

LES LOIS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE AU CANADA

L'équité salariale est une pratique fondée sur la valeur du travail accompli, sans égard au sexe de l'employé effectuant ce travail. Un employeur assujéti à une loi en matière d'équité salariale ne peut établir ou maintenir un écart entre le salaire versé aux hommes et aux femmes effectuant un travail *de valeur égale ou comparable*.

Les études effectuées ont démontré que la majorité des femmes canadiennes se situe dans les domaines à prédominance féminine à faible revenu. Malgré certains changements au niveau de la participation à la main-d'œuvre, de l'état civil, de la situation familiale et de la scolarité, les répercussions de la sous-estimation historique du travail accompli par les femmes sont évidentes même aujourd'hui de par l'écart tenace entre les salaires des femmes et des hommes¹. Les mesures législatives sur l'équité salariale visent à assurer que toute personne occupant un poste traditionnellement occupé par une femme, et par conséquent sous-évalué, ait droit à une rémunération fondée sur la valeur du travail et non dû à la discrimination sexuelle.

Les lois en matière d'équité salariale se distinguent de celles portant sur le principe de « à travail égal, salaire égal » de deux façons importantes :

1. Les lois en matière d'équité salariale interdisent la discrimination salariale lorsque deux employés accomplissent un travail de valeur égale ou comparable. Elles ont donc une application plus générale et peuvent agir à titre de mesures réparatrices face à la discrimination salariale en place là où les femmes accomplissent un travail différent de celui des hommes.
2. Les lois en matière d'équité salariale sont proactives dans le sens qu'elles exigent d'un employeur qu'il s'enquiert à savoir si la discrimination sexuelle au niveau de la rémunération existe au sein de son entreprise et, si tel est le cas, qu'il prenne les mesures nécessaires à son élimination. Il incombe donc à l'*employeur* d'identifier les écarts salariaux discriminatoires. À l'opposé, les lois en matière de salaire égal pour travail égal dépendent de la présentation d'une plainte par un *employé* (l'exception étant la législation en matière d'équité salariale de la compétence fédérale qui doit aussi attendre le dépôt d'une plainte, tout comme la législation sur le salaire égal).

Un employeur assujéti à une loi *proactive* en matière d'équité salariale doit suivre le processus établi par cette loi afin d'atteindre l'objectif visé, ce qui comprend les démarches suivantes :

- identifier les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine au sein de l'entreprise à l'aide des critères établis par la loi;
- établir la valeur des emplois, à l'aide d'un système d'évaluation non sexiste et des critères établis par la loi;
- comparer les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine afin d'identifier tout écart au niveau de la rémunération;

- déterminer si les différences ainsi identifiées sont justifiables conformément aux critères établis par la loi;
- préparer un plan ou une entente en matière d'équité salariale stipulant la façon dont les écarts salariaux seront rectifiés s'ils ne peuvent être justifiés.

De plus, lorsque les employés font partie d'une unité de négociation, l'employeur et les agents négociateurs sont tenus de négocier de bonne foi dans le but de conclure une entente à chaque étape du processus selon les délais prescrits². Cependant, l'employeur doit mettre en œuvre les rajustements salariaux nécessaires à l'atteinte de l'équité salariale en temps utile. Chaque compétence comptant des lois proactives en matière d'équité salariale (c.-à-d. toutes les provinces ayant adopté des lois en matière d'équité salariale), a prévu un certain processus de résolution de différends, tel l'arbitrage, lorsque l'employeur et les agents négociateurs ne sont pas en mesure d'en arriver à une entente selon les délais prescrits.

