Ontario

Bureau de l'équité salariale

Le guide des questions et réponses sur la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario

2023 Juin

Titre : Le guide des questions et réponses sur la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario

Date de publication : 2023

Coordonnées :
Bureau de l'équité salariale
180, rue Dundas Ouest, bureau 300
Toronto (Ontario) M7A 2S6

Courriel : AskPayEquity@ontario.ca

Téléphone : 416 314-1896
Sans frais : 1 800 387-8813
ATS : 416 212-3991
ATS sans frais : 1 855 253-8333
Télécopieur : 416 314-8741

Site Web : www.payequity.gov.on.ca

This document is also available in English

ISBN 978-1-4606-4469-0 (Imprimé)
ISBN 978-1-4606-4470-6 (HTML)
ISBN 978-1-4606-4471-3 (PDF)

© Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2023

Avis de non responsabilité : Cette ressource a pour seul objectif de donner de l'information et d'aider les employeurs à connaître leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*. Il ne faut pas considérer ni interpréter ces questions et réponses comme des avis juridiques. Rien ne garantit qu'elles sont complètes et exactes, et nous pouvons les modifier sans préavis. Cette ressource ne remplace pas les pouvoirs prévus dans la *Loi sur l'équité salariale* et n'empêche pas non plus les agents de révision et le Bureau de l'équité salariale d'interpréter la Loi et de rendre des décisions dans le cadre de cette loi.

Table des matières

1 Au sujet de la présente publication 8

2 Tour d'horizon 9

2.1 Qu'est-ce que l'équité salariale? 9

2.2 Pourquoi l'équité salariale est-elle nécessaire en Ontario? 9

2.3 Qu'est-ce que la Loi sur l'équité salariale? 9

2.4 Qu'est-ce que la Commission de l'équité salariale? 10

2.5 Quel est l'objet de l'équité salariale? 10

2.6 Qu'est-ce que l'équité salariale ne couvre PAS? 10

2.7 Quelle est la structure de la *Loi sur l'équité salariale*? 10

2.8 Questions et réponses – Généralités sur l'équité salariale 11

3 Principes directeurs de l'interprétation de la *Loi sur l'équité salariale* 13

4 Sommaire des exigences 15

4.1 Quels employeurs doivent se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*? 15

4.2 Partie I – Exigence relative à l'ATTEINTE de l'équité salariale chez TOUS les employeurs 15

4.3 Questions et réponses – Atteinte de l'équité salariale 16

4.4 Partie I – Exigence relative au MAINTIEN de l'équité salariale chez TOUS les employeurs 16

4.5 Partie II – Exigences spécifiques ne concernant que les employeurs visés par la partie II de la *Loi sur l'équité salariale* 16

4.6 Décompte des employés pour la détermination des exigences applicables 18

5 Quels sont les délais de conformité? 18

5.1 Quels sont les délais pour se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité salariale*? 18

5.2 Que se passe-t-il si l'employeur n'a pas mis en œuvre ni atteint l'équité salariale dans le délai prévu? 21

5.3 Quand les paiements rétroactifs doivent-ils être versés? 22

5.4 Quelles sont les dates de calcul de la rétroactivité pour les rajustements d'équité salariale en souffrance? 22

5.5 Questions et réponses – Obligations rétroactives liées à l'équité salariale 23

6 Définitions 24

6.1 Qui est dans le secteur public? Qui est dans le secteur privé? 24

6.2 Qui est un employeur? 24

6.3 Questions et réponses – Employeur 25

6.4 Qui est un employé? 25
6.5 Questions et réponses – Employés 28
7 Partie I : Exigences relative à l'atteinte de l'équité salariale 28
7.1 Définition d'établissement 29
7.2 Détermination des catégories d'emplois 30
7.3 Questions et réponses – Catégories d'emplois 31
7.4 Détermination de la prédominance d'un sexe dans les catégories d'emplois 32
7.5 Sexisme et nécessité du caractère non sexiste 37
7.6 La collecte de l'information sur les emplois 38
7.7 Le mécanisme ou l'outil servant à déterminer la valeur des catégories d'emplois 38
7.8 Questions et réponses – Choix d'un système d'évaluation des emplois 39
7.9 Détermination de la valeur des catégories d'emplois 40
7.10 Questions et réponses – Évaluation des emplois 42
7.11 Détermination des taux de catégorie 42
7.12 Questions et réponses – Taux de catégorie et avantages 45
7.13 Écarts salariaux autorisés 45
7.14 Questions et réponses –Système organisé d'ancienneté 47
7.15 Questions et réponses – Salaire étoilé 49
7.16 Méthodes de comparaison 50
7.17 Méthode de comparaison d'un emploi à l'autre 51
7.18 Méthode de la comparaison de la valeur proportionnelle 53
7.19 Questions et réponses – Valeur proportionnelle 56
8 Partie I – Exigence de maintien de l'équité salariale 57
8.1 Qu'est-ce que le « maintien de l'équité salariale »? 57
8.2 Comment maintenir l'équité salariale lorsque les catégories d'emplois changent? 57
8.3 Si on embauche davantage d'hommes dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine, devient-elle masculine? 58
8.4 Si une catégorie d'emplois à prédominance masculine est vacante, peut-elle servir de comparateur? 58
8.5 Comment l'employeur traite-t-il les changements salariaux une fois que l'équité salariale est atteinte? 58
8.6 Comment l'employeur traite-t-il les nouvelles catégories d'emplois à prédominance féminine? 59
8.7 L'employeur et le syndicat doivent-ils négocier une entente de maintien? 59
8.8 L'employeur visé par la partie II doit-il modifier et afficher de nouveau son programme d'équité salariale aux fins de son maintien? 59
8.9 Les augmentations salariales antérieures peuvent-elles compter aux fins de l'atteinte de l'équité salariale? 59

9 Partie II : Exigences concernant la mise en œuvre de l'équité salariale dans le cas de certains employeurs ou syndicats 60
9.1 Obligation d'utiliser la méthode d'un emploi à l'autre avant la méthode de la valeur proportionnelle 60
9.2 Obligation d'aviser la Commission s'il est impossible d'atteindre l'équité salariale60
9.3 Obligation d'utiliser un système non sexiste de comparaison 60
9.4 Programmes d'équité salariale.....61
9.5 Qu'est-ce qu'un programme d'équité salariale « réputé approuvé »?.....63
9.6 Que signifie « programme d'équité salariale réputé approuvé »? 63
9.7 Peut-on déposer une plainte à l'égard d'un programme « réputé approuvé »? 64
9.8 Quand peut-on modifier ou remplacer un programme « réputé approuvé »? 65
9.9 Changement de situation 65
9.10 Questions et réponses – Programmes d'équité salariale 68
9.11 Rajustements aux fins de l'équité salariale 69
9.12 Questions et réponses – Rajustements aux fins de l'équité salariale.....70
10 Équité salariale en milieu syndiqué 71
10.1 Quelles sont les responsabilités de l'employeur et du syndicat en matière d'équité salariale? 71
10.2 Comment le pouvoir de négociation peut-il servir à justifier les écarts salariaux entre les sexes? 72
10.3 Que se passe-t-il lorsqu'un syndicat est accrédité comme agent négociateur pour un groupe d'employés d'un établissement après un programme réputé approuvé?.....72
10.4 Divulgation de l'information 73
10.5 Questions et réponses – Lieux de travail syndiqués 73
11 Méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.74
11.1 Bref historique.....74
11.2 Quel est l'effet de l'abrogation et du rétablissement de cette méthode sur les rajustements d'équité salariale? 74
11.3 Quelles organisations peuvent utiliser la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur?.....74
11.4 Comment fonctionne la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur? 75
11.5 Quelles sont les dates limites de mise en œuvre de cette méthode et d'atteinte de l'équité salariale?.....75
11.6 Mise en œuvre et atteinte de l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur 75
11.7 Questions et réponses – Financement et comparaison avec les organisations de l'extérieur 78

11.8 Relativement au maintien, en quoi la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur diffère-t-elle de la comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle? 79

12 Commission de l'équité salariale 80

12.1 Au sujet de la Commission de l'équité salariale 80

12.2 Au sujet du Bureau de l'équité salariale 80

12.3 Au sujet du Tribunal de l'équité salariale 80

13 Exécution de la *Loi* et plaintes 80

13.1 Quels sont les délais pour déposer une plainte? 81

13.2 Qui peut déposer une plainte? 81

13.3 Un employé représenté par un syndicat peut-il déposer une plainte? 81

13.4 Comment la *Loi* sur l'équité salariale protège-t-elle les employés qui déposent des plaintes liées à l'équité salariale? 82

13.5 Quels peuvent être les motifs d'une plainte déposée en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*? 82

13.6 Qu'arrive-t-il lors du processus de demande? 83

13.7 Quel est le rôle de l'agent de révision? 83

13.8 Quelles sont les issues possibles d'une enquête? 84

13.9 Que se passe-t-il si l'employeur ou le syndicat dépose une plainte relative à un changement de situation? 84

13.10 Que se passe-t-il si la plainte porte sur le défaut de maintenir l'équité salariale? . 84

13.11 Que se passe-t-il si la plainte porte sur la préparation d'un programme d'équité salariale? 85

13.12 Comment déposer une plainte anonyme? 86

13.13 Comment demander une audience au Tribunal? 86

13.14 Y a-t-il des infractions et des amendes pour défaut de conformité à la *Loi sur l'équité salariale*? 86

14 Programmes de surveillance 86

14.1 Surveillance proactive effectuée par le Bureau 86

14.2 Comment l'agent de révision surveille-t-il les entreprises? 87

14.3 L'entreprise est-elle surveillée même en l'absence de plainte? 87

14.4 Que se passe-t-il si l'employeur ne peut trouver ses documents d'équité salariale? 87

14.5 Le Bureau garantit-il qu'il n'y aura plus de plaintes à l'égard d'un employeur qui a été surveillé? 88

15 Glossaire 88

16 Annexe 91

16.1 Formulaires 91

16.2 Coordonnées.....91

1 Au sujet de la présente publication

Le présent guide résume les exigences minimales de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7 (dans sa version modifiée), selon l'interprétation du Bureau de l'équité salariale. Ces interprétations découlent de notre expérience et de l'application des principales décisions du Tribunal de l'équité salariale et des tribunaux judiciaires. Le Guide a principalement pour objet d'expliquer aux employeurs leurs obligations en application de la *Loi sur l'équité salariale*, et il est à jour à la date de sa publication.

Le Guide renferme des exemples montrant comment l'employeur peut se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*, et d'autres exemples sur la façon d'aborder les questions de rétribution; cependant, il ne suggère aucune solution spécifique pour un organisme particulier. On peut se conformer à beaucoup de ces exigences de diverses façons. Pour connaître les documents éducatifs et les ressources sur les méthodes de mise en œuvre de l'équité salariale, et pour recevoir les mises à jour pertinentes, veuillez-vous adresser au Bureau de l'équité salariale.

Le contenu du Guide ne remplace pas la *Loi sur l'équité salariale*, qui fait autorité, et il ne lie pas le Tribunal de l'équité salariale. On peut consulter la version officielle de la *Loi sur l'équité salariale* sur Lois en ligne, le site Web de la base de données des lois et règlements de la province de l'Ontario.

REMARQUE : Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* qui traitent de la méthode de comparaison avec les organisations de l'extérieur (partie III.2) ne sont pas affichées sur le site Lois en ligne car le gouvernement n'a pas modifié la Loi pour y rajouter les articles qui avaient été abrogées par la législature mais ensuite rétablies par une décision d'un tribunal de l'Ontario (Service Employees International Union, Local 204 v. Ontario (Attorney General), 1997 CanLII 12286 (ON SC) – en anglais seulement). Cette décision judiciaire oblige le Bureau de l'équité salariale à appliquer les dispositions sur la comparaison avec les organisations de l'extérieur. Seuls les employeurs du secteur public qui avaient des employés le 1er juillet 1993 et qui sont spécifiquement décrits dans l'appendice de la *Loi sur l'équité salariale* peuvent utiliser cette méthode.

Dans le Guide, la *Loi sur l'équité salariale* est appelée « la Loi », et les numéros des articles cités ou mentionnés figurent entre crochets [ ]. On emploie également des formes abrégées pour désigner la Commission de l'équité salariale (« la Commission »), le Bureau de l'équité salariale (« le Bureau ») et le Tribunal de l'équité salariale (« le Tribunal »). Dans la mesure du possible, des liens mènent aux décisions du Tribunal et des tribunaux judiciaires.

2 Tour d'horizon

2.1 Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale. Depuis de nombreuses décennies, l'équité salariale est reconnue comme un droit fondamental de la personne à l'échelle internationale. En 1951, l'Organisation internationale du Travail (OIT) des Nations Unies a adopté la Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (convention nº 100). Depuis, le gouvernement du Canada a adopté divers types de lois et de mécanismes législatifs dans le domaine des normes de travail et des droits de la personne pour traiter le problème de la discrimination salariale. En 1972, dans le cadre de sa réaction à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, le Canada a ratifié la convention nº 100 de l'OIT. Depuis les années 1980, presque tous les territoires canadiens se sont appuyés sur des approches législatives ou non pour traiter cette question. Informez-vous sur l'équité salariale dans divers territoires du Canada.

2.2 Pourquoi l'équité salariale est-elle nécessaire en Ontario?

L'écart salarial entre les sexes est la différence entre les salaires des hommes et des femmes. Bien que cet écart se soit réduit au cours des années, en moyenne, les femmes ne gagnent pas encore autant que les hommes.

De nombreux facteurs contribuent à cette situation, notamment des différences entre les hommes et les femmes sur le plan des niveaux de scolarité, de l'expérience de travail, du nombre d'heures de travail, de la syndicalisation et des responsabilités familiales et domestiques, ainsi que la discrimination systémique. En matière d'équité salariale, on reconnaît que dans le passé, les deux sexes ont généralement effectué des types de travaux différents. Les tâches traditionnellement dévolues aux femmes étaient généralement sous-évaluées, donc sous-rémunérées. L'objet de l'équité salariale est d'éliminer la partie de l'écart de rémunération qui résulte de la discrimination sexuelle systémique dans les pratiques de rémunération des employeurs.

Il existe d'autres formes de discrimination sexuelle au travail, par exemple dans les pratiques d'embauche et de promotion; toutefois, elles ne relèvent pas de la compétence du Bureau. D'autres lois, comme la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, peuvent offrir les recours pertinents à ces égards.

2.3 Qu'est-ce que la Loi sur l'équité salariale?

Le gouvernement de l'Ontario a adopté la *Loi sur l'équité salariale* en 1987. Cette *Loi* définit les exigences minimales que l'employeur doit respecter pour que ses pratiques de rétribution assurent l'équité salariale pour tous les employés des catégories d'emplois à prédominance féminine. Elle a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes, en ce qui concerne la rétribution du travail

effectué par les employés des catégories d'emplois à prédominance féminine.

2.4 Qu'est-ce que la Commission de l'équité salariale?

La Commission de l'équité salariale est constituée de deux entités distinctes et indépendantes :

- Le Bureau de l'équité salariale (le Bureau) est l'organisme réglementaire chargé de l'application de la Loi.
- Le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) est l'organe quasi-judiciaire chargé de statuer sur les litiges liés à l'application de la Loi.

Le commissaire est chef de la Commission et directeur général de l'administration du Bureau; il est nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil.

2.5 Quel est l'objet de l'équité salariale?

L'employeur est tenu de déterminer et de corriger toute discrimination sexuelle qui peut se présenter dans ses pratiques salariales; il doit également rajuster la rémunération de ses employés des catégories d'emplois à prédominance féminine pour qu'ils soient égaux à celui des employés des catégories à prédominance masculine dont les tâches sont comparables pour ce qui est des aptitudes, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail. Selon la Loi, tous les employés (hommes et femmes) des catégories d'emplois à prédominance féminine qui sont sous-évaluées doivent bénéficier de rajustements aux fins de l'équité salariale.

2.6 Qu'est-ce que l'équité salariale ne couvre PAS?

- L'évaluation de chaque employé ou de son rendement professionnel.
- L'équité interne sur le plan de la rétribution parmi toutes les catégories d'emploi et les employés.
- Les comparaisons entre les classes d'emplois à prédominance féminine (par exemple, réceptionniste et secrétaire) ou celles à prédominance masculine (par exemple, mécanicien et soudeur).
- Les comparaisons entre les classes d'emplois à prédominance féminine et masculine d'employeurs différents.
- La détermination des salaires selon les taux du marché.
- Les femmes et les hommes dans des catégories d'emplois à prédominance masculine ou mixtes (la Loi ne leur confère aucun droit).
- « À travail égal, salaire égal » : Si un homme et une femme font essentiellement le même travail, par exemple comme vendeurs dans un grand magasin, ils doivent recevoir le même salaire. Ce principe relève de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario.

2.7 Quelle est la structure de la *Loi sur l'équité salariale*?

La partie I concerne TOUS les employeurs visés par la Loi, et elle définit les principes fondamentaux ainsi que les obligations générales permanentes. Elle prescrit les exigences minimales à satisfaire pour

établir, atteindre et maintenir des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale. On y trouve l'objet de l'équité salariale, le moment où elle doit être atteinte, des définitions, les cas exceptionnels où les écarts de rétribution entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine sont permis, l'interdiction de réduire les rétributions pour atteindre l'équité salariale et l'interdiction de l'intimidation à l'égard des employés qui exercent leur droit à l'équité salariale.

La partie II, intitulée « Mise en œuvre », renferme des dispositions spécifiques et des délais à l'intention des employeurs du secteur public et des grands employeurs du secteur privé qui existaient lorsque la *Loi* est entrée en vigueur. La partie II de la Loi vise uniquement :

- les employeurs du secteur public qui existaient le 1er janvier 1988 ou qui ont commencé d'exister avant le 1er juillet 1993;
- les employeurs du secteur privé qui avaient 100 employés ou plus le 1er janvier 1988;
- les employeurs du secteur privé qui avaient de 10 à 99 employés le 1er janvier 1988 et qui ont choisi d'afficher un programme au plus tard le 31 décembre 1993.

Les employeurs visés par la partie II doivent suivre un processus de préparation, d'affichage et de modification des programmes d'équité salariale dans les délais prévus pour leur mise en œuvre.

La partie II expose également les différents processus que ces employeurs adoptent selon que leurs employés étaient ou non représentés par des agents négociateurs à la date pertinente.

La partie III a été abrogée le 1er janvier 1994.

La partie III.1 décrit la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. La partie III.2 décrit la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur à l'intention des employeurs du secteur public spécifiquement désignés à l'appendice de la *Loi* qui avaient des employés le 1er juillet 1993 et qui ne pouvaient pas se servir de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle pour atteindre l'équité salariale pour leurs catégories d'emplois à prédominance féminine.

La partie IV porte sur l'application de la Loi, les plaintes et les enquêtes.

La partie V traite les questions de gouvernance, y compris la structure et les compétences de la Commission, du Bureau et du Tribunal; elle définit aussi les pouvoirs des agents de révision.

La partie VI contient les pouvoirs de réglementation, une annexe et l'appendice qui précise les employeurs du secteur public.

2.8 Questions et réponses – Généralités sur l'équité salariale

Q 1 : L'équité salariale est-il équivalente au principe « à travail égal, salaire égal »?

R 1 : Non. Le salaire égal concerne les travailleurs qui ont le même emploi; l'équité salariale porte sur le salaire versé pour des emplois habituellement occupés par des femmes dans un établissement donné (par

exemple, commis de bureau, travailleuse sociale, infirmière ou esthéticienne) : on compare ce salaire à celui qui est versé pour des emplois différents généralement occupés par des hommes dans le même établissement (par exemple, ouvrier de la construction, chauffeur de camion, ingénieur ou technicien).

Q 2 : Le gouvernement impose-t-il à l'employeur une façon de rémunérer ses employés?

R 2 : Non. L'employeur définit les taux de rétribution et les avantages de ses employés. La *Loi* l'oblige à évaluer ses pratiques en matière de salaire et d'avantages pour s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine ne sont pas sous-rémunérées par rapport aux catégories à prédominance masculine de valeur égale ou comparable au sein de la même organisation. L'employeur visé par la Loi doit évaluer et comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine dans son lieu de travail au moyen des critères définis par la Loi. Il doit verser à chaque catégorie à prédominance féminine une rémunération au moins égale à celle d'une catégorie à prédominance masculine de valeur égale ou comparable, selon les résultats des comparaisons des emplois. À cette fin, il peut devoir modifier ses pratiques ou ses systèmes de rémunération existants.

Q 3 : L'équité salariale permet-elle de résoudre les inégalités internes liées aux salaires?

R 3 : Parfois. Lorsque l'employeur compare les emplois aux fins de l'équité salariale, il peut découvrir des situations illogiques ou des disparités internes liées aux salaires. S'il le souhaite, il peut choisir d'établir une équité salariale interne parmi tous ses emplois, mais la Loi ne l'y oblige pas. Le Bureau n'a pas le pouvoir de corriger tous les litiges d'ordre salarial. La Loi exige seulement que les catégories d'emplois à prédominance féminine soient au moins aussi bien rémunérées que celles à prédominance masculine de valeur égale ou comparable.

Q 4 : Un employé d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine se plaint de recevoir un salaire inférieur à celui d'une collègue d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine. Cette question relève-t-elle de l'équité salariale?

R 4 : Non. L'objet de la Loi est de corriger la discrimination systémique liée à la rétribution des catégories d'emplois à prédominance féminine. Elle n'oblige pas à accorder des augmentations aux catégories d'emplois mixtes ou à prédominance masculine qui sont moins bien rémunérées que d'autres catégories de valeur comparable. Si l'employé en question se trouve dans une catégorie d'emplois mixte ou à prédominance masculine, la Loi ne lui offre aucun recours.

Q 5 : Un employé d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine reçoit un salaire moins élevé qu'un collègue d'une autre catégorie à prédominance féminine. L'employeur est-il tenu de comparer ces deux emplois?

R 5 : Non. Le principe de l'équité salariale oblige l'employeur à évaluer les catégories d'emplois et à comparer les catégories à prédominance féminine et celles à

prédominance masculine de valeur égale ou comparable. Par exemple, la Loi n'oblige pas l'employeur à comparer les taux de catégorie des caissières de cafétéria et des ménagères si ce sont deux catégories à prédominance féminine.

Q 6 : Si les nettoyeurs gagnent en moyenne 15 $ l'heure dans une région donnée, un employeur de cette région peut-il prétendre que l'équité salariale a été atteinte parce qu'il paie ses nettoyeurs à ce tarif?

R 6 : Non. Même si l'employeur s'appuie sur les tarifs du marché, la Loi l'oblige tout de même à examiner ses pratiques salariales. De plus, il ne peut évaluer et comparer les catégories d'emplois et les taux de catégorie à partir d'une information externe sur le marché du travail. Aux fins de l'équité salariale, l'employeur doit évaluer les catégories d'emplois et comparer les taux des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine de valeur semblable dans le même établissement.

Q 7 : Une femme qui vient d'être embauchée est payée à l'échelon le plus bas de l'échelle salariale, soit 20 $ l'heure. Un homme qui se trouve dans une catégorie d'emplois à prédominance masculine comparable et qui travaille pour la même entreprise depuis six ans reçoit le maximum de l'échelle salariale, soit 26 $ l'heure. Est-ce une question d'équité salariale?

R 7 : Probablement pas. Si l'entreprise a un système organisé d'ancienneté qui prévoit que les employés sont rémunérés selon la durée de leur service, celui ou celle qui vient de commencer recevra moins que celui ou celle qui a plus d'ancienneté. Dans cet exemple, à mesure que l'employée gagnera de l'ancienneté, elle devrait monter dans l'échelle des salaires horaires à raison d'un dollar l'heure par an jusqu'à ce qu'elle atteigne le taux maximal six ans plus tard, sous réserve d'autres problèmes non liés à l'équité salariale.

Q 8 : Un employeur verse une prime de fin d'année au vendeur ou à la vendeuse qui réalise le plus de ventes chaque mois. Est-ce une question d'équité salariale?

R 8 : Probablement pas. Si on peut démontrer que la prime est également accessible aux membres des deux sexes, qu'elle récompense un rendement exceptionnel en matière de ventes et qu'elle n'est pas attribuée de façon régulière ou à tour de rôle, il ne s'agit probablement pas d'un enjeu lié à l'équité salariale.

3 Principes directeurs de l'interprétation de la *Loi sur l'équité salariale*

L'interprétation de la Loi que fait le Bureau s'appuie sur les principes qui suivent. Ceux-ci découlent de la compréhension du droit et des affaires qui ont été entendus par le Tribunal et les tribunaux judiciaires. Les employeurs doivent déterminer comment ces principes s'appliquent à leur situation et veiller à ce que les mesures qu'ils prennent pour atteindre l'équité salariale respectent l'esprit et la structure de la Loi.

1. **L'équité salariale constitue à la fois un droit fondamental de la personne et une norme réglementaire du travail.** À ce titre,

elle regroupe des aspects des pratiques de rétribution, du droit du travail, des relations de travail et des droits de la personne.

2. **En Ontario, l'équité salariale découle d'un processus d'autogestion.** La Loi oblige tout employeur à suivre des étapes spécifiques pour assurer l'équité salariale dans ses établissements. Il a la responsabilité d'appliquer ce principe et ce, indépendamment du fait qu'il juge ses pratiques de rétribution équitables ou non discriminatoires, et indépendamment du fait qu'une plainte a été déposée ou non.
3. **L'objet de l'équité salariale est l'absence de sexisme.** La Loi a principalement pour objet d'obliger l'employeur à effectuer une comparaison non sexiste des tâches de sorte que celles exécutées dans les catégories d'emplois à prédominance féminine soient rendus aussi visibles que celles exécutées dans les catégories à prédominance masculine, et qu'elles soient rémunérées en conséquence.
4. **L'équité salariale permet une souplesse considérable.** Certaines des exigences de la Loi sont spécifiques et définies avec précision, et l'employeur doit s'y conformer de façon stricte. D'autres ne sont pas définies de façon spécifique ou précise, de sorte que l'employeur peut s'y conformer de diverses façons. Dans ce cas, pour se conformer à la Loi, il lui suffit de faire des choix qui sont mis en œuvre de manière cohérente et qui produisent des résultats raisonnablement acceptables répondant à l'objet de la Loi.

