

PARTIE III.2 LA MÉTHODE DE COMPARAISON AVEC DES ORGANISATIONS DE L'EXTÉRIEUR

Définitions

21.11 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

"catégorie clé d'emplois à prédominance féminine" s'entend:

- a) soit de la catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement d'un employeur intéressé qui comprend le plus grand nombre d'employés dans cet établissement,
- b) soit de toute autre catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement dont les fonctions sont essentielles à la prestation du service fourni par l'employeur. ("key female job").

"employeur de l'extérieur" Employeur d'un établissement de l'extérieur. ("proxy employer")

"employeur éventuel de l'extérieur" Relativement à un employeur intéressé, l'employeur d'un établissement éventuel de l'extérieur pour cet employeur intéressé. ("potential proxy employer")

"employeur intéressé" Employeur à l'égard duquel un agent de révision a donné un ordre aux termes du paragraphe 21.12(2). ("seeking employer")

"établissement de l'extérieur" Établissement dont les catégories d'emplois à prédominance féminine sont comparées avec les catégories d'emplois à prédominance féminine d'un employeur intéressé au moyen de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. ("proxy establishment")

"établissement éventuel de l'extérieur" Relativement à un employeur intéressé, un établissement qui est admissible à être choisi comme l'établissement de l'extérieur pour cet employeur intéressé. ("potential proxy employer")

"taux de catégorie relatif à l'équité salariale" S'entend de ce qui suit:

- a) en ce qui concerne une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans un établissement de l'extérieur, le taux de catégorie qui serait exigé pour cette catégorie si l'équité salariale devait être atteinte à l'égard de cette catégorie au 1er janvier 1994,
- b) en ce qui concerne une catégorie clé emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé, le taux de catégorie qui serait exigé pour cette catégorie si le rapport entre le taux de catégorie et la valeur du travail accompli dans cette catégorie était le même que le rapport entre les taux de catégorie relatifs à l'équité salariale reliés aux catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'extérieur avec lesquelles la

catégorie clé d'emplois à prédominance féminine est comparée et la valeur du travail accompli dans ces catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'extérieur. ("pay equity job rate")

Renseignements à utiliser

(2) Pour l'application de la définition de "taux de catégorie relatif à l'équité salariale", le taux de catégorie relatif à équité salariale relié à une catégorie d'emplois à prédominance féminine de l'établissement de l'extérieur est celui que l'employeur de l'extérieur indique à l'égard de cette catégorie aux termes de la disposition 2 du paragraphe 21.17(1).

Augmentation réputée du taux de catégorie relatif à l'équité salariale

(3) Si le taux de catégorie relié à une catégorie d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé est augmenté d'un pourcentage ou d'un montant donné et que d'atteindre l'équité salariale, le taux de catégorie relatif à l'équité salariale relié à toute catégorie d'emplois avec laquelle cette catégorie d'emplois à prédominance féminine a été comparée est réputée avoir été augmenté du même pourcentage ou de même montant, selon le cas.

Champ d'application

21.12(1) La présente partie s'applique aux employeurs que l'agent de révision déclare, au moyen d'un ordre, des employeurs intéressés pour l'application de la présente partie.

Ordre relatif à l'employeur intéressé

(2) L'agent de révision peut donner un ordre déclarant qu'un employeur est un employeur intéressé si l'employeur a avisé le Bureau de l'équité salariale aux termes du paragraphe 21.2(5) et que l'agent de révision constate ce qui suit:

- a) l'employeur est un employeur du secteur public;
- b) il existe une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'employeur qui ne peut être comparée à une catégorie de l'emplois à prédominance masculine dans l'établissement ni selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, ni selon la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.

Renvoi au Tribunal

(3) Les paragraphes 24(5) et (6) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'ordre donné aux termes du paragraphe (2).