Des lois en matière d'équité salariale sont présentement en vigueur au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec, à l'Île-du-Prince-Édouard ainsi qu'au sein de la compétence fédérale³. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* de la compétence fédérale s'applique aux membres de la fonction publique fédérale ainsi qu'aux entreprises sous compétence fédérale. Au Québec, la *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur (du secteur public⁴ ou privé), comptant au moins 10 employés aux termes de la loi. Cependant, un employeur de moyenne ou grande taille a de plus importantes obligations par rapport à la *Loi sur l'équité salariale* qu'un petit employeur⁵. En Ontario, la *Loi sur l'équité salariale* s'applique au secteur public ainsi qu'à tout employeur du secteur privé comptant au moins 10 employés, tel que prescrit par la loi. Les lois en matière d'égalité salariale du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard ne s'appliquent qu'au secteur public, quoi qu'en soit la définition.

Identification des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine

Chaque « catégorie d'emploi » existante chez un employeur doit premièrement être identifiée selon les dispositions de la loi correspondante⁶. Les parties doivent ensuite déterminer si ces catégories sont à prédominance masculine ou féminine selon les critères établis par la loi. Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* en vigueur au Québec prévoit qu'une catégorie d'emploi peut être considérée à prédominance masculine ou féminine dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- au moins 60 % des postes de cette catégorie sont occupés par des employés du même sexe;
- la différence entre le taux de représentation des femmes ou des hommes au sein de la catégorie d'emploi et leur taux de représentation au sein de l'effectif total de l'employeur est considérée significative;

- l'indicateur historique de la catégorie d'emploi au sein de l'entreprise indique qu'elle est à prédominance masculine ou féminine;
- si, par suite des stéréotypes occupationnels, la catégorie d'emploi est normalement associée aux femmes ou aux hommes.

De plus, conformément au *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*, en l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une entreprise, les catégories de « contremaître » et de « préposé à l'entretien » (telles que décrites dans le *Règlement*) doivent servir à identifier ces catégories et à établir leurs taux salariaux horaires.

Pour établir la valeur des emplois

Valeur des emplois

L'employeur et, le cas échéant, les agents négociateurs des employés doivent tenir compte des compétences⁷, des efforts et des responsabilités que requiert le travail ainsi que des conditions dans lesquelles ce travail est effectué lorsqu'ils cherchent à établir la valeur des emplois. Au niveau de la compétence fédérale, l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* (l'*Ordonnance*) adoptée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* précise les facteurs dont on doit tenir compte pour évaluer les compétences, les efforts et les responsabilités que requiert le travail ainsi que les conditions dans lesquelles ce travail est effectué. Par exemple, l'*Ordonnance* précise que les aptitudes physiques et intellectuelles acquises par l'expérience, la formation ou les études ou attribuables à l'habileté naturelle doivent être considérées lorsque vient le temps d'établir les compétences nécessaires à l'accomplissement du travail.

Rémunération

La façon dont on calcule la rémunération pour un emploi varie d'une compétence à l'autre. Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale* du Nouveau-Brunswick exige l'égalité de « rémunération » désignant ainsi le salaire et le traitement du temps régulier (calculé à l'heure pour fins de comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine). En revanche, la *Loi sur l'équité salariale* de l'Île-du-Prince-Édouard comprend *toute* forme de rémunération et d'avantages versés ou fournis, directement ou indirectement à un employé ou en son nom.

Comparaison des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine

Dans le cadre du processus visant à atteindre l'équité salariale, les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine doivent être comparées (en termes de rémunération et de la valeur du travail accompli) de façon à identifier tout écart au niveau de la rémunération. En Ontario et au Québec, les lois en

matière d'équité salariale prévoient plusieurs méthodes de comparaison à cet effet.

La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario prévoit trois méthodes de comparaison des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine : (1) par paires; (2) proportionnelle et (3) externe.

