



Trousse d'outils sur l'équité salariale pour les représentant.e.s syndicaux et les comités d'équité salariale des Métallos

Agissons pour faire appliquer l'équité salariale !

La trousse d'outils est un guide général de la *Loi sur l'équité salariale* à des fins éducatives seulement. Il ne s'agit pas d'une analyse juridique. Si vous avez besoin d'aide supplémentaire, n'hésitez pas à vous adresser à la personne responsable de l'administration de l'équité salariale et de l'évaluation des emplois du Syndicat des Métallos.

décembre 2023



Avant-propos

Introduction

1. Que signifie l'équité salariale ?
2. Pourquoi une loi sur l'équité salariale ?
 - 2.1 Comblez l'écart salarial entre les sexes
 - 2.2 La ségrégation professionnelle persiste
 - 2.3 Les femmes sont regroupées dans des emplois moins bien rémunérés
3. Le plan d'équité salariale – une nouvelle entente à négocier
 - 3.1 Un seul plan d'équité salariale par employeur
 - 3.2 La Loi établit clairement le contenu du plan d'équité salariale
 - 3.3 Principes clés de la Loi fédérale sur l'équité salariale
4. L'équité salariale : un outil clé pour mettre fin à la discrimination salariale
5. Quelle est la différence entre «équité salariale» et «salaire égal» ?

Partie I – Préparez la table de l'équité salariale

1. Aperçu des étapes à suivre pour établir et maintenir un plan d'équité salariale
2. Qui est l'employeur ?
3. Le comité d'équité salariale
 - 3.1 Quelle est la composition du comité d'équité salariale ?
 - 3.2 Le processus décisionnel du comité
4. Rassemblez les documents pertinents en votre possession concernant l'unité de négociation du Syndicat des Métallos et l'employeur
5. Cartographiez vos membres et l'employeur
6. Identifiez les membres du comité du Syndicat des Métallos
7. Formation des membres de votre comité d'équité salariale par le Syndicat
8. Communiquez avec vos autres homologues syndicaux pour discuter de leurs intentions et du nom de la personne qui les représente au comité

Partie II – Dressez la table de l'équité salariale

1. Demandez l'avis d'obligation de l'employeur d'établir un comité et un plan d'équité salariale
 2. Demande de communication des documents pertinents
 3. Cadre de référence pour le travail du comité
 4. Caucus des membres représentant les employé.e.s
 5. Formation des membres du comité d'équité salariale
- Modèles de lettre

Partie III – À la table

- Étape 1 Identifiez et créez les catégories d'emplois
- Étape 2 Déterminez la prédominance de genre dans chaque catégorie d'emploi
- Étape 3 Déterminez la valeur des catégories d'emplois
- 3.1 Éléments composants d'un système de comparaison non sexiste : conception des facteurs et des sous-facteurs
 - 3.2 Application du système de comparaison non sexiste : recueillez de l'information sur le travail
 - 3.3 Aspects oubliés du travail des femmes
 - 3.4 Analyse des données du questionnaire : détermination de la valeur des emplois
 - 3.5 Pondération des sous-facteurs
- Étape 4 Calculez la rémunération totale de chaque catégorie d'emplois
- Étape 5 Appliquez le système de comparaison
- a) La méthode de la moyenne égale
 - b) La méthode de la droite égale

Partie IV – Affichage du plan d'équité salariale

Affichage du plan d'équité salariale : au plus tard le 3 juillet 2024 et le 3 septembre 2024

Augmentations de rémunération : dues le 4 septembre 2024

Exigences administratives et maintien de l'équité salariale

Partie V – Protections et règlement des différends

Nouveau mécanisme d'application

Protections pour les employé.e.s : pas de représailles et pas de réduction de la rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine

Le dépôt d'une plainte dépend de l'étape de l'élaboration du plan d'équité salariale

Sanctions contre l'agent négociateur

Sommaire

Agissons pour faire appliquer l'équité salariale et aider à combler l'écart salarial entre les sexes.

Lexique

Ressources

En vigueur depuis le 21 août 2021, la nouvelle Loi fédérale sur l'équité salariale et son règlement exigent que les employeurs relevant de la compétence fédérale comptant 10 employé.e.s ou plus négocient et maintiennent de façon proactive un plan d'équité salariale avec les agents négociateurs et les employé.e.s non syndiqué.e.s. La nouvelle loi est le fruit des efforts du mouvement syndical, y compris du Syndicat des Métallos, qui milite en faveur d'une telle loi depuis des décennies.

Il est important de noter que la nouvelle loi permet l'application proactive du droit fondamental de la personne à l'équité salariale : **le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.**

Les employeurs relevant de la compétence fédérale doivent afficher un **plan d'équité salariale** dans le lieu de travail au plus tard **le 3 septembre 2024**. Une ébauche de ce plan doit être affichée dans les lieux de travail au plus tard **le 3 juillet 2024** pour que les employé.e.s puissent l'examiner et faire part de leurs commentaires.

La Loi exige de suivre des étapes précises pour analyser la valeur du travail, comparer la rémunération et élaborer le plan d'équité salariale.

La présente trousse est spécialement conçue pour aider les personnes représentant le Syndicat des Métallos et les membres du comité d'équité salariale à négocier le plan d'équité salariale et à faire appliquer la Loi sur l'équité salariale dans les unités de négociation relevant du fédéral.

L'objectif de cette trousse est de fournir aux personnes qui représentent le syndicat et aux membres siégeant aux comités d'équité salariale les renseignements généraux nécessaires pour participer efficacement à ces comités. Elle explique les principaux aspects de la loi fédérale et répondra à vos questions de base.

Ce classeur est une ressource clé comportant de nombreux détails techniques qui vous aideront à négocier le plan d'équité salariale. Publiée pour la première fois en décembre 2023, la trousse d'outils sera élargie et mise à jour dans les mois à venir et comportera d'autres outils et informations. La personne chargée de l'administration de l'équité salariale et de l'évaluation des emplois au sein du syndicat fournira d'autres renseignements et outils.

À titre de représentant.e syndical.e ou de membre du comité d'équité salariale, on ne s'attend pas à ce que vous sachiez tout sur la négociation d'un plan d'équité salariale. Votre travail consiste à négocier un plan d'équité salariale et à veiller à ce que les intérêts de nos membres soient pris en compte. **Allons-y.**

J'ai besoin d'AIDE.....



Comment fonctionne la Loi sur l'équité salariale ?

- Cette trousse explique étape par étape comment négocier un plan d'équité salariale.
- Des articles précis de la *Loi sur l'équité salariale* fédérale sont mis en évidence à chaque étape.
- Vous avez des questions ? Communiquez avec la personne qui vous représente.
- Besoin d'éclaircissements et de conseils stratégiques ?

Communiquez avec la personne chargée de l'administration de l'équité salariale et de l'évaluation des emplois au Bureau national du Canada du Syndicat des Métallos.

1. Que signifie l'équité salariale ?

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne. L'équité salariale est le terme utilisé pour désigner l'obligation légale qu'a l'employeur de veiller à ce que la rémunération de la main-d'œuvre soit fondée sur le principe d'«un salaire égal pour un travail de valeur égale».

Les femmes ont le droit d'être rémunérées sans faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe.

L'équité salariale exige que si deux emplois *différents* ont la même valeur en ce qui a trait aux activités de l'employeur, leurs titulaires doivent recevoir la même rémunération. La nouvelle *Loi sur l'équité salariale* fédérale précise comment comparer les emplois de valeur égale et assurer une rémunération égale.

Dans les conventions collectives actuelles des Métallos, si un homme et une femme effectuent le même travail, ils reçoivent la même rémunération. C'est ce qu'on appelle un salaire égal et c'est une norme d'emploi de base. Par exemple, dans une entreprise nationale de messagerie, un livreur et une livreuse, qui font le même travail, reçoivent la même rémunération. Les conventions collectives des Métallos garantissent le droit important au même salaire pour la même catégorie d'emplois.

Cependant, les droits ne s'arrêtent pas là. Le droit fondamental en matière d'emploi à un salaire égal ne va pas assez loin parce que les femmes sont systématiquement ségréguées dans un groupe restreint d'emplois qui sont généralement moins bien rémunérés.

L'équité salariale exige une analyse plus poussée. Prenons l'exemple d'un emploi stéréotypé à prédominance féminine comme celui d'employée de bureau. Dans ce cas, disons que le taux de rémunération est de 22 \$ l'heure. L'équité salariale exige que l'on compare un emploi à prédominance féminine à un emploi à prédominance masculine comme celui de préposé à l'entretien, dont le taux de rémunération est de 24 \$ l'heure. Si la valeur de ces deux emplois, employée de bureau et préposé à l'entretien, est la même, il est alors possible de comparer les taux. Le taux de rémunération de l'employée de bureau est inférieur à celui du poste de préposé à l'entretien à prédominance masculine. Pour atteindre l'équité salariale, le taux de rémunération des femmes devrait être porté à 24 \$, soit le taux de rémunération du poste de préposé à l'entretien à prédominance masculine.

Les lois sur l'équité salariale sont conçues pour corriger et prévenir la discrimination historique, persistante

Extrait de la Cour suprême du Canada :



L'équité salariale vise à identifier la discrimination salariale et à y remédier :

«Remédier au problème de l'écart salarial défavorable aux femmes résultant de la ségrégation des emplois fondée sur le sexe et de la sous-évaluation systématique des tâches habituellement exécutées par des femmes» ...

«Les lois sur l'équité salariale visent à rectifier et à prévenir la discrimination persistante et systématique en matière de salaires et de pratiques de rémunération dont les femmes font l'objet.» (traduction libre)

Voir : Commission (canadienne) des droits de la personne [SCFP] c. Lignes aériennes Canadian Airlines International ltée. 2006 SCC 1

et systémique en matière de salaires et de rémunération subie par les femmes qui ont été étroitement orientées vers différents emplois sous-évalués.

Les lois sur l'équité salariale visent à garantir l'égalité entre les sexes.

Regardez la vidéo de la Commission de l'équité salariale qui explique la différence entre équité salariale et salaire égal sur le site Web de la Commission : payequitychrc.ca/fr/about-act/que-signifie-lequite-salariale.

L'équité salariale est un outil pour aider à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Celui-ci fait que les femmes sont injustement sous-rémunérées, ce qui menace leur capacité à subvenir aux besoins d'une famille et à vivre leur retraite dans la dignité.

L'équité salariale profite à tous les membres du Syndicat des Métallos et aide à mettre tous les travailleurs et toutes les travailleuses sur un pied d'égalité. L'équité salariale signifie qu'aucun groupe d'employé.e.s n'est laissé pour compte parce que son travail est sous-évalué et sous-payé. L'équité salariale aide à tenir responsables les employeurs qui ont sous-payé ces membres féminins qui, historiquement, ont toujours été perdantes.

Le Syndicat des Métallos est fier d'avoir pris des mesures pour faire progresser les droits économiques, politiques et sociaux des femmes. L'application de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale* est l'un des nouveaux outils pour faire progresser l'égalité pour tous et toutes.

2. Pourquoi une loi sur l'équité salariale ?

La *Loi sur l'équité salariale* est le seul outil pour obliger de façon proactive les employeurs à augmenter les salaires des femmes en raison de la sous-évaluation de leur travail.

L'équité salariale remédie à la discrimination salariale en valorisant pleinement le travail des femmes et en ajustant le taux de rémunération des emplois à prédominance féminine au taux de rémunération des emplois à prédominance masculine lorsque les emplois sont de valeur égale.

La nouvelle loi fédérale reconnaît qu'il existe une discrimination systémique à laquelle il faut remédier. La nouvelle disposition de déclaration d'objet de la Loi, l'article 2, stipule :

La présente loi a pour objet, d'une part, l'atteinte de l'équité salariale par des moyens proactifs en corrigeant la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs et que subissent les employé.e.s occupant des postes dans des catégories d'emplois à prédominance féminine afin qu'ils reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale, tout en tenant compte des divers besoins des employeurs, et d'autre part, le maintien de l'équité salariale par des moyens proactifs.

La nouvelle loi fédérale compte trois raisons principales : combler l'écart salarial entre les sexes, lutter contre la ségrégation professionnelle et augmenter le salaire des femmes.

2.1 Comblez l'écart salarial entre les sexes

Dans les secteurs de compétence fédérale, de nombreuses femmes continuent d'être sous-payées par rapport aux hommes. L'écart salarial entre les sexes est la différence entre les salaires que gagnent les hommes et les salaires que gagnent les femmes. La *Loi sur l'équité salariale* est l'un des outils pour aider à combler l'écart salarial entre les sexes.

