

MODÈLE DU SYNDICAT DES MÉTALLOS

Cadre de référence du comité d'équité salariale

*Ces modalités ne sont données qu'à titre d'exemple.
N'hésitez pas à les adapter aux besoins précis de vos unités.*

I. Objet

1. La Loi fédérale sur l'équité salariale exige que les employeurs qui comptent au moins dix (10) salarié.e.s et qui relèvent de la compétence fédérale élaborent un plan d'équité salariale fondé sur le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale (ci-après appelé «équité salariale»), et qu'ils le maintiennent.
2. L'objet de la Loi sur l'équité salariale et des [règlements y afférents](#) (la «Loi et les Règlements» respectivement) est de remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les pratiques de rémunération que subissent les employé.e.s occupant des postes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine dans les secteurs sous réglementation fédérale par des moyens proactifs plutôt que fondés sur des plaintes.
3. [Nom de l'employeur] est un employeur relevant de la compétence fédérale qui est tenu d'élaborer un plan d'équité salariale conformément à la Loi et de l'afficher dans le lieu de travail au plus tard le 3 septembre 2024.
4. Le présent Cadre de référence décrit la marche à suivre pour l'élaboration du plan d'équité salariale entre [«l'employeur»] et [les agents négociateurs], et la personne qui représente les employé.e.s non syndiqué.e.s [nom], conformément à la Loi sur l'équité salariale (la «Loi»).
5. Les parties conviennent de mettre conjointement en place un plan d'équité salariale non sexiste qui tiendra compte des qualifications, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail des catégories d'emplois de l'employeur.

II. Le comité mixte d'équité salariale

6. Le comité mixte d'équité salariale (CMES) a pour objet de travailler en collaboration afin de décider des méthodes de travail et de faire ce qu'il faut pour élaborer et afficher le plan d'équité salariale définitif.
7. Le CMES se composera des personnes sélectionnées par chaque agent négociateur pour le représenter, d'une personne représentant les employé.e.s non syndiqué.e.s et des personnes représentant l'employeur. La personne qui représente le Syndicat des Métallos (ou celle désignée pour la remplacer) est membre d'office du CMES.
[Remarque : déterminez la taille du comité en fonction de celle de l'employeur et du nombre d'unités de négociation du Syndicat des Métallos]. Conformément à la Loi, le CMES se composera d'au moins trois (3) membres et devra répondre aux exigences minimales suivantes :

- a. Au moins les deux tiers (2/3) des membres doivent représenter les employé.e.s visé.e.s par le plan d'équité salariale.
 - b. Au moins 50% des membres sont des femmes.
 - c. Au moins un membre est choisi par l'employeur.
 - d. Au moins un membre est choisi par chacun des agents négociateurs.
 - e. Au moins un membre est choisi par les employé.e.s non syndiqué.e.s.
8. L'employeur et les employé.e.s désigneront chacun de leur côté un membre parmi les personnes qui les représentent pour agir comme coprésidente/coprésident, et qui sera chargé de :
- a. Présider les réunions du CMES à tour de rôle.
 - b. Établir l'ordre du jour de chaque réunion du CMES et le remettre à ses membres au plus tard cinq (5) jours avant la rencontre.
 - c. Planifier les réunions ordinaires du comité au moins toutes les deux (2) semaines jusqu'à l'affichage du plan d'équité salariale.
 - d. Aviser les personnes affectées à la supervision et les cadres hiérarchiques de la participation des membres du CMES et des exigences liées à leur rémunération.
 - e. Assister à chaque réunion, et dans l'impossibilité de le faire, désigner un autre membre qui remplira les fonctions de coprésidente/coprésident à cette réunion.
 - f. Rédiger le procès-verbal des réunions du CMES qu'il ne préside pas, y compris des tâches accomplies, des décisions clés prises et des tâches effectuées par le CMES.
9. Le CMES peut désigner des sous-comités pour s'occuper de tâches particulières et un comité directeur pour entreprendre les tâches suivantes :
- Établir les délais d'exécution des travaux.
 - Déléguer des travaux à des sous-comités.
 - Chercher à résoudre les problèmes survenus pendant l'évaluation.
 - Délibérer sur des questions de politiques de haut niveau et présenter des recommandations au CMES.
10. Il y a quorum lorsqu'au moins un (1) membre ou son mandataire est présent pour représenter chacun l'employeur, les employé.e.s non syndiqué.e.s et chaque agent négociateur qui a choisi des membres.
11. Il incombe aux agents négociateurs, à l'employeur ou aux employé.e.s non syndiqué.e.s de changer, d'ajouter ou de retirer en tout temps les membres qui les représentent, pourvu que les paramètres relativement aux membres indiqués ci-dessus soient respectés. L'affectation d'un membre représentant ou de son mandataire doit se faire en avisant les coprésidentes/coprésidents du CMES, par courriel, avant la réunion.
12. On peut demander à d'autres personnes, comme des spécialistes de certains sujets, des observateurs, des conseillers techniques ou des invités, de participer. Les coprésidentes/coprésidents en seront avisés et, dans la mesure du possible, de telles demandes ne seront pas indûment refusées.