- Par paires : Selon la méthode par paires, chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine est comparée à une catégorie à prédominance masculine de valeur égale ou comparable.
- Proportionnelle : Selon la méthode proportionnelle, un employeur examine la relation entre la valeur du travail accompli et la rémunération versée par les catégories d'emplois à prédominance masculine puis applique cette relation lors de l'établissement des salaires pour les catégories à prédominance féminine. Un employeur doit se servir de cette méthode lorsqu'il n'est pas possible de comparer une catégorie féminine à une catégorie masculine au sein d'une même entreprise à l'aide de la méthode par paires. Même s'il est possible de le faire, un employeur peut se servir de la méthode proportionnelle; cependant, le rajustement salarial apporté à la rémunération d'une catégorie féminine ne peut être inférieur à celle qui découlerait de l'application de la méthode par paires.
- Externe : Un employeur du secteur public peut demander au Bureau de l'équité salariale⁸ établi en vertu de la *Loi* d'émettre une ordonnance stipulant qu'il est un « employeur intéressé » et donc qu'il peut se servir de la méthode externe lorsqu'une catégorie féminine ne peut être comparée à une catégorie masculine à l'aide de la méthode par paires ou de la méthode proportionnelle. « L'employeur intéressé » doit choisir l'organisme de comparaison conformément au *Règlement sur la comparaison avec des organisations de l'extérieur*. Selon cette méthode de comparaison, à moins d'entente contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, une catégorie « clé » d'emplois de l'unité de négociation de l'employeur doit être comparée à la catégorie féminine ou au groupe de catégories féminines de l'organisme de comparaison dont les fonctions et responsabilités sont semblables à celles de la catégorie clé. (Une catégorie « clé » d'emplois à prédominance féminine est celle comptant le plus grand nombre d'employées ainsi que toute autre catégorie d'emplois à prédominance féminine dont les tâches sont essentielles à la prestation du service offert par l'employeur). La comparaison doit se faire comme si les catégories à prédominance féminine de l'organisme de comparaison étaient des catégories à prédominance masculine chez l'employeur intéressé. Enfin, les autres catégories à prédominance féminine de l'employeur intéressé doivent être comparées aux catégories clés à prédominance féminine de celui-ci comme s'il s'agissait de ses catégories à prédominance masculine. Les comparaisons doivent être faites à l'aide

du modèle proportionnel. Pour faciliter le processus de comparaison, la *Loi* stipule que l'employeur intéressé peut demander et obtenir certains renseignements de la part d'un organisme de comparaison éventuel (p. ex., renseignements sur les fonctions et responsabilités de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine où ces fonctions et responsabilités sont semblables à celles de l'employeur intéressé).

De plus, aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, les écarts salariaux peuvent être évalués de façon *globale* ou *individuelle*. Cependant, une méthode de comparaison ne peut être utilisée si elle exclut une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

- *Estimation sur une base globale* : Selon cette méthode, chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine est comparée avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine.
- *Estimation sur une base individuelle* : L'estimation doit être effectuée par la méthode de comparaison par paires (en comparant une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur). S'il existe deux catégories d'emplois à prédominance masculine ou plus ayant la même valeur mais des rémunérations différentes, la comparaison s'effectue en utilisant la *moyenne* des rémunérations de ces catégories d'emplois. Cependant, si la méthode de comparaison par paires ne peut s'appliquer à une catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'estimation de sa rémunération doit être établie en *proportion* de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche.

Facteurs justifiant un écart salarial

Les lois en matière d'équité salariale exigent que les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine soient comparées afin d'identifier les écarts salariaux. Dans chaque juridiction ayant adopté une loi en matière d'équité salariale, à l'exception du Manitoba, la loi précise les facteurs en mesure de justifier les écarts au niveau de la rémunération. Les exemples de tels facteurs comprennent les systèmes d'ancienneté et au mérite ainsi que les pénuries de main-d'œuvre. Si un tel écart ne peut être justifié aux termes de la loi, un employeur doit adopter les rajustements salariaux nécessaires à l'atteinte de l'équité salariale. Un tel employeur ne peut, cependant, réduire les salaires versés à ses employés de façon à atteindre l'équité salariale.