Le droit à l'équité salariale, c'est-à-dire à un salaire égal pour un travail de valeur égale, est garanti par l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) depuis 1976. Toutefois, les syndicats et les particuliers étaient tenus de déposer des plaintes pour obtenir ce droit. L'histoire a montré que les employeurs ont lutté contre ce droit fondamental de la personne pendant des années. La nouvelle *Loi sur l'équité salariale* est proactive et exige que les employeurs affichent des plans pour combler l'écart salarial entre les sexes.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes existe, quelle que soit la façon dont on le calcule. Il peut être mesuré de différentes façons et à l'aide de différentes données, comme les gains annuels moyens ou les gains moyens à temps plein pour une année entière ou le salaire horaire moyen. Les moyennes ne démontrent pas l'ampleur de l'écart salarial entre les sexes pour les femmes.

Un indicateur de l'écart salarial entre les sexes se fonde sur les données du Recensement de 2016 et les gains annuels :

- Femmes handicapées : écart salarial entre les sexes de **56 %**.
- Femmes immigrantes : écart salarial entre les sexes de **55 %**.
- Femmes autochtones : écart salarial entre les sexes de **45 %**.
- Femmes racisées : écart salarial entre les sexes de **40 %**.
- En moyenne, les femmes au Canada connaissent un écart salarial entre les sexes de **32 %**.

Selon le Commissaire fédéral à l'équité salariale, l'écart salarial entre les sexes est un problème persistant : en 2020, une femme au Canada gagnait 89 cents pour chaque dollar que gagnait un homme, soit un écart de 3,52 \$ entre les taux de salaire horaire (ou 11 %) des hommes et des femmes.

La Cour suprême du Canada a déclaré que :



«En maintenant les iniquités salariales, on sert des femmes "pour amortir les avatars de l'économie".»

Voir : Québec (Procureur général) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 SCC 17 (CanLII), [2018] 1 SCR 464, alinéa 8

2.2 La ségrégation professionnelle persiste

La ségrégation professionnelle signifie qu'une proportion importante de femmes sont employées dans un éventail limité de professions. Ces emplois sont considérés historiquement et de manière stéréotypée comme étant du travail de femmes.

Selon Statistique Canada, les hommes et les femmes travaillent dans différentes industries et dans différents types d'emplois. Cette ségrégation professionnelle des femmes et des hommes joue un rôle clé dans l'explication de l'écart salarial qui existe entre les sexes.

Les données sur le marché du travail montrent que les hommes occupent généralement des emplois stéréotypés comme les transports, les métiers de la construction, les emplois de conducteur d'équipement et les professions connexes dans les ressources naturelles, la fabrication et les services publics. Les hommes ont tendance à être surreprésentés dans les industries les mieux rémunérées que sont la construction, la fabrication, l'exploitation minière, l'exploitation des carrières et l'extraction du pétrole et du gaz.

En comparaison, les femmes œuvrent dans des secteurs et des professions considérés de manière stéréotypée comme un travail de femmes, tel que la vente, les services comme l'administration, la santé, l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Ces types de professions représentent la moitié de toutes les femmes dans la population active, mais seulement 30 % des hommes.

Selon Statistique Canada, la ségrégation professionnelle a peu changé depuis 1998.

Les données générales sur le marché du travail reflètent ce qui se passe dans de nombreuses unités de négociation du Syndicat des Métallos. Dans de nombreux milieux de travail relevant de la compétence fédérale, les femmes sont orientées vers un éventail restreint d'emplois, comme des emplois administratifs, de bureau, de vente ou de services. Ces emplois peuvent être moins bien rémunérés.

La *Loi sur l'équité salariale* reconnaît que la ségrégation professionnelle des femmes dans les emplois traditionnels est une forme de discrimination systémique.

«Les femmes sont moins payées parce qu'elles occupent des emplois féminins, et les emplois féminins sont moins rémunérés parce qu'ils sont occupés par des femmes...

La raison en est que le travail des femmes, en fait, pratiquement tout ce qui est fait par les femmes, est caractérisé comme ayant moins de valeur.

Les caractéristiques attribuées aux femmes sont celles que notre société valorise moins.

Sur le lieu de travail, la récompense (le salaire) est basée sur les caractéristiques que l'on pense que le travailleur apporte à la tâche ...

Plus la valeur de ces caractéristiques est faible, plus le salaire associé est faible.» (traduction libre)

L'Association des infirmières et des infirmiers de l'Ontario c. Women's College Hospital (1992), 3 P.E.R. 61, alinéas 16-18.

2.3 Les femmes sont regroupées dans des emplois moins bien rémunérés

La troisième raison de la création de la *Loi sur l'équité salariale* est que la ségrégation professionnelle des femmes et leurs bas salaires vont généralement de pair.

Comme l'a déclaré le Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale de 2004, «il existe un lien évident entre la ségrégation professionnelle des femmes et leurs salaires relativement plus bas ... Plus la proportion de femmes dans une profession est élevée, plus le salaire relatif est faible.» (traduction libre)

Le groupe de travail a constaté que parmi les professions les moins bien rémunérées, la majorité était occupée par des femmes (76,5 %). Dans ces professions les moins bien rémunérées, comme les aides de cuisine ou les caissières, les gains des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes.

Selon Statistique Canada, en 2022, le salaire horaire moyen pour les hommes et les femmes était de 32,94 \$. Près de 60 % des femmes travaillaient dans des professions gagnant moins que le salaire horaire moyen, tandis que ce pourcentage était de 53 % pour les hommes.

L'écart de pension entre les sexes est la différence entre le revenu de retraite que reçoivent les hommes et celui que reçoivent les femmes. Les hommes perçoivent des pensions plus élevées que les femmes. Chaque pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est tenu de rendre compte de l'écart de pension entre les genres (EPG). L'OCDE a déterminé que l'EPG au Canada était de 21,8 % en 2021.

Selon le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), les femmes sont moins payées que les hommes dans presque toutes les catégories professionnelles que mesure Statistique Canada, soit dans 469 professions sur 500.

La *Loi sur l'équité salariale* est le seul outil qui oblige de façon proactive les employeurs à augmenter les salaires des femmes en raison de la sous-évaluation du travail de celles-ci.

3. Le plan d'équité salariale – une nouvelle entente à négocier

La nouvelle *Loi sur l'équité salariale* du gouvernement fédéral vise **de manière proactive à aider à combler l'écart salarial entre les sexes**. Cela signifie que les employeurs sont tenus de collaborer avec l'agent négociateur à la négociation d'un plan d'équité salariale. L'élaboration de ce plan est l'œuvre du comité d'équité salariale.

L'objectif du plan d'équité salariale est d'établir de nouveaux salaires et de nouvelles modalités de rémunération pour veiller à ce que le travail des femmes soit pleinement valorisé et pleinement rémunéré.

Il n'appartient ni aux employé.e.s individuel.le.s ni à leurs syndicats de porter plainte contre un employeur lorsqu'il pourrait y avoir discrimination salariale. C'est l'employeur qui est tenu d'agir.

Le **plan d'équité salariale est, en fait, une nouvelle entente sur les droits de la personne** qui se distingue de la convention collective. Il n'est pas négocié en même temps que cette dernière. Le plan d'équité salariale comporte un mécanisme distinct de règlement des différends par l'entremise du Commissaire à l'équité salariale.

Le plan d'équité salariale résumera les résultats de l'analyse de l'équité salariale effectuée avec l'employeur. Les étapes et l'analyse requises pour élaborer le plan d'équité salariale sont décrites dans la *Loi sur l'équité salariale*.

3.1 Un seul plan d'équité salariale par employeur

La *Loi sur l'équité salariale* exige qu'un seul plan d'équité salariale soit négocié par employeur (article 12).

Cela signifie que le champ d'application du plan d'équité salariale est plus vaste que celui de l'unité de négociation du Syndicat des Métallos et n'est pas spécifique à celle-ci. Il couvre tous et toutes les employé.e.s de l'employeur. Comme décrit plus en détail ci-dessous, tous et toutes les employé.e.s syndiqué.e.s et non syndiqué.e.s d'un lieu de travail siègent ensemble au comité d'équité salariale pour négocier le plan d'équité salariale. À cet égard, la loi fédérale concorde avec la loi proactive sur l'équité salariale du Québec.

Un employeur peut vous demander de «multiples plans d'équité salariale» afin de reproduire la structure de ses unités de négociation. **Si un employeur vous présente une telle demande, veuillez communiquer immédiatement avec la personne chargée de l'administration de l'équité salariale.** Un employeur est tenu de demander une exemption à l'article 12 de la Loi pour des plans multiples en soumettant une demande au Commissaire à l'équité salariale. Le Syndicat des Métallos et les autres agents négociateurs ont le droit de présenter des observations sur le nombre de plans d'équité salariale chez l'employeur.

À ce jour, le Commissaire à l'équité salariale a statué sur quatre demandes de plans multiples présentées par des employeurs. Le commissaire a rejeté toutes les demandes, en particulier chez CN, au Conseil du Trésor, à l'Administration portuaire de Toronto (maintenant PortsToronto) et chez Bruce Power. Le commissaire applique deux critères principaux pour déterminer s'il y a lieu d'autoriser de multiples plans :

- (i) Y aurait-il suffisamment de comparateurs masculins dans chaque plan distinct pour que l'on puisse faire une comparaison avec la catégorie d'emplois à prédominance féminine; et,
- (ii) Démontrer que les multiples plans proposés sont plus appropriés dans les circonstances pour corriger de façon proactive la discrimination sexuelle systémique en matière de rémunération et établir l'équité salariale dans le lieu de travail.

Pour tous les refus de demandes de l'employeur, le commissaire à l'équité salariale s'est appuyé sur les conclusions du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004. Ce dernier a conclu que, dans les secteurs de compétence fédérale, la configuration des unités de négociation reproduisait le modèle de ségrégation professionnelle. «On ne pouvait pas compter sur la conception de l'unité de négociation fédérale pour fournir une base solide aux fins de l'examen impartial des modèles de rémunération nécessaire pour remédier à la discrimination salariale.»

Le Commissaire à l'équité salariale a souligné dans ces quatre décisions que la Loi sur l'équité salariale vise à perturber consciemment les résultats des négociations collectives lorsqu'il y a discrimination.

3.2 La Loi établit clairement le contenu du plan d'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* précise quels renseignements doivent être inclus dans le plan d'équité salariale. Lorsque vous travaillez au sein du comité d'équité salariale, n'oubliez pas que le plan d'équité salariale doit être affiché dans le lieu de travail le 3 septembre 2024 et doit inclure les renseignements suivants :

- Le nombre d'employé.e.s que vise le plan;
- La confirmation de l'établissement d'un comité d'équité salariale;
- La liste des catégories d'emplois;
- La prédominance féminine ou masculine des catégories d'emplois;
- La description de la méthode utilisée pour déterminer la valeur des catégories d'emplois. En d'autres termes, quel outil non sexiste d'évaluation des emplois le comité a-t-il utilisé pour établir la valeur des emplois. Celle-ci est exprimée en points totaux.
- L'affichage des résultats et de la valeur de chacune des catégories d'emplois;
- L'indication de toute différence de rémunération et les détails que la méthode de comparaison a utilisés pour comparer les emplois de valeur comparable;
- La détermination des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont fait l'objet de rajustements au titre de l'équité salariale et la date des augmentations;
- La communication de l'information sur les procédures de règlement des différends qui sont à la disposition des employé.e.s.

3.3 Principes clés de la *Loi fédérale sur l'équité salariale*

Le processus d'équité salariale se fondera sur des principes clés. Le fait de garder ces principes fondamentaux à l'esprit vous guidera tout au long du processus.

De façon générale, il existe deux étapes principales pour établir et maintenir l'équité salariale.

La première étape consiste à évaluer le travail effectué dans les emplois à prédominance

féminine et dans les emplois à prédominance masculine. Cette évaluation permet de comparer la valeur du travail des femmes à la valeur du travail des hommes en se basant sur un système de facteurs de pointage.

La deuxième étape exige la comparaison de la rémunération totale du travail des femmes à la rémunération totale du travail des hommes lorsque le travail est de valeur égale.

L'équité salariale permet de disséquer très en détail les structures salariales, les emplois, l'organisation du travail et les descriptions des tâches ou de créer des fiches d'informations plus précises sur les emplois. Le but de la dissection est de mettre en lumière la discrimination salariale.

