

(i) la rémunération qui est égale au résultat obtenu par la formule suivante :

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

où :

A

représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — qui sont dans la bande la plus proche de la bande où se trouvent les catégories d'emploi à prédominance féminine,

B

la moyenne de la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande en question ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la valeur du travail accompli dans cette catégorie,

C

la moyenne de la valeur du travail accompli dans les catégories d'emploi à prédominance masculine visées à l'élément A de la formule ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la valeur du travail accompli dans cette catégorie,

(ii) malgré le sous-alinéa (i), s'il y a au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine dans deux bandes à égale distance de la bande où se trouvent la ou les catégories d'emploi à prédominance féminine et qu'il n'y a aucune autre bande contenant au moins une catégorie d'emploi à prédominance masculine plus proche de la bande en question, la rémunération est celle qui est égale au résultat obtenu par la formule suivante :

$$(A + B)/2$$

où :

A

représente la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine de l'une des deux bandes ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie,

B

la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance masculine de l'autre bande ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie;

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

(i) elle est inférieure à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas,

(ii) la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine qui sont dans la bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — est inférieure à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas;

d) si la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande doit être augmentée, les augmentations de la rémunération associée à cette catégorie d'emploi sont établies en multipliant le facteur calculé conformément aux règlements par le montant qui est égal à la différence entre la rémunération associée à la catégorie d'emploi et la rémunération ou la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas;

e) les augmentations de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine dans une bande sont effectuées de manière à ce que, après l'augmentation, la moyenne de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine dans la bande — ou, s'il n'y a qu'une seule de ces catégories, la rémunération associée à cette catégorie — soit égale à la rémunération ou à la moyenne de la rémunération visées aux sous-alinéas a)(i), (ii) ou (iii), selon le cas.

Définition de bande

(2) Au présent article, bande s'entend d'une gamme — établie par l'employeur ou le comité d'équité salariale, selon le cas — de valeurs de travail considérées comme comparables par l'employeur ou le comité.

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

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.

Facteur

(2) Pour l'application du paragraphe (1), le facteur est calculé au moyen de la formule suivante :

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

où :

A 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;

B la somme des rémunérations associées aux catégories d'emploi à prédominance féminine ou, si elle est moindre, la valeur de l'élément A;

C la somme des valeurs absolues représentant les différences, pour chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine se trouvant 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.

Augmentation de la rémunération

(3) L'augmentation de la rémunération associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine se trouvant en dessous de la droite de régression est le produit calculé conformément au paragraphe (1) pour cette catégorie d'emploi.

Précision

17 Il n'est pas tenu compte du nombre d'employés ou du nombre de postes des catégories d'emploi dans l'application de la méthode de la droite segmentée prévue à l'article 15 ou de la méthode de la somme des différences prévue à l'article 16.

Notes de fin

ⁱ Voir le paragraphe 4(1) de la Loi sur l'équité salariale.

ⁱⁱ Voir l'alinéa 14b) de la Loi sur l'équité salariale.

ⁱⁱⁱ Voir l'alinéa 48(2)b) de la Loi sur l'équité salariale.

^{iv} Voir l'alinéa 50(1)c) de la Loi sur l'équité salariale.

^v Voir l'alinéa 50(1)d) de la Loi sur l'équité salariale.