Programmes d'équité salariale en Ontario et au Québec

1. Contenu des programmes d'équité salariale

S'il est impossible de justifier les écarts salariaux, l'employeur et les agents négociateurs, le cas échéant, doivent décider de la manière de rajuster les salaires afin d'atteindre l'équité salariale. En général, le quantum, l'attribution et la rapidité de distribution des rajustements salariaux doivent faire partie de tout programme ou entente en matière d'équité salariale intervenant entre les parties⁹. Cependant, les lois ontarienne et québécoise sur l'équité salariale exigent que de tels programmes contiennent des renseignements plus détaillés. La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario stipule qu'un programme doit :

- identifier l'établissement visé par le programme; identifier les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine sur lesquelles se fonde la comparaison;
- décrire le système non sexiste de comparaison utilisé; faire état des résultats de la comparaison;
- identifier les postes et catégories d'emplois correspondant aux exceptions prévues par la *Loi* et indiquer les raisons pour lesquelles on a invoqué ces exceptions;
- décrire les rajustements salariaux envisagés afin d'atteindre l'équité salariale pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles l'équité n'existe pas;
- déterminer la date où les premiers rajustements salariaux prévus au programme seront versés, en respect des délais prévus, et prévoir les rajustements minimums prévus par la *Loi*.

La *Loi* exige des renseignements additionnels sur tout programme d'équité salariale produit selon les méthodes proportionnelle ou externe de comparaison.

Au Québec, seuls les employeurs comptant au moins 50 employés sont tenus de préparer un programme d'équité salariale¹⁰. La *Loi sur l'équité salariale* exige qu'un programme d'équité salariale comprenne les détails suivants :

- l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;
- la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
- l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des rajustements salariaux;
- les modalités de versement des rajustements salariaux.

De plus, l'employeur doit veiller à ce qu'aucun élément du programme d'équité salariale ne discrimine en fonction du sexe et qu'il soit appliqué de façon non sexiste.

2. Participation des employés

Normalement, les employés participent à l'établissement d'un programme ou d'une entente en matière d'équité salariale par l'entremise de leur agent négociateur. Cependant, en Ontario et au Québec, les employés ont d'autres occasions de participer à l'élaboration de programmes d'équité salariale. Aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario, un employeur qui prépare un programme d'équité salariale pour des employés non représentés doit afficher ce programme dans le lieu de travail dans les délais prescrits. De tels employés se voient accorder le droit de présenter leurs commentaires à l'employeur et/ou de déposer une opposition au programme. De la même façon, la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, prévoit que les résultats du processus d'équité salariale doivent être affichés bien en vue et être aisément accessible aux employés en milieu de travail. Tout employé affecté a le droit de demander davantage d'information et/ou de présenter des observations par rapport aux résultats.

De plus, au Québec, un employeur comptant au moins 100 employés est tenu d'établir un comité d'équité salariale composé d'un nombre minimum de représentants des employés afin de permettre à ceux-ci de participer à la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale¹¹. La *Loi* contient des dispositions détaillées quant à la mise sur pied et la gouvernance de ce comité,¹² y compris les points suivants :

- Un comité d'équité salariale doit compter au moins trois membres. Au moins deux tiers de ceux-ci doivent représenter les employés. Au moins la moitié des représentants des employés doivent être des femmes. De plus, la nomination des représentants des employés doit se faire de façon à assurer la représentation des grandes catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine. Les représentants des employés sont nommés par l'association accréditée des employés (le cas échéant) et/ou les employés eux-mêmes, conformément à la *Loi*.¹³ Les autres membres du Comité représentent et doivent être nommés par l'employeur;
- Les représentants des employés et de l'employeur, à titre de groupes distincts, ont, respectivement, un vote chacun au sein du Comité d'équité salariale. Si on ne peut en venir à un consensus par rapport à quelque question que ce soit, l'employeur doit alors trancher;
- Le Comité d'équité salariale doit établir ses propres règles de fonctionnement, y compris celles régissant la tenue de rencontres;
- L'employeur doit divulguer aux membres du Comité les renseignements nécessaires à l'établissement d'un programme d'équité salariale et faciliter la collecte des données nécessaires. Les membres du Comité d'équité salariale sont contraints à respecter la confidentialité de toutes les informations et données obtenues;