Les principes clés qui vous aident à parvenir à un plan d'équité salariale sont les suivants :

- L'équité salariale traite du redressement de l'organisation systémique genrée des emplois, des professions et des taux de rémunération.
- Le plan d'équité salariale est une entente distincte en matière de droits de la personne qui diffère de la convention collective et peut avoir une incidence sur celle-ci.
- L'équité salariale se limite à corriger la façon dont les employeurs sous-évaluent le travail et sous-paie les emplois. L'équité salariale n'a rien à voir avec le rendement de la personne au travail ni avec la négation de l'identité d'une personne dans le lieu de travail.
- La rémunération ne peut pas être réduite dans le but d'établir ou de maintenir l'équité salariale. Autrement dit, le taux de rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine ne peut pas être réduit pour établir et maintenir l'équité salariale.
- La Loi prévoit des protections contre les représailles pour l'application des droits à l'équité salariale dans toutes les lois sur l'équité salariale.
- Un comité d'équité salariale est formé pour négocier le plan d'équité salariale avec les syndicats dans le lieu de travail. Le syndicat fait partie intégrante de la négociation du plan.
- Tous les membres du comité doivent faire preuve de bonne foi lors de la négociation du plan d'équité salariale.
- Le Commissaire à l'équité salariale peut imposer des pénalités aux employeurs et aux syndicats. La Loi permet d'imposer des sanctions administratives pécuniaires à un agent négociateur. Selon la taille de l'employeur, les pénalités varient de 30 000 \$ à 50 000 \$ (article 126). Si une violation persiste, un agent négociateur peut se voir imposer une amende quotidienne.
- L'équité salariale utilise le «taux de rémunération» le plus élevé pour combler un aspect de l'écart salarial entre les sexes. La négociation collective ou les plaintes relatives aux droits de la personne sont des outils permettant de corriger d'autres inégalités dans les structures salariales, la longueur des grilles salariales, l'augmentation des salaires au-dessus du taux minimum du syndicat, l'augmentation des droits à pension et aux avantages sociaux et les congés supplémentaires. Consultez les guides *Négocier l'égalité* et *Comblez l'écart salarial entre les genres* du Syndicat des Métallos pour obtenir de plus amples renseignements.

4. L'Équité salariale : un outil clé pour mettre fin à la discrimination salariale

Il existe sept lois principales ayant trait au secteur fédéral qui rendent discriminatoire l'écart salarial entre les sexes.

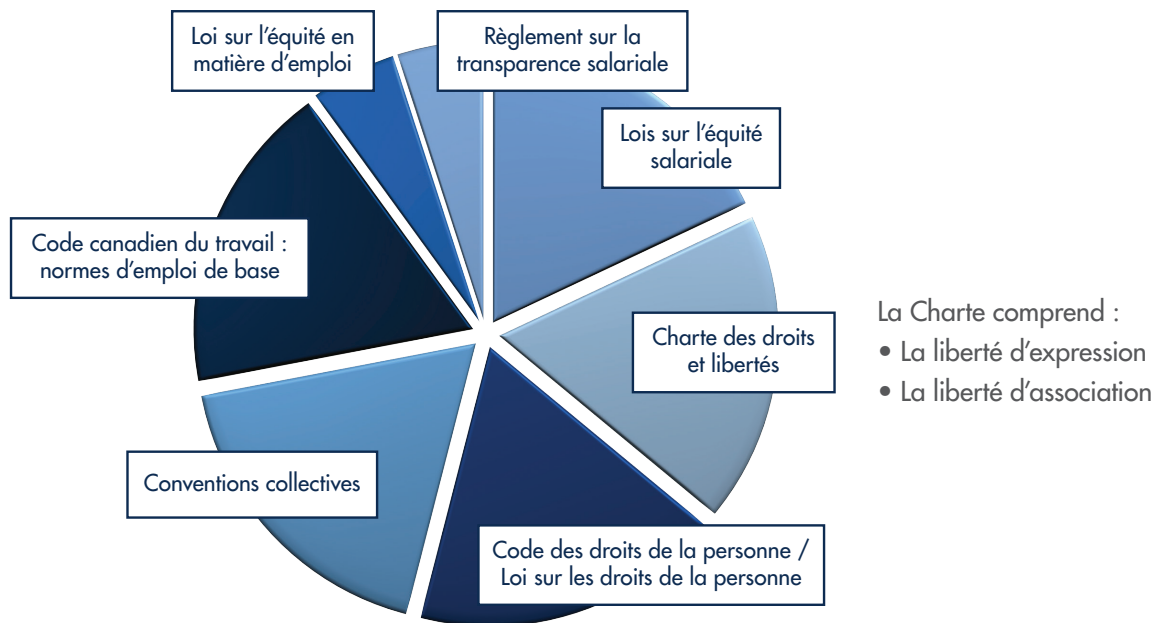
Le droit de se syndiquer et de négocier une convention collective est l'un des droits fondamentaux clés. Le fait d'avoir une convention collective en main est un outil important pour combler l'écart salarial entre les sexes. Les travailleurs et travailleuses syndiqué.e.s peuvent obtenir des salaires plus élevés, une voix collective et un meilleur accès à des avantages sociaux et des pensions.

Avec votre convention collective, la *Loi sur l'équité salariale* est l'un des principaux outils pour redresser le cadre législatif de la rémunération fondée sur le sexe. Cependant, c'est la force combinée d'un syndicat et des outils de la Loi qui fait bouger les choses afin d'arriver à combler l'écart salarial entre les sexes. En fait, la Loi reconnaît que si un agent négociateur est présent dans le lieu de travail, il siège automatiquement au comité d'équité salariale.

La *Loi sur l'équité salariale* vous donne l'occasion de négocier un plan d'équité salariale précis pour veiller à ce que le travail des femmes soit pleinement valorisé et pleinement rémunéré.

La *Loi sur l'équité salariale* comblera-t-elle totalement l'écart salarial entre les hommes et les femmes ? La réponse est non. La Loi comblera la partie de l'écart causée par la sous-évaluation du travail des femmes. D'autres outils législatifs clés, comme la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement fédéral sur la transparence salariale*, contribuent également à ce que les femmes aient pleinement droit à l'égalité. Les services publics sont tout aussi importants, comme les services de garde d'enfants accessibles.

Contexte juridique pour remédier à la discrimination salariale



5. Quelle est la différence entre «équité salariale» et «salaire égal» ?

Parfois, les membres peuvent ne pas vraiment comprendre la différence entre le droit à «un salaire égal» et le droit à «l'équité salariale». Certaines personnes pensent qu'un employeur est arrivé à la pleine «équité» parce que les femmes et les hommes qui occupent le même emploi perçoivent le même salaire.

Un salaire égal fait référence aux normes des droits de la personne et aux normes d'emploi qui exigent des employeurs qu'ils veillent à ce que les femmes perçoivent le même salaire que les hommes lorsqu'elles occupent le même emploi. Généralement, les droits à «un salaire égal» se retrouvent dans les lois sur les normes d'emploi. Les syndicats s'appuient sur ce droit fondamental lorsqu'ils négocient les salaires dans une convention collective. Le salaire égal n'est qu'une partie des garanties d'équité en matière d'emploi.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, le droit fondamental à un salaire égal ne va pas assez loin. La discrimination systémique sépare et cloisonne les emplois et le travail en fonction des sexes. Les emplois occupés de manière disproportionnée par les femmes sont souvent moins valorisés et moins bien payés.

L'équité salariale fait référence à un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'équité salariale est un droit fondamental de la personne pour corriger la notion discriminatoire profondément ancrée selon laquelle le «travail des femmes» a moins de valeur que le «travail des hommes». L'équité salariale garantit que le «travail des femmes» ne peut pas être sous-évalué ni sous-payé.

L'équité salariale consiste à évaluer l'incidence négative de la discrimination systémique dans la rémunération des emplois occupés principalement par des femmes. Il ne vise pas les individus, leurs caractéristiques individuelles ou l'exécution individuelle d'un emploi.



Partie I – Préparez la table de l'équité salariale

Dans cette section de la trousse, vous trouverez un résumé des principales étapes à suivre pour vous organiser à l'interne avec votre unité de négociation du Syndicat des Métallos dans les secteurs de compétence fédérale afin d'être prêts à fonctionner au sein du comité d'équité salariale. Il faut beaucoup d'information pour négocier un plan d'équité salariale.

Cependant, il est important d'être préparé autant que possible avant de contacter et de rencontrer l'employeur au sein d'un comité d'équité salariale.

Cette partie donne un aperçu des étapes de base pour créer un plan d'équité salariale, des exigences législatives du comité d'équité salariale, des mesures internes que le personnel et les membres du Syndicat des Métallos doivent prendre pour se préparer avant de rencontrer l'employeur.

1. Aperçu des étapes à suivre pour établir et maintenir un plan d'équité salariale

Dès le départ, il est important de comprendre les principales étapes de l'établissement d'un plan d'équité salariale et ce qui suit l'affichage du plan. Avoir cette «vue d'ensemble» vous aidera à mieux vous préparer à chaque étape du processus.

«Le règlement des plaintes en matière d'équité salariale fait appel à un mélange d'art, de science, de droits de la personne et de relations de travail. (traduction libre)»



Evans, J. dans Alliance de la Fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes, 2010 CAF 56 (CanLII), alinéa 165.

Cette trousse décrira plus en détail ci dessous chacune des étapes requises ainsi que les dispositions spécifiques de la *Loi sur l'équité salariale*.

D'une manière générale, la Loi exige que l'on suive les étapes suivantes pour élaborer et maintenir un plan d'équité salariale :

- A. Déterminez les catégories d'emplois.
- B. Déterminez la prédominance de genre dans les postes (féminine ou masculine ou neutre).
- C. Déterminez la valeur du travail à l'aide d'un système de comparaison non sexiste. Examinez les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail des emplois.
- D. Calculez la rémunération totale des catégories d'emplois en dollars par heure.
- E. Comparez la rémunération entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Pour ce faire, appliquez l'une des méthodes de comparaison de la Loi.

- F. Déterminez tout rajustement au titre de l'équité salariale dû aux catégories d'emplois à prédominance féminine.
- G. Préparez une ébauche du plan d'équité salariale comportant tous les renseignements requis comme indiqués dans l'introduction ci-dessus (article 51).
- H. Affichez l'ébauche du plan d'équité salariale au plus tard le 3 juillet 2024. Les employé.e.s ont 60 jours pour présenter des commentaires sur l'ébauche du plan et exiger un réexamen.
- I. Apportez au plan d'équité salariale toute révision dont aura convenu le comité.
- J. Affichez le plan d'équité salariale au plus tard le 3 septembre 2024. Des prorogations ne seront accordées que sur demande présentée au Commissaire à l'équité salariale.
- K. Les rajustements au titre de l'équité salariale et les augmentations de rémunération doivent commencer à compter du 4 septembre 2024. Les augmentations de rémunération sont payables en totalité dès l'affichage du plan d'équité salariale. Pour les employeurs du secteur privé, si les rajustements au titre de l'équité salariale représentent plus de 1 % de la masse salariale de l'employeur, ils peuvent être introduits progressivement selon la taille de l'employeur. Les employeurs comptant plus de 100 employé.e.s doivent effectuer tous les rajustements au plus tard le 4 septembre 2027. Les rajustements doivent représenter au moins 1 % de la masse salariale chaque année. Tous les rajustements doivent être terminés d'ici 2029 pour les plus petits employeurs.
- L. Mettez à jour le plan d'équité salariale. À compter du 30 juin 2025, les employeurs sont tenus de déposer des relevés annuels auprès du Commissaire à l'équité salariale pour démontrer qu'ils maintiennent l'équité salariale ainsi que le dossier des rajustements au titre de l'équité salariale. À compter de 2029, les employeurs sont tenus de rétablir les comités d'équité salariale pour effectuer un examen du maintien de l'équité salariale. La révision du maintien permet de s'assurer que l'écart en matière d'équité salariale ne réapparaît pas en raison de changements dans le lieu de travail.

2. Qui est l'employeur ?

La *Loi sur l'équité salariale* ne définit pas ce que l'on entend par «employeur». Par exemple, la Loi ne précise pas ce qu'est une filiale par rapport à une société mère. Toutefois, la Loi permet à deux employeurs ou plus de présenter une demande au Commissaire à l'équité salariale pour être reconnus comme un «employeur unique». Le Commissaire à l'équité salariale n'a pas rendu de décision sur «qui est le véritable employeur» aux fins de l'établissement d'un comité d'équité salariale et d'un plan d'équité salariale.

La détermination de la question de savoir qui est le véritable employeur sera liée à des faits précis et exigera un examen des rapports de l'entreprise, des rapports annuels, des conventions collectives et d'autres documents.