   Le Tribunal a établi la norme de contrôle judiciaire servant à déterminer s'il y a eu contravention à la Loi. À la suite de certaines décisions du Tribunal, les agents de révision s'appuient sur le bien-fondé comme norme appropriée pour déterminer si les résultats en matière d'équité salariale contreviennent à une certaine disposition précise de la Loi, et sur le caractère raisonnable comme norme appropriée pour décider si le résultat contrevient à une disposition qui ne peut être strictement appliquée, mais qui suppose une gamme de résultats ou l'exercice d'une discrétion (Group of Employees v. Parry Sound District General Hospital, 1996 CanLII 8067 (ON PEHT); Ottawa Board of Education v. Ontario Secondary School Teachers' Federation, 1996 CanLII 7947 (ON PEHT); Group of Employees v. Parry Sound District General Hospital, 1995 CanLII 7205 (ON PEHT) – en anglais seulement.
5. **Équité salariale et négociation collective.** Les employeurs et les syndicats mènent continuellement des négociations salariales qui peuvent avoir ou non des conséquences en matière d'équité salariale. La Loi interdit aux employeurs et aux agents négociateurs de négocier ou d'accepter des pratiques de rétribution qui, si elles étaient

adoptées, entraîneraient une contravention à l'exigence générale relative à l'équité salariale.

4 Sommaire des exigences

4.1 Quels employeurs doivent se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*?

La *Loi sur l'équité salariale* vise tous les employeurs de l'Ontario, sauf ceux du secteur privé qui ont moins de dix employés.

Les exigences minimales énoncées à la partie I de la Loi s'appliquent à tous les employeurs. Les dispositions de la partie II ne visent que certains employeurs qui existaient lorsque la Loi est entrée en vigueur; elles prévoient un échéancier pour la mise en œuvre de l'équité salariale dans les milieux syndiqués et non syndiqués.

4.2 Partie I – Exigence relative à l'ATTEINTE de l'équité salariale chez TOUS les employeurs

L'employeur établit et maintient des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale dans chacun de ses établissements. [7 (1)]

Il est interdit à l'employeur et à l'agent négociateur de négocier en vue d'obtenir l'établissement ou le maintien de pratiques de rétribution qui, si elles étaient adoptées, entraîneraient une contravention au paragraphe (1). Il leur est également interdit de convenir de telles pratiques. [7 (2)]

Pour l'application de la présente Loi, l'équité salariale est atteinte dans un établissement lorsque chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement a été comparée à une ou plusieurs catégories d'emplois selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle (ou, dans le cas d'un employeur visé par la partie III.2, la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur), et que les rajustements du taux de catégorie de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine qui sont indiqués par la comparaison ont été effectués. [5.1 (1)]

Pour répondre aux exigences minimales et pour démontrer qu'il a atteint l'équité salariale, tout employeur visé par la Loi DOIT avoir mené à bien toutes les activités suivantes dans tous ses établissements :

1. Détermination des catégories d'emplois, y compris leur prédominance masculine ou féminine et leurs taux de catégorie.
2. Détermination de la valeur des catégories d'emplois selon les critères de l'habileté, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail.
3. Pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine, mise en œuvre de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, de la valeur proportionnelle ou avec des organisations de l'extérieur (cette dernière est réservée au secteur public et a une application limitée).

4. Rajustement du salaire des catégories d'emplois à prédominance féminine à un niveau au moins égal à celui des catégories à prédominance masculine de valeur égale ou comparable.

4.3 Questions et réponses – Atteinte de l'équité salariale

Q 1 : Tous les employés d'une entreprise d'aliments prêts à manger sont payés au salaire minimum. L'entreprise est-elle visée par les principes de l'équité salariale?

R 1 : Oui. Tout employeur du secteur privé ayant dix employés ou plus doit se conformer à la Loi. Il doit au moins analyser ses catégories d'emplois et effectuer les comparaisons nécessaires aux fins de l'équité salariale. Si, dans une même entreprise, les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de même valeur reçoivent toutes le salaire minimum, il n'y a pas d'écart salarial entre elles, donc aucun rajustement n'est nécessaire. Cependant, pour tous les employeurs, il peut être souhaitable de mettre en place un mécanisme d'équité salariale pour être en mesure d'assurer la conformité des nouvelles catégories d'emplois qui pourraient apparaître.

Q 2 : Si un organisme n'a aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine, peut-il mettre en œuvre l'équité salariale?

R 2 : Non. Si les catégories d'emplois d'un employeur du secteur privé ayant dix employés ou plus sont toutes à prédominance féminine ou toutes à prédominance masculine, l'équité salariale ne peut être atteinte parce qu'on ne peut comparer les deux types de catégories. Cependant, un tel employeur serait tenu, dès qu'apparaîtrait une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine, selon le cas, d'atteindre l'équité salariale.

4.4 Partie I – Exigence relative au MAINTIEN de l'équité salariale chez TOUS les employeurs

Tout employeur visé par la Loi, après avoir atteint l'équité salariale, doit la maintenir pour les employés des catégories d'emplois à prédominance féminine. Cependant, la Loi ne précise pas les procédures et les échéanciers à respecter à cette fin. L'objet du maintien de l'équité salariale est de faire en sorte que les écarts salariaux qui ont été comblés ne réapparaissent pas ou ne s'élargissent pas par suite de changements apportés à la valeur des emplois et aux taux de catégorie, et qu'aucun nouvel écart ne soit créé.

Le maintien de l'équité salariale est un processus continu dans le cadre duquel l'employeur doit réexaminer les modifications apportées au taux de catégorie, à la valeur de l'emploi, aux tâches et aux responsabilités de chaque catégorie d'emplois à mesure que des postes sont ajoutés ou éliminés. En milieu syndiqué, il est interdit à l'employeur et au syndicat de s'entendre sur des dispositions qui, si elles étaient mises en œuvre, entraîneraient la non-conformité aux exigences minimales de la Loi.

4.5 Partie II – Exigences spécifiques ne concernant que les employeurs visés

par la partie II de la *Loi sur l'équité salariale*

La partie II de la *Loi* sur l'équité salariale énonce des exigences spécifiques ne visant que certains employeurs du secteur public et grands employeurs du secteur privé qui existaient le 1er janvier 1988. L'Assemblée législative savait que les employeurs avaient déjà des pratiques de rétribution et qu'ils avaient négocié certaines d'entre elles avec leurs agents négociateurs. Pour assurer l'équité salariale dans les lieux de travail existants, la Loi énonçait un processus que les employeurs existants, avec leurs agents négociateurs le cas échéant, devaient mettre en œuvre selon un échéancier précisé.

i. Qui sont les employeurs visés par la Partie II?

- Les employeurs du secteur privé qui avaient 100 employés ou plus le 1er janvier 1988.
- Les employeurs du secteur privé qui avaient de 10 à 99 employés le 1er janvier 1988 et qui ont choisi d'afficher un programme d'équité salariale au plus tard le 31 décembre 1993.
- Les employeurs du secteur public qui avaient des employés le 1er janvier 1988.
- Les employeurs du secteur public qui n'avaient pas d'employés le 1er janvier 1988, mais qui en avaient le 1er juillet 1993.

ii. Quelles sont les exigences de la partie II?

L'employeur visé à la partie II doit :

- soumettre les catégories d'emplois à un système non sexiste de comparaison s'il a des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine [12];
- préparer et afficher un ou des programmes d'équité salariale selon les exigences énoncées [13];
- négocier tous les aspects du programme d'équité salariale avec ses syndicats actuels, dans le cas d'établissements ayant des agents négociateurs [14];
- suivre le processus d'accès à la Commission pour résoudre les impasses de la négociation avant l'approbation réputée des programmes d'équité salariale [16, 17];
- suivre le processus de modification d'un programme d'équité salariale si le programme initial ne convient plus par suite d'un changement dans la situation de l'organisation [14.1, 14.2];
- assurer la conformité aux obligations en matière d'équité salariale en cas de « vente d'une entreprise », y compris suivre le processus d'élaboration d'un nouveau programme, le cas échéant [13.1];
- consacrer au moins 1 % de la masse salariale de l'année précédente aux rajustements aux fins de l'équité salariale, jusqu'à ce que celle-ci soit atteinte dans les délais fixés par la Loi [13 (4) à (6)];

- respecter les délais de conformité fixés à l'origine pour la mise en œuvre de l'équité salariale.

REMARQUE : À cette fin, l'employeur peut devoir verser des salaires liés à l'équité salariale et rétroactifs jusqu'à la date d'échéance des premiers rajustements, ou jusqu'à la date où l'équité salariale aurait dû être mise en œuvre ou atteinte [13 (2) e)].

4.6 Décompte des employés pour la détermination des exigences applicables

Pour déterminer s'il est visé par la Loi, l'employeur du secteur privé doit compter ses employés. Tout employeur du secteur privé qui existait à la date d'entrée en vigueur de la Loi doit aussi compter ses employés pour déterminer s'il est visé par la partie II de la Loi.

L'employeur doit compter TOUS ses employés à temps plein et à temps partiel, sauf les étudiants employés pendant les vacances. (Voir Qui est un employé?)

i. Que se passe-t-il si le nombre d'employés change?

Tout employeur du secteur privé ayant dix employés ou plus doit se conformer à la *Loi*. Dès que l'employeur du secteur privé a dix employés, il demeure assujetti à la *Loi* même si ultérieurement ce nombre redevient inférieur à dix.

ii. Comment l'employeur compte-t-il ses employés?

Il doit compter le nombre réel de personnes employées, par opposition aux équivalents temps plein.

iii. Tout employeur qui existait à la date d'entrée en vigueur de la Loi **doit compter les employés qu'il avait en 1987.**

Pour les employeurs du secteur privé qui existaient le 1er janvier 1988, le nombre d'employés est le nombre moyen de personnes employées du 1er janvier au 31 décembre 1987 [1 (4)]. La méthode de calcul de cette moyenne doit être raisonnable et donner une représentation fidèle du nombre réel d'employés, compte tenu des fluctuations de l'effectif au cours de l'année. Pour un tel employeur, le nombre d'employés en 1987 détermine s'il est visé par les exigences de la partie II et ses délais d'affichage des programmes et des premiers rajustements.

5 Quels sont les délais de conformité?

5.1 Quels sont les délais pour se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité salariale*?

Le délai de conformité dépend de l'appartenance de l'établissement au secteur public ou privé, de sa date de création et du nombre d'employés qu'il avait le 1er janvier 1998 (date d'entrée en vigueur de la Loi) ou le 1er juillet 1993 (date de modification de la Loi).

i. Délais pour l'employeur non assujetti aux exigences de la partie II

- Tout nouvel employeur du secteur public qui a mis sur pied son organisation après le 1er janvier 1988 doit atteindre l'équité salariale dès le départ.
    - Remarque : Cela ne s'applique pas à l'employeur du secteur public visé par les dispositions de la Loi concernant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur (partie III.2). (Voir Méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.)
- Tout employeur du secteur privé ayant moins de dix employés qui existait le 1er janvier 1988 et tout nouvel employeur du secteur privé qui a commencé ses activités après le 1er janvier 1988 doit atteindre l'équité salariale le jour où il embauche son dixième employé (tableau 1).
- Tout petit employeur du secteur privé qui avait de 10 à 99 employés le 1er janvier 1988 et qui a choisi de ne pas afficher de programme d'équité salariale au plus tard le 31 décembre 1993 doit atteindre l'équité salariale selon un échéancier qui dépend de sa taille et de la méthode choisie à cette fin (tableau 2).

Tableau 1 : Nouveaux employeurs établis après l'entrée en vigueur de la Loi **ou le 1er juillet 1993, et employeurs existants du secteur privé ayant moins de 10 employés**

Employeur	Nombre d'employés	Date d'atteinte
Nouvel employeur du secteur public établi après le 1er janvier 1988	S.o.	Dès le début des activités
Nouvel employeur du secteur privé établi après le 1er janvier 1988	10 employés ou plus	Dès le début des activités
Nouvel employeur du secteur privé établi après le 1er janvier 1988	Moins de 10 employés	Date de l'embauche du 10e employé
Employeur du secteur privé existant le 1er janvier 1988	Moins de 10 employés	Date de l'embauche du 10e employé

Tableau 2 : Dates d'atteinte pour le petit employeur du secteur privé qui n'était PAS tenu d'afficher un programme d'équité salariale et qui a choisi de NE PAS le faire

Employeur	Méthode de comparaison	Date d'atteinte
Employeur du secteur privé ayant de 50 à 99 employés en 1987 qui n'a PAS affiché de programme d'équité salariale	Comparaison d'un emploi à l'autre	1er janvier 1993
Employeur du secteur privé ayant de 50 à 99 employés en 1987 qui n'a PAS affiché de programme d'équité salariale	Comparaison de la valeur proportionnelle	1er juillet 1993

Employeur	Méthode de comparaison	Date d'atteinte
Employeur du secteur privé ayant de 10 à 49 employés en 1987 qui n'a PAS affiché de programme d'équité salariale	Comparaison d'un emploi à l'autre	1er janvier 1994
Employeur du secteur privé ayant de 10 à 49 employés en 1987 qui n'a PAS affiché de programme d'équité salariale	Comparaison de la valeur proportionnelle	1er janvier 1994

ii. Délais pour l'employeur visé par la partie II

Pout tout employeur du secteur privé qui avait des employés le 1er janvier 1988 et tout employeur du secteur public qui avait des employés le 1er janvier 1988 ou le 1er juillet 1993, les délais de conformité aux exigences de la partie II relatives à l'affichage des programmes d'équité salariale et aux rajustements dépendent du nombre d'employés (pour l'employeur du secteur privé), du fait que l'employeur a choisi d'afficher un programme au plus tard le 31 décembre 1993 (pour l'employeur du secteur privé) et de la méthode utilisée pour atteindre l'équité salariale (tableaux 3 et 4).

Tableau 3 : Délais d'affichage des programmes d'équité salariale et dates des premiers rajustements pour l'employeur du secteur public

Employeur	Méthode de comparaison	Affichage des programmes d'équité salariale	Date des premiers rajustements	Affichage des programmes d'équité salariale modifiés
Employeur du secteur public ayant des employés en 1987	Comparaison d'un emploi à l'autre	1er janvier 1990	1er janvier 1990	S.o.
Employeur du secteur public ayant des employés en 1987	Comparaison de la valeur proportionnelle	1er janvier 1994	1er janvier 1993	1er janvier 1994

Remarque : La date d'atteinte pour l'employeur du secteur public au tableau 3 est le 1er janvier 1998.

Tableau 4 : Délais d'affichage des programmes d'équité salariale et dates des premiers rajustements pour l'employeur du secteur privé

Employeur	Méthode de comparaison	Affichage des programmes d'équité salariale	Date des premiers rajustements	Affichage des programmes d'équité salariale modifiés
Employeur du secteur privé ayant 500	Comparaison d'un emploi à l'autre	1er janvier 1990	1er janvier 1991	S.o.

Employeur	Méthode de comparaison	Affichage des programmes d'équité salariale	Date des premiers rajustements	Affichage des programmes d'équité salariale modifiés
employés ou plus en 1987				
Employeur du secteur privé ayant 500 employés ou plus en 1987	Comparaison de la valeur proportionnelle	S.o.	1er janvier 1993	1er janvier 1994
Employeur du secteur privé ayant de 100 à 499 employés en 1987	Comparaison d'un emploi à l'autre	1er janvier 1991	1er janvier 1992	S.o.
Employeur du secteur privé ayant de 100 à 499 employés en 1987	Comparaison de la valeur proportionnelle	S.o.	1er janvier 1993	1er janvier 1994
Employeur du secteur privé ayant de 50 à 99 employés en 1987 qui choisit d'afficher un plan d'équité salariale	Comparaison d'un emploi à l'autre	1er janvier 1992	1er janvier 1993	S.o.
Employeur du secteur privé ayant de 50 à 99 employés en 1987 qui choisit d'afficher un plan d'équité salariale	Comparaison de la valeur proportionnelle	S.o.	1er janvier 1993	1er janvier 1994
Employeur du secteur privé ayant de 10 à 49 employés en 1987 qui choisit d'afficher un plan d'équité salariale	Comparaison d'un emploi à l'autre	1er janvier 1993	1er janvier 1994	S.o.
Employeur du secteur privé ayant de 10 à 49 employés en 1987 qui choisit d'afficher un plan d'équité salariale	Comparaison de la valeur proportionnelle	S.o.	1er janvier 1994	1er janvier 1994

REMARQUE : Il n'y a pas de date d'atteinte pour les employeurs du secteur privé au tableau 4. Ils sont tous tenus de consacrer au moins 1 % de la masse salariale de l'année précédente aux rajustements aux fins de l'équité salariale jusqu'à ce que celle-ci soit atteinte.

5.2 Que se passe-t-il si l'employeur n'a pas mis en œuvre ni atteint l'équité salariale dans le délai prévu?

L'employeur qui n'a pas mis en œuvre l'équité salariale dans le délai prévu doit évaluer et comparer les emplois comme s'il

l'avait fait à la date voulue et, si nécessaire, verser des paiements rétroactifs à cette date. L'agent de révision a le pouvoir d'ordonner le versement d'intérêts sur les paiements rétroactifs. L'employeur visé par la partie II qui n'a pas atteint l'équité salariale dans le délai prévu ne peut plus se prévaloir de la limite de 1 % de la masse salariale pour verser les rajustements à venir.

5.3 Quand les paiements rétroactifs doivent-ils être versés?

Si l'employeur doit des paiements rétroactifs résultant d'un processus ou d'un programme d'équité salariale mis en œuvre après le délai applicable, ces paiements sont en souffrance et doivent être versés immédiatement. Les versements rétroactifs doivent être calculés comme s'ils avaient été payés à temps, et ils sont cumulatifs. L'agent de révision a le pouvoir d'ordonner le versement d'intérêts sur les paiements rétroactifs.

5.4 Quelles sont les dates de calcul de la rétroactivité pour les rajustements d'équité salariale en souffrance?

Si l'employeur n'a pas mis en œuvre ou atteint l'équité salariale à la date de conformité, sa dette à cet égard est rétroactive à la date où l'équité salariale aurait dû être mise en œuvre ou atteinte dans l'établissement.

i. Dates de rétroactivité pour l'employeur non visé par la partie II

- Pour l'employeur du secteur privé qui avait moins de 10 employés le 1er janvier 1988 et l'employeur du secteur privé ayant mis sur pied son entreprise après le 1er janvier 1988, la date de rétroactivité est la date de l'embauche du dixième employé.
- Pour l'employeur du secteur public établi après le 1er juillet 1993, la date de rétroactivité est la date du début des activités de l'organisation.
- Pour l'employeur du secteur privé qui avait de 10 à 99 employés le 1er janvier 1988, qui n'était pas tenu d'afficher un programme d'équité salariale et qui a choisi de ne pas le faire, les rajustements sont dus à compter de la date d'atteinte obligatoire (tableau 2).

ii. Dates de rétroactivité pour l'employeur visé par la partie II

- Pour l'employeur du secteur privé qui avait des employés le 1er janvier 1988 et qui devait afficher un programme d'équité salariale ou qui a choisi de le faire, les rajustements sont dus à compter de la date des premiers rajustements déterminée selon le nombre d'employés [13 (2) e)] (tableau 3).
- En ce qui concerne les catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles il était impossible d'utiliser la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, l'employeur qui a appliqué la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle devait effectuer des versements rétroactifs à la date des premiers rajustements [21.10 (1) à (2.1)] (tableau 3).

- Tout employeur du secteur public qui avait des employés le 1er janvier 1988 ou le 1er juillet 1993 et qui a appliqué la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle doit avoir atteint l'équité salariale au plus tard le 1er janvier 1998.
- Tout employeur du secteur public qui avait des employés le 1er juillet 1993 et qui utilise la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur aurait dû afficher son programme d'équité salariale au plus tard le 1er janvier 1994.
- Les rajustements résultant de la méthode de comparaison avec une organisation de l'extérieur devaient être versés à compter du 1er janvier 1994 et se poursuivre chaque année jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale.

5.5 Questions et réponses – Obligations rétroactives liées à l'équité salariale

Q 1 : L'équité salariale peut-elle être repoussée si l'entreprise éprouve des difficultés financières?

R 1 : Non. Tout employeur visé par la *Loi* doit atteindre et maintenir l'équité salariale indépendamment de ses difficultés financières ou autres. Aucun argument ne peut justifier la non-conformité : l'employeur ne peut faire valoir, par exemple, qu'il ne connaissait pas ses obligations ou qu'il n'avait pas les moyens de verser les rajustements salariaux. L'employeur qui ne met pas en œuvre l'équité salariale pourra être tenu de verser les montants d'équité salariale qu'il doit à tous ses employés actuels et anciens pour la période donnant lieu à la dette. Dans certains cas, les paiements rétroactifs peuvent représenter des montants substantiels. L'agent de révision a le pouvoir d'ordonner le versement d'intérêts sur les paiements rétroactifs.

Q 2 : L'employeur doit-il mettre en œuvre l'équité salariale de façon rétroactive si les emplois ont changé et que les comparaisons effectuées aujourd'hui ne seront plus applicables?

R 2 : Oui. L'employeur qui n'a pas mis en œuvre ni atteint l'équité salariale dans le délai prévu à l'origine doit le faire immédiatement comme s'il l'avait fait à la date prévue. Pour connaître ses obligations, il doit déterminer le nombre d'employés qu'il avait en 1987 et s'il devait préparer et afficher un programme d'équité salariale en application de la partie II. Il doit déterminer les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine qu'il avait à la date de la mise en œuvre. Si ces emplois étaient différents des emplois actuels, ou s'il y a eu des changements depuis la mise en œuvre, l'employeur doit trouver l'information pertinente sur les emplois et les taux de catégorie qui existaient à l'époque et s'en servir pour évaluer et comparer les catégories d'emplois.

Q 3 : L'ancien employé a-t-il droit à des rajustements rétroactifs?

R 3 : Oui. L'employé qui a quitté l'établissement ne perd pas son droit à l'équité salariale. L'ancien employé a droit aux rajustements rétroactifs relatifs à l'époque où il occupait son poste, calculés jusqu'à la date de son départ. L'employeur doit faire un effort raisonnable pour

communiquer avec ses anciens employés et les informer des conséquences de l'équité salariale pour leur verser les sommes qu'il leur doit. À cette fin, il peut publier des annonces dans la presse ou des avis par l'intermédiaire des associations professionnelles, il peut effectuer des recherches par Internet, envoyer des avis aux employés à leur dernière adresse connue par courrier ordinaire, ou tenter de les joindre par téléphone, télécopieur ou courriel. On recommande à l'employeur de documenter ses recherches.

Q 4 : Un employeur du secteur privé avait 60 employés en 1987. En 2009, il n'avait pas fait atteint l'équité salariale. Doit-il afficher un programme d'équité salariale?

R 4 : Non. L'employeur n'a jamais été tenu d'afficher un programme d'équité salariale. L'affichage du programme n'est obligatoire que pour l'employeur du secteur privé qui avait 100 employés ou plus le 1er janvier 1988 et pour l'employeur du secteur public qui avait des employés le 1er janvier 1988 ou le 1er juillet 1993 (employeur visé par la partie II). Cependant, l'employeur de l'exemple doit quand même mettre en œuvre et atteindre l'équité salariale. À cette fin, il doit démontrer qu'il a identifié et évalué les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine de son établissement, qu'il les a soumises à la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle, et qu'il a rajusté les taux des catégories à prédominance féminine qui étaient inférieurs à ceux des catégories à prédominance masculine de valeur comparable. De plus, les rajustements sont rétroactifs à la date où l'équité salariale aurait dû être atteinte dans ce lieu de travail.

6 Définitions

6.1 Qui est dans le secteur public? Qui est dans le secteur privé?

Le secteur public comprend le gouvernement de l'Ontario, les municipalités, les hôpitaux, les universités, les collèges, les conseils scolaires et les personnes morales créées par ces entités. Il comprend également les organismes assujettis à l'octroi de permis du gouvernement tels que les garderies titulaires de permis en vertu de la *Loi sur les garderies*, les maisons de soins infirmiers titulaires de permis en vertu de la *Loi sur les maisons de soins infirmiers*, les cliniques d'aide juridique établies en vertu de la *Loi sur les services d'aide juridique*, les services d'aide à l'enfance, les établissements de soins de longue durée, les centres d'accueil autochtones, les services de santé communautaire, les établissements de soins spéciaux pour bénéficiaires internes, les services de développement et de réadaptation, ainsi que les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle. De façon générale, les organismes du secteur public sont créés ou régis par la législation. On peut en consulter la liste complète à l'appendice de l'annexe de la *Loi sur l'équité salariale*

Le secteur privé comprend tous les employeurs qui ne se trouvent pas dans le secteur public.

6.2 Qui est un employeur?

Le plus souvent, l'identité de l'employeur responsable de l'équité salariale est claire.

Dans le cas contraire, la détermination de l'identité de l'employeur aux fins de l'équité salariale dépend de la structure de l'entreprise ou des relations d'emploi. Le Tribunal a élaboré quatre critères qui permettent de déterminer l'employeur aux fins de l'équité salariale (Ontario Nurses Association v. Haldimand-Norfolk (Regional Municipality) (No.3), 1989 CanLII 1454 (ON PEHT) – en anglais seulement).

1. De qui relève la responsabilité financière générale?
2. Qui a la responsabilité des pratiques de rétribution?
3. Quelle est la nature de l'activité, du service ou de l'entreprise?
4. Qu'est ce qui correspond le mieux aux objectifs de la *Loi*?

Les trois premiers critères permettent de déterminer qui contrôle les activités et, en cas de doute, on applique le quatrième (Canadian Union of Public Employees, Local 1582 v. Metropolitan Toronto (Municipality), 1989 CanLII 1461 (ON PEHT) – en anglais seulement).

Aux fins de l'équité salariale, l'employeur contrôle le travail, les questions financières, les relations d'emploi ou de travail et les activités essentielles de l'organisation. L'employeur est le décideur qui a le pouvoir et la capacité de modifier les pratiques de rémunération. (Voir aussi Hilton Works v. MacDonald, 1993 CanLII 5419 (ON PEHT) et Thomson Newspapers Corporation v. Southern Ontario Newspaper Guild, 1993 CanLII 5427 (ON PEHT) – en anglais seulement).

6.3 Questions et réponses – Employeur

Q 1 : Dans une franchise, qui est l'employeur aux fins de l'équité salariale?

R 1 : Si le propriétaire individuel de la franchise contrôle l'embauche, le licenciement et les mesures disciplinaires des employés, détermine les salaires et évalue les emplois, c'est probablement lui qui est responsable de l'équité salariale. Si une personne morale est propriétaire de la franchise et garde le contrôle et le pouvoir de décision sur les ressources humaines et les systèmes de paie, elle est vraisemblablement l'employeur aux fins de l'équité salariale.