13. Le CMES se réunira toutes les deux (2) semaines à compter de [INSCRIRE LA DATE PERTINENTE] pour exécuter ces éléments composants importants, comme l'exige la Loi, afin de terminer le plan d'équité salariale et de l'afficher :

1. Définir les catégories d'emplois.
2. Déterminer la prédominance d'un sexe.
3. Déterminer la valeur du travail.
4. Calculer la rémunération.
5. Comparer la rémunération.
6. Afficher la version préliminaire du plan d'équité salariale.
7. Obtenir les commentaires des employé.e.s.
8. Afficher la version définitive du plan d'équité salariale.

III. Processus décisionnel

14. Les membres du CMES travailleront en collaboration et prendront leurs décisions selon une démarche consensuelle.
15. L'employeur et les personnes qui représentent les employé.e.s (agent négociateur ou membre représentant les employé.e.s non syndiqué.e.s) peuvent se consulter en tout temps si cela est nécessaire aux fins d'un vote.
16. Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur les éléments importants, comme l'exige la Loi et comme cela est décrit au paragraphe 13 ci-dessus, les parties conviennent de retenir les services d'un médiateur expert en équité salariale.
17. Après la médiation, le cas échéant, les agents négociateurs et les membres représentant les employé.e.s non syndiqué.e.s ont, comme groupe collectif, un vote, et les membres représentant l'employeur ont, en tant que groupe, un vote. Une décision de chaque groupe (ou partie) sera communiquée par la coprésidente/le coprésident de ce groupe, après consultation avec les autres membres du groupe.
18. Les questions ne seront soumises à un vote qu'en dernier ressort si les efforts déployés pour obtenir un consensus ont échoué, et seulement après la médiation. Si les membres représentant les employé.e.s ne peuvent pas parvenir à une décision unanime sur une question, ce groupe perd son droit de voter et alors le vote de l'ensemble des membres du groupe représentant l'employeur l'emporte conformément à l'article 20(1) de la Loi.
19. Les parties agiront de bonne foi dans toutes les délibérations du CMES. Toutefois, s'il y avait un différend pour lequel la médiation n'a pas mené à une décision unanime, les parties conviennent que l'une ou l'autre des parties peut renvoyer la question à la commission.

IV. Obligations envers le CMES

20. L'employeur convient de fournir tous les renseignements pertinents en sa possession considérés par le CMES comme étant nécessaires à l'élaboration du plan d'équité salariale. Il incombe au CMES de déterminer quels renseignements sont nécessaires et de préparer une demande à l'employeur à cet effet, qui y répondra rapidement.
21. Sur demande, les agents négociateurs et les employé.e.s doivent aussi fournir au CMES les renseignements pertinents qu'ils connaissent et dont ils ont le contrôle.
22. Les parties conviennent que le CMES recevra une séance de formation d'une journée aux frais de l'employeur. Chaque partie peut désigner une formatrice/un formateur pour concevoir et donner la formation conjointement avec les formatrices/formateurs des parties.
23. L'employeur convient de mettre à la disposition des membres du CMES les installations et le soutien technologique nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches.
24. Les parties conviennent que tous les membres actuels et anciens du CMES (et toute autre personne qui assiste à ses réunions, quel que soit son rôle) garderont dans la plus stricte confidentialité toutes les informations, données et discussions liées à l'élaboration du plan d'équité salariale et indiquées comme étant de nature personnelle ou confidentielle par l'employeur, l'employé.e, ou son agent négociateur, selon le cas, et de tels renseignements ne doivent être utilisés qu'à la seule fin à laquelle ils sont destinés. Selon la Loi, tout manquement à cette obligation peut donner lieu au dépôt d'une plainte auprès du Commissaire à l'équité salariale de la part d'un.e employé.e, d'un agent négociateur ou de l'employeur.
25. Les obligations de confidentialité imposées par la Loi ne dérogent pas à la capacité d'un syndicat ou d'un membre du comité représentant les employé.e.s non syndiqué.e.s de fournir à leurs membres des mises à jour périodiques sur les progrès des travaux du CMES dans l'avancement du plan.
26. La signature de ce cadre de référence servira à confirmer que les membres actuels ou anciens du CMES représentant les employé.e.s syndiqué.e.s, les membres représentant les employé.e.s non syndiqué.e.s et ceux représentant l'employeur comprennent et respectent les exigences en matière de confidentialité stipulées dans la Loi.

V. Système de comparaison non sexiste

27. Après avoir convenu des catégories d'emplois, le CMES établira et mettra en place un système de comparaison non sexiste (SCNS) qui comprendra, mais sans s'y limiter, un modèle de description des tâches/feuilles de données sur l'emploi (s'il y en a), un questionnaire d'information sur l'emploi (le questionnaire), un outil d'évaluation des emplois non sexiste avec facteurs de points, y compris les définitions des facteurs et des sous-facteurs, un système de pondération des facteurs et un système de pointage.