- L'employeur doit prévoir la formation nécessaire à chaque employé qui, à titre de membre d'un comité d'équité salariale, participe à la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale;
- Un employé qui est membre d'un Comité d'équité salariale a aussi le droit de s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour le temps nécessaire à sa formation ou à sa participation aux réunions du Comité ainsi que pour accomplir toute tâche liée au Comité;
- Un Comité d'équité salariale ne peut négliger de façon grave ou agir de mauvaise foi ou d'une façon arbitraire ou discriminatoire lorsqu'il met en œuvre un programme d'équité salariale.

Restrictions en matière de rajustements salariaux

Les lois sur l'équité salariale du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard imposent des restrictions quant au montant des rajustements salariaux que peut faire ou être contraint à faire un employeur afin d'atteindre l'équité salariale.

- Au Manitoba et au Nouveau-Brunswick, un employeur ne peut être contraint d'adopter des rajustements pour un montant supérieur à 1 % de la paye totale que l'employeur a versée pendant la période précédant immédiatement celle de 12 mois et après que l'employeur concerné a effectué de tels rajustements de salaires pendant 4 périodes consécutives de 12 mois.
- En Ontario, sauf pour fin de rajustement rétroactif au titre de l'équité salariale ou de respect d'une ordonnance en vertu d'un règlement, un employeur n'est pas tenu d'augmenter la rémunération versée aux termes de son programme d'équité salariale qui représente de plus de 1 % de sa masse salariale relative à la période précédente de douze mois¹⁴.
- Enfin, à l'Île-du-Prince-Édouard, un employeur ne peut, sous réserve de certaines exceptions, adopter des rajustements salariaux équivalents à plus de 1 % du total de sa masse salariale de l'année précédente.

Atteinte réputée de l'équité salariale

Au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec, la loi précise le moment où l'équité salariale sera réputée avoir été atteinte. Par exemple, en vertu de la *Loi sur l'égalité des salaires* du Manitoba, l'équité salariale sera réputée avoir été atteinte lorsque les catégories à prédominance féminine auront une grille salariale égale à la moyenne ou à la moyenne prévue des catégories d'emplois à prédominance masculine accomplissant un travail de valeur égale ou comparable.

Application (Plaintes)

Les lois de l'Ontario, du Québec et de l'Île-du-Prince-Édouard contiennent des dispositions sur le dépôt et la résolution des plaintes en matière d'équité salariale. Par exemple, la *Loi sur l'équité salariale (Pay Equity Act)* de l'Île-du-Prince-Édouard stipule qu'au cours de la période précédant l'atteinte de l'équité salariale, un employeur ou un agent négociateur peut déposer une plainte auprès du commissaire pour l'équité salariale nommé en vertu de la loi (« Commissaire ») alléguant qu'un employeur ou un agent négociateur :

- n'a pas négocié de bonne foi une entente exigée par la *Loi*;
- a omis de mettre en œuvre tout rajustement salarial imposé par la *Loi*;
- est prétendu avoir adopté un régime ou un système d'évaluation des postes ou une entente en matière d'équité salariale sexiste ou qui ne se conforme pas autrement à la *Loi*;
- a agit de façon discriminatoire;
- a autrement omis de s'acquitter de son obligation d'adopter l'équité salariale ou a enfreint la loi ou une ordonnance du commissaire.

Le commissaire peut faire enquête sur une telle plainte et rendre une ordonnance qu'il ou elle considère appropriée afin d'assurer le respect de la *Loi*. Une ordonnance du commissaire est exécutoire tout comme s'il s'agissait d'une ordonnance de la Cour suprême.