Discrimination systémique entre les sexes

21.13 Pour l'application de la présente partie, et malgré le paragraphe 4(2), le repérage de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution se fait au

moyen de comparaisons établies au moyen de la méthode de comparaisons avec des organisations de l'extérieur, sur les plans de la rétribution et de la valeur du travail accompli:

- a) d'une part, entre chaque catégorie clé d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'employeur intéressé et des catégories d'emplois à prédominance féminine dans un établissement de l'extérieur;
- b) d'autre part, entre les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'employeur intéressé qui ne sont pas des catégories clés d'emplois à prédominance féminine et les catégories clés d'emplois à prédominance féminine dans cet établissement.

Méthode obligatoire

21.14(1) L'employeur intéressé utilise la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur à l'égard de toutes les catégories clés d'emplois à prédominance féminine dans un établissement.

Établissement de l'extérieur

(2) L'employeur intéressé choisit, conformément aux règlements, l'établissement de l'extérieur qui doit être utilisé dans le cadre de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

Description de la méthode

21.15(1) L'équité salariale est atteinte à l'égard d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement d'un employeur intéressé selon la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur:

- a) dans les cas d'une catégorie clé d'emplois à prédominance féminine:
 - (i) d'une part, lorsque la catégorie est comparée avec les catégories d'emplois à prédominance féminine dans un établissement de l'extérieur dont les fonctions et les responsabilités sont semblables à celles de la catégorie clé d'emplois à prédominance féminine,
 - (ii) d'autre part, lorsque le rapport entre le taux de catégorie relié à la catégorie et la valeur du travail accompli dans cette catégorie est le même que le rapport entre les taux de catégorie relatifs à l'équité salariale reliés aux catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement 'extérieur et la valeur du travail accompli dans ces catégories;
- b) dans le cas de toute autre catégorie d'emplois à prédominance féminine:
 - (i) d'une part, lorsque la catégorie a été comparée avec les catégories clés d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'employeur intéressé,

- (ii) d'autre part, lorsque le rapport entre le taux de catégorie relié à la catégorie et la valeur du travail accompli dans cette catégorie est le même que le rapport entre les taux de catégorie relatifs à l'équité salariale reliés aux catégories clés d'emplois à prédominance féminine et la valeur du travail accompli dans ces catégories.

Méthodes de comparaison

(2) Les comparaisons visées au paragraphe (1) sont établies au moyen de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle comme si:

- a) dans le cas de la comparaison visée à l'alinéa (1) a), les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'extérieur étaient des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'employeur intéressé;
- b) dans le cas de la comparaison visée à l'alinéa (1) b), les catégories clés d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé étaient des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'employeur intéressé.

Système de comparaison

(3) Les comparaisons sont établies au moyen d'un système non sexiste de comparaison.

Unité de négociation

(4) Les comparaisons visées au présent article à l'égard d'une catégorie clé d'emplois à prédominance féminine dont les membres appartiennent à une unité de négociation de l'employeur intéressé sont établies avec les catégories d'emplois dont les membres appartiennent à une unité de négociation de l'établissement de l'extérieur à moins que l'employeur intéressé et l'agent négociateur des employés compris dans la catégorie clé d'emplois à prédominance féminine ne conviennent du contraire.

Absence de catégorie semblable

(5) Aux fins de l'établissement des comparaisons visées à l'alinéa (1)a), s'il n'existe aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'extérieur dont les fonctions et les responsabilités sont semblables à celles de la catégorie clé d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé, la comparaison est établie avec un groupe de catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'extérieur qui sont choisies par l'employeur de l'extérieur conformément aux paragraphes 21.17(4) à (6).

Groupe d'emplois

(6) Les paragraphes 6(6) à (10) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

Établissements combinés

21.16(1) Deux employeurs intéressés ou plus peuvent convenir qu'aux fins d'un programme d'équité salariale visé par la présente partie, tous leurs employés ne constituent qu'un seul établissement, si, selon le cas:

- a) les employeurs intéressés sont dans la même zone géographique;
- b) les employeurs intéressés ont le droit de conclure une convention aux termes de l'article 2.