Le commissaire à l'équité salariale devra déterminer qui est l'employeur aux fins de l'équité salariale et en tenir compte, comme point de départ :

- (i) L'objet de la *Loi sur l'équité salariale* est de corriger la discrimination systémique en matière de rémunération; ou l'identification du «véritable employeur» assurera-t-elle une analyse approfondie pour remédier à la discrimination ? Qu'est-ce qui est le plus conforme à l'atteinte des objectifs de la Loi ?
- (ii) Les tests existants du Conseil canadien des relations industrielles permettent de déterminer qui est le véritable employeur, y compris d'aller au-delà du visage public de l'entreprise et de savoir qui a le contrôle réel. Pour déterminer le contrôle fondamental, on tient compte de qui a le contrôle sur les conditions de travail telles que la sélection, l'embauche, l'attribution des tâches, la rémunération des salaires et des avantages sociaux, la supervision, l'évaluation et la discipline. En résumé, qui paie, qui assume en fin de compte les coûts et l'impact que cela a sur les relations de travail ? La prémisse est que les employé.e.s devraient négocier avec la partie qui exerce le plus grand contrôle sur tous les aspects de leur travail – et pas seulement sur la supervision de leur travail quotidien.
- (iii) Qui a la responsabilité financière globale ?
- (iv) Qui est responsable des pratiques de rémunération, y compris qui détermine la «valeur» d'un emploi et fixe le salaire ?
- (v) Quelle est l'activité principale de l'entreprise, du service ou de la compagnie ? Le travail en litige fait-il partie intégrante de l'organisation ou peut-il en être séparé ou est-il accessoire ? Comment le travail est-il réglementé ?
- (vi) Quelles ont été les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 qui aideront à interpréter la question dans son contexte ?

Si un employeur ne sait pas exactement s'il a le pouvoir de mettre sur pied un comité d'équité salariale ou si vous avez des questions à savoir si l'unité de négociation du Syndicat des Métallos est située dans une entité qui n'est pas le véritable employeur, **communiquez avec la personne chargée de l'administration de l'équité salariale au Syndicat des Métallos pour obtenir de plus amples conseils et analyses.**

3. Le comité d'équité salariale

Le comité d'équité salariale est le principal moteur du processus d'équité salariale en vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale*. La Loi prescrit qu'un comité d'équité salariale doit être utilisé dans les lieux de travail syndiqués (article 16).

Le travail du comité d'équité salariale est tenu d'élaborer et de négocier le nouveau plan d'équité salariale ainsi que de veiller à ce que celui-ci soit maintenu dans les années suivant l'affichage du plan.

La tâche du comité est d'analyser les structures d'emploi et de rémunération de l'employeur. Le comité analyse conjointement la rémunération totale des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine et veille à ce que le travail des femmes soit pleinement valorisé et exempt de discrimination.

Le Syndicat des Métallos, en tant qu'agent négociateur, a un rôle unique à jouer. La Loi exige que l'agent négociateur choisisse au moins une personne pour siéger au comité d'équité salariale. L'employeur est tenu d'informer chaque employé.e que l'agent négociateur choisira les membres du comité. La Loi exige également que l'agent négociateur fournisse un soutien et une «orientation suffisante» pour permettre aux membres d'accomplir leur travail au sein du comité.

Selon le Commissaire fédéral à l'équité salariale, le rôle de l'agent négociateur consiste à contribuer à l'élaboration de plans d'équité salariale dans le cadre des travaux du comité d'équité salariale, à surveiller les activités du comité tout au long du processus d'équité salariale et à fournir des commentaires et des directives à leurs représentant.e.s sur les questions soulevées auprès du comité.

La Loi exige que les membres du comité aient «du temps libre pour participer aux séances de formation et aux réunions du comité et pour effectuer leur travail au sein du comité». Cela signifie que le travail du comité d'équité salariale est considéré comme du temps de travail et doit être rémunéré en conséquence. La Loi exige également que l'employeur mette ses locaux à la disposition des membres du comité d'équité salariale afin qu'ils puissent effectuer leur travail (locaux à bureaux, ordinateurs, logiciels, entreposage sécurisé) [article 22].

La prémisse sous-jacente du comité d'équité salariale est que les syndicats devraient agir comme des partenaires dans le processus d'équité salariale. La législation sur la négociation collective place les syndicats dans une position juridique à partir de laquelle ils peuvent parler en toute confiance au nom des employé.e.s et faire valoir leurs intérêts. La *Loi sur l'équité salariale* place les syndicats dans une situation similaire.

Cependant, les syndicats n'ont pas exactement le même type de responsabilité en matière d'équité salariale que les employeurs, mais ils jouent un rôle clé. Par exemple, les employeurs sont tenus de payer les rajustements et les sommes dues en matière d'équité salariale aux emplois à prédominance féminine, et non aux syndicats.

Le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail a servi de modèle de processus conjoint pour l'idée qui sous-tend le comité d'équité salariale.

À l'instar de la négociation collective et des travaux des comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail, la *Loi sur l'équité salariale* impose aux employeurs, aux employé.e.s et aux personnes représentant les employé.e.s la responsabilité d'agir de bonne foi et de ne pas exercer de discrimination dans l'élaboration du plan d'équité salariale, y compris lors de toutes les délibérations du comité d'équité salariale.

La *Loi sur l'équité salariale* énonce des règles précises concernant la composition, les processus décisionnels, la sélection des membres du comité et les mesures à prendre pour appuyer le travail du comité (article 19).

N'oubliez pas qu'il n'y a qu'un seul plan d'équité salariale par employeur. Tous les agents négociateurs ont leur place au sein du comité d'équité salariale, tout comme les employé.e.s non syndiqué.e.s.

3.1 Quelle est la composition du comité d'équité salariale ?

- Les deux tiers des membres du comité doivent être des employé.e.s visé.e.s par le plan.
- Au moins 50 % des membres du comité doivent être des femmes.
- Au moins un membre du comité doit représenter les employé.e.s non syndiqué.e.s.
- L'employeur doit choisir un membre pour le représenter.
- En somme, le comité doit comporter au moins trois membres de chez l'employeur (un de la direction, un non-syndiqué et une ou plusieurs personnes représentant chaque agent négociateur).
- Tous les agents négociateurs sont représentés par *au moins* une personne. Si un employeur compte plusieurs unités de négociation, le Syndicat des Métallos assume qu'il est plus logique d'avoir au moins une personne représentant chaque unité de négociation. La Loi précise «au moins une» [article 19 (d)].
- **L'agent négociateur choisit le membre du comité qui représentera les membres du Syndicat des Métallos. L'employeur ne choisit ni ne nomme les représentant.e.s syndicaux.**

La sélection des membres du Syndicat des Métallos pour siéger au comité d'équité salariale est une considération importante. Les dirigeant.e.s des unités de négociation, les dirigeant.e.s des sections locales et les personnes représentant le syndicat devront discuter de qui devrait siéger au comité et de la composition de celui-ci. Les personnes représentant le syndicat, à défaut de la personne représentant l'agent négociateur du Syndicat des Métallos au comité, doivent être disponibles à titre de *membres d'office* du comité sans droit de vote.

On devrait s'efforcer de choisir une femme comme membre du comité du Syndicat des Métallos.

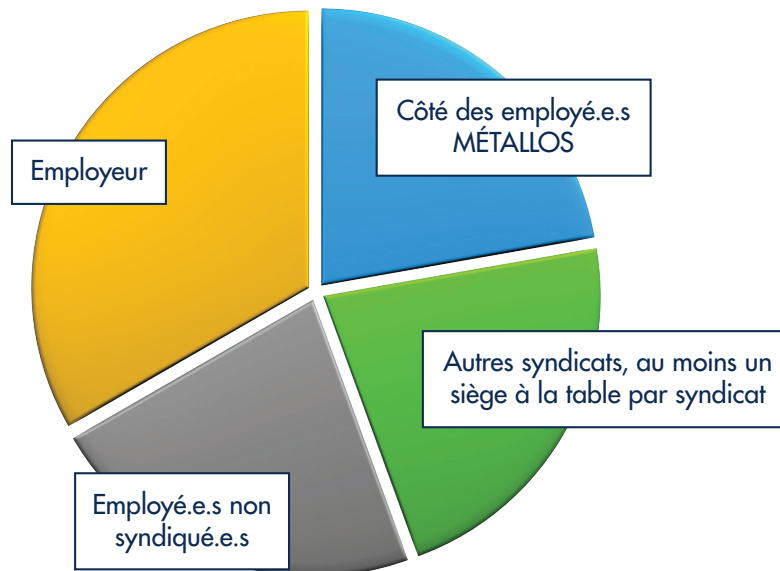
Le syndicat est responsable des actions de la personne ou des personnes le représentant au comité et devrait leur donner des directives suffisantes pour effectuer leur travail. Les représentant.e.s syndicaux au sein du comité doivent veiller à être au courant des activités du comité.

Une dernière remarque au sujet de la fonction du comité : bien que cela ne soit pas prévu dans la Loi, il semblerait que plusieurs employeurs embauchent des consultants pour gérer le processus du plan d'équité salariale et pour participer au comité d'équité salariale. Si c'est le cas de votre employeur, **veuillez communiquer avec l'administrateur de l'équité salariale du Syndicat des Métallos pour discuter du rôle d'un tel consultant.**

Le comité d'équité salariale

Composition du comité d'équité salariale

- «Les deux tiers doivent être des employé.e.s visé.e.s par le plan»
- Au moins, le même nombre d'agents négociateurs
- 50 % des membres du comité doivent être des femmes



3.2 Le processus décisionnel du comité

L'article 20(1) de la Loi ajoute une exigence inhabituelle au processus décisionnel du comité. Il est important de prendre conscience de cette exigence.

Le comité dispose de deux voix : une pour les employé.e.s et une pour les employeurs.

Une décision de la partie représentant les employé.e.s au comité doit être unanime pour être considérée comme un vote. Les membres du comité qui représentent les employé.e.s (syndiqué.e.s et non syndiqué.e.s) n'ont qu'une seule voix. Si les membres du comité qui sont là pour représenter les employé.e.s ne peuvent, en tant que groupe, parvenir à une décision unanime, ils perdent leur vote. Le vote de l'employeur l'emporte.

Bien que cela ne soit pas prescrit par la Loi, la prise de décisions par consensus devrait être considérée en tant qu'approche. L'établissement d'un consensus, ce n'est pas simplement prendre une décision unanime, c'est un processus qui comprend :

- Un objectif visant à atteindre des résultats qui représentent des avantages pour tous et toutes les participant.e.s.
- Donner à chaque participant.e l'occasion d'exprimer sa préférence.
- Exiger que tous les membres du comité soient prêts à coopérer et à participer.
- Un engagement envers l'équité, l'ouverture d'esprit et la confiance.
- Les membres doivent être encouragés à partager librement leurs connaissances et leur expérience afin de corriger la discrimination systémique.

Cependant, il est dangereux de mettre trop d'accent sur le consensus au sein des comités d'équité salariale. Il existe un déséquilibre de pouvoir bien connu entre les employé.e.s et les employeurs. Les représentant.e.s des travailleurs et travailleuses présent.e.s dans la salle ressentiront le plus intensément la pression pour parvenir à un consensus, potentiellement influencés par la crainte de représailles ou d'un désavantage pour avoir accédé aux souhaits d'un employeur. Toutefois, l'objectif de s'attaquer à la discrimination systémique fondée sur le genre en matière de rémunération ne devrait pas être intégré dans l'objectif de parvenir à une entente sur les conditions de l'employeur. Si les membres du comité du Syndicat des Métallos ne sont pas d'accord avec la position de l'employeur et croient que la discrimination systémique ne sera pas corrigée, une plainte peut être déposée. Les plaintes sont abordées ci-dessous dans la partie Règlement des différends.

Un mot sur la confidentialité : La Loi exige que tous les membres du comité soient tenus de garder confidentiels les renseignements échangés lorsque la personne qui les partage précise qu'ils sont confidentiels. Les informations ne peuvent être partagées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été fournies [voir l'article 24(1)].

Selon la ligne directrice d'interprétation de la Commission de l'équité salariale sur la confidentialité, dans le cadre de l'élaboration ou de la mise à jour du plan d'équité salariale, un membre du comité peut être tenu de communiquer des renseignements confidentiels à l'agent négociateur ou à l'employeur [voir l'article 24 (2)]. Lorsque l'agent négociateur ou un employeur reçoit de tels renseignements d'un membre du comité, il doit alors les garder confidentiels.

Les raisons valables de communiquer de l'information dans le cadre du processus d'équité salariale comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- Obtenir des autorisations;
- Effectuer des recherches sur les données pertinentes au processus d'équité salariale, comme les procès-verbaux, les lettres d'entente, les questionnaires, les registres de paie, etc.;
- Demander des instructions, des directives ou une approbation; ou,
- Vérifier l'exactitude des renseignements.