Q 2 : Un gros détaillant de marchandises diverses comprend trois divisions fonctionnant sous des noms différents : le grand magasin, les marchandises à prix réduit et le magasin à grande surface spécialisé. Chacune de ces divisions est-elle considérée comme l'employeur aux fins de l'équité salariale, ou sont-elles toutes assujetties au même processus d'équité salariale?

R 2 : Les divisions internes créées par la personne morale à des fins opérationnelles, de marketing ou autres ne constituent pas nécessairement des employeurs distincts aux fins de l'équité salariale. L'entité générale demeure le plus souvent l'employeur aux fins de l'équité salariale, à moins que les divisions aient été dotées d'une structure qui confère à chacune d'elles l'autorité et la responsabilité de la détermination des salaires et de l'évaluation du travail.

6.4 Qui est un employé?

La Loi ne donne pas de définition spécifique de « l'employé », à l'exception des deux exclusions. Cependant, le Tribunal a appliqué deux critères de la common law pour déterminer le statut d'employé des personnes (Wellington (County) v. Butler, 1999 CanLII 14830 (ON PEHT) – en anglais seulement).

- Le critère des relations d'ensemble porte sur la nature, la structure et les aspects réels de la relation d'emploi.
- Le critère de l'organisation ou de l'intégration détermine si le travail fait partie intégrante de l'entreprise.

En l'absence d'une définition spécifique, l'employeur doit interpréter « employé » au sens large aux fins de l'équité salariale.

i. Quels employés sont visés par la *Loi*?

La *Loi* accorde le droit à l'équité salariale à tous les employés (gestionnaires, employés à temps plein et à temps partiel, à contrat et saisonniers). Tout employés visé par la *Loi* ont le droit de recevoir des rajustements aux fins de l'équité salariale; ils ont également le droit de porter plainte en vertu de la *Loi* en faisant valoir que l'équité salariale n'a pas été atteinte ou maintenue pour leur catégorie d'emplois à prédominance féminine. Les employés non syndiqués des employeurs visés par la partie II ont le droit de s'opposer à un programme d'équité salariale.

Les employés à temps partiel qui travaillent au moins le tiers de l'horaire normal sont visés par la *Loi*. Les employés à temps partiel qui travaillent de façon régulière et continue, même moins du tiers de l'horaire normal, sont également visés.

C'est également le cas des travailleurs affectés de façon saisonnière au même poste pour le même employeur (Clow v. Peterborough (City), 1995 CanLII 7217 (ON PEHT) – en anglais seulement).

ii. Les travailleurs qui ont une relation d'emploi hors-norme (consultants, à contrat, occasionnels) sont-ils couverts par l'équité salariale?

Il arrive que l'employeur embauche des travailleurs à contrat, occasionnels ou consultants pour des tâches ou des projets particuliers. Ces personnes peuvent être des travailleurs indépendants aux fins de l'impôt ou être rémunérées à contrat. Cependant, si le particulier agit et travaille comme un employé, il peut être traité comme tel en vertu de la *Loi*. Aux fins de l'équité salariale, si une telle personne occupe un poste permanent dans l'organisation et que son travail quotidien est en grande partie contrôlé par celle-ci, elle est considérée comme un employé visé par la *Loi*.

iii. Quels employés ne sont PAS couverts par la *Loi*?

La Loi n'exclut que deux groupes.

- Premièrement, le paragraphe 1 (1) précise : « Employé » Sont exclus les étudiants employés pendant leurs vacances.
- Deuxièmement, dans certains cas limités, il est possible d'exclure les

employés occasionnels de l'équité salariale [8 (3) et (4)].

iv. Quelle est la définition d'un poste « occasionnel »?

Un poste ne doit pas être considéré comme « occasionnel » si [8 (4)] :

(a) Le travail est exécuté pendant au moins le tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps. Le « travail semblable à plein temps » ne se trouve pas nécessairement dans la même catégorie d'emplois que le poste occasionnel ou dans une catégorie semblable. On peut donner à cette expression le sens large de « semblable à des emplois de la même famille ou catégorie » (par exemple, travail de bureau).

(b) Le travail est effectué sur une base saisonnière pour le compte du même employeur et dans le cadre du même poste.

(c) Le travail est effectué sur une base régulière et continue, quoique durant une période inférieure au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps. Le terme « régulier » signifie que le travail est effectué selon un certain emploi du temps répétitif, par exemple tous les deux vendredis ou pendant trois heures par semaine, l'employeur et les employés ayant les mêmes attentes quant à cet emploi du temps. Le terme « continu » suggère que le travail se poursuit pendant une période raisonnablement longue.

L'exclusion des postes occasionnels ne s'applique que si le travail effectué est lui-même occasionnel. La définition d'un poste occasionnel ne dépend pas du statut occasionnel ou non de l'employé embauché pour faire le travail. Ainsi, quel que soit le nombre d'heures travaillées par un employé, et même si sa présence est sporadique, si le poste répond à l'un ou l'autre des critères (a), (b) ou (c) ci-dessus, le poste ne peut pas être désigné occasionnel et il n'est pas exempté de la *Loi* (General Health Services (Circle of Life Health Services) v. Toronto East General Hospital, 2003 CanLII 57507 (ON PEHT) – en anglais seulement).

Exemples d'employés occasionnels

1. Un commis général est employé quelques jours pour terminer un projet unique, ou un intervieweur est embauché pendant deux mois pour effectuer un sondage unique auprès de la clientèle. Ces personnes devraient être considérées comme occupant des postes occasionnels exemptés de l'équité salariale.
2. Un employé doit travailler tous les lundis de l'année. Son emploi est « régulier et continu »; par conséquent, il n'est pas occasionnel et n'est pas exempté de la Loi.
3. Un employeur exploite une station de ski et embauche des moniteurs de ski quatre mois par hiver.

Certains sont nouveaux et d'autres ont déjà été employés. Ces employés ne sont pas considérés comme occasionnels; par conséquent, leur poste n'est pas exempté de la *Loi* parce que leurs tâches sont saisonnières et effectuées pour le même employeur.

6.5 Questions et réponses – Employés

Q 1 : Une compagnie embauche des aides commis par l'intermédiaire d'une agence de recrutement de travailleurs temporaires pour traiter ses commandes en retard. Cet employeur est-t-il responsable du paiement de l'équité salariale à ces travailleurs temporaires?

R 1 : Non. Si l'employeur paie l'agence pour qu'elle lui fournisse une personne pouvant effectuer un certain travail, l'employé de l'agence n'est vraisemblablement pas compris dans le processus ou le programme d'équité salariale de l'employeur. De façon générale, les employés temporaires relèvent de l'agence de placement, et ils sont couverts par son processus ou son programme d'équité salariale.

Q 2 : Si des étudiants travaillent dans un parc d'attractions à plein temps de juin à septembre, mais seulement tous les vendredis soirs et les samedis pendant le reste de l'année, sont-ils exclus de l'équité salariale?

R 2 : Non. Les étudiants qui travaillent pendant leurs vacances ne sont pas visés par la *Loi*; cependant, ceux qui ont un emploi régulier hors de leur période de vacances devraient être considérés comme des employés à temps partiel aux fins de l'équité salariale.

Q3 : Les étudiants stagiaires qui travaillent dans le cadre du programme de formation de leur université ou collège sont-ils visés par la *Loi*?

R 3 : Oui. Si un étudiant stagiaire a un emploi rémunéré pendant l'année scolaire et non seulement pendant ses vacances, et si son travail est déterminé par ce qui semble être une relation typique employeur-employé, il peut être visé par la *Loi*.

Q 4 : Les membres de la famille ou les propriétaires d'une entreprise sont-ils considérés comme des employés aux fins de la Loi?

R 4 : Cela dépend. Indépendamment du fait qu'une personne soit un membre de la famille ou le propriétaire de l'entreprise, le fait qu'elle soit considérée ou non comme un « employé » relève d'une question juridique pour laquelle certains critères ont été élaborés dans les décisions de tribunaux judiciaires et du Tribunal. De façon générale, si une personne exécute des tâches dans un poste permanent de l'entreprise, que son travail quotidien est largement contrôlé par l'organisation et que son mode de rémunération est semblable à celui des autres employés, elle est vraisemblablement considérée comme un employé et visée par la *Loi*. On recommande à l'employeur d'interpréter le terme « employé » au sens large aux fins de l'équité salariale.

7 Partie I : Exigences relative à l'atteinte de l'équité salariale

La présente section décrit les activités que tout employeur doit mener à bien pour répondre aux exigences de la partie I sur la mise en œuvre et l'atteinte de l'équité salariale dans son établissement.

Lorsque l'Unité des services de révision enquête sur un litige relatif à l'atteinte ou au maintien de l'équité salariale, l'agent de révision suit les normes de contrôle établies par le Tribunal. Celui-ci a établi que certaines dispositions de la partie I exigent une application stricte alors que d'autres laissent une certaine latitude aux parties qui mettent en œuvre l'équité salariale. Si la plainte concerne une exigence stricte, l'agent de révision applique la norme du bien-fondé aux décisions prises par l'employeur. Si elle concerne un domaine où l'on peut exercer sa discrétion, l'agent de révision applique la norme du caractère raisonnable lorsqu'il examine les décisions de l'employeur et il n'interfère pas avec celles-ci s'il détermine que leurs résultats tombent dans une fourchette raisonnable et ne sont pas incompatibles avec l'objet et l'intention de la *Loi*.

7.1 Définition d'établissement

i. Comment la *Loi* définit-elle « établissement »?

« Établissement » Tous les employés d'un employeur employés dans une même zone géographique ou des zones géographiques convenues aux termes de l'article 14 ou déterminées aux termes de l'article 15. [1 (1)]

« zone géographique » Zone géographique prescrite en vertu de la *Loi de 2002 sur la division territoriale*. [1 (1)]

ii. Pourquoi l'employeur doit-il définir l'établissement?

La Loi stipule que l'équité salariale doit être instaurée et maintenue dans chaque établissement de l'employeur [7 (1)].

Les décisions relatives à la définition de l'établissement détermineront quelles catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine on comparera aux fins de l'équité salariale.

iii. Comment l'employeur doit-il s'y prendre pour définir l'établissement?

Plusieurs méthodes sont possibles. Au minimum, l'employeur doit définir l'établissement par rapport à un comté, à un district territorial ou à une municipalité régionale.

Tous les employés d'un même employeur se trouvant dans une zone géographique donnée doivent être compris dans le même établissement.

Si l'employeur a plusieurs installations dans des localités différentes, il peut choisir de combiner les établissements d'une ou de plusieurs zones géographiques. Il peut également combiner des établissements de la même zone géographique si la négociation est « centralisée », c'est-à-dire que deux employeurs ou plus et le syndicat représentant les employés s'entendent pour considérer qu'il n'y a qu'un établissement aux fins de l'équité salariale [2 (1)]. Dans ce cas, chaque employeur demeure responsable de la mise en place et du maintien de

l'équité salariale à l'égard de ses propres employés.

La *Loi* permet à l'employeur de définir son établissement selon les zones géographiques et l'oblige à y instaurer l'équité salariale; elle ne l'empêche pas de déterminer les salaires et les pratiques salariales dans des régions différentes selon les conditions économiques locales.

Exemple d'établissement

Si une entreprise a un entrepôt et des bureaux tous situés à Ottawa, il n'y a qu'un établissement. Cependant, si elle a aussi un entrepôt à Toronto, elle peut déterminer qu'elle a deux établissements. Ainsi, l'employeur pourrait préparer deux processus ou programmes d'équité salariale, un pour ses employés d'Ottawa et l'autre pour ceux de Toronto. Il pourrait également décider qu'il y a un seul établissement, de sorte que les employés d'Ottawa et de Toronto seraient visés par le même processus ou programme d'équité salariale.

7.2 Détermination des catégories d'emplois

I. Quelle est l'importance de la catégorie d'emplois?

La « catégorie d'emplois » est un terme d'équité salariale qui a un sens précis dans la *Loi* et qui doit donc être interprété selon la norme du bien-fondé. Dans l'établissement, l'employeur doit déterminer des catégories d'emplois qu'il doit ensuite comparer aux fins de l'équité salariale.

ii. Quelle est la définition de « catégorie d'emplois »?

« catégorie d'emplois » Au sein d'un établissement, les postes :

- qui présentent des fonctions et des responsabilités semblables;
- qui exigent des qualités semblables;
- dont les procédures de recrutement sont semblables;
- qui offrent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire. [1 (1)]

iii. Comment l'employeur détermine-t-il une catégorie d'emplois dans l'établissement?

Les postes d'une catégorie d'emplois donnée doivent répondre aux quatre critères de la définition de « catégorie d'emplois ». Si un poste diffère des autres selon l'un ou l'autre de ces critères, il entre dans une autre catégorie d'emplois. Certaines catégories d'emplois peuvent comprendre de nombreux postes occupés par de nombreux employés qui exécutent des tâches semblables, ont des responsabilités semblables et reçoivent le même salaire. D'autres catégories d'emplois peuvent ne comprendre qu'un seul poste occupé par un seul titulaire article [1 (6)].

iv. Comment doit-on délimiter les catégories d'emplois à partir des critères?

Il faut noter que le terme « semblables » est employé dans les

trois premiers critères, de sorte que leur application permet une certaine latitude. Dans le quatrième critère, on trouve le mot « même », de sorte que son application doit être stricte.

Pour déterminer si des qualités sont semblables, l'employeur doit prendre en compte à la fois la nature de la qualité (par exemple, aptitudes ou titres de compétence particuliers) et son niveau (par exemple, un diplôme de collège communautaire pourrait être l'équivalent d'un apprentissage de trois ans dans un métier donné). Les qualités correspondant à une catégorie d'emplois doivent être celles qui sont requises pour faire le travail et non celles de l'employé qui se trouve à occuper le poste, ni celles qui sont souhaitables mais pas vraiment nécessaires.

Pour déterminer si des procédures de recrutement sont semblables, l'employeur doit tenir compte de la portée de la recherche (locale, provinciale, nationale, internationale), de la méthode de recrutement (bureau d'embauchage syndical, campus collégial, interne, externe, annonce dans la presse, cabinet de recherche) ou encore des exigences de recrutement (par ex., candidature, entrevue, tests).

Tous les postes d'une catégorie d'emplois donnée doivent avoir la même grille de rétribution, le même niveau de salaire ou la même gamme de taux de salaire; leurs titulaires doivent aussi être rémunérés de la même façon ET avoir un accès identique aux mêmes avantages.

v. Les personnes handicapées sont-elles dans une catégorie d'emplois distincte?

La Loi stipule qu'un poste ne peut être placé dans une autre catégorie d'emplois que d'autres postes semblables pour la seule raison qu'il a été tenu compte des besoins de son titulaire conformément au *Code des droits de la personne*.

7.3 Questions et réponses – Catégories d'emplois

Q 1 : Une société emploie des nettoyeurs à plein temps et à temps partiel. Ces postes semblables ou identiques appartiennent-ils à la même catégorie d'emplois?

R 1 : Peut-être. Dans le cas où les employés à temps plein et à temps partiel font un travail semblable, ils appartiennent à la même catégorie d'emplois s'ils ont la même grille de rétribution, le même niveau de salaire ou la même gamme de taux de salaire, et s'ils satisfont aux trois autres critères de la catégorie d'emplois présentés dans la définition ci-dessus. Cependant, si les nettoyeurs à temps plein et à temps partiel ont des tâches et des responsabilités semblables, mais que ceux à temps partiel sont rémunérés selon un taux horaire et ceux à temps plein reçoivent un salaire fixe, ou que ceux à temps partiel n'ont pas d'avantages et ceux à temps plein en ont, alors ils appartiennent à des catégories d'emplois différentes.

Q 2 : Dans une société, il y a dix postes de « secrétaire ». Toutes les secrétaires appartiennent-elles à la même catégorie d'emplois?

R 2 : Pas nécessairement. Même si toutes les secrétaires ont des tâches et des responsabilités semblables, mais que l'une d'elles n'est pas rémunérée comme les autres, elle appartient à une autre catégorie d'emplois au sens de la *Loi*. Si plusieurs catégories d'emplois de secrétaire sont semblables entre elles, on peut les regrouper pour appliquer l'approche des « groupes d'emplois ».

vi. Qu'est-ce qu'un « groupe d'emplois »?

Un groupe d'emplois est une série de catégories d'emplois dont les tâches sont semblables mais qui présentent différents niveaux d'habileté, d'effort, de responsabilité et de conditions de travail [6 (10)]. De façon générale, les salaires des catégories d'emplois augmentent régulièrement le long de cette série, et les employés sont appelés à passer d'une catégorie d'emplois à la suivante au sein du groupe.

Exemple de « groupe d'emplois »

Voici un exemple d'un groupe d'emplois où l'on exécute des tâches semblables de « secrétaire » :

- Commis
- Commis principal
- Commis dactylo
- Commis dactylo intermédiaire
- Commis dactylo principal

Si l'employeur opte pour l'approche des groupes d'emplois, il doit regrouper les catégories d'emplois qui sont reliées entre elles d'une façon ou d'une autre pour maintenir la relation existant entre elles. Pour déterminer les catégories d'emplois pouvant être regroupées, il faut évaluer les tâches et les fonctions réellement exécutées et ne pas se fonder sur la seule ressemblance des titres des postes.

L'approche des groupes d'emplois permet à l'employeur :

- de réduire le nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine à évaluer et à comparer;
- de maintenir la relation existant entre les catégories d'emplois à prédominance féminine à l'intérieur du groupe d'emplois, puisque l'équité salariale mènera aux mêmes résultats pour l'ensemble du groupe.

L'approche des groupes d'emplois s'applique comme suit :

1. Choisir la catégorie d'emplois à prédominance féminine ayant le plus grand nombre d'employés comme représentative du groupe.
2. Appliquer à la catégorie d'emplois représentative la méthode de comparaison aux fins de l'équité salariale. (Voir Méthodes de comparaison.)
3. Le cas échéant, appliquer les rajustements d'équité salariale à tous les postes de toutes les catégories d'emplois du groupe comme si elles constituaient la même catégorie à prédominance féminine.

7.4 Détermination de la prédominance d'un sexe

dans les catégories d'emplois

En application de la *Loi*, pour atteindre l'équité salariale, l'employeur doit évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les comparer à celles à prédominance masculine. Avant d'effectuer quelque comparaison que ce soit, il doit donc déterminer la prédominance (masculine ou féminine) de chaque catégorie d'emplois. Les catégories à prédominance féminine comprennent les emplois généralement occupés par des femmes, et celles à prédominance masculine comprennent les postes généralement occupés par des hommes. Certaines catégories pourraient ne pas présenter de prédominance masculine ou féminine; on les considère comme mixtes.

i. Quelle est la définition de « catégorie d'emplois à prédominance féminine » et de « catégorie d'emplois à prédominance masculine »?

« catégorie d'emplois à prédominance féminine » S'entend (…) :

(a) d'une catégorie d'emplois dont 60 pour cent ou plus des membres sont des femmes,

(b) d'une catégorie d'emplois qu'un agent de révision ou que le Tribunal décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance féminine ou d'une catégorie d'emplois que l'employeur, avec, le cas échéant, l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur, décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance féminine. [1 (1)]

« catégorie d'emplois à prédominance masculine » S'entend (…) :

(a) d'une catégorie d'emplois dont 70 pour cent ou plus des membres sont des hommes

(b) d'une catégorie d'emplois qu'un agent de révision ou que le Tribunal décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance masculine ou d'une catégorie d'emplois que l'employeur, avec, le cas échéant, l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur, décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance masculine. [1 (1)]

Aux fins de décider si une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine, ou de convenir de la prédominance d'une catégorie d'emplois, il est tenu compte du sexe des personnes qui exercent traditionnellement ces emplois, des stéréotypes sexuels attachés à des domaines d'emplois, ainsi que des autres critères qui peuvent être prescrits par les règlements. [1 (5)]

L'employeur peut traiter des catégories d'emplois qui sont réunies dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine si 60 pour cent ou plus des employés du groupe sont des femmes. [6 (6)]

L'employeur traite des catégories d'emplois qui sont réunies dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine si un agent de révision ou le

Tribunal décide que le groupe doit être traité comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine. [6 (7)]

L'employeur peut, avec l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur, le cas échéant, décider de traiter des catégories d'emplois qui sont réunies dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine. [6 (8)]

ii. Comment détermine-t-on la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois?

En application de la Loi, l'employeur doit appliquer trois critères pour déterminer la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois : [1 (1) et (5)]

1. la titularisation actuelle;
2. la titularisation traditionnelle;
3. les stéréotypes sexuels attachés au domaine d'emplois.

iii. Qu'est-ce que la « titularisation actuelle »?

La titularisation actuelle est le pourcentage de femmes et d'hommes titulaires des postes de la catégorie d'emplois. De façon générale :

- si la catégorie comprend 60 % de titulaires femmes ou plus, c'est une catégorie à prédominance féminine;
- si la catégorie comprend 70 % de titulaires hommes ou plus, c'est une catégorie à prédominance masculine.

L'employeur doit également prendre en compte la titularisation traditionnelle et les stéréotypes sexuels attachés au domaine d'emplois.

iv. Que se passe-t-il si, selon les trois critères, une catégorie d'emplois n'a aucune prédominance sexuelle?

Le processus d'équité salariale ne concerne pas les catégories d'emplois sans prédominance sexuelle (mixtes). Elles ne peuvent pas servir de comparateurs et leurs membres n'ont pas droit aux rajustements d'équité salariale.

Exemples de catégories d'emplois mixtes

1. Dans un établissement où le travail à la chaîne est exécuté par à peu près autant de femmes que d'hommes, et où il n'existe aucun stéréotype sexuel lié à ce genre d'emploi, la catégorie d'emplois peut être mixte aux fins de l'équité salariale.
2. Un gymnase offre un service d'entraînement personnel. Pour encourager les membres des deux sexes à opter pour ce service, l'employeur a toujours embauché autant de femmes que d'hommes comme entraîneurs personnels. Dans cette entreprise, les entraîneurs personnels constituent vraisemblablement une catégorie d'emplois mixte.
3. Une nouvelle compagnie Internet a deux rédacteurs des médias sociaux, un homme et une femme, et les deux sont employés depuis le lancement de l'entreprise. Dans ce cas, les rédacteurs appartiennent

probablement à une catégorie d'emplois mixte.

4. Le poste de directeur du crédit et des comptes d'un grand magasin a été occupé par un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes au cours des années. Chez cet employeur, cette catégorie d'emplois peut être considérée comme mixte.

v. Qu'est-ce que la titularisation traditionnelle et comment s'applique-t-elle?

La titularisation traditionnelle renvoie à l'historique de l'embauche dans une catégorie d'emplois donnée dans un établissement. Par exemple, si les postes de la catégorie ont été occupés surtout par des femmes et qu'un homme a été engagé récemment, on peut toujours la considérer comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement.

La titularisation traditionnelle ne peut s'appliquer que si les catégories d'emplois existaient lorsque les exigences d'équité salariale sont entrées en vigueur. Logiquement, si l'employeur est considéré comme un nouvel établissement, le critère de la titularisation traditionnelle ne s'applique pas parce qu'il n'y a pas d'antécédents relatifs à cette catégorie dans l'établissement, sauf si celui-ci appartient à un employeur successeur qui a acheté l'entreprise et en a continué l'exploitation.

Pour appliquer le critère de la titularisation traditionnelle, le Tribunal a déterminé dans Pay Equity Office v. GL&V Process Equipment Group Inc., 1999 CanLII 14828 (ON PEHT) (en anglais seulement) qu'il faut utiliser une période assez représentative de la titularisation de la catégorie d'emplois sur une période où ses caractéristiques sont restées essentiellement les mêmes. Ainsi, l'évolution du nombre et du pourcentage d'hommes et de femmes d'une année à l'autre n'entraîne pas nécessairement une modification de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois.

vi. Quels sont les stéréotypes sexuels attachés au domaine d'emplois et comment applique-t-on ce critère?

Les stéréotypes sexuels attachés au domaine d'emplois sont les croyances communes concernant les postes occupés par des femmes ou des hommes. Par exemple, on pense généralement et depuis longtemps que le métier d'infirmière est exercé par des femmes et que le métier de camionneur est exercé par des hommes.

L'employeur qui fait l'objet d'une plainte relative à sa décision quant à la prédominance sexuelle d'une certaine catégorie d'emplois peut devoir expliquer sa décision au cours d'une enquête. Lorsqu'il applique le critère des stéréotypes sexuels, l'employeur justifie parfois sa décision en s'appuyant sur des statistiques, des rapports ou des données telles que la répartition selon le sexe des classifications professionnelles de Statistique Canada, les taux de diplomation selon le sexe dans les programmes professionnels ou les domaines d'étude, ou les données

professionnelles selon le sexe provenant des associations professionnelles.

Cependant, l'employeur doit prendre en compte les caractéristiques et les tâches réelles de la catégorie d'emplois dans son propre établissement, et déterminer si ces caractéristiques et ces tâches sont associées à des emplois typiquement féminins ou masculins ou en font partie (Association of Professional Student Services Personnel v. Toronto Catholic District School Board, 2006 CanLII 61262 (ON PEHT) – en anglais seulement).

vii. Une catégorie d'emplois peut-elle être classifiée comme étant à prédominance féminine dans une entreprise et à prédominance masculine ailleurs?

Oui. L'équité salariale est mise en œuvre et atteinte dans l'établissement de l'employeur; ce processus ne vise pas l'ensemble d'un secteur, d'une industrie ou de la province. Par conséquent, il se peut que la prédominance d'une catégorie d'emplois soit masculine dans une entreprise et féminine ailleurs. Par exemple, si le poste de comptable a toujours été occupé par des femmes dans un établissement et par des hommes dans un autre, la prédominance est féminine dans le premier cas et masculine dans le second.

Globalement, la *Loi* exige que l'équité salariale soit atteinte au sein de chaque établissement. Par conséquent, les décisions concernant la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois doivent refléter la réalité du lieu de travail concerné. Toutefois, il peut être utile de prendre en compte les emplois génériques qui ne sont pas limités à un employeur particulier pour déterminer si le poste fait l'objet d'un stéréotype sexuel (Hatts Off Specialized Services Inc. v. Employees of the Employer, 2005 CanLII 60098 (ON PEHT) – en anglais seulement).

viii. Comment appliquer ces critères à une catégorie d'emplois à un seul titulaire?

Le Tribunal a émis une mise en garde au sujet des catégories d'emplois à un seul titulaire, notamment dans les cas où la même personne occupe le même poste depuis de nombreuses années. Il a indiqué qu'on doit accorder un certain poids aux stéréotypes sexuels attachés au domaine d'emplois. De plus, quel que soit le nombre de personnes qui constituent une catégorie d'emplois, on ne doit pas sous-estimer l'importance de la titularisation actuelle et traditionnelle, surtout si ces deux critères donnent le même résultat.

ix. Comment déterminer la prédominance sexuelle d'une nouvelle catégorie d'emplois?