Restrictions

(2) Les circonstances dans lesquelles les employeurs intéressés peuvent conclure une convention aux termes de l'alinéa (1) a) peuvent être restreintes par règlement.

Exception

(3) Si des employés auxquels doit s'appliquer un programme visé au paragraphe (1) sont représentés par un agent négociateur, la convention conclue aux termes de ce paragraphe ne prend effet que si l'agent négociateur devient partie à la convention.

Les employeurs sont responsables des programmes

(4) Même si les employés de deux employeurs intéressés ou plus sont considérés comme un seul établissement aux termes du paragraphe (1), chaque employeur est responsable de la mise en oeuvre et du maintien du programme d'équité salariale à l'égard de ses employés.

Obtention de renseignements des employeurs éventuels de l'extérieur

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:

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 chacune des catégories 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.

Demande

(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:
 - (i) d'une part, la demande est signée par l'agent négociateur,
 - (ii) 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.

Délai

(3) L'employeur qui est tenu de fournir des renseignements aux termes du paragraphe (2) les fournit dans les soixante jours qui suivent la réception de la demande.

Absence de catégorie semblable

(4) S'il n'existe aucune catégorie 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 clé d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé, l'employeur éventuel de l'extérieur fournit les renseignements relatifs à un groupe de catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement éventuel de l'extérieur qui sont

choisies par l'employeur de éventuel de l'extérieur conformément aux paragraphes(5) et (6).

Gamme représentative

(5) Sous réserve du paragraphe (6), le groupe de catégories d'emplois à prédominance féminine qui sont choisies aux termes du paragraphe (4) se compose de catégories dont les taux de catégorie relatifs à l'équité salariale sont représentatifs de la gamme des taux de catégorie relatifs à l'équité salariale dans l'établissement éventuel de l'extérieur.

Unité négociation

(6) Si les membres de la catégorie clé d'emplois à prédominance féminine visée au paragraphe (4) appartiennent à une unité de négociation, les membres du groupe de catégories qui sont choisies par l'employeur éventuel de l'extérieur doivent appartenir à une unité de négociation de cet employeur à moins que l'employeur intéressé et l'agent négociateur des employés compris dans la catégorie clé d'emplois à prédominance féminine n'aient 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 qui est choisi comme établissement de l'extérieur.

Confidentialité

(7) L'employeur intéressé, un employé de l'employeur intéressé ou l'agent négociateur de cet employé n'utilise les renseignements fournis par un employeur éventuel de l'extérieur que pour l'application de la présente loi.

Infraction

(8) Quiconque contrevient au paragraphe (7) est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 5 000 \$ dans le cas d'une personne physique, et d'au plus 50 000 \$ dans les autres cas.

Parties à l'infraction

(9) Si une personne morale ou un agent négociateur contreviennent au paragraphe (7), le dirigeant, le délégué ou le mandataire de la personne morale ou de l'agent négociateur qui autorise ou permet la contravention ou y consent est partie à l'infraction, en est coupable et, sur déclaration de culpabilité, est passible de la peine prévue pour cette infraction, que la personne morale ou l'agent négociateur aient été ou non poursuivis ou déclarés coupables de l'infraction.

Agent négociateur

(10) Une poursuite relative à une infraction créée par le paragraphe (8) peut être intentée contre l'agent négociateur en tant que tel.

Consentement

(11) Il ne peut être intenté de poursuite relative à une infraction créée par le paragraphe (8) sans le consentement écrit du Tribunal.