4. Rassemblez les documents pertinents en votre possession concernant l'unité de négociation du Syndicat des Métallos et l'employeur

Grâce à la négociation collective et aux renseignements que le Syndicat des Métallos a reçus pour la négociation, vous aurez une bonne quantité d'informations sur l'employeur. Il est utile de rassembler les renseignements et les documents que vous avez en votre possession avant d'entamer les négociations sur l'équité salariale. Vous pouvez ainsi vérifier les renseignements fournis par l'employeur dans le cadre du processus d'équité salariale. Les documents pertinents comprennent :

- a. La ou les conventions collectives. Rassemblez les conventions collectives du Syndicat des Métallos et les conventions collectives des autres agents négociateurs auprès de l'employeur qui sont en votre possession.
- b. Votre liste des membres de l'unité de négociation. Utilisez la liste d'ancienneté pour faciliter la collecte de ces renseignements.
 - i. leur genre et les autres renseignements sociodémographiques.
 - ii. leur statut (c.-à-d. employé.e.s à temps plein, temps partiel, temporaire).
 - iii. La désignation de leur emploi.
 - iv. le code professionnel de l'employeur (si un tel système est utilisé).
 - v. leur classification.
 - vi. l'emplacement de leur unité de travail.
 - vii. leur taux de salaire actuel/échelon de la grille salariale.
 - viii. leur ancienneté.
- c. Le rapport annuel de l'employeur concernant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (si vous n'en avez pas une copie, mentionnez-le dans la demande de renseignements ci-dessous).
- d. Les documents clés fournis par l'employeur pour vous aider, vous et les membres du comité, à examiner les types d'emplois. Par exemple :
 - i. les descriptions des tâches, le cas échéant.
 - ii. les avis de postes vacants.
 - iii. l'analyse des exigences physiques d'un emploi.
- e. L'employeur a-t-il déjà eu recours à un système d'évaluation des emplois ? Avez-vous une copie de ce système ? Sinon, demandez-en une. Quand l'avez-vous utilisé pour la dernière fois ?
- f. Autres renseignements reçus dans le cadre de négociations qui sont pertinents au calcul de la rémunération totale, comme les indemnités, les avantages sociaux ou les coûts du régime de retraite.

5. Cartographiez vos membres et l'employeur

Cartographiez l'unité de négociation/la section locale du Syndicat des Métallos sous l'angle de l'équité salariale. En collaboration avec la direction de votre unité de négociation du Syndicat des Métallos, réfléchissez à qui travaille où. Le processus de cartographie n'est PAS une science exacte et ce n'est pas un processus officiel. Cependant, c'est un outil très efficace pour mieux comprendre quels sont les emplois qu'offre un employeur et qui sont les membres qui les occupent.

De plus, cette information aidera à déterminer les catégories d'emplois et qui sont les membres que choisit le Syndicat des Métallos pour siéger au comité d'équité salariale. Le fait de prendre un moment pour réfléchir aux classifications du Syndicat des Métallos vous aidera à mieux comprendre quels emplois peuvent être touchés et de quelle façon.

Quelle est la composition sociale du lieu de travail ?

- En ce qui concerne l'équité salariale, quelle est la composition par sexe de l'unité de négociation du Syndicat des Métallos ?
- Quels emplois sont à prédominance féminine par rapport à ceux à prédominance masculine ?
- Que montre la liste d'ancienneté de votre unité de négociation ?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les grands employeurs rendent compte au gouvernement fédéral de la composition du lieu de travail en fonction du genre, de la race, des Autochtones et du handicap. Ce rapport aide-t-il à mieux comprendre la composition sociale de la main-d'œuvre pour cet employeur ?

Cartographiez le lieu de travail de l'employeur sous l'angle de l'équité salariale.

Avec la direction de votre unité de négociation, déterminez quels autres syndicats sont présents dans le lieu de travail ou dans l'ensemble du pays chez cet employeur. Quels sont les types de travail et d'emplois que visent les autres unités de négociation ?

Identifiez les travailleuses et travailleurs qui ne sont pas syndiqué.e.s. Quels emplois occupent elles/ils ? Quelle est la composition par sexe de ces emplois ? Quelles tendances observez-vous ?

Les principales questions sur la cartographie du lieu de travail aux fins de l'équité salariale sont les suivantes :

- Quels sont les emplacements des lieux de travail pour cet employeur ? Certains peuvent être au-delà de l'emplacement de votre unité de négociation.
- Quelles sont les unités de travail ?
- Une unité ou un lieu de travail particulier a-t-il des sous-unités différentes ?
- Quel est le nombre approximatif d'employé.e.s permanent.e.s et d'employé.e.s temporaires qui travaillent dans chaque région ?

- À quelles classifications d'emplois appartiennent les employé.e.s dans chaque région ?
- Dans quelles classifications se trouvent les femmes ? Dans quelles classifications se trouvent les hommes ? Quelles tendances remarquez-vous ?
- Quelles classifications ne sont pas syndiquées ? Pourquoi ne le sont-elles pas ? Est-il possible de syndiquer ces employé.e.s non syndiqué.e.s ?
- Combien de travailleurs et travailleuses dans chaque unité s'auto-identifient comme hommes, femmes, non binaires ou transgenres ? Le mot important est «s'auto-identifient». Il ne faut pas deviner. Cette information sera utile pour déterminer la prédominance de genre actuelle dans les catégories d'emplois.
- Déterminez où travaillent les membres de l'exécutif de la section locale et les membres du comité de la condition féminine. Où sont leurs lacunes, le cas échéant ?

Cartographiez l'employeur

Un graphique permet de suivre les informations à l'aide des catégories suivantes. Un simple coup d'œil vous aidera à vous préparer au processus du comité d'équité salariale.

Que vous apprend votre analyse initiale de l'organisation du travail de l'employeur ?

Classification	Où se trouve l'employeur ?	Unité de négociation du syndicat ? Oui ou non	Nombre d'hommes dans la classification	Nombre de femmes dans la classification	Salaires le plus élevé dans la classification	Nombre estimatif de postes occasionnels temporaires ou saisonniers dans la classification

Si vous n'avez pas les réponses, ce n'est pas grave. L'employeur est tenu de divulguer les renseignements au comité d'équité salariale.

6. Identifiez les membres du comité du Syndicat des Métallos

Compte tenu de l'information concernant le comité d'équité salariale ci-dessus et de la cartographie des lieux de travail de l'employeur, il est important d'identifier les membres du comité du Syndicat des Métallos dès le début de la phase de préparation. Voici quelques points clés dont il faut tenir compte :

- L'employeur n'a pas son mot à dire dans la sélection des membres du comité du Syndicat des Métallos.
- Suivant la taille de l'employeur, discutez avec le ou les dirigeant.e.s de votre unité de négociation du Syndicat des Métallos dans le lieu de travail du nombre de représentant.e.s nécessaires.

- Recrutez des femmes pour participer au comité. Encouragez les femmes du comité de la condition féminine à siéger au comité d'équité salariale.
- Envisagez de faire participer les membres qui ne sont pas surchargés par les tâches de l'unité de négociation à ce jour.
- Le processus d'équité salariale est un excellent moyen de faire participer les membres de l'unité de négociation à un projet spécial qui vise à réaliser des gains économiques réels grâce au travail sous-évalué des femmes.
- Envisagez de choisir des membres qui sont de fervents défenseurs, de bons facilitateurs pour atteindre un consensus, des médiateurs si des problèmes surviennent du côté des travailleurs et travailleuses, des stratèges, des chercheurs qui aiment faire un travail détaillé et de bons communicateurs qui savent parler aux membres.

7. Formation des membres de votre comité d'équité salariale par le Syndicat des Métallos

Pour aider à renforcer les capacités des membres du comité d'équité salariale, vous voudrez peut-être organiser une séance de formation spéciale réservée aux Métallos. Une telle séance de formation donnerait aux membres du comité l'occasion de poser toutes les questions sur le processus. **Communiquez avec la personne chargée de l'administration de l'équité salariale pour obtenir de l'aide sur la formation des membres de votre comité d'équité salariale et des représentant.e.s des sections locales.**

8. Communiquez avec vos autres homologues syndicaux pour discuter de leurs intentions et connaître le nom des représentant.e.s de leur comité

Comme dernière étape de cette préparation initiale, contactez les autres homologues syndicaux de cet employeur.

Avec les représentant.e.s des autres unités de négociation, amorcez rapidement la discussion sur la forme et la composition du comité d'équité salariale. La forme et la taille du comité sont des questions importantes sur lesquelles les agents négociateurs doivent se mettre d'accord afin d'en aviser l'employeur.

Une fois les étapes préparatoires ci-dessus terminées, les unités de négociation du Syndicat des Métallos seront en bonne position pour passer à l'étape suivante du lancement du processus d'équité salariale avec l'employeur.



Partie II – Dressez la table de l'équité salariale

Une fois le travail préliminaire terminé à l'interne, le Syndicat des Métallos voudra s'assurer que l'employeur amorce le processus d'équité salariale. Il y a cinq étapes importantes à suivre pour dresser la table de l'équité salariale avant de lancer pleinement le processus d'équité salariale :

- S'assurer que le Syndicat a une copie de l'avis d'obligation de l'employeur d'établir un comité et un plan d'équité salariale;
- Informer l'employeur des membres du Syndicat des Métallos qui siégeront au comité d'équité salariale;
- Envoyer une demande de communication des documents pertinents;
- Négocier le Cadre de référence du comité d'équité salariale et ses activités; et
- Former tous les membres du comité d'équité salariale.

1. Demandez l'avis d'obligation de l'employeur d'établir un comité et un plan d'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur en août 2021. Peu après, les employeurs ont été tenus d'afficher un avis légal de leur obligation d'élaborer un plan d'équité salariale afin d'atteindre l'équité salariale dans le lieu de travail. La date limite pour afficher ledit avis était le 1er novembre 2021.

Les personnes qui représentent le Syndicat des Métallos et celles qui dirigent ses sections locales et leurs unités de négociation devraient être en possession d'une copie de cet avis et l'examiner afin de s'assurer qu'il est complet. Si vous n'en avez pas de copie, demandez à en recevoir une.

L'objectif de l'avis était de souligner l'obligation de l'employeur d'établir un plan et un comité d'équité salariale. La Commission de l'équité salariale a également recommandé aux employeurs d'expliquer en quelques phrases ce que signifie l'équité salariale et l'objet d'un plan d'équité salariale.

Les articles 14 et 15 de la *Loi sur l'équité salariale* exigeaient que l'avis soit sous forme d'imprimé ou en format électronique, et conçu de façon à être facilement mis à la disposition de tous et toutes les employé.e.s. Dans le cas d'une employée ou d'un employé vivant avec une déficience, l'employeur est obligé d'afficher l'avis dans un format accessible à cette personne.

Dans l'avis, l'employeur était tenu d'indiquer :

- la date de l'affichage;
- l'obligation légale d'établir un plan d'équité salariale;
- l'obligation de déployer tous les efforts raisonnables pour établir un comité d'équité salariale et le charger de dresser un plan d'équité salariale;

- les exigences précises se rapportant aux membres du comité d'équité salariale;
- s'il a des employé.e.s non syndiqué.e.s, leur droit de choisir les membres qui les représenteront au comité;
- s'il a des employé.e.s syndiqué.e.s, le droit de leur agent négociateur de choisir les membres qui les représenteront au comité.

Vous trouverez ci dessous une lettre modèle que vous pouvez modifier au besoin pour demander une copie de l'avis. Suivant l'envoi de la lettre à l'employeur, vous aurez l'occasion de discuter avec lui de ses intentions concernant l'application de la Loi fédérale sur l'équité salariale et le respect des délais prescrits.

Veillez à informer l'employeur des noms des membres du Syndicat des Métallos qui siégeront au comité d'équité salariale.

****Vous trouverez l'avis et la lettre modèle concernant l'établissement du comité d'équité salariale à la fin de la présente partie, ainsi que d'autres modèles à metallos.ca/equitesalariale-modeles.***

2. Demande de communication des documents pertinents

L'employeur doit fournir au comité «tous les renseignements en sa possession» que le comité estime nécessaires (article 23 de la Loi). Le syndicat doit aussi fournir tous les renseignements jugés nécessaires à l'élaboration du plan d'équité salariale [article 23(2)].

Envoyez l'avis initial de communication des documents pertinents avant la première réunion du comité. De cette façon, l'employeur sera mis au courant des documents que le syndicat considère comme pertinents et préparera le terrain en vue de discussions.