L'équité salariale au sein de la compétence fédérale

Tel que mentionné ci-dessus, la loi sur l'équité salariale à laquelle est assujettie la compétence fédérale adhère au modèle « fondé sur les plaintes » plutôt qu'à un modèle proactif. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* stipule que « Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes » sauf si une telle disparité se fonde sur un facteur raisonnable prévu par la loi. Un individu ou un groupe d'individus peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne établie en vertu de la *Loi* (« Commission ») si lui/elle ou le groupe a des motifs raisonnables de croire qu'une personne s'engage ou s'est engagée dans des actes discriminatoires. La Commission peut aussi, de son propre chef, déposer une plainte. Enfin, un inspecteur nommé en vertu du *Code canadien du travail* peut aviser la Commission ou déposer une plainte pour actes discriminatoires allégués¹⁶. L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale (Ordonnance)* de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* établit les règles que voici par rapport aux plaintes :

- Lorsqu'une plainte est déposée par un individu qui fait partie d'un groupe professionnel identifiable, ou qu'une plainte est déposée au nom de cet individu, la composition du groupe selon le sexe est prise en considération

avant qu'il soit déterminé si la situation constitue un acte discriminatoire fondé sur le sexe.

- Lorsqu'une plainte dénonçant une situation de disparité salariale est déposée par un groupe professionnel identifiable ou en son nom, ce groupe doit être composé majoritairement de membres d'un sexe¹⁷ et le groupe auquel il est comparé doit être composé majoritairement de membres de l'autre sexe.

La Commission n'est pas tenue d'entendre une plainte fondée sur des faits ou omissions qui se sont produits pour la dernière fois plus d'un an avant réception de cette plainte, ou à un moment jugé approprié par la Commission selon les circonstances.

Si la plainte est jugée recevable et que la Commission décide de l'entendre, cette dernière peut nommer une personne pour faire enquête. Dès que possible après la fin de son enquête, l'enquêteur est tenu de soumettre un rapport de ses conclusions à la Commission. La Commission peut, sur réception de ce rapport et selon les circonstances, demander au président du Tribunal canadien des droits de la personne (« président ») d'entamer une enquête publique, de rejeter la plainte ou de la référer à une autre autorité compétente. De plus, la Commission peut, à tout moment après dépôt d'une plainte, demander au président d'instruire une enquête s'il croit qu'une telle enquête est justifiée considérant toutes les circonstances de la plainte. La nomination d'un conciliateur pour tenter de résoudre la plainte est aussi prévue.

L'*ordonnance* stipule que si un employeur a recours à une méthode d'évaluation pour établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement, cette méthode doit être utilisée dans les enquêtes portant sur les plaintes dénonçant une situation de disparité salariale si elle :

- est exempte de toute partialité fondée sur le sexe;
- permet de mesurer la valeur relative des fonctions de tous les emplois dans l'établissement;
- permet d'évaluer les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail visés par l'*Ordonnance*.

De plus, l'*Ordonnance* précise la façon de comparer les catégories à prédominance masculine et féminine dans l'éventualité d'une plainte. Si une comparaison directe de la valeur du travail accompli et des salaires des groupes professionnels ne peut être faite, ils peuvent être comparés de façon indirecte. Dans ce cas, la courbe des salaires du groupe professionnel de comparaison doit être utilisée pour établir l'écart, s'il y a lieu, entre le groupe plaignant et le groupe de comparaison.