Programme d'équité salariale

21.18(1) Chaque employeur intéressé élabore un programme d'équité salariale visant à assurer l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

Contenu

(2) Le programme doit faire ce qui suit:

1. Il repère l'établissement auquel il s'applique.
2. Il repère les catégories clés d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé.
3. Il repère l'employeur de l'extérieur et l'établissement de l'extérieur.
4. Il repère les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement de l'extérieur avec lesquelles les catégories clés d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé ont été comparées et fixe leurs taux de catégorie relatifs à l'équité salariale.
5. Il repère les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé qui ne sont pas des catégories clés d'emplois à prédominance féminine et qui ont été comparées avec les catégories clés d'emplois à prédominance féminine.
6. Il expose le système non sexiste de comparaison utilisé afin d'établir les comparaisons.
7. Il expose la méthode utilisée pour effectuer les calculs qu'exigent les comparaisons.
8. Il détermine la valeur du travail accompli dans chaque catégorie d'emplois qui a été comparée avec une autre.
9. Il énonce les résultats des comparaisons.
10. Il repère tous les postes qui sont exclus lorsqu'il est déterminé si une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine et qui ne doivent pas être inclus dans les rajustements de la rétribution effectués en vertu du programme du fait du paragraphe 8(3), et énonce les motifs pour lesquels ce paragraphe est invoqué.
11. Il indique, à l'égard de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine ou l'équité salariale n'existe pas conformément aux comparaisons établies, en quoi consiste le mode de rajustement de la rétribution choisi pour atteindre l'équité salariale.

12. Il énonce la date à laquelle seront effectués les premiers rajustements de la rétribution en vertu du programme, laquelle ne peut se situer plus d'un an après l'entrée en vigueur du présent article.

Le programme lie les parties

(3) Le programme d'équité salariale élaboré aux termes de la présente partie lie l'employeur et les employés auxquels il s'applique ainsi que leur agent négociateur, le cas échéant.

Le programme l'emporte

(4) Le programme d'équité salariale élaboré aux termes de la présente partie l'emporte sur toute convention collective pertinente. Les rajustements des taux de rétribution qu'exige le programme sont réputés incorporés aux conventions collectives pertinentes et en faire partie intégrante.

Affichage du programme obligatoire

21.19 L'employeur qui est tenu d'élaborer aux termes de la présente partie affiche une copie du programme sur les lieux de travail dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent article.

Employés appartenant à une unité de négociation

21.20 Les articles 14,16, et 17 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du programme d'équité salariale élaboré aux termes de la présente partie qui est destiné aux employés appartenant à une unité de négociation.

Employés n'appartenant à aucune unité de négociation

21.21(1) Le présent article s'applique à l'égard des programmes d'équité salariale élaborés aux termes de la présente partie qui sont destinés aux employés n'appartenant à aucune unité de négociation.

Période d'examen

(2) Les employés ont jusqu'au quatre-vingt-dixième jour qui suit la date d'affichage du programme pour l'examiner et pour présenter leurs observations à l'employeur à son sujet.

Champ d'application de certaines dispositions

(3) Les paragraphes 14(1) et 15(2), (3) et (5) à (8) et les articles 16 et 17 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du programme.

Rajustements de la rétribution

21.22(1) Les premiers rajustements de la rétribution qu'effectue l'employeur intéressé à l'égard d'un programme d'équité salariale élaborés aux termes de la présente partie prennent effet le 1er janvier 1994.

Champ d'application de certaines dispositions

(2) Les paragraphes 13(3) à (6) et (8) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard d'un programme.

Augmentation réputée du taux de catégorie relatif à l'équité salariale

(3) Malgré les paragraphes 13(3) à (6) l'employeur intéressé ajoute au taux de catégorie relié à une catégorie d'emplois à prédominance féminine à l'égard de laquelle l'équité salariale n'a pas été atteinte le montant donné de toute augmentation réputée du taux de catégorie relatif à l'équité salariale relié à la catégorie d'emplois avec laquelle la catégorie d'emplois à prédominance féminine de l'employeur intéressé a été comparée qui est exigée par le paragraphe 21.11(3). Cette augmentation a lieu avant que ne soient effectués les rajustements exigés par le paragraphe 13(3), (4) ou (5).

Conformité réputée

(4) L'employeur qui élabore et met en oeuvre un programme d'équité salariale aux termes de la présente partie est réputé ne pas contrevenir au paragraphe 7(1) en ce qui concerne les employés visés par le programme ou les programmes qui s'appliquent aux employés, mais seulement en ce qui a trait aux pratiques de rétribution qui existaient immédiatement avant le 1er janvier 1994.