L'employeur doit appliquer les critères de la titularisation actuelle et du stéréotype sexuel pour déterminer la prédominance sexuelle. À cette fin, il doit prendre en compte tous les facteurs pertinents liés au travail effectué dans le cadre de l'emploi dans son établissement.

x. L'employeur doit déterminer la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois de façon raisonnable

La *Loi* permet plusieurs options et choix pour la détermination de la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois. Dans l'affaire Pioneer Youth Services (PYS Associates Ltd.) v. Canadian National Federation of Independent Unions, 2002 CanLII 49449 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal a déterminé que si une plainte se fonde sur l'exercice de la discrétion de l'employeur, sa décision est acceptable si elle est jugée raisonnable, compte tenu des circonstances qui l'entouraient.

7.5 Sexisme et nécessité du caractère non sexiste

i. Comment le sexisme se manifeste-t-il dans l'évaluation des emplois?

Le sexisme est présent lorsque l'employeur valorise des aspects du travail habituellement dévolu aux femmes moins qu'il le devrait ou qu'il valorise des aspects du travail généralement dévolu aux hommes plus qu'il le devrait. Par exemple :

- Reconnaissance des aptitudes manuelles et de réparateur d'un mécanicien ou d'un préposé à l'entretien, mais non de la dextérité d'une dactylo ou des capacités de travail multitâches d'une réceptionniste.
- Reconnaissance de l'effort physique qu'un magasinier doit accomplir pour soulever des objets lourds, mais non de celui qu'une caissière doit accomplir pour déplacer des objets.
- Reconnaissance du pouvoir de dépenser et du contrôle des budgets, mais non de la responsabilité de protéger la confidentialité ou le traitement des plaintes des clients.
- Reconnaissance du stress lié au travail effectué avec des machines bruyantes, mais non de celui qui est dû aux transactions avec des clients en colère ou agressifs.

Le sexisme peut également être présent si des emplois ou des facteurs d'évaluation des emplois sont décrits différemment, avec des termes différents ou porteurs de jugements de valeur, dans le cas d'emplois masculins ou féminins. Par exemple, dans un même lieu de travail où des hommes et des femmes ont des tâches de supervision semblables, il se peut qu'on parle d'un poste de « gestion » pour les hommes et d'un poste de « coordination » pour les femmes, ce qui renvoie à des valeurs différentes. De même, si les emplois masculins sont décrits de façon plus détaillée que les emplois féminins, on peut penser que les premiers sont plus importants. Enfin, si des aspects du poste sont omis ou mal décrits, ils ne seront pas inclus dans l'évaluation.

Les anciens systèmes de rémunération rendaient le travail des femmes invisible. À l'origine, l'évaluation des emplois était conçue et appliquée dans les secteurs industriels et de la transformation ainsi que pour les postes de gestionnaire. Lorsqu'on l'a étendue à l'ensemble des postes d'un même lieu de travail ou qu'on l'a utilisée pour évaluer les emplois des secteurs de la santé, des services et du travail de bureau, on a

apporté peu de changements aux prémisses sur lesquelles l'évaluation de la valeur des emplois s'appuyait. On ne reconnaissait pas les compétences, les aptitudes et l'expérience des femmes qui occupaient ces postes. L'évaluation s'en trouvait faussée, de sorte qu'elles recevaient des salaires moindres (Ontario Nurses' Association v. Regional Municipality of Haldimand-Norfolk, 1992 CanLII 4705 (ON PEHT) – en anglais seulement).

ii. Qu'est-ce qui rend non sexiste le processus de comparaison des emplois?

L'employeur doit faire en sorte que tous les éléments du processus de comparaison des emplois soient non sexistes. Dans l'affaire Haldimand-Norfolk, le Tribunal a établi que si l'un de ces aspects était faussé, l'ensemble du système ou de l'outil est sexiste, et qu'il doit être éliminé. Le Tribunal a précisé les quatre éléments du processus de comparaison des emplois :

1. La collecte fidèle de l'information sur les catégories d'emplois.
2. Le mécanisme ou l'outil servant à déterminer la valeur des catégories d'emplois.
3. L'application du mécanisme ou de l'outil pour déterminer la valeur du travail.
4. La comparaison des catégories d'emplois.

7.6 La collecte de l'information sur les emplois

L'employeur peut recueillir l'information par l'observation ou au moyen d'entrevues ou de questionnaires, il peut examiner ou élaborer des descriptions de tâches ou il peut se fier à sa connaissance des emplois. Quelle que soit la méthode de collecte de ces données, c'est le contenu de l'emploi qui est pertinent et non le rendement de l'employé qui l'occupe.

Dans l'affaire Haldimand-Norfolk, le Tribunal a précisé que pour recueillir l'information sur les catégories d'emploi, on doit poser les questions suivantes :

1. Quelle est l'étendue du travail effectué dans l'établissement?
2. Le système fait-il en sorte que le travail, notamment celui des femmes, est visible dans le lieu de travail?
3. L'information recueillie reflète-t-elle fidèlement les aptitudes, l'effort et les responsabilités normalement nécessaires au travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est normalement exécuté, à la fois pour les catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le programme et les catégories d'emplois à prédominance masculine servant de comparateurs?
4. La collecte de l'information est-elle exacte et cohérente?

7.7 Le mécanisme ou l'outil servant à déterminer la valeur des catégories d'emplois

Il y a de nombreuses façons de déterminer la valeur des catégories d'emplois. En application de la *Loi*, quel que soit le

mécanisme ou l'outil utilisé, il doit permettre d'évaluer les aptitudes, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail, et il doit être appliqué de façon uniforme à toutes les catégories d'emplois. Par exemple, l'employeur peut s'appuyer sur une simple méthode de classement, des classifications ou des descriptions de niveaux qui tiennent compte des quatre facteurs obligatoires.

Le système des « facteurs de pointage » est plus détaillé et plus courant. Il consiste à attribuer des points à des sous-facteurs et à les additionner pour obtenir une cote pour chaque catégorie d'emplois. Dans ce type d'évaluation, l'employeur détermine le nombre et la pondération des sous-facteurs et des échelons, selon ce qui convient à son entreprise. Quel que soit le système choisi, la *Loi* stipule que :

- Le système doit comparer toutes les catégories d'emplois pertinentes en se fondant sur la valeur totale des aptitudes, de l'effort (mental et physique), des responsabilités et des conditions de travail.
- Le système doit être non sexiste et non faussé en faveur des tâches accomplies par les femmes ou les hommes. Il doit aussi pouvoir tenir compte des aspects du travail effectué par des femmes qui ont pu être négligés ou sous-évalués dans le passé.

Le Bureau a élaboré des documents d'information et des ressources en ligne qui peuvent faciliter la détermination de la valeur des catégories d'emplois.

7.8 Questions et réponses – Choix d'un système d'évaluation des emplois

Q 1 : Les petites entreprises établissent souvent les salaires de façon informelle. Ces employeurs doivent-ils évaluer leurs emplois et les comparer aux fins de l'équité salariale?

R 1 : Oui. L'employeur doit offrir l'équité salariale à ses catégories d'emplois à prédominance féminine en évaluant les catégories d'emplois et en comparant celles à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine à l'égard des aptitudes, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail, le tout en appliquant des critères non sexistes de façon cohérente.

Le Tribunal a établi quatre critères pour déterminer si l'outil d'évaluation est non sexiste (Ontario Nurses' Association v. Regional Municipality of Haldimand-Norfolk, 1992 CanLII 4705 (ON PEHT) – en anglais seulement) :

1. L'outil permet-il de déterminer la valeur du travail au moyen des facteurs obligatoires (aptitudes, effort, responsabilités et conditions de travail)?
2. Le choix des sous-facteurs est-il exempt de sexisme?
3. Les échelons, ou leurs équivalents le cas échéant, sont-ils exempts de sexisme?
4. La mesure composite des aptitudes, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail permet-elle d'accorder une valeur à ces quatre

facteurs, et la pondération des points est-elle exempte de sexisme?

REMARQUE : Un système d'évaluation des emplois appliqué à des catégories à prédominance masculine (par ex., ouvriers de la construction ou de travaux physiquement exigeants) doit également permettre d'évaluer le travail effectué dans le lieu de travail par des catégories d'emplois à prédominance féminine (nettoyeurs effectuant des tâches légères, secrétaires). Ce système doit tenir compte des conditions de travail de toutes les catégories d'emplois, puis attribuer une valeur à ces facteurs. Si un outil d'évaluation a été élaboré uniquement en tenant compte des emplois des hommes, puis qu'on s'en sert pour évaluer les emplois masculins et féminins, il donnera des résultats sexistes parce qu'il ne permet pas de reconnaître et de rétribuer les aptitudes nécessaires aux travaux traditionnellement dévolus aux femmes.

Chaque année, le Bureau reçoit plusieurs plaintes d'employés insatisfaits de l'évaluation de leur emploi faite par leur employeur. Cependant, la *Loi* ne focalise pas sur l'évaluation des catégories d'emploi individuelles; elle stipule que l'évaluation des catégories d'emplois doit permettre des comparaisons entre celles à prédominance féminine et celles à prédominance masculine au moyen des quatre facteurs obligatoires.

La Loi admet que le processus d'évaluation et de comparaison peut donner des résultats différents. L'employeur peut élaborer des processus d'évaluation des emplois seul ou avec l'aide de spécialistes de la rétribution. Il négocie également les processus d'évaluation des emplois avec ses syndicats, soit dans le cadre d'une négociation collective, soit séparément dans le cadre d'un processus continu d'équité salariale. Dans la mesure ou le processus d'évaluation est raisonnable, qu'il tient compte des quatre facteurs obligatoires et qu'il est appliqué de façon cohérente aux catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, la décision de l'employeur ou l'entente qu'il conclut avec le syndicat sera maintenue.

i. Comment utiliser les facteurs et choisir les sous-facteurs pour évaluer les catégories d'emplois?

Lorsque l'employeur et le syndicat ou l'un d'eux choisit de raffiner le processus d'évaluation en divisant chacun des facteurs obligatoires en sous-facteurs, ces derniers doivent couvrir toute la gamme des fonctions et des tâches des emplois masculins et féminins, et ils doivent être appliqués de façon cohérente aux emplois masculins et féminins de l'établissement.

ii. Y a-t-il une pondération standard des facteurs et des sous-facteurs utilisée par les entreprises et fondée sur les pratiques de l'industrie?

Non. L'employeur fixe la pondération des quatre facteurs et des sous-facteurs. Toutefois, la surpondération des sous-facteurs qui tendent à favoriser les catégories d'emplois à prédominance masculine peut mener à une évaluation sexiste, ce qui est inacceptable aux fins de l'équité salariale.

7.9 Détermination de la valeur des catégories d'emplois

i. Comment l'employeur attribue-t-il une valeur aux catégories d'emplois?

Après avoir recueilli toute l'information pertinente sur les emplois, choisi l'outil ou le mécanisme d'évaluation et l'avoir adapté à l'organisation, l'employeur applique ce mécanisme ou cet outil pour déterminer la valeur des catégories d'emplois selon les facteurs et les sous-facteurs pertinents.

Le Tribunal s'est servi de cinq critères pour déterminer si l'outil ou le mécanisme d'évaluation des tâches avait été utilisé de façon non sexiste (Ontario Nurses' Association v. Regional Municipality of Haldimand-Norfolk, 1992 CanLII 4705 (ON PEHT) – en anglais seulement) :

1. L'outil d'évaluation est-il mis en œuvre de façon cohérente indépendamment de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois?
2. Si un comité évalue les catégories d'emplois, représente-t-il de façon équitable les intérêts des parties et s'acquitte-t-il des fonctions et des obligations que prévoit la Loi?
3. Si le système comprend un comité, celui-ci a-t-il suffisamment de connaissances pour permettre aux parties de s'acquitter de leurs obligations?
4. La prise de décision est-elle effectuée de façon non sexiste?
5. Le mécanisme permet-il de déceler une discrimination salariale systémique?

ii. Que se passe-t-il s'il faut tenir compte des besoins spéciaux d'un employé handicapé?

On ne peut attribuer une valeur moindre à un poste simplement parce que son titulaire a besoin d'une adaptation en vertu du *Code des droits de la personne* pour s'acquitter des tâches et des fonctions du poste.

iii. L'évaluation des emplois aux fins de l'équité salariale doit être raisonnable

Le Tribunal a reconnu que dans la Loi, le domaine de l'évaluation des emplois (qui comprend la collecte de l'information pertinente, la détermination de ce qui est important et l'évaluation du contenu des emplois au moyen des facteurs obligatoires – aptitudes, effort, responsabilités et conditions de travail) n'est pas défini avec précision. Dans la décision Group of Employees v. Ontario (Management Board Secretariat), 1999 CanLII 14827 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal a déterminé ce qui suit :

> Si les parties ont fait un effort raisonnable pour décrire fidèlement le contenu des emplois, le Tribunal ne tentera pas d'en savoir plus. Par conséquent, si la demande montre clairement que le système n'a pas tenu compte d'un des critères, ne l'a pas appliqué ou a exclu déraisonnablement des informations importantes relatives à l'un des quatre critères, alors le

Tribunal devrait entendre le fond de la demande.

Il peut y avoir plusieurs façons de fixer les sous-facteurs ou les pondérations pour l'évaluation d'une catégorie d'emplois. Lorsqu'il enquête sur une plainte concernant l'évaluation d'emplois aux fins de l'équité salariale, l'agent de révision détermine si la méthode d'évaluation des emplois tenait compte des quatre facteurs obligatoires (aptitudes, effort, responsabilités et conditions de travail) et si les décisions prises étaient raisonnables. (Voir aussi McNeil v. Kirkland Lake (Town), 2002 CanLII 49446 (ON PEHT) – en anglais seulement).

7.10 Questions et réponses – Évaluation des emplois

Q 1 : L'évaluation des emplois peut-elle se fonder sur les descriptions de tâches?

R 1 : Oui, mais les descriptions de tâches ne sont pas obligatoires pour la mise en œuvre de l'équité salariale. L'employeur, notamment le petit employeur, peut connaître assez bien les emplois pour pouvoir effectuer une évaluation et une comparaison responsables aux fins de l'équité salariale. Il peut aussi se servir d'autres méthodes pour recueillir et évaluer l'information pertinente, par exemple des entrevues, des questionnaires ou un comité d'évaluation des emplois.

Q 2 : L'employeur doit-il évaluer toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine de l'établissement?

R 2 : L'employeur doit évaluer les catégories d'emplois à prédominance masculine jusqu'à ce qu'il trouve un comparateur masculin pour chaque catégorie à prédominance féminine. Si l'employeur devait afficher un programme d'équité salariale, il devait y indiquer toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine comparables.

7.11 Détermination des taux de catégorie

« taux de catégorie » Taux de rétribution le plus élevé relié à une catégorie d'emplois donnée. [1 (1)]

« rétribution » Tous les paiements et avantages versés ou accordés à la personne qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou vérifiable, ou au profit de cette personne. [1 (1)]

On doit appliquer cette définition de façon stricte pour satisfaire à une exigence fondamentale de la *Loi*. Dans sa décision Ontario Nurses' Association v. Lady Dunn General Hospital, 1991 CanLII 4451 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal a statué ce qui suit : Pour que l'équité salariale soit atteinte, la somme des salaires, traitements et avantages, le cas échéant, d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine doit être égale à la somme des salaires, traitements et avantages, le cas échéant, de la catégorie d'emplois à prédominance masculine comparable. Les rajustements doivent être apportés aux salaires ou traitements, aux avantages ou à une combinaison des deux.

i. Y a-t-il des lignes directrices pour la détermination des taux de catégorie?

La *Loi* définit le taux de catégorie comme la somme des salaires ou

traitements et des avantages, mais elle n'indique aucune méthode pour le calculer, aucune échelle de temps (annuelle, hebdomadaire, horaire) pour les salaires, ni aucune méthode de calcul des avantages. Cependant, pour comparer la rémunération de plusieurs catégories d'emplois, on doit exprimer leurs taux selon un même étalon (York Region Board of Education v. York Region Women Teachers' Association, 1995 CanLII 7030 (ON PEHT) – en anglais seulement). L'étalon le plus utilisé est le nombre de dollars l'heure. Le Tribunal a aussi établi trois principes pour le calcul du taux de catégorie (Ontario Northland Transportation Commission v. Transportation Communications International Union, 1992 CanLII 4696 (ON PEHT) – en anglais seulement) :

1. Les calculs doivent être aussi exacts que possible, fondés sur des chiffres de rétribution réalistes et justes.
2. Le taux de catégorie doit être calculé de la façon qui perturbe le moins la convention collective et les pratiques de rétribution des parties.
3. Tous les calculs doivent être conformes à l'objet et à l'esprit de la *Loi*.

ii. Comment calculer le taux de catégorie?

Le calcul du taux d'une catégorie d'emplois dépend du système de rémunération de l'employeur. Si celui-ci n'a pas de système formel pour le calcul de la paie, le taux de catégorie est généralement le taux maximum payé à l'un des titulaires de la catégorie d'emplois. S'il n'y a qu'un seul taux dans la catégorie d'emplois, c'est le taux de catégorie. Si l'employeur maintient une fourchette salariale avec un taux minimum et maximum pour certaines ou la totalité des catégories d'emplois, le maximum de la fourchette est le taux de catégorie s'il est réellement accessible (cependant, il n'est pas nécessaire que des employés le reçoive). Généralement, le taux maximal est accordé selon l'ancienneté ou le mérite.

iii. Quel est l'effet des paiements tels que les commissions, les primes, les incitatifs et les pourboires sur le taux de catégorie?

Les paiements fondés sur le rendement ou la production doivent être inclus dans le taux de catégorie, même si le calcul est difficile (Group of Employees v. Windsor Casino Limited, 2007 CanLII 62083 (ON PEHT) – en anglais seulement). Les paiements peuvent comprendre les commissions de vente, les primes, les pourboires et les autres types d'incitatifs, et ils peuvent être versés en plus d'un salaire ou traitement de base, ou ils peuvent constituer la totalité des paiements reçus. Ces types de rétributions doivent être inclus dans le taux de catégorie, à moins qu'on puisse établir clairement qu'un certain montant est lié au mérite. Dans un tel cas, c'est le système existant de rétribution au mérite qui doit répondre aux critères énoncés à l'alinéa 8 (1) c). (Voir Écarts salariaux autorisés). Les suppléments de salaire sans lien confirmé avec le rendement sont considérés comme des rétributions et

doivent être inclus dans le taux de catégorie.

SI le salaire est fondé sur le rendement ou la production, l'employeur doit calculer le taux de catégorie selon ce qu'un employé peut raisonnablement toucher.

Exemples de calcul de taux de catégorie – commissions et pourboires

- Les ventes prévues et passées seront utiles pour connaître le niveau de ventes qu'on peut attendre de la part des employés. En appliquant une structure de commissions à ces chiffres, on peut calculer le montant des paiements compris dans le taux de catégorie de ces postes.
- Dans un restaurant, l'employeur peut payer un salaire minimum fixe aux serveurs tout en prévoyant que les pourboires constitueront la majeure partie de leur revenu. Dans un tel cas, comme une partie importante de la paie normale des serveurs devrait provenir des pourboires, on doit inclure au moins un pourcentage des pourboires dans le taux de catégorie. Ce principe est particulièrement pertinent lorsque les pourboires sont mis en commun et distribués.

iv. Comment calcule-t-on les avantages?

La Loi ne définit pas le terme « avantages ». Aux fins de la Loi, les avantages font partie de la rétribution s'ils peuvent être quantifiés. La valeur d'un avantage doit être incluse dans le taux de catégorie si elle contribue à la rétribution totale d'une catégorie d'emplois, ou si elle confère à celle-ci un privilège que les autres n'ont pas. Elle doit être incluse dans le taux de catégorie même si certains employés de la catégorie d'emplois choisissent de ne pas s'en prévaloir. L'inclusion dans le taux de catégorie doit dépendre de la disponibilité des avantages et non du fait que certains employés choisissent de s'en prévaloir (Regional Municipality of Peel v. Canadian Union of Public Employees, Local 966, 1992 CanLII 4698 (ON PEHT) – en anglais seulement).

Si un article est nécessaire à l'accomplissement d'une tâche, il ne doit pas être considéré comme un avantage, et il ne faut donc pas l'inclure dans le taux de catégorie. Par exemple, si un uniforme ou un vêtement de protection est nécessaire à un travail, sa valeur n'entre pas dans le calcul des avantages.

Si les catégories d'emplois ont accès à des avantages identiques, il est peu probable qu'on doive en déterminer le coût. Les avantages sont identiques s'ils sont accessibles de façon égale pour l'ensemble des employés. Si l'employé doit répondre à certaines conditions pour avoir accès à un avantage, par exemple travailler un certain temps pour gagner des jours de congé, on considère tout de même qu'il a accès à l'avantage en question.

Si une catégorie d'emplois a des avantages qu'une autre n'a pas, ou si des catégories d'emplois ont le même avantage mais à des degrés différents, notamment en ce qui concerne les paiements, il est essentiel de déterminer

la valeur de ces avantages pour les inclure dans le taux de catégorie.

7.12 Questions et réponses – Taux de catégorie et avantages

Q 1 : Le dîner payé est-il considéré comme un avantage?

R 1 : Peut-être. La *Loi* ne définit pas le terme « avantage ». Une pause-repas payée peut être considérée comme un avantage ou non, selon les circonstances. Par exemple, elle ne constitue probablement pas un avantage si elle est considérée comme du temps de travail faisant partie de la semaine de travail normale pendant laquelle les employés restent sous le contrôle et la direction de l'employeur.

Q 2 : Et l'indemnité de kilométrage ou l'utilisation d'un véhicule de l'entreprise?

R 2 : Peut-être. L'indemnité de kilométrage ou l'utilisation du véhicule de l'entreprise peut être considérée comme un avantage ou non. Par exemple, si les déplacements ou le transport sont nécessaires à l'accomplissement de la tâche, l'accès à l'indemnité ou l'utilisation du véhicule peut constituer une modalité de travail et non un avantage. Cependant, si l'employé peut se servir du véhicule à des fins personnelles les fins de semaine, il peut s'agir d'un avantage.

Q3 : Un employeur offre un régime d'assurance maladie complémentaire à une catégorie d'emplois à prédominance féminine et un régime différent à la catégorie à prédominance masculine comparable. Certains employés ne se prévalent pas de la pleine valeur de ces avantages. Faut-il inclure ceux-ci dans le taux de catégorie?

R 3 : Oui. L'inclusion dans le taux de catégorie dépend de la disponibilité des avantages et non du fait que certains employés choisissent de s'en prévaloir ou non.

v. Quelle est la meilleure façon de calculer la valeur des avantages aux fins du taux de catégorie?

La Loi ne précise pas le mode de calcul de la valeur d'un avantage. L'employeur peut considérer que cette valeur est égale au coût moyen qu'il paie pour offrir l'avantage, ou il peut combler l'écart en accordant le même avantage à la catégorie d'emplois qui n'y a pas accès. Dans chaque cas, l'approche adoptée dépend du type d'avantage, du financement, des pratiques de rétribution existantes des parties et, enfin, de la démarche qui correspond le mieux à l'objet et à l'intention de la Loi.

7.13 Écarts salariaux autorisés

La Loi exige que les catégories d'emploi à prédominance féminine soient au moins aussi bien payées que les catégories à prédominance masculine de valeur égale ou comparable; cependant, cela n'implique pas nécessairement que chaque titulaire d'une catégorie à prédominance féminine doit être payée exactement comme les titulaires de la catégorie à prédominance masculine. La Loi définit les circonstances où des écarts sont permis entre les salaires des femmes et ceux de leurs comparateurs masculins.

[8 (1)] La présente Loi n'a pas pour effet d'empêcher un écart de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance

féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine, si l'employeur peut démontrer que l'écart résulte :

(a) d'un système organisé d'ancienneté exempt de discrimination fondée sur le sexe;

(b) d'un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés dont peuvent se prévaloir également les employés féminins et les employés masculins et qui mène à l'avancement de ceux qui y participent;

(c) d'un régime de rétribution au mérite fondé sur un système organisé d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employés et exempt de discrimination fondée sur le sexe;

(d) de la pratique de gestion du personnel dite du salaire étoilé lorsque, à la suite d'un processus non sexiste de réévaluation, un poste a été déclassé et que la rétribution de l'employé a été bloquée ou que toute augmentation de sa rétribution a été suspendue jusqu'à ce que la rétribution reliée au poste déclassé devienne égale ou supérieure à la rétribution de l'employé;

(e) de l'absence de main-d'œuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution provoquée par la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter des employés satisfaisant aux exigences des postes au sein d'une catégorie d'emplois.

La Loi ne vise pas à perturber les pratiques de rétribution courantes. Lorsqu'un employeur demande la reconnaissance d'une exception à l'équité salariale, il a lui revient de démontrer que l'écart salarial découle d'une circonstance ou d'une pratique salariale décrite dans la *Loi*. En outre, ces exceptions sont définies de façon stricte.

Des écarts autorisés peuvent aussi résulter de différences dans le pouvoir de négociation [8 (2)]. (Voir Équité salariale en milieu syndiqué.)

i. Comment les écarts salariaux autorisés sont-ils traités dans les comparaisons d'emplois aux fins de l'équité salariale?

Ces exceptions n'ont pas pour effet de modifier le taux de la catégorie d'emplois à prédominance masculine; il s'agit plutôt de justifier l'absence de rajustement de la totalité de l'écart salarial entre le taux de la catégorie à prédominance féminine et celui d'une catégorie à prédominance masculine de valeur égale ou comparable. La catégorie d'emplois à prédominance masculine en question peut encore servir à effectuer des comparaisons aux fins de l'équité salariale. Dans tous les cas, le taux de catégorie normal est calculé pour la catégorie d'emplois. La partie du salaire qui peut être attribuée à l'exception est exclue de la comparaison aux fins de l'équité salariale.

On ne peut réduire les salaires pour atteindre l'équité salariale. La *Loi* interdit à l'employeur de réduire la rétribution de ses employés en vue d'atteindre l'équité [9. (1)]. Si les membres d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine sont sous-payés, leur rétribution doit être augmentée. On ne peut réduire la rétribution des catégories à prédominance masculine afin d'égaliser

les taux de catégorie des emplois à prédominance masculine et féminine.

ii. **Détails des écarts salariaux autorisés**

Système organisé d'ancienneté

Les systèmes de ce type prévoient des augmentations salariales calculées selon l'ancienneté des employés. En général, ceux qui travaillent pour l'employeur depuis plus longtemps gagnent davantage que les nouveaux employés de la même catégorie d'emplois.