Les documents à inclure dans la demande comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :

- L'avis de la Loi, si vous ne l'avez pas reçu antérieurement.
- Une liste complète des postes de l'unité, y compris les codes de l'employeur s'y rapportant (s'il y a lieu).
- Une liste complète des employé.e.s de l'unité.
- Les conventions collectives de tous les syndicats dans le lieu de travail, si vous ne les avez pas en votre possession.
- Toutes les informations concernant le sexe des titulaires de postes. Remarque : il est important de recueillir cette information dès que possible afin de pouvoir déterminer les catégories d'emplois potentielles.
- La politique de rémunération en vigueur de l'employeur s'appliquant à tous et à toutes les employé.e.s.

- Toutes les conditions de rémunération visant les employé.e.s non syndiqué.e.s.
- Les organigrammes de tous les services.
- Les manuels de formation pour les postes.
- Les politiques et les procédures liées à des postes particuliers (qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail).
- Les rapports aux organismes de réglementation pouvant comprendre des détails sur les tâches et les responsabilités précises des emplois.
- Les descriptions des tâches (là où elles existent).
- Les données sur les postes vacants.
- Les avis de postes à pourvoir pour lesquels il n'existe aucune description des tâches. Remarque : les avis aident souvent à définir les rôles et les responsabilités d'un poste.
- Les analyses des exigences physiques des emplois.
- La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 2022 et les rapports de transparence soumis au ministère du Travail.
- Les systèmes ou programmes d'évaluation des emplois utilisés antérieurement.
- Tous les rapports de consultants (passés et courants) qui analysent les pratiques de rémunération de l'employeur ou les plans antérieurs d'évaluation des emplois.
- Tous les documents que l'employeur estime pertinents au processus d'équité salariale.

La communication des documents pertinents est une obligation continue tout au long de l'élaboration du plan d'équité salariale.

Les employeurs peuvent s'opposer à la pleine communication des documents aux étapes initiales du processus d'équité salariale. Cependant, cette liste de documents est pertinente à l'identification des catégories d'emplois, qui est la première étape du processus d'équité salariale.

La jurisprudence en matière d'équité salariale appuie la communication des documents pertinents.



Les parties sont conjointement responsables du processus et du contenu des négociations de l'équité salariale. Pour s'acquitter de ces obligations, elles doivent communiquer l'information pertinente aux questions d'équité salariale afin que des discussions rationnelles et informées puissent avoir lieu.

****Trouvez le modèle de lettre sur la «communication des renseignements liés à l'équité salariale» à la fin de la présente partie. Vous trouverez d'autres modèles à metallos.ca/equitesalariale-modeles.***

3. Cadre de référence pour le travail du comité

Même si la Loi ne l'exige pas, un outil établissant le cadre de référence est extrêmement utile pour guider le processus que doit suivre le comité d'équité salariale. Le cadre de référence peut comprendre ce qui suit :

- L'engagement mutuel des parties à remédier à la discrimination systémique;
- Un engagement à prendre des décisions selon une démarche consensuelle;
- La nécessité pour un comité directeur de se réunir afin de guider le processus global;
- Les horaires et les calendriers des réunions ordinaires du comité;
- La confirmation que les employé.e.s membres du comité se verront accorder «du temps d'absence de leur travail, selon les besoins, pour participer à des séances de formation et aux réunions du comité, et pour effectuer leur travail à titre de membres du comité». Une personne au service de l'employeur qui s'absente pour exécuter du travail lié au comité est considérée comme étant au travail.
- L'engagement de l'employeur à aviser les cadres hiérarchiques et les superviseurs que le temps d'absence à cette fin est payé et que les employé.e.s devraient être couvert.e.s;
- Un plan de formation pour tous les membres du comité;
- Le rôle des «spécialistes», tant du côté de l'employeur que de celui des employé.e.s, et le rôle des personnes qui représentent le Syndicat des Métallos au comité;
- Les paramètres de confidentialité s'appliquant au comité;
- Un processus permettant d'établir les catégories d'emplois et le système de comparaison non sexiste (SCNS);
- Une entente générale sur les personnes chargées de déterminer la valeur des emplois et de traiter les demandes de réexamen;
- Un mode alternatif de règlement des différends, comme la médiation, avant d'invoquer l'approche mentionnée à l'article 20(1), où le vote des membres représentants l'employeur l'emporte.
- Un processus pour l'élaboration d'une stratégie de communication avec les employé.e.s afin qu'ils et elles soient régulièrement tenu.e.s au courant du processus d'équité salariale. Cette stratégie de communication comprendra-t-elle des avis conjoints de la part du comité ? Ou les agents négociateurs communiqueront-ils leurs propres bulletins d'information ? Ou la stratégie aura-t-elle recours à une combinaison des deux options ?

Fournissez une version provisoire du Cadre de référence à l'employeur et aux autres personnes représentant le syndicat avant la première réunion du comité. Cependant, la négociation et la finalisation du cadre de référence ne devraient pas retarder le processus d'équité salariale compte tenu de la date limite établie pour terminer le processus d'équité salariale dans son ensemble.

**Vous trouverez un modèle de «Cadre de référence» à la fin de cette partie. D'autres modèles se trouvent à metallo.ca/equitesalariale-modeles.*

4. Caucus des membres représentant les employé.e.s

Il est très important d'établir et de renforcer la communication entre le comité d'équité salariale et les autres syndicats participants tôt dans le processus d'équité salariale afin de coordonner les stratégies. La coordination et l'établissement d'un consensus au sein des membres représentant les employé.e.s sont essentiels au succès du processus d'équité salariale puisque la Loi exige que la décision de la partie ouvrière soit unanime pour compter comme un vote. N'oubliez pas que si les membres représentant les employé.e.s ne peuvent arriver à une décision unanime, le vote de l'employeur prévaut. La collaboration entre les syndicats est primordiale pour négocier le plan d'équité salariale.

Avant chaque réunion du comité, les syndicats devraient discuter des préoccupations et des lacunes concernant l'analyse de l'équité salariale. Si la partie syndicale ne parvient pas à un consensus initial sur une question, résolvez le problème d'avance.

5. Formation des membres du comité d'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* mentionne spécifiquement la «formation» comme étant une des circonstances où un employeur est tenu de rémunérer les membres du comité pour leur absence du travail.

Modèle de lettre demandant l'avis d'obligation d'établir un plan et un comité d'équité salariale

Par courriel :

Employeur : Votre homologue des ressources humaines
Adresse

Objet : Conformité avec la *Loi fédérale sur l'équité salariale* et l'obligation de négocier un plan d'équité salariale

Madame, Monsieur,

Comme vous le savez sans doute, la *Loi fédérale sur l'équité salariale* s'applique à tous les employeurs comptant au moins 10 employé.e.s qui relèvent de la compétence fédérale, comme le définit l'article 2 du Code canadien du travail. La Loi est entrée en vigueur en août 2021 et s'applique à votre compagnie.

L'objet de la présente est de vous demander une copie de l'avis que la compagnie était tenue d'afficher dans le lieu de travail le 3 novembre 2021, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*. La Loi exige que l'avis indique les obligations de la compagnie d'établir un plan d'équité salariale et un comité d'équité salariale chargé d'élaborer un plan à cet égard.

L'article 12 de la Loi exige que chaque employeur établisse un plan d'équité salariale et fixe le délai très précis du **3 septembre 2024** pour afficher le plan d'équité salariale dans le lieu de travail. La version préliminaire du plan doit être affichée 60 jours à l'avance afin de permettre aux employé.e.s de faire part de leurs commentaires ou de soulever des objections.

Conformément aux articles 16 et 19 de la Loi, un employeur doit mettre sur pied un comité d'équité salariale lorsqu'un agent négociateur représente ses employé.e.s. Étant donné que l'élaboration du plan d'équité salariale comporte plusieurs étapes, nous vous demandons de les entreprendre immédiatement, en commençant par la création du comité.

En notre qualité d'agent négociateur, nous reconnaissons que nous devons vous fournir le nom de la personne qui nous représentera au comité. Nous savons également que la Loi stipule certaines exigences à l'égard du comité, notamment que les 2/3 de ses membres soient des employé.e.s visé.e.s par le plan et qu'au moins 50 % soient des femmes.

Nous attendons avec intérêt de prendre part à ce processus et de collaborer avec la compagnie afin d'atteindre les objectifs de la Loi. Veuillez me fournir une copie de l'avis indiquant les obligations de la compagnie en matière d'équité salariale au plus tard [*quatre jours ouvrables suivant l'envoi de la présente lettre*].

Veuillez communiquer avec moi dès que possible au sujet de l'établissement du comité d'équité salariale et des autres étapes qui suivront.

Meilleures salutations,

Modèle de demande initiale de communication de renseignements au Syndicat des Métallos aux fins de l'équité salariale

Destinataire : Homologue des ressources humaines

Date :

Madame, Monsieur,

Objet : Étapes de la mise en application de la Loi sur l'équité salariale et demande initiale de communication de renseignements au Syndicat des Métallos

Comme vous le savez, la nouvelle *Loi fédérale sur l'équité salariale* exige que chaque employeur élabore et maintienne un plan d'équité salariale qui doit être affiché au plus tard le 3 septembre 2024. La Loi exige qu'une version préliminaire du plan d'équité salariale soit affichée dans le lieu de travail au plus tard le 3 juillet 2024 afin d'obtenir les commentaires des employé.e.s.

Pour m'assurer que le travail prévu par la Loi se fera dans les délais prévus, je vous invite par la présente à rencontrer le Syndicat des Métallos et d'autres syndicats, au plus tard le [INSCRIRE LA DATE PERTINENTE], à l'occasion de la première réunion du comité d'équité salariale.

L'article 16 de la Loi exige que la compagnie établisse un comité mixte d'équité salariale avec le Syndicat des Métallos afin d'élaborer le nouveau plan d'équité salariale. Nous pouvons vous informer que le syndicat procède actuellement à la sélection de ses membres qui en feront partie, conformément à l'article 19 de la Loi, et vous fournira ces noms sous peu. En tant que personne chargée de représenter le Syndicat des Métallos, j'aiderai ses membres qui siègent au comité tel qu'exigé, et ce, sans droit de vote.

Parallèlement, afin d'aider le comité dans ses travaux, nous croyons prudent d'établir un cadre de référence pour le guider dans les différentes tâches qui l'attendent. Compte tenu du paragraphe 22(2) de la Loi, il est important de confirmer les différentes mesures destinées à appuyer les travaux du comité. Je vous joins une copie des modalités proposées par le syndicat et je souhaiterais qu'on en discute dès que possible.

Le Syndicat des Métallos sait trop bien que l'échéance prévue par la Loi approche à grands pas et que le comité a encore beaucoup de travail à faire pour atteindre l'objectif de la Loi, et pour remédier à la discrimination systémique dans les pratiques de rémunération.

Conformément au paragraphe 23(1) de la Loi, par la présente, nous demandons que l'ensemble initial de documents se rapportant à cet exercice en matière d'équité salariale nous soit communiqué. Nous faisons notre demande à ce stade afin de commencer notre travail préparatoire pour le comité et de veiller à ce que le plan d'équité salariale soit négocié le plus efficacement et le plus rapidement possible. Nous savons que le comité d'équité salariale aura besoin d'autres documents pendant la négociation du plan d'équité salariale.

Voici les documents nécessaires aux discussions initiales prévues dans le cadre du processus d'équité salariale, comme l'exige la Loi :

- i. Des organigrammes à jour pour tous les services et toutes les unités de la compagnie qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
- ii. Une liste complète et à jour des employé.e.s qui font partie de l'unité de négociation du Syndicat des Métallos, y compris leurs nom, numéro d'identification, statut, date d'ancienneté, adresse domiciliaire, classification, lieu et taux de salaire confirmé.
- iii. Les conventions collectives de tous les syndicats qui ont des unités de négociation dans la compagnie.
- iv. Une liste à jour et actualisée :
 - a. Des désignations des emplois pour tous les postes qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
 - b. Le nombre de titulaires de chacun de ces postes.
 - c. L'identification initiale du sexe actuel des titulaires qui occupent chacun des postes ci-dessus. Le comité devra revoir la prédominance de genre dans les postes. Nous vous prions de rassembler ces renseignements importants dès que possible.
- v. La description actuelle des tâches pour tous les postes énumérés au point iv. S'il n'y a pas de description des tâches, l'avis de poste à jour le plus récent décrivant les tâches et les responsabilités de l'emploi.
- vi. Les codes de profession actuels et à jour pour les titres ou postes énumérés au point iv.
- vii. Les politiques et les procédures liées aux postes précis ci-dessus, énumérés au point iv (qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail).
- viii. Les manuels de formation pour les postes énumérés au point iv.
- ix. L'analyse des exigences physiques des postes énumérés au point iv.
- x. Toutes les politiques de rémunération en vigueur s'appliquant aux employé.e.s, syndiqué.e.s et non syndiqué.e.s, qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale. Cette demande comprend des copies des politiques sur les avantages sociaux et les pensions.
- xi. Toutes les modalités de rémunération des employé.e.s non syndiqué.e.s qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
- xii. Les données sur les postes vacants qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
- xiii. La Loi de 2022 sur l'équité en matière d'emploi et les rapports de transparence salariale soumis au ministère du Travail.
- xiv. Les systèmes ou les programmes antérieurs d'évaluation des emplois auxquels la compagnie se fient pour établir les grilles salariales pour tous les postes qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.
- xv. Tous les rapports de consultants (historiques, actuels ou fondés sur le marché) qui analysent les pratiques de rémunération ou les plans antérieurs d'évaluation des emplois pour les postes qui entrent dans le champ d'application du plan d'équité salariale.