Renseignements exigés

21.23(1) L'agent de révision ou le Tribunal peut ordonner:

- a) à l'employeur de l'extérieur ou à l'employeur éventuel de l'extérieur de fournir à l'employeur intéressé les renseignements que la présente loi ou les règlements l'obligent à fournir;
- b) à l'employeur intéressé de fournir à l'employeur de l'extérieur ou à l'employeur éventuel de l'extérieur les renseignements que la présente loi ou les règlements l'obligent à fournir.

Conformité

(2) L'employeur ou l'agent négociateur doit se conformer à l'ordre donné ou à l'ordonnance rendue aux termes du paragraphe (1) dans le délai qui y est indiqué.

Renvoi au Tribunal

(3) Les paragraphes 24(5) et (6) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'ordre donné par un agent de révision aux termes du paragraphe (1).

REMARQUE : les paragraphes 21.11 à 21.23 ont été amendés par la loi de 1996, chapitre 1, annexe J, article 3, réactivant les paragraphes 21.22(l) à (3), et abrogée par la loi de 1996, chapitre 1, annexe J, article 4. Dans une décision judiciaire, U.I.E.S., section locale 204 c. Ontario (Procureur général) (1997), 151 D.L.R. (4e) 273, 97 C.L.L.C. 1230 035 (Ont. Ct. (Gen. Div.)), l'annexe J de la *loi* de 1996 sur les économies et la restructuration, L.O. 1996, ch. 1, a été déclarée inconstitutionnelle et sans effet.

Ordres des agents de revision

24(1) L'agent de révision qui est d'avis qu'un programme d'équité salariale n'est pas en cours d'élaboration tel que l'exige la partie II, III.1 ou III.2 peut ordonner à l'employeur et à l'agent négociateur, le cas échéant, de prendre les mesures énoncées dans son ordre en vue d'élaborer le programme.

Idem

(4) Un ordre donné aux termes du paragraphe (1) peut prévoir une date d'affichage obligatoire postérieure à celle que prévoit l'article 10 ou une date d'affichage postérieure à celle que prévoit l'article 21.7 ou 21.19.

Ordonnances

25. (2) Le Tribunal règle la question dont il est saisi, et peut notamment :

- a) enjoindre à l'agent de révision d'élaborer un programme d'équité salariale destiné à l'établissement de l'employeur, lorsqu'il constate que ce dernier ou l'agent négociateur ne se sont pas conformés à la partie II, III.1, ou III.2. Il peut aussi enjoindre à l'employeur et à l'agent négociateur, le cas échéant, ou à l'un d'eux, d'acquitter la totalité des frais d'élaboration du programme;

Cas d'application des parties II, III.1 et III.2

25. (4) Les parties II, III.1, et III.2 s'appliquent avec les adaptations nécessaires au programme d'équité salariale élaboré en vertu de l'alinéa (2) a). Toutefois :

- a) l'ordonnance prise par le Tribunal peut prévoir une date d'affichage obligatoire postérieure à celle que prévoit l'article 10 ou une date d'affichage postérieure à celle que prévoit l'article 21.7 ou 21.19;

- b) l'ordonnance du Tribunal ne prévoit pas une date de rajustement de la rétribution différente de la date pertinente énoncée à l'alinéa 13 (2) e) ou d'une date postérieure à celle que prévoit l'article 21.10 ou 21.22;

Règlements

36.(1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement:

- g.2) régir le choix d'un établissement comme établissement de l'extérieur dans le cas de l'employer intéressé visé à la partie III.2;
- g.3) restreindre les circonstances dans lesquelles les employeurs intéressés peuvent conclure des conventions aux termes de l'alinéa 21.16 (1)a);
- g.4) prescrire les renseignements pour l'application de la disposition 4 du paragraphe 21.17(1);
- g.5) prescrire les renseignements pour l'application de l'alinéa 21.17(2)e).