Lorsqu'un système d'ancienneté est instauré chez l'employeur, les écarts salariaux ainsi créés entre les titulaires des catégories d'emplois de valeur égale ou comparable sont permis aux conditions suivantes :

- Le système est organisé et communiqué aux employés au moment de sa mise en œuvre.
- Le fonctionnement et l'application du système sont les mêmes et se fondent sur les mêmes principes pour les employés femmes et hommes.

En ce qui concerne les comparaisons d'emplois aux fins de l'équité salariale, le taux de catégorie est le taux maximal de la catégorie d'emplois. Il peut y avoir des écarts salariaux dus à l'ancienneté entre les membres de la même catégorie d'emplois. Toutefois, tous les titulaires doivent être en mesure d'atteindre le taux maximal, qui est le taux de la catégorie, après avoir atteint l'ancienneté requise.

7.14 Questions et réponses – Système organisé d'ancienneté

Q 1 : Qu'est-ce qui fait qu'un régime d'ancienneté est « organisé »?

R 1 : Normalement, un système d'ancienneté organisé est documenté. Par exemple, il peut être décrit dans un manuel ou un guide à l'intention des employés ou, s'il y a un syndicat, dans une convention collective. Il doit y avoir des preuves que le système existe et qu'il est mis en œuvre de façon cohérente dans l'organisation. L'employeur doit pouvoir prouver que le système définit et reconnaît la durée du service dans l'organisation et qu'il est connu des employés concernés.

Programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés

L'employeur peut verser aux employés qui sont en affectation temporaire de formation un salaire de « formation » qui peut être supérieur ou inférieur au taux de catégorie régulier versé au titulaire d'une catégorie d'emplois. Par exemple, les gestionnaires stagiaires qui passent successivement par plusieurs postes de non-gestionnaire pendant leur formation peuvent recevoir le taux de leur catégorie d'emplois de gestionnaire, qui est supérieur au taux versé à leurs collègues titulaires permanents de ces postes. En revanche, il arrive que des stagiaires continuent de recevoir le salaire de leur poste d'origine pendant leur période de formation, même s'ils font un travail de valeur plus élevée.

Si une affectation temporaire de formation répond aux conditions qui suivent, la différence entre le salaire du titulaire en formation et le taux de catégorie ordinaire n'est pas prise en compte aux fins de la comparaison. Pour qu'un écart salarial puisse être autorisé, le programme

d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés :

- doit être ouvert autant aux employés féminins que masculins;
- doit mener à l'avancement de ceux qui y participent dans leur carrière;
- doit être de nature temporaire pour tous les employés concernés, c'est-à-dire avoir une durée prédéterminée ou se poursuivre jusqu'à ce qu'un but soit atteint;
- doit préciser le taux de catégorie normal de la catégorie d'emplois.

Système de rétribution au mérite

Un système de rétribution au mérite peut être la base d'un écart admissible entre les taux payés aux titulaires de catégories d'emplois de valeur égale ou comparable si l'employeur peut établir que l'écart découle d'un système d'évaluation du rendement :

- qui comprend des évaluations systématiques du rendement des employés (ces évaluations doivent être appliquées de façon uniforme aux employés, à des intervalles réguliers et définis, et elles doivent être reliées aux échelons ou aux augmentations de salaire);
- qui a été porté à l'attention des employés d'une façon officielle et uniforme;
- qui ne fait pas de distinction selon le sexe;
- qui indique le taux de catégorie normal de la catégorie d'emplois.

L'employeur peut avoir un système au mérite dans le cadre duquel un « taux de référence » est fixé pour une catégorie d'emplois. Ce taux de référence est payé à l'employé qui travaille de manière entièrement compétente, et il peut servir de taux de catégorie. L'équité salariale est atteinte lorsque le taux de référence de la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égal à celui de la catégorie à prédominance masculine de valeur égale ou comparable. Les employés dont le rendement est exceptionnel sont rétribués à un taux supérieur au taux de référence.

Le système de rétribution au mérite de l'employeur doit être non sexiste. Les critères de rendement employés dans le système de rétribution au mérite et sa mise en œuvre doivent être non sexistes, au même titre que le choix des sous-facteurs pour l'outil ou le mécanisme non sexiste de comparaison des emplois. Dans sa décision Law Society of Upper Canada v. Unknown Respondents, 1999 CanLII 14823 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal a statué qu'il examinera soigneusement les systèmes de rétribution au mérite pour s'assurer que leur mise en œuvre est cohérente et qu'elle n'est entachée par aucun sexisme, lequel pourrait ne pas être apparent à première vue.

Salaire étoilé (blocage de poste)

Les pratiques de « salaire étoilé » sont mentionnées à l'alinéa 8 (1) d) de la Loi, qui permet à l'employeur de verser à l'employé un salaire supérieur au taux maximum ou à la fourchette salariale pour le poste qu'il occupe, à titre de disposition spéciale. La Loi n'interdit la pratique du salaire étoilé pour aucune catégorie d'emplois; cependant, elle ne permet à l'employeur d'y avoir recours qu'à titre

d'écart autorisé aux fins de l'équité salariale. Pour que l'employeur puisse déclarer que l'écart entre les salaires de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de valeur comparable résulte de la pratique du salaire étoilé, plusieurs conditions doivent être réunies :

- le poste ainsi bloqué a été déclassé;
- ce déclassement se fondait sur une réévaluation non sexiste;
- la rétribution du titulaire est bloquée;
- cette rétribution est bloquée jusqu'à ce que le nouveau taux de rétribution moindre rattrape le taux de salaire étoilé.

Par exemple, si les fonctions et les responsabilités d'une catégorie d'emplois sont réduites considérablement, on peut réévaluer le poste et, en conséquence, lui attribuer une valeur globale moindre. Dans ce cas, le titulaire peut continuer à toucher la rétribution rattachée à l'ancienne valeur du poste, mais toute augmentation future est bloquée ou réduite jusqu'à ce qu'elle soit rattrapée par le taux de salaire moindre lié au poste déclassé. On ne peut réduire la rétribution de l'employé pour atteindre l'équité salariale [9. (1)] (CUPE, Local 1623 v. Greater Sudbury Regional Hospital, 2005 CanLII 60099 (ON PEHT) – en anglais seulement).

7.15 Questions et réponses – Salaire étoilé

Q 1 : Le blocage d'un poste (salaire étoilé) peut-il l'exclure du processus d'équité salariale?

R 1 : Non. Le nouveau taux de rétribution lié au poste ainsi bloqué doit être inclus dans les comparaisons aux fins de l'équité salariale.

Q 2 : L'employeur peut-il bloquer (salaire étoilé) une catégorie d'emplois à prédominance féminine?

R 2 : Oui, car la Loi n'interdit pas la pratique du salaire étoilé. Si le taux d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est réduit à la suite d'une réévaluation non sexiste des emplois, rien n'empêche l'employeur de bloquer ainsi cette catégorie.

Q 3 : La pratique du salaire étoilé peut-elle servir à compenser les augmentations salariales des catégories d'emplois à prédominance féminine?

R 3 : Non. Cette pratique devrait servir lorsqu'elle est appropriée; il ne faut pas l'utiliser pour éviter de respecter l'esprit et l'objet de la Loi.

Pénurie de main-d'œuvre

La Loi permet des écarts salariaux entre les employés de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de valeur égale ou comparable par suite d'une pénurie de main-d'œuvre uniquement si l'employeur peut établir :

- que la pénurie de main-d'œuvre cause une hausse temporaire de la rémunération;
- qu'il éprouve des difficultés à recruter des employés ayant les compétences requises pour les postes de la catégorie d'emplois;
- que le taux de catégorie de la catégorie d'emplois est déterminable.

L'employeur doit prendre en compte la portée des annonces d'offre d'emploi, la durée de la recherche effectuée et le fait que des candidats internes ont été ou non formés et sont ou non disponibles actuellement. L'employeur peut s'appuyer sur des données externes telles que les indicateurs du marché du travail pour prouver la pénurie de main d'œuvre, mais doit aussi établir la difficulté de recruter (Anonymous Group of Employees v. Melitta Canada Inc., 1995 CanLII 7204 (ON PEHT) – en anglais seulement).

Pour faire valoir que des écarts salariaux sont dus à une pénurie de main-d'œuvre, l'employeur doit démontrer que la pénurie est de nature temporaire. Par exemple, il peut y avoir un nombre insuffisant de diplômés d'une profession ou dans une spécialité à un moment donné, mais d'autres personnes qualifiées recevront leur diplôme ou entreront sur le marché concerné à une date future déterminable. Cependant, l'écart autorisé ne doit pas servir à justifier tous les facteurs de stress propres au marché. Les taux de catégorie qui reflètent des augmentations de longue date dues à des pénuries de main-d'œuvre antérieures peuvent être admissibles à l'exemption (Welland County General Hospital (No.2) (1994), 5 P.E.R. 12 – aucun lien disponible).

7.16 Méthodes de comparaison

La Loi prévoit trois méthodes de comparaison pour l'atteinte de l'équité salariale :

1. **La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre** consiste à comparer directement des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de valeur égale ou comparable dans un même établissement.
2. **La comparaison de la valeur proportionnelle** consiste à comparer indirectement la relation existant entre les emplois à prédominance féminine et masculine dans un même établissement.
3. **La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur** n'est permise qu'aux organismes du secteur parapublic qui ne peuvent atteindre l'équité salariale par les méthodes indiquées ci-dessus. Contrairement à ces deux méthodes, la comparaison avec des organisations de l'extérieur permet les comparaisons avec des catégories d'emplois situées à l'extérieur de l'organisation, dans d'autres organisations du secteur parapublic.

Pour atteindre l'équité salariale, l'employeur non visé par la partie II peut opter pour la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de comparaison de la valeur proportionnelle. L'employeur visé par la partie II doit appliquer d'abord la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre; puis, si certaines catégories d'emplois à prédominance féminine n'ont pas atteint l'équité salariale, il doit alors appliquer la méthode de la comparaison de la valeur proportionnelle. La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur n'est permise qu'aux employeurs du secteur public qui avaient des employés

le 1er juillet 1993, dont le nom figure dans la liste de l'appendice de l'annexe de la Loi et à qui la Commission a accordé une ordonnance (voir Méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur).

Les exigences liées à la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre sont énoncées à l'article 6 de la Loi. La méthode de la comparaison de la valeur proportionnelle est décrite à la partie III.1, articles 21.1 à 21.10. La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur est décrite à la partie III.2, articles 21.11 à 21. 23. La méthode de la valeur proportionnelle et la méthode de comparaison avec l'extérieur ont été introduites dans des modifications apportées à la Loi en 1993 (projet de loi 102, *Loi de 1993 modifiant la Loi sur l'équité salariale*).

Le Bureau offre des ressources expliquant le mécanisme de chaque méthode de comparaison.

7.17 Méthode de comparaison d'un emploi à l'autre

Selon la Loi, l'équité salariale est atteinte selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre lorsque le taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet de la comparaison est au moins égal au taux de catégorie relié à une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans le même établissement, si le travail effectué au niveau des deux catégories est de valeur égale ou comparable [6. (1)].

L'expression « de valeur égale ou comparable » signifie que les catégories d'emplois doivent avoir une valeur semblable, mais pas nécessairement identique. Pour effectuer la comparaison d'un emploi à l'autre, l'employeur doit rechercher des comparateurs masculins pour chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine. Une même catégorie à prédominance masculine peut servir de comparateur à plusieurs catégories à prédominance féminine. La comparaison directe des taux de catégorie (salaire et avantages) est faite entre chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et son comparateur masculin.

i. Séquence de la recherche : quelles catégories d'emplois faut-il comparer?

En application de la Loi, pour chaque catégorie à prédominance féminine, l'employeur doit trouver une catégorie d'emplois à prédominance masculine comparable au sein de son établissement selon la séquence de recherche suivante [6 (3) à (5)] :

1. Identifier une catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable. Dans le cas des catégories à prédominance féminine syndiquées, la comparaison se fait avec des catégories à prédominance masculine de la même unité de négociation. Dans le cas des catégories à prédominance féminine non syndiquées, la comparaison se fait avec des catégories à prédominance masculine non syndiquées. Si l'on trouve plusieurs comparateurs masculins possibles, celui qui a le taux de

catégorie le plus bas est le comparateur approprié.

2. S'il ne trouve aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable, l'employeur doit chercher parmi les autres catégories à prédominance masculine de l'établissement. S'il trouve plusieurs comparateurs masculins possibles, il doit encore se servir de celui qui a le taux de catégorie le plus bas.
3. S'il n'y a aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable, l'employeur doit chercher dans l'établissement un comparateur masculin qui a une valeur inférieure à celle de la catégorie à prédominance féminine, mais qui est payé plus cher que celle-ci. S'il trouve plusieurs comparateurs masculins possibles, il doit utiliser celui qui a le taux de catégorie le plus élevé.

Si, après avoir suivi la séquence indiquée ci-dessus, il reste des catégories à prédominance féminine sans comparateur masculin, l'employeur doit se servir de la méthode de la valeur proportionnelle pour atteindre l'équité salariale dans ces catégories.

Il existe plusieurs méthodes de calcul de la valeur comparable.

Si l'employeur a évalué ses emplois à l'aide d'un système fondé sur des facteurs de pointage, il peut opter pour la méthode des familles d'emplois ou pour le processus dit des « tranches de points », qui définit des intervalles ou tranches de points à l'intérieur desquels les valeurs des diverses catégories d'emplois sont considérées comme comparables.

- **Méthode des familles d'emplois :** Les catégories d'emplois sont classées selon le nombre de points qui leur a été attribué, en allant du plus grand au plus petit nombre. On recherche alors les catégories d'emplois dont les pointages sont « regroupés », et on vérifie si les familles comprennent des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Ces catégories d'emplois sont de valeur égale ou comparable.
- **Méthode par tranche de points flottante :** Pour trouver les emplois comparables, on part du pointage de chacune des catégories à prédominance féminine et on cherche une catégorie d'emplois à prédominance masculine qui tombe à l'intérieur d'une fourchette ou d'une tranche de points. Les catégories à prédominance masculine ont une valeur égale ou comparable à celle de la catégorie à prédominance féminine si elles se situent dans un certain intervalle au-dessus ou au-dessous de celle-ci. Le nombre de points peut avoir été déterminé d'avance, par exemple 25 points au-dessus ou au-dessous de la catégorie à prédominance féminine. Au lieu d'un nombre de points prédéterminé, certains organismes se servent de pourcentages allant de 5 % à 10 %.

- **Méthode des tranches de points fixes :** Pour déterminer les emplois comparables, on établit la liste des catégories d'emplois selon leur valeur, puis on divise la série de valeurs en sections ou en « tranches », chacune couvrant un certain nombre de points. Les catégories d'emplois qui se situent dans la même tranche sont de valeur égale ou comparable.

ii. L'employeur doit-il établir des tranches de salaire pour faire les comparaisons aux fins de l'équité salariale?

La Loi n'exige pas expressément l'utilisation des tranches de points ni aucune autre démarche particulière pour atteindre l'équité salariale par la méthode de la comparaison d'un emploi à l'autre. Elle exige seulement que les taux des catégories à prédominance féminine soient au moins égaux à ceux des catégories à prédominance masculine qui effectuent un travail de valeur égale ou comparable [5 (1)]. Que l'employeur ait opté ou non pour les tranches de points, le processus de comparaison des emplois ne doit pas être entaché de sexisme.

Si l'employeur opte pour les tranches de points, il n'est pas tenu de suivre de règles préétablies pour délimiter les tranches aux fins de l'équité salariale. Le plus souvent, la valeur de départ des tranches est le plus faible pointage possible du système, le plus faible pointage réel d'une catégorie d'emplois ou le point de rupture typique le plus près de ces valeurs. Il n'y a pas de formule préétablie pour déterminer la largeur des tranches, le nombre de points qu'elles doivent couvrir ou le type de tranches à utiliser (fixes ou flottantes), ni si elles doivent être de même largeur ou de largeurs différentes. La question fondamentale est de savoir si les décisions sont raisonnables et compatibles avec la Loi.

iii. Éviter le sexisme dans la définition des tranches

Dans la création de tranches de points pour les catégories d'emplois, un signe de sexisme peut être que les catégories à prédominance féminine se trouvent régulièrement au sommet des tranches et que les catégories à prédominance masculine se trouvent dans la partie inférieure. Dans un tel cas, on peut devoir rajuster les limites des tranches pour refléter plus fidèlement les catégories d'emplois de valeur égale ou comparable.

7.18 Méthode de la comparaison de la valeur proportionnelle

Cette méthode est une comparaison indirecte des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine : on examine la relation entre la valeur du travail exécuté par les catégories à prédominance masculine et la rétribution qui leur est versée, et on applique les mêmes principes et pratiques à la rétribution des catégories à prédominance féminine. La *Loi* précise que la méthode de la valeur proportionnelle a permis d'atteindre l'équité salariale quand le rapport entre la valeur du travail effectué et la rétribution versée est le même pour les catégories à prédominance féminine et masculine article [21.3 (1)].

La méthode de la comparaison de la valeur proportionnelle est appliquée dans les établissements où soit les catégories d'emplois à prédominance masculine ne sont pas assez nombreuses, soit les valeurs de leurs emplois ne permettent pas d'effectuer des comparaisons directes. Par exemple, dans les systèmes de rémunération à deux niveaux, la valeur attribuée aux catégories d'emplois de gestionnaire à prédominance masculine peut être beaucoup plus élevée que celle des catégories à prédominance féminine et, par conséquent, il se peut qu'elles ne soient pas des comparateurs appropriés.

Pour atteindre l'équité salariale au moyen de la comparaison de la valeur proportionnelle, l'employeur doit :

1. choisir un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine;
2. établir le rapport entre les valeurs des emplois et les taux de catégorie;
3. calculer les rajustements aux fins de l'équité salariale;
4. accroître le salaire des catégories d'emplois à prédominance féminine sous-rémunérées.

i. Comment choisir les catégories d'emplois à prédominance masculine représentatives?

On compare les catégories d'emplois à prédominance féminine à une catégorie à prédominance masculine représentative ou à un groupe représentatif de ces catégories [21.3 (1) (a)] pour déterminer la valeur proportionnelle. En ce qui concerne les comparaisons de la valeur proportionnelle et ce qui est « représentatif », le Tribunal a statué ce qui suit dans sa décision Hudson v. Hamilton Police Association, 2010 CanLII 61163 (ON PEHT) (en anglais seulement) :

> La Loi établit clairement qu'il faut déterminer le rapport entre la valeur et la rémunération des catégories d'emplois à prédominance en tenant compte d'une
>
> « catégorie représentative d'emplois à prédominance masculine » ou de plusieurs. La Loi ne définit pas le terme « représentatif », mais dans le langage courant il qualifie une partie qui reflète les qualités de l'ensemble : de toute évidence, il implique qu'il n'est pas nécessaire d'inclure toutes les catégories à prédominance masculine dans l'analyse de la valeur proportionnelle.
>
> Les catégories représentatives d'emplois à prédominance masculine sont celles qui reflètent le mieux le rapport entre la valeur des catégories du même « groupe » et la rétribution qui leur est versée. Par conséquent, il doit s'agir de catégories d'emplois faisant partie du même « groupe »

d'employés, dans la mesure du possible, et on ne doit pas y inclure une catégorie qui reçoit un taux anormal (par exemple, le taux salarial gonflé d'une catégorie à prédominance masculine dont les compétences sont rares).

Cette décision suggère que les catégories à prédominance masculine ne sont pas « représentatives » si leur taux de rétribution, par rapport à la valeur du travail, est beaucoup plus élevé ou beaucoup plus bas que celui des autres emplois de l'organisation, ou si leur rémunération est fixée d'une façon atypique qui ne correspond pas au modèle ou aux pratiques de rémunération générales. Il faut exclure ces valeurs extrêmes puisqu'elles fausseraient le calcul du rapport entre la valeur et la rémunération, ce rapport constituant le fondement des comparaisons aux fins de l'équité salariale.

ii. Quelles comparaisons sont nécessaires?

On doit comparer les catégories à prédominance féminine syndiquées avec des catégories représentatives à prédominance masculine de la même unité de négociation. On doit comparer les catégories à prédominance féminine non syndiquées avec des catégories à prédominance masculine non syndiquées [21.3 (2)].

Si on ne trouve aucune catégorie représentative d'emplois à prédominance masculine, il faut comparer la catégorie à prédominance féminine à une catégorie à prédominance masculine représentative ailleurs dans l'établissement [21.3 (3)].

iii. Détermination du rapport entre les valeurs des emplois et les taux de catégorie

Il existe plusieurs méthodes pour déterminer le rapport entre la valeur d'un emploi et le taux de catégorie au moyen de la valeur proportionnelle aux fins de l'équité salariale.

La méthode de la ligne du taux de salaire est très utilisée. Bien que la *Loi* ne la rende pas obligatoire, on considère que c'est la méthode qui résume le plus efficacement le rapport global entre le taux de catégorie et la valeur de l'emploi dans les cas où il y a plusieurs catégories représentatives à prédominance masculine.

L'employeur qui choisit la méthode de la ligne du taux de salaire doit créer une ligne des taux de salaires des catégories représentatives à prédominance masculine en reportant sur un graphique leur taux de catégorie sur l'axe des y et la valeur de l'emploi sur l'axe des x. Puis il doit tracer une ligne qui traverse l'intervalle des valeurs d'emploi liées aux catégories à prédominance féminine. L'employeur peut également utiliser un programme informatique pour dessiner la ligne « d'ajustement optimal » des taux de catégorie à l'aide d'une technique statistique appelée analyse de régression. Les catégories d'emploi à prédominance féminine sont représentées. L'employeur doit augmenter les salaires de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine qui se trouvent sous la ligne

des taux de catégorie. Le montant du rajustement d'équité salariale est l'écart entre le taux de la catégorie à prédominance féminine et le taux indiqué par la ligne des taux de catégorie pour la valeur de l'emploi de cette même catégorie.

Avec la méthode « proportionnelle aux catégories d'emploi à prédominance féminine », les catégories d'emplois à prédominance féminine sans comparateur reçoivent des rajustements d'équité salariale qui sont proportionnels à ceux accordés aux catégories à prédominance féminine qui avaient des comparateurs dans la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre (méthode des groupes d'emplois modifiée).

Avec la méthode de la formule ou du salaire par points, on exprime le rapport entre la valeur de l'emploi et le salaire des catégories à prédominance masculine sous forme d'un ratio qu'on applique ensuite aux catégories à prédominance féminine. Toutefois, s'il y a plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine, cette méthode est moins efficace que celle de la ligne du taux de salaire pour décrire le rapport entre la valeur de l'emploi et le salaire.

La Loi oblige l'employeur à faire des comparaisons d'emplois avec les catégories représentatives d'emplois à prédominance masculine pour la méthode de la valeur proportionnelle, mais elle n'indique pas comment on doit effectuer ces comparaisons. L'employeur, conjointement avec les syndicats en milieu syndiqué, peut choisir la méthode qui convient le mieux à la situation. Cependant, en cas de litige, ses choix seront acceptés s'ils sont considérés comme raisonnables et s'ils permettent d'établir le rapport entre la valeur et le taux de catégorie.

7.19 Questions et réponses – Valeur proportionnelle

Q 1 : L'employeur est-il tenu de créer une ligne de taux de catégorie pour utiliser la méthode de la valeur proportionnelle?

R 1 : La Loi n'oblige pas l'employeur à se servir de la ligne de taux de salaire ou de catégorie. Cependant, il doit établir le rapport entre la valeur de l'emploi et le taux de catégorie, ce rapport constituant le point de départ de la comparaison de la valeur proportionnelle. En pratique, la ligne du taux de catégorie est une technique fiable et très employée pour représenter le rapport entre la valeur de l'emploi et le salaire.

Q 2 : Peut-on utiliser la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle avec une seule catégorie représentative d'emplois à prédominance masculine?

R 2 : Dans certains cas, il peut être acceptable d'opter pour la méthode de la valeur proportionnelle s'il n'y a qu'une catégorie à prédominance masculine, ou une seule catégorie représentative. Par exemple, s'il y a plusieurs catégories d'emplois à prédominance féminine dont la valeur est voisine de la seule catégorie d'emplois à prédominance masculine mieux payée, on pourrait créer une ligne des taux des catégories féminines, puis tracer une ligne des taux de la catégorie à prédominance masculine parallèle à celle-

ci. On augmenterait le taux de chacune des catégories à prédominance féminine jusqu'à la valeur de la ligne de taux des salaires masculins correspondant à la valeur de ses emplois.

Une autre approche consiste à calculer le rapport entre la valeur des emplois et le salaire pour la catégorie d'emplois à prédominance masculine, puis à appliquer ce ratio aux catégories d'emplois à prédominance féminine (on parle parfois de « méthode de la formule » ou du « salaire par points »).

8 Partie I – Exigence de maintien de l'équité salariale

Après avoir atteint l'équité salariale, tout employeur doit la maintenir :

- L'employeur établit et maintient des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale dans chacun de ses établissements. [7 (1)]

8.1 Qu'est-ce que le « maintien de l'équité salariale »?

La Loi oblige l'employeur à faire en sorte que dans ses établissements, les taux des catégories à prédominance féminine demeurent au moins égaux à ceux d'une catégorie à prédominance masculine de valeur égale ou comparable. On considère que l'employeur a manqué à son obligation de maintenir l'équité salariale si, par ses actions ou son inaction, il a élargi un écart salarial ou en a créé un nouveau.

La Loi n'indique pas quel type de pratiques de rétribution doit servir à maintenir l'équité salariale, et elle ne décrit aucune procédure ni aucun échéancier à cette fin.

Dans sa décision Call-A-Service Inc v An Anonymous Employee, 2008 CanLII 88827 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal expose les principales exigences relatives au maintien de l'équité salariale :

> Le maintien désigne les moyens pris par l'employeur pour que ses pratiques de rétribution restent à jour et conformes aux principes d'équité salariale. Le paragraphe 7(1) de la Loi oblige l'employeur à établir et à « maintenir » des pratiques de rétribution qui assurent l'équité salariale. Le maintien est une responsabilité permanente qui comprend l'examen régulier des catégories d'emplois. Cet examen vise à détecter tout changement dans les tâches et les responsabilités liées aux postes qui peut entraîner des rajustements aux fins de l'équité salariale.