Nous vous demandons de bien vouloir nous fournir ces documents au plus tard le [INSCRIRE LA DATE PERTINENTE].

Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à communiquer avec moi directement.

Meilleures salutations,

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.s

Partie III – À la table

Cette partie décrit en détail la négociation des éléments composants et des étapes d'un plan d'équité salariale. Le travail de préparation ayant été fait et les documents révisés, les membres du comité du Syndicat des Métallos devraient avoir une bonne idée de l'organisation du travail dans l'établissement de l'employeur, ainsi qu'une vue d'ensemble initiale des «emplois des femmes» et des «emplois des hommes».

N'oubliez pas que l'objectif du processus d'équité salariale est de comparer les emplois à prédominance féminine avec les emplois à prédominance masculine de valeur égale.

La *Loi sur l'équité salariale* prescrit les étapes précises à suivre permettant d'effectuer cette comparaison et d'élaborer le plan d'équité salariale. Il est important de s'assurer que le comité d'équité salariale ne saute aucune de ces étapes. En outre, dans la présente partie, nous indiquons les articles clés de la Loi afin que vous puissiez les consulter rapidement.

Cette partie est organisée dans l'ordre dans lequel vous négocierez le plan d'équité salariale lors des réunions du comité d'équité salariale :

Étape 1: Identifiez et créez les catégories d'emplois aux fins d'analyse.

Étape 2 : Déterminez la prédominance de genre dans les catégories d'emplois.

Étape 3 : Déterminez la valeur des catégories d'emplois.

3.1 Concevez le système de comparaison non sexiste :
facteurs, sous-facteurs, niveaux.

3.2 Appliquez le système de comparaison non sexiste :
en rassemblant des informations sur le travail.

a. Essai pilote.

b. Séances d'information sur le processus d'équité salariale à l'intention
de la main-d'œuvre.

c. Questionnaire structuré

3.3 Classez les emplois selon le niveau, puis finalisez la pondération des facteurs
afin d'obtenir leur valeur.

3.4 Aspects oubliés du travail des femmes.

Étape 4 : Établissez la rémunération totale afin de pouvoir déterminer les salaires.

Étape 5 : Appliquez le système de comparaison de la *Loi sur l'équité salariale*.

5.1 Méthode de la moyenne égale.

5.2 Méthode de la droite égale.

ÉTAPE 1.

Identifiez et créez les catégories d'emplois.

Le processus d'identification et de création des «catégories d'emplois» est la première étape du processus d'élaboration du plan d'équité salariale.

Cette première étape consiste à sélectionner et à regrouper les emplois dans des catégories que le comité d'équité salariale devra évaluer.

Le comité d'équité salariale est tenu d'examiner attentivement les emplois au(x) lieu(x) de travail d'un employeur.

Les descriptions de tâches ne révèlent pas tout. Les classifications dans une convention collective ne révèlent pas nécessairement tout non plus au sujet des emplois. Les classifications que l'employeur a déjà établies peuvent s'avérer trop générales ou regroupées selon de vagues critères.

La *Loi sur l'équité salariale* établit les critères précis pour le regroupement des emplois dans ce que la Loi appelle les «catégories d'emplois». Les emplois sont regroupés aux fins de comparaison.

L'article 32 de la *Loi sur l'équité salariale* exige que chaque catégorie d'emplois regroupe les postes qui, à la fois :

- a) comprennent des fonctions et des responsabilités semblables;
- b) nécessitent des qualifications semblables;
- c) relèvent du même régime de rémunération et offrent la même gamme de taux de salaire.

Une «catégorie d'emplois» peut regrouper plusieurs postes et comprend tous ceux à temps plein, à temps partiel et temporaires. Une catégorie d'emplois peut aussi ne comprendre qu'un seul poste.

Par exemple, un employeur peut avoir établi une classification générale appelée «concepteur». En fait, les membres du personnel faisant partie de cette catégorie peuvent avoir des tâches et des responsabilités différentes. Une classification aussi générale peut masquer le fait que les femmes en faisant partie ont des tâches et des responsabilités différentes. Aux termes de la *Loi sur l'équité salariale*, une catégorie d'emplois est un groupe qui a les mêmes tâches et les mêmes responsabilités. Dans cet exemple, il y aurait lieu de diviser la classification de «concepteur» en des catégories d'emplois distinctes d'après les tâches et les responsabilités réelles liées au travail.

L'accent est mis sur les exigences, les tâches et les responsabilités du poste et non pas sur les titulaires individuels.

Un plan d'équité salariale vise à remédier à la discrimination salariale systémique.



La discrimination salariale systémique est «l'aboutissement de pratiques individuelles, de pratiques salariales en milieu institutionnel et d'un historique d'emploi et de rémunération... qui, par le passé, n'ont pas reconnu la valeur du travail des femmes au sein de la main-d'œuvre.» [traduction]

Haldimand-Norfolk (no 3) (1990), 1 P.E.R. 17 par. 44; aff'd (1990), 1 P.E.R. 188 (Div. Ct.).

Ce qui est tout aussi important pour la définition de la catégorie d'emplois est le taux de salaire. Celui-ci doit se situer dans la même gamme salariale, autrement des problèmes surviendront lors de la comparaison des taux de rémunération à l'étape de comparaison.

L'objectif sous-tendant les critères précis sur lesquels s'appuyer pour définir la catégorie d'emplois est de veiller à utiliser une approche cohérente et homogène lors de l'élaboration du plan d'équité salariale. Une approche cohérente facilitera l'évaluation des emplois et permettra d'éviter une approche discriminatoire fortuite.

ÉTAPE 2.

Déterminez la prédominance de genre dans les catégories d'emplois.

Cette prochaine étape consiste entre autres à déterminer quelles catégories d'emplois sont à prédominance féminine et quelles catégories sont à prédominance masculine. Une catégorie d'emplois peut également être neutre.

Les articles 35 à 37 de la *Loi sur l'équité salariale* exigent de recourir à trois critères pour déterminer la prédominance de genre :

- i. la prédominance de genre **actuelle** dans les postes de la catégorie d'emplois;
- ii. la prédominance de genre **historique** dans les postes de la catégorie d'emplois;
- iii. les **stéréotypes fondés sur le sexe** associés à l'emploi, par exemple, suivant qu'il s'agisse «d'un emploi communément associé aux femmes» ou d'un «emploi communément associé aux hommes».

Les trois critères doivent être appliqués lors de l'évaluation. L'employeur est tenu de fournir au comité d'équité salariale toutes les données et toutes les informations à appliquer à ces trois critères.

Bien que la Loi ne précise pas le nombre d'années de données historiques qu'un employeur doit fournir, l'objectif de ce critère est de déterminer si, historiquement, un emploi était associé au travail des hommes ou à celui des femmes. La question pertinente est de savoir quand le taux de rémunération a été établi ou mis par écrit pour la catégorie d'emplois. Dans certains cas, il peut l'avoir été il y a des décennies et peut avoir solidifié un taux plus élevé pour les hommes, et être de manière plus appropriée une catégorie d'emplois à prédominance masculine pouvant servir de comparateur.

De plus, le comité d'équité salarial pourrait vouloir consulter d'autres données statistiques ou études sociologiques afin de déterminer les stéréotypes fondés sur le sexe associés à une catégorie d'emplois. Certains emplois sont caractérisés par une image prédéterminée «d'emplois de femmes», comme celui de secrétaire, d'infirmière ou d'aide-commis, et d'autres par une image stéréotypée «d'emplois d'hommes» comme celui de mécanicien, de pompier ou d'analyste en technologie de l'information.

L'équité salariale vise à redresser la sous-évaluation historique et stéréotypée du travail des femmes. Ces deux critères sont très importants lors de la détermination de la prédominance de genre dans une catégorie d'emplois.

Une catégorie d'emplois sera établie comme étant à prédominance féminine si au moins **60 %** des titulaires actuels des postes de la catégorie sont des femmes et si, historiquement, au moins **60 %** des postes étaient occupés par des femmes.

Une catégorie d'emplois sera reconnue comme étant à prédominance masculine si au moins **60 %** des titulaires actuels des postes de la catégorie sont des hommes, et si, historiquement, au moins **60 %** des postes étaient occupés par des hommes.

Si une catégorie d'emplois n'atteint pas le seuil de 60 %, elle est établie comme étant une catégorie neutre et n'est pas utilisée aux fins de comparaison.

Le comité d'équité salariale rendra une décision définitive quant à la prédominance de genre dans un poste.

Respectez la diversité de genre. Le comité d'équité salariale doit s'assurer qu'une approche pleinement inclusive respectant la diversité de genre est utilisée lorsqu'il examine ou questionne les travailleurs et les travailleuses sur la prédominance de genre actuelle dans une catégorie d'emplois. D'abord, les termes «femme» et «homme» doivent être appliqués de manière à permettre à toutes les personnes de s'identifier comme «femme» ou comme «homme» si elles le souhaitent. Ensuite, l'analyse de la prédominance de genre ne devrait pas empêcher une personne non binaire de choisir une des catégories binaires. Un comité d'équité salariale doit appliquer une approche permettant aux personnes de choisir leur propre identité.

Aussi, n'oubliez pas que l'objectif du processus d'équité salariale est de remédier à la discrimination profonde, historique et systémique dans la valeur et la rémunération des «emplois de femmes». Cette discrimination systémique se fonde sur l'orientation des femmes vers des emplois précis. Le processus d'équité salariale consiste à évaluer correctement les emplois et non les identités individuelles.

ÉTAPE 3.

Déterminez la valeur des catégories d'emplois.

Le système de comparaison non sexiste, également appelé l'outil d'évaluation des emplois, réside au cœur de la détermination de la valeur des catégories d'emplois et de l'élimination de la discrimination reconnue par la *Loi sur l'équité salariale*.

L'objectif du processus visant à établir la valeur des catégories d'emplois est de s'assurer que la valeur des catégories à prédominance féminine est égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Voici un exemple d'emplois de valeur égale obtenu en suivant un processus d'évaluation de l'équité salariale :

Emplois à prédominance féminine	Emplois à prédominance masculine
Commis aux comptes	Préposé(e) à la manutention du courrier
Nettoyeuse/Nettoyeur	Conductrice/Conducteur
Traiteur	Ouvrière jardinière/ Ouvrier jardinier à l'entretien de terrains
Bibliotechnicienne/Bibliotechnicien	Technicienne/Technicien en audiovisuel
Responsable des services aux étudiants	Charpentière/Charpentier
Aide-ménagère/Aide-ménager	Concierge – chef d'équipe

Les emplois qui étaient historiquement et stéréotypiquement considérés comme des emplois des femmes ont été jugés de valeur égale.

3.1 Éléments d'un système de comparaison non sexiste : conception des facteurs et des sous-facteurs.

La Loi n'exige pas que le comité d'équité salariale utilise un type précis d'outil d'évaluation des emplois.

Cependant, la Loi exige l'utilisation de quatre facteurs généraux pour déterminer la valeur du travail, en reconnaissant :

- i. Les qualifications requises pour accomplir le travail;
- ii. L'effort nécessaire pour accomplir le travail;
- iii. Les responsabilités nécessaires pour accomplir le travail;
- iv. Les conditions dans lesquelles le travail est accompli (article 42 de la Loi).

Le comité d'équité salariale est tenu de créer un système d'évaluation du travail qui se fonde sur ces quatre facteurs.

Ce que la *Loi sur l'équité salariale* exige pour établir la valeur du travail est que l'outil d'évaluation des emplois :

- (i) soit exempt de toute discrimination fondée sur le sexe;
- (ii) doit permettre d'établir la valeur relative du travail accompli dans toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine (article 43).