28. Le CMES déterminera les facteurs (qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail) et les sous-facteurs afin de bien déterminer les caractéristiques du travail pour les catégories d'emplois des femmes et celles des hommes. Le CMES peut faire un essai pilote du SCNS afin de voir si les facteurs et les sous-facteurs ont bien saisi le travail des employé.e.s.
29. Les parties conviennent que le processus d'évaluation des emplois se fera assez rapidement. Le CMES peut octroyer une valeur aux emplois, ou les parties peuvent se mettre d'accord pour demander l'aide de spécialistes en ce qui concerne le processus visant à déterminer la valeur des emplois.
30. Le CMES, ou le spécialiste désigné, préparera le questionnaire d'information sur l'emploi pour les catégories d'emplois occupés par des femmes et les catégories d'emplois identifiées comme étant occupées par des hommes. Le CMES établira le nombre d'employé.e.s qui devront remplir le questionnaire. Les titulaires de postes et le superviseur immédiat non syndiqué rempliront un questionnaire. Une fois remplis, les questionnaires seront soumis au CMES avec une copie de la description des tâches actuelle (s'il y en a une).
31. Le CMES convient de tenir une séance conjointe d'information ou de formation d'une demi-journée pendant les heures normales de travail pour les employé.e.s/titulaires de postes qui devront remplir le questionnaire. La deuxième partie de la journée sera consacrée à remplir le questionnaire. Idéalement, ces deux activités se feront la même journée. S'il faut plus de temps pour remplir le questionnaire, cela se fera en dehors des heures normales de travail. Aucune heure supplémentaire ni aucun congé compensatoire ne sera payé pour du temps passé en dehors des heures normales de travail à remplir le questionnaire.
32. Lors de la détermination de la valeur des emplois et de la mise en application du SCNS, les parties conviennent de ce qui suit :
 - a. C'est le contenu de l'emploi et non le rendement de la personne qui l'occupe qui est évalué.
 - b. Les catégories d'emplois sont évaluées sans tenir compte des taux de salaire actuels.
 - c. Les catégories d'emplois sont placées au niveau/degré approprié dans chaque sous-facteur en comparant les exigences de l'emploi à la définition des sous-facteurs et à la description de chaque niveau/degré.
 - d. Les décisions relatives à la valeur des emplois peuvent inclure une récapitulation afin d'assurer l'uniformité des décisions du comité (la «récapitulation» consiste à prendre du recul et à faire une deuxième vérification pour s'assurer qu'il n'y a pas de partialité fondée sur le sexe, ainsi qu'à faire des rajustements afin de corriger les erreurs objectives.)
33. La pondération définitive des facteurs et des sous-facteurs ne sera terminée que lorsque les catégories d'emplois auront été évaluées et les niveaux attribués. Les décisions relatives à la valeur des emplois exigent la décision unanime de tout le comité ou du quorum présent. Elles seront définitives et lieront les parties, sous réserve d'une procédure de règlement des différends, comme indiqué ci-dessus.

34. Les titulaires de postes ou le syndicat ou l'employeur peuvent demander au CMES un réexamen des résultats de l'évaluation d'un emploi dans un délai maximum de soixante (60) jours entre l'affichage de la version préliminaire du plan et le 3 septembre 2024. Un tel réexamen doit être fait dans un délai de quatorze (14) jours. Le CMES considérera la demande de réexamen et prendra une décision qui sera définitive et liera les parties.
35. Le processus d'évaluation des emplois sera considéré comme terminé quand des points auront été attribués aux catégories d'emplois et que les parties auront approuvé les points.

VI. Comparaison de la rémunération

36. Après le calcul de la rémunération totale de chaque catégorie d'emplois, les parties conviendront d'une méthode de comparaison de la rémunération compatible avec l'objet de la Loi.

VII. Achèvement du plan d'équité salariale

37. Le plan sera achevé lorsque les parties auront accepté les valeurs, la pondération des facteurs et des degrés et les bandes, au besoin, et lorsque le plan d'équité salariale sera affiché dans le lieu de travail.
38. Les parties conviennent que le plan d'équité salariale comprendra ce qui suit, conformément à l'article 51 de la Loi :
- Le nombre d'employé.e.s visé.e.s par le plan.
 - La confirmation qu'un comité d'équité salariale a été constitué.
 - Une liste des catégories d'emplois.
 - La prédominance de genre dans les catégories d'emplois.
 - Une description de la méthode qui a servi à déterminer la valeur des catégories d'emplois. Autrement dit, une description de l'outil d'évaluation des emplois non sexiste dont s'est servi le comité pour déterminer la valeur des emplois. La valeur des emplois est exprimée en points totaux.
 - Les résultats et la valeur de chaque catégorie d'emplois.
 - Une indication des différences dans la rémunération et les détails de la méthode de comparaison pour comparer les emplois de valeur comparable.
 - Une liste de catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont reçu des rajustements au titre de l'équité salariale et la date des augmentations.
 - La fourniture d'information sur les procédures de règlement des différends qui sont à la disposition des employé.e.s.

Signé ce _____ jour de _____ 2024, à _____.

Au nom de l'employeur

Au nom des agents négociateurs

Au nom des employé.e.s non syndiqué.e