Voici quelques exemples de changements résultant du maintien permanent qui sont susceptibles d'avoir un effet sur l'équité salariale : la modification des tâches et des responsabilités d'un poste qui peut placer celui-ci dans une autre catégorie d'emplois et à un autre échelon salarial; la création ou la disparition d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine servant de comparateur; et un changement de prédominance (masculine ou féminine).

8.2 Comment maintenir l'équité salariale lorsque les

catégories d’emplois changent?

On modifie souvent les emplois pour répondre aux besoins en évolution du lieu de travail. Si les changements touchant les emplois d’une catégorie à prédominance féminine sont tels qu’ils se répercutent sur la valeur globale de cette catégorie (aptitudes, effort, responsabilités et conditions de travail), on peut devoir réévaluer ou reclasser la catégorie en question et la comparer avec une autre catégorie à prédominance masculine. Selon la nature et la portée de ces changements, certains pourront avoir des répercussions sur l’équité salariale. Cette dernière est maintenue, par exemple, si on a ajouté ou éliminé une catégorie d’emplois ou plusieurs et que ces changements ont fait l’objet d’une évaluation exempte de sexisme.

8.3 Si on embauche davantage d’hommes dans une catégorie d’emplois à prédominance féminine, devient-elle masculine?

À elle seule, l’évolution du pourcentage de femmes et d’hommes dans une catégorie d’emplois n’en modifie pas nécessairement la prédominance sexuelle aux fins de l’équité salariale. Par exemple, une organisation connaît une augmentation du nombre de femmes dans une catégorie d’emplois à prédominance masculine et cette catégorie semble devenir mixte. Cependant, selon sa titularisation traditionnelle et les stéréotypes sexuels liés au travail effectué, elle peut aussi rester à prédominance masculine aux fins de l’équité salariale. La Loi exige que la prédominance sexuelle d’une catégorie d’emplois soit déterminée en fonction des trois critères que sont la titularisation actuelle, la titularisation traditionnelle et les stéréotypes sexuels.

8.4 Si une catégorie d’emplois à prédominance masculine est vacante, peut-elle servir de comparateur?

Dans sa décision Niagara (Regional Municipality) v. CUPE, Local 1287, 1999 CanLII 14829 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal a statué qu’en l’absence de tout effet sur les salaires et de tout changement important relatif au contenu de l’emploi, même si la catégorie d’emplois à prédominance masculine comparable a été vacante et l’est restée, le programme d’équité salariale demeure pertinent pour les catégories d’emplois à prédominance féminine.

8.5 Comment l’employeur traite-t-il les changements salariaux une fois que l’équité salariale est atteinte?

L’employeur doit connaître tous les effets des augmentations salariales sur le rapport entre les salaires des catégories à prédominance masculine et féminine. En général, si on a atteint l’équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d’un emploi à l’autre, les catégories d’emplois à prédominance féminine doivent recevoir les mêmes augmentations salariales que

les comparateurs masculins. Si on a utilisé la valeur proportionnelle, on doit accorder les augmentations salariales de façon à maintenir le même rapport entre la valeur de l'emploi et le taux de catégorie dans les catégories à prédominance féminine et les catégories représentatives à prédominance masculine. Les augmentations salariales calculées en pourcentage peuvent avoir pour effet réel de créer des écarts qui devront ensuite être comblés.

8.6 Comment l'employeur traite-t-il les nouvelles catégories d'emplois à prédominance féminine?

Lorsqu'on crée une nouvelle catégorie à prédominance féminine, il faut la décrire, l'évaluer et la comparer au moyen du système ou de l'outil de comparaison non sexiste qui a déjà servi à la mise en œuvre de l'équité salariale. Ainsi, dès le départ, la nouvelle catégorie recevra le même salaire que son comparateur masculin.

8.7 L'employeur et le syndicat doivent-ils négocier une entente de maintien?

En milieu syndiqué, bien que l'agent négociateur participe vraisemblablement à l'élaboration de stratégies de maintien de l'équité salariale, la *Loi* n'oblige pas les parties à négocier une telle entente.

8.8 L'employeur visé par la partie II doit-il modifier et afficher de nouveau son programme d'équité salariale aux fins de son maintien?

L'employeur a affiché et mis en œuvre un programme d'équité salariale conformément à la partie II ou III.2 de la Loi n'est pas tenu de négocier une version modifiée du programme ni de l'afficher de nouveau afin de maintenir l'équité salariale. Dans sa décision *Call-A-Service Inc. /Harmony Hall Centre for Seniors* (nº 3) (28 avril 2008), le Tribunal a statué ce qui suit :

> Les modifications découlant du maintien ne donnent pas lieu à une période formelle d'examen comme l'exigent les paragraphes 15 (4) à (8) de la Loi. Toutefois, fait plus important : ces changements n'ont pas pour effet de modifier un programme réputé approuvé (*Centennial College* (2002-02) P.E.R. 102, par. 20). Autrement dit, étant donné l'importance du programme réputé approuvé, si l'on traitait les événements subséquents comme menant à la modification du programme réputé approuvé, cette démarche irait à l'encontre de l'objet de la *Loi*.

8.9 Les augmentations salariales antérieures peuvent-elles compter aux fins de l'atteinte de l'équité salariale?

Aux fins de l'atteinte de l'équité salariale, on ne peut prendre en compte que les rajustements d'équité salariale qui ont été clairement identifiés comme tels et qui ont

été répartis entre les catégories d'emplois à prédominance féminine sous-rémunérées conformément aux règles définies dans la Loi. Si l'employeur accorde d'autres augmentations salariales (par exemple, liées au coût de la vie), il doit ajouter le même montant au taux de catégorie d'équité salariale des catégories à prédominance féminine qui n'ont pas encore atteint l'équité salariale [21.11 (3), 21.22 (3)].

9 Partie II : Exigences concernant la mise en œuvre de l'équité salariale dans le cas de certains employeurs ou syndicats

Les employeurs visés par la partie II sont :

- les employeurs du secteur public qui existaient le 1er janvier 1988 ou qui ont commencé à exister avant le 1er juillet 1993;
- les employeurs du secteur privé qui avaient 100 employés ou plus le 1er janvier 1988;
- les employeurs du secteur privé qui avaient de 10 à 99 employés le 1er janvier 1988 et qui ont choisi d'afficher un programme avant le 31 décembre 1993. [11]

9.1 Obligation d'utiliser la méthode d'un emploi à l'autre avant la méthode de la valeur proportionnelle

Tout employeur visé par la partie II doit commencer par suivre la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre. Ensuite, s'il reste des catégories d'emplois à prédominance féminine sans comparateur masculin, l'employeur doit se servir de la méthode de la valeur proportionnelle pour atteindre l'équité salariale dans ces catégories [21.2 (1)].

L'employeur visé par la partie II peut appliquer la comparaison de la valeur proportionnelle à l'ensemble de ses catégories d'emplois même si, avec la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, il a trouvé des comparateurs masculins pour certaines catégories à prédominance féminine. Cependant, les rajustements d'équité salariale calculés par la méthode de la valeur proportionnelle doivent être au moins égaux à ceux qui auraient été payés selon la comparaison d'un emploi à l'autre [21.2 (2)]. En effet, la Loi stipule que l'employeur visé par la partie II doit faire les comparaisons d'un emploi à l'autre avant de passer aux comparaisons de la valeur proportionnelle.

9.2 Obligation d'aviser la Commission s'il est impossible d'atteindre l'équité salariale

L'employeur visé par la partie II de la Loi qui ne peut atteindre l'équité salariale ni par comparaison d'un emploi à l'autre, ni par comparaison de la valeur proportionnelle doit en informer le Bureau [21.2 (5)]. Pour ce faire, il remplit le formulaire Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale.

9.3 Obligation d'utiliser un système non sexiste de comparaison

Aux fins de l'équité salariale, l'employeur visé par la partie II doit utiliser un système non sexiste de comparaison des postes. Ce système doit évaluer la portée du travail de l'organisation ou, dans le cas d'une unité de négociation, la portée du travail qu'elle exécute. Il doit également évaluer des aspects des emplois à prédominance féminine et masculine. Le calcul de la valeur du travail effectué en vue des comparaisons de postes faites aux fins de l'équité salariale doit prendre en compte les facteurs que sont les aptitudes, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Le type de système non sexiste de comparaison doit être décrit dans le programme d'équité salariale. La Loi exige l'utilisation d'un seul système pour chaque programme d'équité salariale.

9.4 Programmes d'équité salariale

i. Qu'est-ce qu'un programme d'équité salariale?

Le programme d'équité salariale est un volet essentiel de la partie II de la Loi. Tous les employés doivent y avoir accès car son objet est de les informer des modalités de mise en œuvre de l'équité salariale dans leur établissement et des résultats. La Loi oblige l'employeur à afficher les programmes d'équité salariale à des endroits visibles dans chaque établissement et à en remettre des copies sur demande aux agents de négociation ou aux employés non syndiqués.

ii. Quels employeurs doivent afficher un programme d'équité salariale?

Tout employeur visé par la partie II doit afficher un programme d'équité salariale. Les employeurs du secteur privé qui avaient de 10 à 99 employés le 1er janvier 1988 pouvaient choisir d'afficher un tel programme en vue d'une mise en œuvre progressive des rajustements. Cependant, depuis le 1er janvier 1994, date de l'abrogation de la partie III de la Loi, ces petits employeurs n'ont plus la possibilité d'afficher un programme. Actuellement, les seuls employeurs tenus d'afficher des programmes d'équité salariale sont les gros employeurs du secteur privé qui avaient des employés le 1er janvier 1988 et ceux du secteur public qui existaient à la date d'entrée en vigueur, soit le 1er juillet 1993. Les nouveaux employeurs du secteur privé, peu importe leur taille, n'ont pas à afficher de programme.

iii. Quels étaient les délais d'affichage des programmes d'équité salariale?

Pour connaître les dates limites d'affichage des programmes d'équité salariale, voir Quels sont les délais de conformité? L'employeur tenu d'afficher un programme qui a manqué la date limite doit en élaborer un, effectuer les rajustements et atteindre l'équité salariale comme s'il avait suivi le processus dans les délais prévus.

iv. Combien de programmes d'équité salariale faut-il?

L'employeur qui devait préparer des programmes d'équité salariale doit avoir au moins un programme pour chaque établissement. Si le lieu de travail était syndiqué à la date d'entrée en vigueur, chaque unité de négociation doit être couverte par un programme distinct dont

la teneur doit avoir été négociée [14 (4)], et il doit y avoir un programme pour tous les employés non syndiqués [14 (1)].

v. Quelle est la teneur des programmes d'équité salariale?

La Loi précise la teneur du programme d'équité salariale fondé sur la comparaison d'un emploi à l'autre [13], la comparaison de la valeur proportionnelle [21.6] et la comparaison avec des organisations de l'extérieur [21.8]. Le programme fondé sur la comparaison d'un emploi à l'autre doit :

- Définir l'établissement et le groupe d'employés couverts par le programme (employés non syndiqués ou employés faisant partie d'une unité de négociation).
- Énumérer toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le programme et toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine qui ont été évaluées à des fins de comparaison.
- Décrire le système non sexiste de comparaison utilisé pour comparer les catégories.
- Exposer les résultats des comparaisons aux fins de l'équité salariale, notamment :
    - toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine dont on a jugé qu'elles étaient de valeur égale ou comparable;
    - la différence entre le taux de catégorie de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et celui de son comparateur masculin, ou un énoncé indiquant que l'équité salariale existe déjà dans la catégorie d'emplois à prédominance féminine;
    - une liste des catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles on n'a pas trouvé de comparateurs masculins.
- Expliquer les écarts de rétribution autorisés sur lesquels on s'est fondé pour justifier les différences entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et leurs comparateurs masculins.
- Expliquer comment on rajustera la rétribution pour atteindre l'équité salariale.
- Indiquer la date où les premiers rajustements entreront en vigueur (et les dates d'entrée en vigueur de tout rajustement rétroactif si le programme a été affiché en retard).
- Exposer la méthode utilisée pour atteindre l'équité salariale, qu'il s'agisse de comparaisons d'un emploi à l'autre ou de comparaisons de la valeur proportionnelle, pour chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine.
- Décrire la méthode de calcul de la valeur proportionnelle.
- Énumérer les catégories d'emplois à prédominance masculine qui composaient le groupe représentatif,

et la façon dont elles ont été choisies.

- Exposer la méthode utilisée pour déterminer le rapport entre le taux de catégorie et la valeur des emplois pour le groupe représentatif des catégories d'emplois à prédominance masculine.
- Décrire tous les changements apportés au programme d'équité salariale original fondé sur des comparaisons d'un emploi à l'autre.

vi. Pendant combien de temps le programme d'équité salariale doit-il être affiché?

La Loi ne précise pas la période pendant laquelle l'employeur doit afficher les programmes d'équité salariale ou conserver les documents connexes. Cependant, elle stipule que l'employeur qui doit afficher un programme doit aussi en remettre un exemplaire à l'agent négociateur ou aux employés sur demande [1 (3)]. La Commission recommande d'afficher le programme jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte ou qu'il soit modifié. Il est préférable de conserver les dossiers liés à l'équité salariale et les informations sur la date d'affichage.

9.5 Qu'est-ce qu'un programme d'équité salariale « réputé approuvé »?

La Commission n'approuve pas les programmes d'équité salariale, et l'employeur n'est pas tenu de le lui communiquer. La Loi définit le processus par lequel les programmes d'équité salariale sont réputés approuvés, selon qu'ils ont été préparés ou non avec un agent négociateur.

Dans les milieux syndiqués, un programme négocié avec un agent négociateur est réputé approuvé par la Commission lorsque les deux parties l'ont signé [14 (5)]. L'employeur doit alors en afficher un exemplaire sur le lieu de travail.

Le programme d'équité salariale lie à la fois l'employeur et l'agent négociateur, et il l'emporte sur les dispositions pertinentes de toute convention collective en vigueur. Les rajustements des taux salariaux sont considérés comme ayant été inclus dans la convention collective [13. (10)].

Dans les milieux non syndiqués, l'employé a le droit d'examiner et de commenter le programme et de s'y opposer. L'employeur peut modifier le programme. Un programme qui vise des employés non syndiqués doit d'abord être affiché pendant 90 jours au cours desquels les employés qu'il vise peuvent adresser les commentaires pertinents à leur employeur. Celui-ci a ensuite sept jours pour préparer et afficher un avis indiquant si le programme a été modifié et, le cas échéant, pour afficher des exemplaires de la version modifiée où les changements apparaissent clairement. À compter de la date du second affichage, l'employé a 30 jours pour déposer une opposition relative au programme auprès de la Commission. Si aucune opposition n'est déposée après ce délai, le programme est réputé approuvé [15 (8)].

9.6 Que signifie « programme d'équité salariale réputé approuvé »?

Le Tribunal a expliqué le sens de « programme d'équité salariale réputé approuvé » dans sa décision Ottawa Board of Education v. Ontario Secondary School Teachers' Federation, 1996 CanLII 7947 (ON PEHT) (en anglais seulement) :

> Lorsqu'un programme formellement conforme à l'article 13 a été signé, ou lorsqu'il a été affiché et que le délai d'opposition est écoulé, il est réputé approuvé. En droit, il est donc traité comme s'il avait été approuvé par la Commission. Les paragraphes 13 (9) et (10) énoncent les importantes conséquences de cette approbation : le programme lie l'employeur et ses employés, ainsi que leur agent négociateur le cas échéant; de plus, il prévaut sur la convention collective, dont il fait partie. Ses dispositions régissent également les actions futures des parties. Le programme doit être mis en œuvre conformément à ses dispositions, et tout défaut à cet égard peut donner lieu à une plainte en vertu de l'alinéa 22 (2) a).

De plus, dans Niagara (Regional Municipality) v. CUPE, Local 1287, 1999 CanLII 14829 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal a statué ce qui suit :

> La législation ne permet pas au Tribunal d'exiger la modification d'un programme d'équité salariale réputé approuvé qui a été entièrement mis en œuvre et maintenu s'il n'y a pas contravention à la Loi [22 (1)] et si aucun « changement de situation » n'a eu pour effet de le rendre inapproprié pour les catégories d'emplois à prédominance féminine [22 (2) b)].

9.7 Peut-on déposer une plainte à l'égard d'un programme « réputé approuvé »?

Même le programme « réputé approuvé » peut faire l'objet d'une plainte ou d'un examen du Bureau ou du Tribunal. Dans sa décision Ottawa Board of Education v. Ontario Secondary School Teachers' Federation, 1996 CanLII 7947 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal a défini les circonstances où une plainte peut être déposée à l'égard d'un programme réputé approuvé :

> Bien que le programme réputé approuvé lie les parties, il n'est pas garanti qu'il se conforme entièrement à la Loi et que les éléments constitutifs obligatoires de l'équité salariale (définis à la partie I de la *Loi*) ont été mis en œuvre correctement.
>
> (…) Le plaignant qui allègue que le programme réputé

approuvé contrevient à la Loi doit démontrer en quoi les pratiques de rétribution qui y sont énoncées n'assurent pas l'équité salariale et, pour ce faire, il doit mentionner les dispositions pertinentes de la partie I de la *Loi*. Lorsqu'il examine un programme réputé approuvé, le Tribunal s'intéresse moins au processus ayant mené à sa création qu'à la conformité du résultat avec les objectifs de la Loi. Il a établi que certaines dispositions de la partie I constituent des exigences strictes alors que d'autres laissent une certaine latitude aux parties. La norme de contrôle judiciaire reflète cette dualité. Pour les aspects de la *Loi* qui laissent une certaine latitude, le Tribunal soumet les décisions au critère du caractère raisonnable. Là où la Loi définit une exigence stricte, il examine le bien-fondé de la partie concernée du programme.

Dans cette décision, le Tribunal a également défini la norme de preuve qui doit servir à fonder une plainte :

(f) Dans certains cas, la preuve démontrant qu'il y a eu contravention à la partie I peut être directe et apparaître par simple référence au seul programme, ce qui est plus probable lorsque la disposition pertinente de la Loi définit une norme stricte. Dans les autres cas, il peut être nécessaire d'examiner les documents qui sous-tendent le programme ou de demander un avis d'expert pour mieux comprendre l'infraction alléguée. Fait plus important : pour déterminer si ses résultats sont raisonnables, il peut être nécessaire de demander à des experts de donner une preuve objective, extérieure au programme et à son élaboration.

En somme, pour pouvoir contester avec succès un programme réputé approuvé, on doit pouvoir établir qu'il contient une contravention spécifique aux exigences minimales de la partie I.

En vertu de l'article 22 de la Loi, l'employé ou l'agent négociateur peut déposer une plainte concernant le programme réputé approuvé. (Voir Exécution de la *Loi* et plaintes.)

9.8 Quand peut-on modifier ou remplacer un programme « réputé approuvé »?

La partie II de la Loi stipule qu'on peut modifier un programme réputé approuvé lorsqu'il y a eu un « changement de situation » [14.1, 14.2].

La partie II précise également qu'on peut préparer un nouveau programme à la suite de la « vente d'une entreprise » [13.1].

Les deux parties qui suivent expliquent la procédure à suivre dans l'un ou l'autre cas.

9.9 Changement de situation

i. Qu'est-ce qu'un « changement de situation »?

La Loi ne définit pas « changement de situation »; cependant, ce terme peut désigner plusieurs scénarios : ajout ou élimination d'un grand nombre de postes, restructuration, achat ou vente de divisions, changements cumulatifs survenus au cours du temps et auxquels la gestion ordinaire ne permettrait pas de faire face. En ce qui concerne la modification d'un programme d'équité salariale par l'application de la disposition relative aux « changements de situation », le Tribunal a statué ce qui suit dans sa décision Hilton Works v. MacDonald, 1993 CanLII 5422 (ON PEHT) (en anglais seulement) :

Les articles 14.1 et 14.2 imposent clairement au Tribunal d'examiner non seulement les faits liés au changement de situation, mais également les effets de ce changement sur le caractère approprié du programme.

La décision sur le caractère inapproprié du programme réputé approuvé pour l'établissement ou l'unité de négociation à la suite d'un changement de situation se fonde uniquement sur les faits relatifs à chaque cas et sur la portée des changements.

ii. Que peut-on modifier?

S'il a été déterminé qu'un programme réputé approuvé ne convient plus à la suite d'un changement de situation, l'employeur, ou l'employeur et le syndicat le cas échéant, ne peuvent pas modifier le système non sexiste de comparaison utilisé dans sa version originale.

iii. Quel est le processus de modification d'un programme réputé approuvé à la suite d'un changement de situation?

Dans les milieux syndiqués, l'employeur ou le syndicat peut informer l'autre qu'il considère que le programme ne convient plus pour l'unité de négociation à la suite du changement de situation [14.1]. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'une ou l'autre peut déposer une demande auprès du Bureau. La communication de l'avis en vertu de l'article 14. 1 ne signifie pas nécessairement que le programme ne convient plus. Avant de prendre d'autres mesures, l'agent de révision chargé du dossier demandera une preuve que le programme ne convient plus à l'unité de négociation.

S'il y a eu un changement de situation tel que le programme d'équité salariale peut encore servir aux fins des comparaisons entre catégories d'emploi et de la détermination des écarts de salaire au sein de l'établissement, l'agent de révision se retire du dossier.

Si l'agent de révision constate que le programme ne convient plus à l'unité de négociation, il peut ordonner aux parties de négocier les modifications nécessaires, ou il peut donner les ordres nécessaires à la modification du programme. Tout programme modifié par suite d'une entente ou d'un ordre est réputé approuvé dès qu'il est signé ou qu'il fait l'objet de l'ordre.

En milieu non syndiqués, l'employeur peut modifier un programme réputé approuvé s'il estime que celui-ci ne convient plus à l'établissement. Il doit afficher la version modifiée du programme et les employés disposent, pour déposer leurs oppositions, du même délai que pour la version

originale. Le programme modifié devient réputé approuvé à l'expiration de tous les délais d'opposition.

Dans les deux milieux, un programme d'équité salariale réputé approuvé et en vigueur lie les parties concernées [13 (9)] jusqu'à ce qu'une version modifiée soit réputée approuvée.

Remarque : Si l'employeur est encore en voie d'atteindre l'équité salariale et que le programme est modifié par suite d'un changement de situation, le montant du rajustement d'équité salariale accordé à toute catégorie d'emplois à prédominance féminine ne peut être inférieur à ce qu'il était avant la modification du programme [14.1 (7), 14.2 (3)].

iv. Vente d'une entreprise

La Loi précise ce qui peut se passer lorsqu'un employeur visé par la partie II vend une entreprise [13.1]. La « vente d'une entreprise » comprend toute forme de cession ou de disposition, notamment la cession à bail ou la vente de tout ou partie de l'entreprise.

v. Quel est l'effet de la vente d'une entreprise sur le programme d'équité salariale?

En cas de vente, le programme d'équité salariale en vigueur peut ne plus convenir au vendeur ou à l'acheteur en raison de changements dans la composition de sa main-d'œuvre tels que le programme ne permet plus d'évaluer et de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine de la nouvelle organisation. Dans l'affaire Child's Place v. Fitzpatrick, 2002 CanLII 49459 (ON PEHT) (en anglais seulement), le Tribunal a statué ce qui suit :

> Si la vente d'une entreprise rend inapproprié le programme de l'acheteur ou du vendeur, chacun doit préparer un nouveau programme. Il ne fait aucun doute que la nécessité d'établir de nouveaux programmes est plus probable en cas de vente d'une partie d'une entreprise, si les activités du vendeur diminuent et celles de l'acheteur s'étendent, l'effectif diminuant ou augmentant en conséquence. Quoi qu'il en soit, on ne doit se demander si un nouveau programme sera nécessaire qu'après la vente, lorsque les conséquences de la transaction apparaissent clairement au vendeur et à l'acheteur [c'est nous qui soulignons].

Si un nouveau programme est devenu nécessaire en milieu non syndiqués, c'est l'employeur qui le prépare. En milieu syndiqué, l'agent négociateur et l'employeur négocient un nouveau programme pour l'unité de négociation et s'entendent sur celui-ci. Dans les deux cas, ce nouveau programme devient « réputé approuvé » comme nous l'avons décrit précédemment.

vi. Qui doit verser les rajustements prévus par le programme d'équité salariale?

Normalement, le vendeur est chargé du versement des rajustements dus selon son programme d'équité salariale, mais ce peut aussi être l'acheteur. Le Tribunal a statué ce qui suit sur la responsabilité éventuelle d'un acheteur dans sa décision Child's Place v. Fitzpatrick, 2002 CanLII 49459 (ON PEHT) (en anglais seulement) :

> (…) on peut considérer que l'article 13.1 oblige l'acheteur à effectuer les versements prévus par les programmes d'équité salariale si le vendeur ne les a pas effectués à temps. Mais on peut difficilement considérer que l'article 13.1 libère le vendeur de toute responsabilité à l'égard des rajustements en souffrance au moment de la vente. En effet, on peut comprendre que l'article 13.1 attribue au vendeur et à l'acheteur une responsabilité solidaire.

Si la question se pose au cours de l'enquête sur une plainte, l'agent de révision demandera vraisemblablement des exemplaires du programme d'équité salariale, des preuves des rajustements versés ainsi que les documents d'achat et de vente pour déterminer les responsabilités. L'acheteur doit donc prendre en compte les responsabilités qui pourraient lui incomber en matière d'équité salariale et obtenir les conseils nécessaires pour se protéger contre la responsabilité du paiement de rajustements dus par le vendeur.

9.10 Questions et réponses – Programmes d'équité salariale

Q 1 : Le programme d'équité salariale doit-il obligatoirement couvrir tous les postes?

R 1 : La Loi exige que le programme d'équité salariale précise toutes les catégories d'emplois qui ont été comparées. Cependant, rien n'empêche l'employeur d'ajouter à la liste les catégories d'emplois mixtes et celles à prédominance masculine qui n'ont pas servi de comparateurs.

Q 2 : Si l'établissement n'a que des emplois à prédominance féminine ou des emplois à prédominance masculine, l'employeur doit-il prendre d'autres mesures?

R 2 : Si l'établissement n'a que des catégories d'emplois à prédominance féminine ou des catégories d'emplois à prédominance masculine, l'employeur doit tout de même afficher un programme d'équité salariale comprenant une déclaration sur l'absence de catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine, selon le cas. Dans ce cas, il doit aviser le Bureau en remplissant le formulaire Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale.

Q 3 : Dans le programme, comment l'employeur doit-il décrire le système non sexiste de comparaison?

R 3 : Si l'employeur s'est servi d'un système de comparaison fondé sur des facteurs de pointage, il lui est recommandé

de décrire les sous-facteurs utilisés pour évaluer les catégories d'emplois et d'expliquer comment ils ont été pondérés. S'il s'est servi d'un système de classement, il devrait décrire sa méthodologie. Il devrait également inclure une définition de la valeur égale ou comparable, des tranches de points, du classement ou de toute autre méthode ayant servi à la détermination des catégories d'emplois de valeur égale ou comparable. S'il s'est servi de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, le programme doit préciser les catégories d'emplois à prédominance masculine utilisées à cette fin.