À la fin d'une enquête, une plainte doit être rejetée si elle est jugée sans fondement. Cependant, s'il est jugé que l'employeur s'est engagé dans des actes

discriminatoires, plusieurs ordonnances peuvent être rendues à son endroit en vertu de la *Loi*, y compris :

- qu'il mette fin à l'acte discriminatoire et prenne, en consultation avec la Commission, des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables;
- qu'il accorde à l'employé, dès la première occasion, les droits, occasions ou privilèges lui ayant été refusés dans le cadre de l'acte discriminatoire;
- qu'il compense l'employé pour tout salaire dont il a été privé ainsi que pour toute dépense qu'il aurait engagé en conséquence de l'acte discriminatoire;
- qu'il compense l'employé pour toute souffrance à laquelle il aurait été exposé en conséquence de l'acte discriminatoire, jusqu'à concurrence de 20 000 \$;
- qu'il verse à l'employé une indemnisation pouvant aller jusqu'à 20 000 \$ s'il est trouvé coupable de s'être engagé dans un acte discriminatoire délibéré ou inconsidéré.

Lorsqu'un rajustement au salaire d'un plaignant est nécessaire, l'*Ordonnance* stipule que si deux autres employés de la même entreprise accomplissent un travail de valeur égale, leurs salaires moyens pondérés doivent être utilisés dans le calcul du rajustement qui doit être apporté au salaire du plaignant. Cependant, cette disposition ne s'applique que si la plainte est déposée par ou au nom d'un individu.

Analyse de la législation du travail

Affaires internationales et intergouvernementales du travail

Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Juillet 2006

¹ Tiré de *L'équité salariale : Une nouvelle approche à un droit fondamental*, Groupe de travail sur l'équité salariale, septembre 2004.

² La loi fédérale sur l'équité salariale ne contraint pas les parties à négocier et adopter l'équité salariale selon un horaire prescrit puisqu'elle se fonde sur le dépôt d'une plainte. Elle fait l'objet de discussions distinctes au sein du présent document sous la rubrique « L'équité salariale au sein de la compétence fédérale ».

³ Il est à noter que certains programmes administratifs d'équité salariale s'appliquent aux secteurs publics de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Colombie-Britannique.

⁴ En vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, le secteur public est constitué de « l'entreprise de la fonction publique » (comprenant des ministères du gouvernement ainsi que des organismes et des personnes dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*, à l'exception de l'Assemblée nationale) et de « l'entreprise du secteur parapublic » (comprenant des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*).

⁵ Un employeur dont l'entreprise comprend 100 employés ou plus doit établir un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de la compagnie ainsi qu'un comité d'équité salariale comprenant un nombre minimum de représentants des employés. Un employeur dont l'entreprise comprend au moins 50 employés mais moins de 100 doit établir un programme d'équité salariale

mais n'est pas tenu d'établir un comité. Un employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. À ces fins, l'employeur doit s'assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe. Il n'est cependant pas tenu d'adopter un programme d'équité salariale.

⁶ Par exemple, la *Loi sur l'égalité des salaires* du Manitoba définit les catégories ou catégories de postes comme étant un groupe de postes dont les fonctions et responsabilités sont tellement semblables que les qualifications requises normalement pour tous ces postes peuvent être les mêmes ou être analogues et que la même échelle salariale peut s'appliquer normalement à tous les postes de cette catégorie.

⁷ En vertu de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, les qualifications requises pour le poste doivent être retenues plutôt que les compétences afin d'établir la valeur des emplois.

⁸ Le Bureau de l'équité salariale est, entre autres, responsable de l'application de la *Loi*.

⁹ Au sein de la compétence fédérale, il n'existe aucune exigence pour la préparation d'un programme ou d'une entente en matière d'équité salariale.

¹⁰ Un employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus mais moins de 50 n'est pas tenu d'établir un programme d'équité salariale; cependant, il doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine.

¹¹ Le comité d'équité salariale est responsable des fonctions suivantes (entre autres) : identifier les catégories à prédominance féminine et masculine; choisir la méthode pour établir la valeur des catégories d'emplois; décider des outils et des procédures devant servir à établir la valeur des classes d'emplois; établir la valeur de chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine et féminine à l'aide de la méthode retenue; comparer ces catégories afin d'identifier les différences entre elles et calculer les rajustements nécessaires pour éliminer ces différences.