9.11 Rajustements aux fins de l'équité salariale

Après avoir comparé les postes aux fins de l'équité salariale, la *Loi* oblige l'employeur à augmenter les taux des catégories à prédominance féminine pour les rendre au moins égaux à ceux des catégories à prédominance masculine comparables. Ces augmentations constituent les rajustements aux fins de l'équité salariale.

i. Dates de conformité du paiement des rajustements d'équité salariale

L'employeur visé par la partie II qui était tenu ou a choisi d'afficher un programme d'équité salariale était libre d'établir progressivement les rajustements selon un échéancier prédéterminé. L'employeur visé par la partie II qui n'a pas respecté le délai original d'affichage du programme ou d'atteinte de l'équité salariale doit verser tout rajustement dû immédiatement; il ne peut établir progressivement les versements en souffrance. L'employeur qui n'a pas mis en œuvre et atteint l'équité salariale dans les délais prévus doit calculer le montant des rajustements selon les écarts salariaux qui existaient à la date où il aurait dû afficher son programme. Les paiements rétroactifs doivent être calculés comme si les rajustements avaient été versés à temps.

Pour connaître les dates limites d'affichage des plans d'équité salariale, du paiement des rajustements et d'atteinte de l'équité salariale, voir Quels sont les délais de conformité?

ii. Montants minimaux de rajustement d'équité salariale

L'employeur qui était tenu ou a choisi d'afficher son programme d'équité salariale pouvait établir progressivement les rajustements d'équité salariale selon le moindre de deux montants, soit 1 % de la masse salariale totale de l'année précédente de l'employeur en Ontario ou le montant requis pour atteindre l'équité salariale [13 (4) à (6)].

« masse salariale » S'entend de la totalité des salaires et traitements payables aux employés de l'employeur en Ontario. [13 (8)]

Ce montant minimal s'applique à l'ensemble des programmes d'équité salariale de l'employeur. Il doit être intégralement affecté aux rajustements d'équité salariale. Les versements doivent être effectués à la date anniversaire des premiers rajustements prévus par la Loi [13 (5)], jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

Selon la situation de l'employeur, la taille de sa masse salariale peut avoir fluctué d'une année à l'autre, et par conséquent les sommes disponibles aux fins des

rajustements d'équité salariale peuvent également avoir fluctué. Peu importe les fluctuations annuelles, il était obligatoire de consacrer au moins 1 % de la masse salariale à ces rajustements.

iii. Effet cumulatif des paiements rétroactifs

Les rajustements d'équité salariale constituent une part des salaires ordinaires. C'est-à-dire que le rajustement d'équité salariale ajouté au taux de rétribution de base s'accroît chaque année jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Il y a donc un effet cumulatif dans le calcul des paiements rétroactifs.

iv. Règles de répartition des rajustements

La Loi fixe les règles de répartition des rajustements parmi les catégories d'emplois à prédominance féminine :

- L'employeur doit verser les rajustements prévus par le programme d'équité salariale à toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine visées, jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale. [13 (2) et (5)]
- Tous les titulaires de la même catégorie à prédominance féminine doivent recevoir les mêmes rajustements, en dollars. [9 (3)]
- Dans un même programme d'équité salariale, la catégorie d'emplois à prédominance féminine la moins bien payée doit recevoir un montant de rajustement plus élevé que les autres catégories d'emplois, ou la totalité du rajustement [13 (3)]. Tant qu'ils respectaient les règles ci-dessus, les employeurs étaient libres de choisir le mode de répartition des rajustements.

v. INTERDICTION de réduire la rémunération pour atteindre l'équité salariale

La Loi stipule que l'employeur ne doit réduire la rémunération d'aucun poste dans le but d'atteindre l'équité salariale ou de compenser les rajustements d'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine. [9 (1)]

9.12 Questions et réponses – Rajustements aux fins de l'équité salariale

Q 1 : Si une employée quitte son poste ou sa catégorie d'emplois mais reste au service de la même entreprise, et si son ancienne catégorie d'emplois doit recevoir des rajustements d'équité salariale, reçoit-elle sa part des rajustements ou celle-ci reste-t-elle dans cette catégorie d'emplois?

R 1 : Les rajustements d'équité salariale sont liés à une catégorie d'emplois et ont pour effet d'accroître son taux de catégorie jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de la catégorie d'emplois à prédominance masculine comparable. Si l'employée quitte une catégorie d'emplois à prédominance féminine qui est en voie d'atteindre l'équité salariale, elle n'a droit qu'aux paiements rétroactifs qui lui sont dus au moment de son départ, mais non aux paiements ultérieurs liés à cette catégorie.

Q 2 : Sur les bordereaux de paie, faut-il indiquer le montant d'équité salariale séparément?

R 2 : Seuls les rajustements salariaux désignés comme des rajustements d'équité salariale sont considérés comme des rajustements d'équité salariale. Les augmentations de salaire générales ou les indemnités de vie chère ne sont pas des rajustements d'équité salariale. L'employeur doit pouvoir démontrer qu'une augmentation de salaire donnée constituait un rajustement aux fins de l'équité salariale; pour ce faire, il peut l'indiquer séparément sur les bordereaux de paie ou joindre à ceux-ci une lettre à cet effet.

Q3 : L'employeur doit-il payer un intérêt sur les rajustements d'équité salariale en souffrance?

R 3 : L'agent de révision ou le Tribunal a le pouvoir d'ordonner à l'employeur de payer des intérêts sur les paiements rétroactifs.

10 Équité salariale en milieu syndiqué

La Loi contient les définitions suivantes :

« agent négociateur » s'entend d'un syndicat au sens de la *Loi sur les relations de travail*, en sa qualité d'agent négociateur exclusif aux termes de cette Loi à l'égard d'une ou de plusieurs unités de négociation au sein d'un établissement. S'entend en outre d'une organisation qui représente des employés auxquels s'applique la présente *Loi*, si cette organisation est titulaire de droits exclusifs de négociation en vertu d'une autre loi à l'égard de ces employés. [1 (1)]

« convention collective » Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et qui traite des conditions d'emploi. [1. (1)]

10.1 Quelles sont les responsabilités de l'employeur et du syndicat en matière d'équité salariale?

Les syndicats et les employeurs procèdent régulièrement à des négociations collectives qui portent en grande partie sur les salaires et les avantages. Aux fins de la Loi, leur principale responsabilité est de veiller à ce que les résultats de leurs négociations sur la rétribution soient conformes à la Loi [7]; pour ce faire, ils ne doivent pas passer d'entente contrevenant aux exigences minimales de la partie I de la Loi.

Si l'employeur est visé par la partie II de la Loi et que l'établissement était syndiqué à la date de la mise en œuvre, la Loi oblige conjointement l'employeur et l'agent négociateur existant à négocier de bonne foi et à s'efforcer de convenir de certains aspects du processus d'équité salariale aux fins du programme de l'unité de négociation [14 (2) et (3)], notamment :

- le système non sexiste de comparaison;
- le programme d'équité salariale à l'intention des employés syndiqués;
- la définition de l'établissement, qui peut couvrir deux zones géographiques ou plus;
- la prédominance des catégories d'emplois (féminine, masculine ou mixte);
- la valeur des catégories d'emplois;
- le groupe représentatif de catégories d'emplois à

prédominance masculine aux fins de la comparaison de la valeur proportionnelle;

- le calcul du taux de catégorie;
- le montant et la répartition des rajustements aux fins de l'équité salariale.

10.2 Comment le pouvoir de négociation peut-il servir à justifier les écarts salariaux entre les sexes?

Selon la Loi, les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine sont permis si l'on peut les attribuer aux différences sur le plan du pouvoir de négociation :

- Lorsque l'équité salariale est atteinte dans un établissement, la présente loi n'a pas pour effet d'empêcher des écarts de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine si l'employeur peut démontrer que l'écart résulte de différences au niveau du pouvoir de négociation. [8 (2)]

Le Tribunal a indiqué que l'argument du pouvoir de négociation ne peut servir à justifier les écarts salariaux qu'après l'atteinte de l'équité salariale pour tous les employés de l'établissement (York Region Board of Education v. Canadian Union of Public Employees, Local 1734, 1995 CanLII 7202 (ON PEHT) – en anglais seulement).

Bien que la Loi ne définisse pas les « différences au niveau du pouvoir de négociation », le Tribunal a interprété la notion de pouvoir de négociation comme étant la capacité de l'unité de négociation d'exercer des pressions au nom de l'ensemble de ses membres. Dans le cas présent, l'interprétation à retenir concerne la différence entre plusieurs unités de négociation et non au sein de la même unité. En outre, étant donné l'objectif correctif de la *Loi*, toute exception doit être définie de façon stricte, et il revient à l'employeur de prouver qu'il existe réellement des conditions justifiant le recours à l'exception (BICC Phillips Incorporated v. Group of Employees, 1997 CanLII 12223 (ON PEHT) et Stevenson Memorial Hospital v. Ontario Public Service Employees Union, Local 360, 2000 CanLII 22419 (ON PEHT) – en anglais seulement).

10.3 Que se passe-t-il lorsqu'un syndicat est accrédité comme agent négociateur pour un groupe d'employés d'un établissement après un programme réputé approuvé?

Si l'employeur devait afficher et mettre en œuvre un programme d'équité salariale conformément à la partie II ou la partie III.2 de la Loi, ce programme est réputé approuvé par la Commission, et il le demeure même si une unité de négociation est subséquemment accréditée. L'employeur doit informer l'agent négociateur de la façon dont il a atteint l'équité salariale.

Bien que l'accréditation de l'unité de négociation soit considérée comme un changement de situation, elle n'entraîne pas automatiquement la négociation d'une

version modifiée ou d'un nouveau programme. Le programme original est alors scindé en deux : un pour l'unité de négociation et l'autre pour les employés qui ne lui appartiennent pas. C'est la démarche ordonnée dans l'affaire Ontario Nurses' Association v. St. Joseph's Villa, 1993 CanLII 5412 (ON PEHT) (en anglais seulement), où le Tribunal a statué ce qui suit : (...) notre ordonnance ne couvre que la forme du programme et non sa teneur, ni le système de comparaison sur lequel il se fonde.

L'agent négociateur ou l'employeur peut considérer que le programme ainsi scindé ne convient pas à l'unité de négociation. L'agent négociateur peut également juger que le programme scindé ne répond pas aux exigences de la partie I.

10.4 Divulgation de l'information

L'employeur doit divulguer au syndicat assez d'information pour lui permettre de représenter adéquatement ses employés. Le Tribunal a ordonné la divulgation à l'agent négociateur de toute information liée à la mise en œuvre ou au maintien de l'équité salariale. Bien que la *Loi* ne précise pas le type d'information requise ni le moment prévu de sa divulgation au cours du processus de négociation, le Tribunal a statué que l'information demandée doit être pertinente ou liée à l'équité salariale. En outre, les deux parties doivent disposer de renseignements suffisants, qui peuvent porter sur des postes ne relevant pas de l'unité de négociation (Ontario Public Service Employees Union v. Cybermedix Health Services Ltd., 1989 CanLII 1459 (ON PEHT) et Oakwood Retirement Communities Inc. v. S.E.I.U. Local 1 Canada, 2010 CanLII 76245 (ON PEHT) – en anglais seulement).

10.5 Questions et réponses – Lieux de travail syndiqués

Q 1 : L'entreprise doit-elle former un comité conjoint employeur-syndicat aux fins de l'équité salariale?

R 1 : Non. La Loi n'exige pas la formation de comités d'équité salariale. Cependant l'employeur et le syndicat sont libres de mettre sur pied un tel comité s'ils le souhaitent. Le Bureau a des documents d'information renfermant des conseils pratiques sur la constitution et le fonctionnement des comités d'équité salariale. L'employeur et le syndicat peuvent les consulter en ligne.

Q 2 : Les ententes concernant l'équité salariale doivent-elles être ratifiées par le syndicat?

R 2 : Non. La Loi n'exige pas la ratification par le syndicat. La constitution du syndicat peut traiter de cette question.

Q 3 : L'équité salariale peut-elle être négociée en même temps que les conventions collectives ordinaires?

R 3 : La Loi n'exige pas la tenue de négociations permanentes sur l'équité salariale, et elle n'oblige pas les parties à se doter d'un système particulier pour traiter de cette question. Certains employeurs et syndicats traitent de l'équité salariale au cours de leurs négociations collectives, d'autres non. Certains employeurs et syndicats négocient les modalités selon lesquelles ils traiteront des questions d'équité salariale, et d'autres n'ont adopté aucun processus. Le syndicat et l'employeur doivent s'assurer que les

changements effectués ou les ententes conclues lors de la négociation collective n'ont pas de conséquences néfastes sur l'équité salariale.

Q 4 : Quel est l'effet des rajustements d'équité salariale sur les conventions collectives?

R 4 : La Loi stipule que l'équité salariale prévaut sur toute convention collective pertinente. Tout rajustement touchant un taux de salaire est intégré à la convention collective pertinente, mais il ne s'ensuit pas nécessairement qu'il faut renégocier la convention pour qu'elle soit valide.

11 Méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur

11.1 Bref historique

La modification apportée à la Loi en 1993 contenait des dispositions visant les méthodes de comparaison de la valeur proportionnelle et de comparaison avec les organisations de l'extérieur. Les comparaisons d'un emploi à l'autre et de la valeur proportionnelle s'effectuent à l'intérieur d'une même organisation; à l'inverse, la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur permet aux organisations du secteur parapublic qui ont surtout des catégories d'emplois à prédominance féminine de trouver et d'utiliser de l'information sur l'équité salariale provenant d'autres organismes du secteur public.

En 1996, avec l'adoption du projet de loi 26 (*Loi sur les économies et la restructuration*, annexe J), le gouvernement a abrogé la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Toutefois, cette *Loi* a fait l'objet d'une contestation judiciaire, et la Cour suprême de l'Ontario a statué que l'abrogation de cette méthode constituait une infraction à la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Cour a déclaré que l'annexe J n'avait aucun effet, et elle a rétabli la méthode en question dans la Loi comme si elle n'avait jamais été abrogée.

11.2 Quel est l'effet de l'abrogation et du rétablissement de cette méthode sur les rajustements d'équité salariale?

La Loi exige que les rajustements d'équité salariale soient apportés au taux des catégories à prédominance féminine tous les ans à raison d'au moins 1 % de la masse salariale de l'année précédente, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Ces rajustements s'accumulent d'une année à l'autre, de sorte que 1 % de la masse salariale s'ajoute chaque année. L'employeur devrait examiner son programme d'équité salariale fondé sur la comparaison avec les organisations de l'extérieur pour déterminer s'il doit effectuer des rajustements rétroactifs supplémentaires pour la période allant de 1994 à 1996 afin d'atteindre le minimum de 1 % de la masse salariale aux fins des rajustements que la Loi exige.

11.3 Quelles organisations peuvent utiliser la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur?

Seules les organisations du secteur public, au sens de l'appendice de l'annexe de la Loi, qui avaient des employés le 1er juillet 1993 peuvent utiliser la méthode de comparaison avec les organisations de l'extérieur [21.12 (1) et (2)]. Des ordres de comparaison avec des organisations de l'extérieur sont donnés par les agents de révision qui s'assurent que l'employeur fait partie du secteur public et qu'il ne peut atteindre l'équité salariale au moyen des méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle. On détermine si l'organisation relève du secteur public selon la provenance et l'objet de son financement ainsi que les services qu'elle fournit, conformément à l'appendice de l'annexe de la Loi.

Pour demander un ordre d'utilisation de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, l'organisation doit aviser la Commission en remplissant et en présentant le formulaire Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale. Seuls les employeurs ayant reçu un ordre peuvent effectuer des comparaisons avec des organisations de l'extérieur.

11.4 Comment fonctionne la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur?

Cette méthode permet à l'organisation admissible, appelée « employeur intéressé », d'effectuer les comparaisons avec d'autres employeurs du secteur public aux fins de l'équité salariale [21.11 (1)]. L'employeur intéressé obtient de l'employeur extérieur de l'information sur les emplois et les taux de catégorie rajustés pour l'équité salariale concernant les catégories d'emplois à prédominance féminine semblables. Il compare ensuite ses propres catégories à prédominance féminine à celles de l'employeur de l'extérieur à l'aide de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. Puis, à la lumière des comparaisons, il calcule le montant des rajustements qui lui permettront d'atteindre l'équité salariale article [21.15].

La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur s'applique à toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'établissement de l'employeur intéressé [21.14 (1)], même s'il est possible d'appliquer à certaines d'entre elles la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de comparaison de la valeur proportionnelle.

11.5 Quelles sont les dates limites de mise en œuvre de cette méthode et d'atteinte de l'équité salariale?

Tout employeur du secteur public qui a utilisé la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur aurait dû afficher son programme d'équité salariale au plus tard le 1er janvier 1994. Les rajustements consécutifs à l'emploi de cette méthode ont commencé à être versés le 1er janvier 1994 et se poursuivent chaque année jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale. Chaque année, l'employeur doit consacrer au moins 1 % de sa masse salariale de l'année précédente aux rajustements d'équité salariale, jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale [21.22].

11.6 Mise en œuvre et atteinte de l'équité salariale au moyen de la méthode de

comparaison avec des organisations de l'extérieur

i. Détermination des catégories clés d'emplois à prédominance féminine

Bien que la méthode doive couvrir l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé, il faut d'abord déterminer des catégories clés d'emplois à prédominance féminine, puis décrire et communiquer à l'employeur de l'extérieur leurs tâches et leurs responsabilités. Celui-ci doit s'appuyer sur cette information pour trouver des catégories d'emplois à prédominance féminine semblables dans son organisation en date du 1er janvier 1994. La Loi définit « catégorie clé d'emplois à prédominance féminine » comme une catégorie à prédominance féminine qui comprend le plus grand nombre d'employés ou dont les fonctions sont essentielles à l'employeur.

ii. Choix de l'organisation de l'extérieur

L'employeur intéressé choisit un employeur de l'extérieur à l'aide de l'annexe de la Loi contenue dans le Règlement de l'Ontario 396/93. Dans la colonne 1, on trouve neuf grandes catégories d'employeurs intéressés : services de santé, services aux personnes âgées, services aux personnes invalides, services de consultation et d'aiguillage, services d'hébergement, services aux enfants et aux familles, services correctionnels, organismes culturels et services divers. L'employeur intéressé trouve dans la colonne 1 la description qui correspond à ses programmes et services. Dans la colonne 2, il trouve l'employeur éventuel de l'extérieur correspondant à ses catégories. En se fondant sur cette information, l'employeur intéressé trouve une organisation de ce type dans sa zone géographique. S'il n'en trouve aucune dans cette zone, il choisit celle qui est la plus proche.

Plusieurs employeurs intéressés peuvent convenir de former un « établissement combiné », dans la mesure où ils correspondent tous à la même description de l'annexe de la Loi [21.16].

iii. Demande d'information adressée à l'employeur de l'extérieur

Les dispositions relatives à l'échange d'information entre l'employeur intéressé et celui de l'extérieur figurent à l'article 21. 17 de la Loi.

[21.17 (1)] Aux fins de l'établissement d'une comparaison à l'égard d'une catégorie clé d'emplois à prédominance féminine au moyen de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, l'employeur intéressé peut demander à tout employeur éventuel de l'extérieur de lui fournir les renseignements suivants concernant un établissement éventuel de l'extérieur de l'employeur éventuel de l'extérieur (au 1er janvier 1994) :

1. Des renseignements sur les fonctions et les responsabilités de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement éventuel de l'extérieur dont les fonctions et les responsabilités sont semblables à celles de la catégorie d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé.

2. Le taux de catégorie relatif à l'équité salariale relié à chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement éventuel de l'extérieur visé à la disposition 1.
3. Le coût total des avantages fournis aux employés de l'établissement éventuel de l'extérieur ou à leur profit, exprimé en pourcentage du montant total de tous les salaires et traitements versés à ces employés.
4. Les autres renseignements prescrits par les règlements.

L'employeur de l'extérieur doit communiquer à l'employeur intéressé l'information relative au taux de catégorie et au taux rajusté pour l'équité salariale [21.17 (2)] et ce, dans les 60 jours de la réception de la demande [21.17 (3)]. S'il n'y a aucune catégorie d'emplois semblable dans l'organisme de l'extérieur, celui-ci communique l'information relative à un groupe de catégories à prédominance féminine dont les taux d'équité salariale sont représentatifs de l'intervalle couvert par ces taux dans l'établissement éventuel de l'extérieur [21.17 (5)]. Si les catégories clés d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé relèvent d'une unité de négociation, l'employeur de l'extérieur communique l'information relative à des emplois syndiqués, à moins que l'employeur intéressé et le syndicat conviennent qu'on peut effectuer la comparaison avec des emplois non syndiqués de l'établissement de l'extérieur [21.17 (6)].

[21.17 (2)] L'employeur éventuel de l'extérieur fournit les renseignements demandés si les conditions suivantes sont réunies :

(a) la demande est faite par écrit;

(b) la demande est accompagnée d'une copie d'un ordre donné aux termes du paragraphe 21.12 (2);

(c) la demande est accompagnée d'un organigramme indiquant les rapports hiérarchiques pour toutes les catégories d'emplois de l'employeur intéressé;

(d) la demande contient une description détaillée, rédigée selon la formule approuvée par la Commission, des fonctions et des responsabilités de la catégorie clé d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé qui doit être comparée au moyen de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur;

(e) la demande contient les renseignements supplémentaires prescrits par les règlements;

(f) la demande est signée par l'employeur ou par un associé de l'employeur ou, si l'employeur est une personne morale, elle est accompagnée d'une copie d'une résolution du conseil d'administration de la personne morale enjoignant à la personne morale de faire la demande et d'un certificat d'un dirigeant de la personne morale attestant que la copie est une copie conforme;

(g) si les membres de la catégorie clé d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé sont représentés par un agent négociateur :

(h) d'une part, la demande est signée par l'agent négociateur,

(i) d'autre part, la demande indique si l'employeur intéressé et l'agent négociateur ont convenu que la catégorie peut être comparée à des catégories d'emplois dont les membres n'appartiennent pas à une unité de négociation de l'établissement choisi comme établissement de l'extérieur.

iv. Méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur et atteinte de l'équité salariale

Les dispositions qui décrivent l'atteinte de l'équité salariale dans l'établissement de l'employeur intéressé se divisent en deux parties :

- comparaison des catégories clés d'emploi à prédominance féminine avec les catégories à prédominance féminine de l'extérieur comme si celles-ci étaient des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'employeur intéressé;
- comparaison des autres catégories à prédominance féminine de l'employeur intéressé avec les catégories clés à prédominance féminine comme si celles-ci étaient des catégories à prédominance masculine de l'employeur intéressé [21.15 (1)].

Aux fins des comparaisons avec les emplois de l'extérieur, on évalue les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé et on les compare avec celles de l'employeur de l'extérieur. Pour ce faire, l'employeur intéressé évalue les catégories d'emplois de ses établissements et de ceux de l'employeur de l'extérieur au moyen d'un système non sexiste de comparaison [21.15 (3)], puis il détermine leurs taux de catégorie. Après avoir déterminé la valeur de tous les emplois et leurs taux de catégorie, et après avoir effectué les comparaisons de la valeur proportionnelle [21.15 (2)], l'employeur intéressé doit afficher un programme d'équité salariale au plus tard le 1er janvier 1994 [21.18, 21.19]. Pour atteindre l'équité salariale, il doit augmenter les salaires de toutes ses catégories à prédominance féminine jusqu'à ce que le rapport entre la valeur du travail effectué et les taux de catégorie de tous ses emplois à prédominance féminine soit égal à celui des catégories à prédominance féminine de l'employeur de l'extérieur. Chaque année, il doit affecter à ces rajustements au moins 1 % de sa masse salariale de l'année précédente, jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale.

11.7 Questions et réponses – Financement et comparaison avec les organisations de l'extérieur

Q 1 : Notre organisme ne reçoit plus les fonds couvrant le minimum de 1 % de la masse salariale affecté aux rajustements d'équité salariale. Doit-il toujours faire les paiements?

R 1 : Oui. Tout employeur visé par la *Loi* doit atteindre et maintenir l'équité salariale dans ses catégories d'emplois à prédominance féminine. Son incapacité de payer les rajustements, que ce soit en raison de difficultés financières ou de l'absence de financement, ne l'exempte pas des obligations qui lui impose la *Loi*

(Kensington Village v. Service Employees International Union, Local 220, 2000 CanLII 22420 (ON PEHT) – en anglais seulement).

Il faut poser toute question sur le financement à l'organisme de financement ou au ministère.

11.8 Relativement au maintien, en quoi la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur diffère-t-elle de la comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle?

L'employeur de l'extérieur communique à l'employeur intéressé les taux de catégorie relatifs à l'équité salariale de ses catégories d'emplois à prédominance féminine qui sont semblables aux catégories clés à prédominance féminine de l'employeur intéressé. Le « taux de catégorie relatif à l'équité salariale » est le taux que l'employeur de l'extérieur aurait versé à ses catégories d'emplois si celles-ci avaient atteint l'équité salariale le 1er janvier 1994 [21.11 (1)]. Les taux de catégorie relatifs à l'équité salariale de l'employeur de l'extérieur servent à calculer les écarts salariaux touchant les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé. Celui-ci doit verser des rajustements aux catégories d'emplois existantes jusqu'à ce que le taux de catégorie cible relatif à l'équité salariale soit atteint, en plus de toute augmentation de taux de catégorie versée dans l'intervalle [21.11 (3), 21.22 (3)]. L'employeur intéressé maintient l'équité salariale en s'assurant que toutes les nouvelles catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent au moins le taux de catégorie relatif à l'équité salariale correspondant.

i. L'employeur qui assure l'équité salariale en faisant appel à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur doit il continuer d'utiliser cette méthode pour assurer l'équité salariale?

En règle générale, oui. L'employeur qui assure l'équité salariale en faisant appel à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur doit continuer de se servir de cette méthode pour assurer l'équité salariale et doit se demander si des écarts ont pu de nouveau se creuser dans l'équité salariale.

Toutefois, l'employeur ou l'agent négociateur qui croit que la situation a changé (et que par exemple il y a suffisamment de nouveaux comparateurs masculins internes), de sorte que le programme d'équité salariale n'est plus approprié peut être en mesure de modifier le programme et de changer la méthode de comparaison en suivant le processus de l'article 14.1 (établissement doté d'unités de négociation) ou de l'article 14.2 (établissement dépourvu d'unités de négociation) de la Loi, selon le cas.