Dans une entreprise ayant 50 salariés ou plus mais moins de 100, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale. Cependant, à la demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur et cette association peuvent établir *conjointement* un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise. Lorsqu'un employeur et une association accréditée établissent un programme d'équité salariale, ils doivent satisfaire les mêmes obligations qu'un comité d'équité salariale à cet effet.

Lorsqu'un comité d'équité salariale (ou une association accréditée) participe à l'établissement d'un programme d'équité salariale, l'employeur est tenu de consulter cette entité afin d'établir les conditions de versement de rajustements salariaux compensatoires. La *Loi sur l'équité salariale* interdit à l'employeur, à une association accréditée ou à un membre d'un comité d'équité salariale de faire preuve de mauvaise foi ou de se comporter de manière arbitraire, discriminatoire ou négligente lors de l'établissement d'un programme d'équité salariale.

¹² Étant donné que, dans l'entreprise du secteur parapublic (tel que défini), il ne peut y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées, des règles particulières s'appliquent à l'égard de l'établissement du comité d'équité salariale chargé d'établir ce programme (p. e. le comité doit être composé de 16 membres, dont 11 représentent les salariés et cinq représentent l'employeur).

¹³ Dans le secteur privé, les salariés visés par un programme d'équité salariale qui ne sont pas représentés par une association peuvent désigner des membres du comité conformément à la *Loi*. Par contre, dans les entreprises du secteur parapublic et de la fonction publique, tel que définis, une association accréditée (ou un groupement d'associations de salariés) qui représente des salariés d'une catégorie d'emplois visée par un programme d'équité salariale représente aussi, aux fins de ce programme et jusqu'à ce qu'il soit complété, tous les salariés de cette catégorie d'emplois qui ne sont pas visés par une accréditation. En outre, les ajustements salariaux et les modalités de versement des ajustements prévus à un tel programme sont les

seuls qui puissent être applicables à l'ensemble de ces salariés. Cependant, il est à noter que la Commission de l'équité salariale peut autoriser d'autres modalités de désignation des représentants des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

¹⁴ Cependant, malgré cette disposition, les employeurs du secteur public étaient tenus de mettre en œuvre leurs programmes d'équité salariale selon un délai prescrit.

¹⁵ Les rajustements salariaux dépassant la limite imposée sont permis dans les circonstances suivantes : sous ordonnance d'un conseil d'arbitrage; sous une ordonnance de la Commission de l'équité salariale nommé en vertu de la *Loi*; lors de rajustements rétroactifs faisant partie d'une entente d'équité salariale ou lorsqu'au cours de la dernière année de la mise en œuvre de l'équité salariale, le solde à payer afin d'atteindre l'équité salariale aux termes d'une entente entre l'employeur et les agents négociateurs représente moins de 1 % de la masse salariale totale et que ce versement soit combiné, suite à une entente entre l'employeur et les agents négociateurs, aux rajustements salariaux annuels exigés pour l'année précédente.

¹⁶ Certaines dispositions administratives et d'enquête du *Code canadien du travail* s'appliquent à savoir s'il y a eu ou non acte discriminatoire aux termes de l'article 11 (c.-à-d. la disposition en matière de salaire égal / d'équité salariale) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. De plus, un inspecteur nommé en vertu du *Code* peut aviser ou déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne s'il a des motifs raisonnables de croire qu'un employeur agit ou a agi de façon discriminatoire (article 182(1) et (2) du *Code*).

¹⁷ L'*Ordonnance* stipule qu'un groupe professionnel est composé majoritairement de membres d'un sexe si le nombre de membres de ce sexe représentait au moins :

- 70 p. 100 du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant moins de 100 membres;
- 60 p. 100 du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant de 100 à 500 membres;
- 55 p. 100 du groupe professionnel, dans le cas d'un groupe comptant plus de 500 membres.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.