Pour les établissements dont les employés sont représentés par un agent négociateur, l'employeur ou l'agent négociateur qui considère que le programme n'est plus approprié en raison de l'évolution de la situation doit faire savoir à l'autre partie qu'elle doit

participer à la négociation des modifications à apporter au programme.

12 Commission de l'équité salariale

12.1 Au sujet de la Commission de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale est un organisme indépendant du gouvernement créée par la *Loi sur l'équité salariale*. Elle se compose de deux entités indépendantes, le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale. [27 (2)]

12.2 Au sujet du Bureau de l'équité salariale

Le Bureau est responsable de l'application de la Loi [33 (1)]. Il offre au public de l'information générale sur l'équité salariale et des séances de formation sur sa mise en œuvre. L'Unité des services de révision du Bureau reçoit les plaintes des employeurs, des employés et des syndicats concernant la non-conformité (voir Exécution de la *Loi* et plaintes). La *Loi* confère aux agents de révision le pouvoir d'enquêter sur les litiges relatifs à l'équité salariale et de tenter de les régler. Ils peuvent également donner des ordres ou rendre des décisions [34 (3)]. Si un ordre n'est pas suivi, l'agent de révision peut le renvoyer au Tribunal [24 (5)]. L'employeur, l'employé ou l'agent négociateur qui souhaite contester une décision ou un ordre de l'agent de révision peut présenter une demande au Tribunal [25 (1)].

12.3 Au sujet du Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal est l'organe de décision de la Commission [21.23, 25, 28, 29 (1)]. Il a compétence exclusive pour trancher les questions de fait ou de droit soulevées au cours des affaires dont il est saisi. Ses décisions sont définitives et péremptoires à tous les égards [30].

Le Tribunal est un organe quasi-judiciaire; il doit être impartial et fournir à toutes les parties une audience et un processus équitables. Les décideurs du Tribunal sont nommés en raison de leurs connaissances spécialisées du droit du travail, des régimes de rémunération et de l'équité salariale. Lorsqu'il rend des décisions, le Tribunal doit examiner les questions contentieuses qui opposent les parties dans le contexte des objectifs et de la structure de la Loi.

Le recours aux tribunaux judiciaires est limité, mais reste possible dans les cas où l'on peut établir, par exemple, que le Tribunal a dépassé la portée de la Loi.

Les parties qui souhaitent se plaindre au sujet d'une question d'équité salariale dans leur lieu de travail doivent d'abord présenter leur plainte au Bureau de l'équité salariale.

Pour en savoir plus sur les instances du Tribunal, les parties peuvent consulter ses règles de pratique, qui sont affichées sur son site Web et disponibles auprès de son greffier.

13 Exécution de la *Loi* et plaintes

La partie IV de la Loi définit les processus de plainte et de règlement des différends relatifs à la mise en œuvre et au maintien de l'équité salariale.

13.1 Quels sont les délais pour déposer une plainte?

Il n'y a pas de délai. Une plainte peut être déposée pendant toute la période où la Loi est en vigueur.

13.2 Qui peut déposer une plainte?

Les personnes suivantes peuvent déposer une plainte :

- un employeur;
- un employé (y compris un ancien employé);
- un groupe d'employés;
- un agent négociateur qui représente l'employé ou le groupe d'employés appartenant à une catégorie d'emplois à prédominance féminine. [22 (1)]

13.3 Un employé représenté par un syndicat peut-il déposer une plainte?

La Loi établit que l'agent négociateur représente ses membres en ce qui concerne les questions d'équité salariale sur le lieu de travail. Les membres des catégories d'emplois à prédominance féminine qui sont représentés par un agent négociateur n'ont aucun rôle dans le processus d'équité salariale. Les employés représentés n'ont pas le droit de contester un programme d'équité salariale avant qu'il soit « réputé approuvé ». (L'article 15 (7) de la Loi donne aux employés non syndiqués un délai d'opposition.) Le programme d'équité salariale négocié et signé par l'employeur et l'agent négociateur devient « réputé approuvé » pour tous les employés qu'il vise dès qu'il est affiché par l'employeur.

Tout programme réputé approuvé peut faire l'objet d'une plainte déposée par un employé représenté. Le Tribunal a statué que l'employeur et le syndicat ne pouvaient se soustraire impunément aux obligations que leur impose la Loi. Le membre d'une unité de négociation d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine qui dépose une plainte en vertu de l'article 22 doit pouvoir établir que le programme réputé approuvé ne satisfait pas aux normes minimales énoncées à la partie I. Voici quelques exemples de contraventions pouvant être alléguées par un employé syndiqué : le programme ne définit pas les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine; lors de l'évaluation des catégories d'emplois, on n'a pas tenu compte des critères légaux (aptitudes, effort, responsabilités et conditions de travail); les comparaisons ne portaient pas sur les taux de catégorie pertinents pour la catégorie d'emplois à prédominance féminine ou le comparateur masculin.

Cependant si le programme d'équité salariale a mené à une évaluation des catégories d'emplois fondée sur les aptitudes, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail), l'employé représenté doit établir dans sa plainte que l'évaluation était déraisonnable. Dans un tel cas, le Tribunal a indiqué qu'une certaine latitude doit être laissée aux parties parce que de nombreux aspects de l'atteinte de l'équité salariale ne peuvent faire l'objet d'une détermination absolue et que le processus d'évaluation peut donner lieu à tout un éventail de résultats acceptables (Houston v. Centennial College, 2002 CanLII 49436 (ON PEHT), Group of Employees v.

Ontario (Management Board Secretariat), 1999 CanLII 14827 (ON PEHT) et Munro v. Ottawa Heart Institute, 2004 CanLII 60148 (ON PEHT) – tous en anglais seulement).

13.4 Comment la *Loi* sur l'équité salariale protège-t-elle les employés qui déposent des plaintes liées à l'équité salariale?

Il est interdit à l'employeur de pénaliser l'employé de quelque façon que ce soit parce qu'il a posé des questions sur le processus d'équité salariale, contesté le programme d'équité salariale ou autrement exercé ses droits à cet égard.

[9 (2)] Il est interdit à l'employeur, à l'employé, à l'agent négociateur ainsi qu'à leurs mandataires d'intimider, de contraindre, de pénaliser une personne ou d'exercer une discrimination à son égard pour l'un des motifs suivants :

(a) elle participe ou pourrait participer à une instance intentée en vertu de la présente Loi;

(b) elle a déjà fait ou pourrait faire une divulgation exigée lors d'une instance intentée en vertu de la présente Loi;

(c) elle exerce ou pourrait exercer un droit en vertu de la présente Loi;

(d) elle a déjà agi ou pourrait agir conformément à la présente *Loi*, aux règlements ou à un ordre ou une ordonnance pris en vertu de la présente Loi, ou a déjà demandé ou pourrait demander l'exécution de la présente Loi, des règlements ou d'un ordre ou d'une ordonnance pris en vertu de la présente Loi.

Le plaignant qui allègue avoir été pénalisé pour avoir exercé ses droits en matière d'équité salariale doit établir qu'il a réellement entrepris une activité visée au paragraphe 9 (2) et que l'intimé lui a imposé une forme de punition. Pour conclure à une contravention au paragraphe 9 (2), l'agent de révision doit déterminer, à la lumière de son enquête sur les faits, que les agissements de l'employeur correspondent aux comportements interdits par cette disposition (Clow v. Peterborough (City), 1996 CanLII 8060 (ON PEHT) – en anglais seulement).

13.5 Quels peuvent être les motifs d'une plainte déposée en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*?

Le plaignant peut déposer une plainte concernant une contravention à la Loi, aux règlements ou à une ordonnance de la Commission. Voici quelques exemples de violations :

- Défaut de mettre en œuvre ou d'atteindre l'équité salariale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'établissement. [7 (1)]
- Défaut de maintenir l'équité salariale dans l'établissement. [7 (1)]
- Réduction de la rétribution versée à une catégorie d'emplois à prédominance masculine pour atteindre l'équité salariale. [9 (1)]
- Congédiement, contrainte, pénalité ou harcèlement à l'égard d'un employé pour des raisons d'équité salariale. [9 (2)]

En ce qui concerne le programme d'équité salariale, la plainte peut être motivée par ce qui suit :

- Défaut de préparer et d'afficher un programme d'équité salariale de la part d'un employeur visé par la partie II. [13, 21.18, 21.4]
- Programme d'équité salariale qui ne satisfait pas aux normes minimales énoncées à la partie I de la *Loi*.
- De la part du syndicat et de l'employeur, défaut de s'entendre sur un programme d'équité salariale ou sur des modifications à lui apporter, ces modifications étant rendues nécessaires par un changement de situation ou la vente de l'entreprise. [14 (5)]
- Pour un employé non syndiqué, contestation, pendant le délai d'opposition, d'un programme d'équité salariale affiché ou des modifications qui y ont été apportées. [16 (4)]
- Sur le lieu de travail, changements ayant rendu le programme d'équité salariale inadéquat pour la catégorie d'emplois à prédominance féminine dont relève l'employé ou le groupe d'employés. [22 (2) b)]
- Exécution d'un programme d'équité salariale de façon non conforme à ses modalités. [22 (2) a)]

13.6 Qu'arrive-t-il lors du processus de demande?

Pour entamer le processus, le plaignant doit remplir, signer et envoyer au Bureau une demande de services de révision. Lorsqu'il reçoit la demande, le Bureau en avise le plaignant. Il peut lui demander de fournir davantage d'information pour clarifier la nature de sa plainte. Le défaut de répondre à la demande d'information peut retarder l'attribution du dossier en vue de l'enquête.

13.7 Quel est le rôle de l'agent de révision?

Les agents de révision sont des employés du Bureau qui ont le pouvoir, en vertu de la Loi, d'enquêter sur les plaintes, de tenter de résoudre les différends relatifs à l'équité salariale et de donner des ordres de conformité. L'agent de révision effectue également le suivi de la préparation des programmes d'équité salariale [24.1, 34, 35]. Il est neutre – il ne représente ni le plaignant, ni l'intimé.

Il incombe aux agents de révision de contrôler l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'équité salariale et de mener des enquêtes au sujet des oppositions et des plaintes qui ont été déposées auprès de la Commission. Ils peuvent tenter d'amener les parties à accepter un règlement. Il leur incombe de prendre toute autre mesure prévue par la présente *Loi* ou par une ordonnance du Tribunal. [34 (2)]

[34 (3)] Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent de révision peut :

(a) à une heure raisonnable, pénétrer dans un endroit quelconque;

(b) exiger la production, à des fins d'inspection, de documents ou d'objets qui peuvent être reliés à l'exercice de ses fonctions;

(c) après avoir donné un récépissé à cet effet, enlever de quelque endroit où ils

se trouvent les documents ou les objets produits à la suite de la demande formulée en vertu de l'alinéa b), aux fins d'en tirer des copies ou des extraits, après quoi ils sont promptement retournés à la personne qui les a produits;

(d) interroger quiconque sur des questions qui sont ou peuvent être reliées à l'exercice de ses fonctions, sous réserve du droit de cette personne à la présence d'un avocat ou d'un autre représentant lors de l'interrogatoire;

(e) stipuler, dans un ordre donné aux termes du paragraphe 16 (2) ou 24 (1), qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

13.8 Quelles sont les issues possibles d'une enquête?

- L'agent de révision peut tenter d'en arriver à un règlement entre les parties [23 (1)]. En général, il n'effectue une tentative de règlement qu'après avoir déterminé que la question relève de la Loi.
- Si, en se fondant sur son enquête, il estime qu'il y a eu contravention, l'agent de révision peut donner un ordre sur le différend [24, 16 (2)]. L'ordre définit généralement les mesures que l'employeur et le syndicat, le cas échéant, doivent prendre pour se conformer à la Loi. Il lie les parties qui y sont nommées. Il peut être modifié ou révoqué si l'une ou l'autre des parties dépose une demande d'audience devant le Tribunal.
- L'agent de révision peut remettre un avis de décision s'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la Loi [23 (2)], que la plainte n'est pas du ressort de la Commission, que l'objet de la plainte est futile, frivole ou vexatoire, ou qu'elle a été déposée de mauvaise foi [23 (3)].

13.9 Que se passe-t-il si l'employeur ou le syndicat dépose une plainte relative à un changement de situation?

L'agent de révision enquête sur le fond de la plainte. Il tentera d'en arriver à un règlement après avoir déterminé que la plainte est fondée en droit. S'il estime qu'aucun changement de situation n'a rendu le programme inadéquat pour l'établissement ou l'unité de négociation, il informe les parties de sa décision et, dans la plupart des cas, il se retire du dossier.

13.10 Que se passe-t-il si la plainte porte sur le défaut de maintenir l'équité salariale?

L'agent de révision cherche d'abord à déterminer si le mode d'administration actuel des pratiques de rétribution de l'employeur crée un écart salarial entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Il peut également tenter de savoir si l'organisation a un système formel ou informel d'évaluation des répercussions des changements apportés aux catégories d'emplois sur l'équité salariale. S'il constate des écarts salariaux, l'agent de révision peut donner les ordres nécessaires pour obliger

l'employeur à maintenir l'équité salariale de façon appropriée.

13.11 Que se passe-t-il si la plainte porte sur la préparation d'un programme d'équité salariale?

- Si la plainte concerne une opposition relative à un programme d'équité salariale en milieu non syndiqué, un agent de révision est chargé d'enquêter et de déterminer si l'opposition est valide et si elle a été déposée dans le délai prévu. Si l'opposition est fondée, l'agent de révision peut aider les parties à en arriver à un règlement. Si les parties ne s'entendent pas, l'agent de révision donne un ordre en vertu du paragraphe 16 (2). Un programme fondé sur le règlement ou l'ordre doit être affiché sur le lieu de travail [16 (3)].
- Tout employé visé par le programme fondé sur l'ordre qui souhaite le contester a 30 jours pour demander une audience au Tribunal. De même, tout employé non visé par un règlement fondé sur une entente conclue avec d'autres employés peut demander une audience au Tribunal dans les 30 jours de l'affichage du programme [16 (4)].
- Si aucune opposition n'est adressée à la Commission pendant le délai de 30 jours suivant le nouvel affichage, le programme est réputé approuvé par la Commission, et l'employeur doit le mettre en œuvre conformément à ses modalités. [16 (5)]
- Si la plainte concerne un défaut de s'entendre sur un programme, l'agent de révision commence par déterminer si la situation se prête à des négociations. Dans le cas où une négociation entre l'employeur et l'agent négociateur est nécessaire, par exemple si l'employeur visé par la partie II et son agent négociateur actuel n'ont jamais négocié de programme d'équité salariale, l'agent de révision leur fournit l'assistance nécessaire pour les aider à s'entendre sur un programme.
- Si la plainte concerne le défaut de convenir des modifications à apporter à un programme réputé approuvé dans un milieu de travail syndiqué, un agent de révision est chargé d'enquêter et de déterminer si des modifications au programme sont nécessaires, et il peut aider les parties à parvenir à un règlement. Si les parties ne peuvent s'entendre sur un programme, l'agent de révision peut émettre les ordres nécessaires en vertu du paragraphe 24 (1) pour résoudre les questions litigieuses afin de permettre la poursuite des négociations. Il peut assurer un suivi des efforts des parties jusqu'à ce que le programme soit au point.
- L'agent de révision peut aussi donner des ordres sur toutes les questions en suspens et communiquer aux parties un programme complet. Un tel ordre

est donné en vertu du paragraphe 16 (2). L'employeur doit afficher un exemplaire du programme fondé sur l'entente ou l'ordre. L'agent de révision peut également informer les parties et le Tribunal qu'il ne donnera pas d'ordre, ou il peut informer le plaignant de sa décision de ne pas examiner sa plainte pour les motifs énoncés au paragraphe 23 (3).

13.12 Comment déposer une plainte anonyme?

Le plaignant (employé ou groupe d'employés) qui souhaite rester anonyme doit désigner une personne qui agira comme son mandataire et qui le représentera pendant le processus. Son nom sera communiqué à l'employeur. La plainte anonyme ne peut être traitée que si le Bureau a reçu une confirmation écrite de la nomination du représentant, ses coordonnées et son consentement. [32 (3) (5)]

13.13 Comment demander une audience au Tribunal?

Si les parties omettent de se conformer à un ordre, l'agent de révision peut renvoyer l'affaire au Tribunal en vue de son exécution [24 (5)]. De plus, toute partie qui s'oppose à l'ordre ou à la décision de l'agent de révision peut demander au Tribunal une audience portant sur la question litigieuse [23 (4), 24 (6)].

Dans certains cas, les parties peuvent faire appel directement au Tribunal si l'agent de révision ne peut en arriver à un règlement et n'a pas donné d'ordre ou d'avis de décision.

13.14 Y a-t-il des infractions et des amendes pour défaut de conformité à la *Loi sur l'équité salariale*?

La Loi décrit des infractions et des pénalités pour quiconque :

- empêche un agent de révision d'exercer ses fonctions; [35 (5)]
- enfreint le paragraphe 9 (2) en intimidant une personne qui exerce ses droits à l'équité salariale;
- omet de se conformer à une ordonnance du Tribunal; [25 (2)]
- ne respecte pas la confidentialité de l'information communiquée dans le cadre de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. [21.17 (7)]

La partie déclarée coupable d'une infraction mentionnée ci-dessus est passible d'une amende d'au plus 5 000 $ dans le cas d'un particulier et d'au plus 50 000 $ dans tout autre cas. [26]

Si une personne morale ou un agent négociateur commet une des infractions mentionnées ci-dessus, le dirigeant, l'employé ou le mandataire qui autorise ou permet la contravention ou y consent est partie à l'infraction et en est coupable. Il est alors passible de la peine prévue, que la personne morale ou l'agent négociateur ait été ou non poursuivi ou déclaré coupable. [26 (2)]

14 Programmes de surveillance

14.1 Surveillance proactive effectuée par le Bureau

Le Bureau a le pouvoir de faire appliquer la Loi. Il a des pouvoirs généraux étendus pour faire le nécessaire afin de remplir son mandat. Au cours des dernières années, il a mené plusieurs types de programmes de surveillance pour identifier les employeurs qui ne s'étaient pas acquittés de leurs obligations en matière d'équité salariale et les aider à atteindre l'équité salariale. Les détails de ces programmes antérieurs figurent dans les rapports annuels, et on peut trouver de l'information sur les programmes actuels sur le site Web.

Aux fins de la surveillance, le Bureau tente de déterminer l'état de l'équité salariale dans les lieux de travail en demandant aux employeurs de remplir des questionnaires sur leurs établissements, leurs effectifs et leurs taux de rémunération. Si le Bureau ne reçoit aucune réponse de l'employeur, ou si sa réponse ne lui convient pas, il peut nommer un agent de révision qui fera enquête et qui donnera les ordres nécessaires pour obliger l'employeur à s'acquitter de son obligation légale de mise en œuvre et de maintien de l'équité salariale dans ses établissements.

14.2 Comment l'agent de révision surveille-t-il les entreprises?

L'agent de révision peut demander à l'employeur de lui transmettre des informations sur ses catégories d'emplois, par exemple des listes des emplois à prédominance féminine et masculine, des descriptions de tâches ou un exemplaire du système d'évaluation des emplois ou des méthodes de comparaison des emplois. L'agent de révision peut demander à voir les programmes d'équité salariale ou les preuves des rajustements d'équité salariale effectués, les feuilles de paie, les conventions collectives, les grilles de salaires, les cotes d'évaluation, les taux de catégorie ou d'autres documents. Il peut demander à parler à certaines personnes au sujet des questions qui se rapportent à l'exécution de ses fonctions liées à l'application de la Loi.

14.3 L'entreprise est-elle surveillée même en l'absence de plainte?

La *Loi* oblige tous les employeurs visés à mettre en œuvre et à maintenir l'équité salariale, qu'une plainte ait été déposée ou non. Le Tribunal a confirmé que l'agent de révision peut enquêter sur des employeurs et donner des ordres même en l'absence de plainte. L'employeur qui est surveillé par le Bureau peut devoir démontrer qu'aucun écart salarial n'est ressorti des comparaisons effectuées entre les catégories à prédominance féminine et masculine de valeur égale ou comparable ou, s'il y avait des écarts salariaux, qu'ils ont été comblés, c'est-à-dire que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent au moins le même salaire que les catégories à prédominance masculine de valeur égale ou comparable. Si le Bureau reçoit une plainte et que l'enquête révèle que l'employeur ne s'est pas acquitté des obligations que lui impose la *Loi*, l'employeur devra assurer l'équité salariale de façon rétroactive et verser des intérêts sur les éventuels rajustements rétroactifs.

14.4 Que se passe-t-il si l'employeur ne peut trouver ses documents d'équité salariale?

L'agent de révision qui enquête sur une plainte déposée en vertu de la Loi ou qui surveille une entreprise peut demander à l'employeur de prouver qu'il a atteint ou maintenu l'équité salariale. En l'absence de preuve que le processus d'équité salariale a été suivi, l'employeur peut devoir le reprendre du début. Les documents tels que les descriptions de tâches, les documents affichés, les dossiers du personnel, les listes de paie, les déclarations fiscales et comptables ou les documents d'entreprise tels que les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration peuvent contenir de l'information sur les activités passées de l'entreprise liées à l'équité salariale.

14.5 Le Bureau garantit-il qu'il n'y aura plus de plaintes à l'égard d'un employeur qui a été surveillé?

Non. En tout temps, l'employé ou le syndicat peut déposer une plainte relative à une contravention à la Loi. La plainte peut être déposée même après que l'employeur a fait l'objet d'une surveillance ou d'une enquête de l'agent de révision.

15 Glossaire

Affichage

L'affichage est l'action de placer un exemplaire du programme d'équité salariale dans le lieu de travail, dans un endroit visible où tous les employés peuvent le voir et le lire.

À travail égal, salaire égal

« À travail égal, salaire égal » est le titre d'une partie de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* qui oblige tout employeur à verser le même salaire aux hommes et aux femmes faisant le même travail dans la même entreprise.

Caractère non sexiste

Aux fins de l'équité salariale, caractère de la comparaison objective des emplois à prédominance féminine et masculine. Un système de comparaison des emplois est non sexiste s'il reflète fidèlement les caractéristiques (aptitudes, effort, responsabilités et conditions de travail) des tâches qui sont effectuées dans les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine.

Catégorie d'emplois

Une catégorie d'emplois est l'ensemble des postes d'un établissement qui comportent des tâches et des responsabilités semblables, qui nécessitent des qualités semblables, qui sont dotés par des procédures de recrutement semblables et qui ont la même grille de rétribution et le même niveau de salaire ou la même gamme de taux de salaire.

Comparaison de la valeur proportionnelle

La comparaison de la valeur proportionnelle est une méthode de comparaison indirecte des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Elle porte sur le rapport existant entre la valeur des tâches effectuées et la rémunération touchée par les catégories d'emplois à prédominance masculine. On transpose ensuite ce rapport aux catégories à prédominance féminine pour calculer leur salaire.

Comparaison d'un emploi à l'autre

La comparaison d'un emploi à l'autre est la méthode de comparaison directe des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.

Comparateur

Le comparateur est la catégorie d'emplois à prédominance masculine à laquelle on compare une catégorie d'emplois à prédominance féminine, et qui s'avère être de valeur égale ou comparable. La catégorie à prédominance féminine doit recevoir au moins le même taux de catégorie que le comparateur.

Date d'entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*, soit le 1er janvier 1988.

Employeur visé par la partie II

Sont visés par la partie II de la *Loi* les employeurs du secteur privé qui avaient 100 employés ou plus à la date d'entrée en vigueur (le 1er janvier 1988), les employeurs du secteur privé qui avaient de 10 à 99 employés à la date d'entrée en vigueur et qui ont choisi d'afficher un programme d'équité salariale avant le 31 décembre 1993, et les employeurs du secteur public qui avaient des employés à la date d'entrée en vigueur ou le 1er juillet 1993.

Équité salariale

Par équité salariale, on entend un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. Selon ce principe, les emplois habituellement occupés par les femmes (catégories d'emplois à prédominance féminine) doivent être évalués et comparés à ceux habituellement occupés par des hommes (catégories à prédominance masculine). Les catégories d'emplois qui ont une valeur semblable doivent recevoir le même salaire.

Établissement

L'établissement est l'ensemble des employés d'un employeur qui travaillent dans une même zone géographique.

Loi sur l'équité salariale

Cette loi porte sur la détermination et l'élimination de la discrimination sexuelle dans les pratiques de rétribution des employeurs. Elle stipule que les emplois habituellement occupés par des femmes doivent être évalués et comparés à d'autres emplois habituellement occupés par des hommes. Elle a été modifiée en 1993, en 1995 et en 1996, et elle est maintenant désignée sous le titre *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans sa version modifiée.

Méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur

La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur permet à certaines organisations du secteur parapublic qui ont principalement ou uniquement des catégories d'emplois à prédominance féminine de trouver des comparateurs dans d'autres organisations du secteur public. Seules les organisations du secteur public au sens de l'appendice de l'annexe de la *Loi* et qui avaient des employés le 1er juillet 1993 peuvent utiliser cette méthode par ordonnance de la Commission.

Programme d'équité salariale

Le programme d'équité salariale est un document qui informe les employés sur le processus de mise en œuvre de l'équité salariale et ses résultats dans leur lieu de travail. Les employeurs visés par la partie II de la *Loi* doivent afficher leurs programmes d'équité salariale dans le lieu de travail.

Rétribution

La rétribution désigne l'ensemble des salaires, traitements, paiements et avantages versés ou accordés à un employé qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou prédéterminée.

Sexisme

Le sexisme est le fait de favoriser un sexe (généralement les hommes) aux dépens de l'autre (généralement les femmes). En

matière de rémunération, il y a sexisme si le salaire versé pour un emploi dépend en partie du sexe de la personne qui l'occupe.

Système d'évaluation des emplois

Le système d'évaluation des emplois est la partie du système de comparaison des emplois qui consiste à déterminer la valeur des catégories d'emplois au sein d'une organisation.

Taux de catégorie

Le taux de catégorie est le taux de rétribution le plus élevé d'une catégorie d'emplois donnée.

16 Annexe

16.1 Formulaires

Les formulaires à jour sont disponibles sur les sites Internet du Bureau de l'équité salariale et du Tribunal de l'équité salariale.

16.2 Coordonnées

Bureau de l'équité salariale : https://payequity.gov.on.ca/home_fr/?lang=fr

Tribunal de l'équité salariale : https://www.olrb.gov.on.ca/pec/PEHT/default-FR.asp