Le système de comparaison non sexiste comprend ce qui suit :

- L'analyse du contenu d'une catégorie d'emplois, non pas des traits distinctifs individuels d'une travailleuse ou d'un travailleur;
- La sélection d'un outil qui servira à déterminer comment la valeur sera appliquée aux informations sur les emplois;
- La collecte fidèle de l'information sur les emplois;
- L'application de l'outil pour établir la valeur du travail accompli.

Le système de comparaison non sexiste utilisé aux fins de l'équité salariale est la plupart du temps un système de facteurs de pointage. Un système de facteurs de pointage comprend les éléments suivants :

- **Facteurs** : aptitudes, effort, responsabilités et conditions de travail.
- **Sous-facteurs** : les quatre facteurs de base sont divisés en sous-facteurs. Ces sous-facteurs permettent de tenir compte des aspects les plus approfondis et les plus variés des divers types d'emplois dans le(s) lieu(x) de travail.
- **Niveaux** ou degrés attribués à chaque sous-facteur. Les niveaux ou degrés attribués permettent de différencier les différents emplois. Par exemple, certains emplois nécessitent un haut degré de responsabilité financière, alors que d'autres n'en exigent aucun. Plus les niveaux sont élevés, plus la différence entre les emplois est grande.
- **Poids** attribués à chaque sous-facteur. La pondération détermine l'importance relative de chaque sous-facteur. Les poids attribuent une valeur numérique aux niveaux des sous-facteurs. La pondération est achevée une fois que les entrevues d'information ou la collecte des questionnaires d'information sur les emplois sont terminées et que le travail a été identifié.

Bien que les sous-facteurs doivent relever de l'un des quatre facteurs de base, les sous-facteurs choisis et leur interprétation peuvent varier grandement d'un lieu de travail à l'autre.

Les sous-facteurs choisis doivent :

- refléter le plus fidèlement possible le travail des emplois dans l'entreprise;
- inclure les sous-facteurs associés aux emplois des femmes qui sont souvent oubliés;
- faire l'objet d'une analyse à de multiples points de vue, comme la fréquence combinée à l'intensité.



Exemple d’outil d’équité salariale d’IndustriALL, 2023

Cinq mesures à prendre pour combler l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes

industrialunion.org/fr/cinq-mesures-a-prendre-par-les-syndicats-pour-combler-lecart-de-remuneration-entre-les-hommes-et-les

Facteur	Sous-facteurs : ce qu’ils couvrent	Aspects oubliés du travail des femmes
Qualifications	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifications, expérience, formation, connaissances nécessaires à l’emploi • Qualités et aptitudes intellectuelles, sociales et physiques. • Aptitudes à résoudre des problèmes, à exercer un jugement indépendant et à prendre des décisions 	<p>Compétences interpersonnelles et aptitudes à la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conduite/entretien d’équipement • Coordination • Dextérité manuelle • Attention visuelle • Service à la clientèle • Gestion des archives • Maîtrise du clavier
Effort	<p>Exigences physiques, intellectuelles ou mentales de l’emploi</p> <p>Fréquence, durée, effort, force, stress</p>	<p>Levage de pièces de machinerie ou de produits lourds</p> <ul style="list-style-type: none"> • Levage ou déplacement de personnes fragiles • Multitâches • Effort physique lié à des mouvements réguliers, restreints ou répétitifs légers
Responsabilités	<p>Responsabilités nécessaires pour l’emploi, p. ex., liées aux ressources humaines, techniques, financières.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rôles de supervision à l’égard de personnes, d’équipement ou de clients 	<p>Confidentialité, traitement d’informations délicates</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion et organisation de réunions • Soins à des personnes, soutien émotif • Connaissance des procédures de sécurité et d’urgence • Formation et orientation des recrues
Conditions de travail	<p>Facteurs psychologiques dans le milieu de travail, p. ex., risques pour la sécurité découlant du fait de travailler seul</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dangers et risques associés à l’emploi • Imprévisibilité 	<p>Situations stressantes sur le plan physique ou émotionnel, p. ex., traiter avec des clients difficiles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposition à des substances chimiques et corrosives • Mouvements répétitifs • Se tenir debout ou être assis pendant de longues périodes tout en conduisant une machine

L'outil d'évaluation SES (2019) du Syndicat des Métallos utilise 17 facteurs pour évaluer le travail :

HA1	Formation antérieure
HA2	Expérience antérieure
HA3	Aptitude à interagir avec les autres
HA4	Mouvements et coordination
HA5	Prise de décisions – jugement indépendant
RE1	Responsabilité à l'égard de l'information
RE2	Responsabilité à l'égard du matériel, de l'équipement et des produits
RE3	Responsabilité à l'égard de la sécurité d'autrui
RE4	Responsabilité financière
RE5	Gestion ou direction d'autres personnes
EF1	Effort mental – durée cumulée – comprend les sollicitudes sensorielles
EF2	Effort physique
CT1	Température, bruit et autres conditions environnementales
CT2	Dangers
CT3	Stress
CT4	Interruptions et distractions au travail
CT5	Perturbations sociales en raison de l'horaire de travail

Il peut s'avérer utile d'examiner et d'analyser les sous-facteurs du SES afin de déterminer s'ils peuvent vous permettre de juger du travail de manière non sexiste au sein de votre lieu de travail.

Le Commissaire à l'équité salariale du Canada a publié un modèle général d'outil d'évaluation comprenant les facteurs suivants que les comités d'équité salariale doivent prendre en considération. L'employeur peut proposer cet outil ou un autre conçu par un consultant qu'il a embauché.

Les 10 facteurs publiés en février 2022 par la Commission canadienne de l'équité salariale :

Qualifications	Connaissances requises pour répondre aux exigences du poste acquises dans le cadre d'une éducation formelle, de formation et de l'expérience professionnelle et l'expérience de vie.
Qualifications	Communication et compétences interpersonnelles nécessaires pour fournir de l'information et influencer les actions des autres.
Qualifications	Résolution de problèmes : une certaine capacité à résoudre des problèmes, à analyser, à faire preuve de jugement dans la prise de décisions, à obtenir des résultats et à atteindre des objectifs.

Responsabilités	Impact de l'action : agir et prendre des décisions; répercussions de ces décisions; coût ou complexité liés à la correction des erreurs.
Responsabilités	Coordination des autres : planifier, organiser, surveiller, orienter ou diriger en vue d'atteindre des résultats.
Responsabilités	Gestion des risques : responsabilité de surveiller, de protéger et de contrôler les actifs (équipement, information et actifs financiers de l'organisation).
Effort	Effort moteur : comprend les habiletés motrices (dextérité, effort sollicitant les grands muscles et effort physique; exercice de force).
Effort	Effort cognitif/intellectuel ainsi que la durée de l'effort, y compris la concentration et l'attention nécessaires.
Conditions de travail	Environnement physique : le caractère désagréable de l'environnement physique : fumée, odeur, exposition, bruit, vibrations, température, météo, etc.
Conditions de travail	Environnement psychologique : interactions avec des personnes difficiles, délais serrés, manque de contrôle sur les heures, déplacements fréquents, travail par quart.

Il existe de nombreux exemples de systèmes de comparaison non sexistes. Ils auront tous des sous-facteurs différents. Il est très important d'examiner les sous-facteurs afin de s'assurer qu'ils se rapportent vraiment au travail exécuté dans le lieu de travail, en particulier les aspects du travail des femmes qui sont oubliés.

Par exemple, la Commission canadienne des droits de la personne n'inclut pas l'effort émotionnel. L'effort émotionnel pourrait très bien faire partie du travail des catégories d'emplois à prédominance féminine. Un tel sous-facteur pourrait ou non aider à cerner les aspects oubliés du travail des femmes dans le lieu de travail. Si le lieu de travail est un centre d'appels où le service à la clientèle constitue une aptitude primordiale et où les travailleuses et travailleurs doivent traiter avec des clients en colère, il sera nécessaire d'adapter le système de comparaison non sexiste de façon à reconnaître et à évaluer ce type d'effort.

Voici quatre points importants dont il faut tenir compte dans la création d'un système de comparaison des emplois non sexiste ou d'un outil d'évaluation des emplois pour les comités d'équité salariale :

- i. Il doit être appliqué à l'aide d'une méthode cohérente et rigoureuse.
- ii. Les sous-facteurs et les niveaux d'analyse doivent être le moins ambigus possible et ne doivent pas se chevaucher.
- iii. Il doit mettre en lumière les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions dans le lieu de travail en question.
- iv. Il doit être à caractère non sexiste et exempt de toute partialité fondée sur le sexe.

Dans les semaines à venir, la personne chargée de l'administration de l'équité salariale au sein du Syndicat des Métallos mettra à la disposition de votre comité d'équité salariale des renseignements supplémentaires sur les systèmes non sexistes de comparaison des emplois et les outils d'évaluation des emplois du syndicat.

Attention à la «valeur déjà établie»!

L'article 41(2) de la *Loi sur l'équité salariale* permet à un comité d'équité salariale d'utiliser un outil d'évaluation des emplois lorsque les moyens de la méthode sont conformes aux exigences de la Loi.

Un employeur peut proposer au comité d'utiliser un système d'évaluation des emplois vieux de quelques décennies. Cependant, un tel système doit faire l'objet d'un examen approfondi par le comité d'équité salariale. Méfiez-vous de tels outils et des résultats pouvant en découler, à moins que le syndicat n'ait participé directement à sa conception. De tels outils peuvent être empreints de partialité fondée sur le sexe et le comité d'équité salariale doit en effectuer une analyse détaillée avant d'accepter d'utiliser ces outils.

Pour d'autres renseignements détaillés sur l'évaluation non sexiste, consultez le guide de l'Organisation internationale du Travail :

Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre.

Par Marie-Thérèse Chicha, professeure, Relations industrielles, Université de Montréal.

ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

3.2 Application du système de comparaison non sexiste : recueillez de l'information sur le travail

Une fois que le comité d'équité salariale a établi l'outil, la prochaine étape consiste à recueillir des informations sur le travail auprès de la main-d'œuvre de l'entreprise.

Comment le comité d'équité salariale doit-il recueillir des informations sur le travail exécuté par la main-d'œuvre ?

Le comité d'équité salariale prépare et envoie un questionnaire sur l'équité salariale aux travailleuses et travailleurs.

Le questionnaire permet aux travailleuses et travailleurs de fournir des réponses détaillées au sujet de leurs qualifications, de l'effort qu'elles et ils doivent déployer, de leurs responsabilités et de leurs conditions de travail.

Le questionnaire est conçu pour recueillir des informations sur chacun des sous-facteurs du système de comparaison non sexiste.

Certains employeurs pourraient vouloir évaluer les emplois et en établir la valeur en utilisant uniquement une description des tâches. Cependant, les descriptions de tâches et autres informations sur le travail sont rarement mises à jour par les employeurs. Tenter d'établir la valeur des emplois en s'appuyant uniquement sur les descriptions des tâches ne permet pas de recueillir toutes les informations nécessaires pour établir la valeur d'un emploi.

a. L'essai pilote

Il arrive souvent qu'un comité d'équité salariale veuille faire un essai pilote ou un essai préliminaire du questionnaire afin de déterminer si les sous-facteurs sont en mesure de bien saisir le travail. Cet exercice se fait à l'aide d'un questionnaire détaillé qui reflète les facteurs d'un système de comparaison non sexiste. Une personne chargée de mener des entrevues peut en effectuer auprès d'un groupe témoin en se servant du questionnaire. Ou bien, le comité peut demander à un petit groupe témoin de travailleuses et travailleurs de répondre à un questionnaire préliminaire. Après avoir recueilli ces informations, le comité d'équité salariale examinera les résultats et discutera des lacunes dans la collecte d'informations, s'il y a lieu.

Une fois l'essai pilote terminé, le comité d'équité salariale procédera à la collecte d'informations auprès de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses.

b. Sensibilisation des travailleuses et travailleurs au processus d'équité salariale et formation en matière d'équité salariale

Le comité d'équité salariale devrait fournir de l'information ou des séances de formation aux travailleuses et travailleurs avant qu'elles et ils ne remplissent le questionnaire sur l'équité salariale.

L'objectif des séances d'information ou de formation est de s'assurer que les travailleuses et travailleurs comprennent le but de l'exercice d'équité salariale. Les séances d'information les aideront à réfléchir à leur travail afin de pouvoir fournir des informations aussi complètes que possible.

Les membres du comité d'équité salariale du Syndicat des Métallos doivent être prêts à offrir leur propre formation syndicale à leurs membres afin de veiller à ce que tous les membres comprennent l'importance du processus d'équité salariale.

c. Questionnaire à l'intention des travailleuses et travailleurs

Un questionnaire structuré se compose de questions qui se fondent sur les facteurs et les sous-facteurs du système de comparaison non sexiste.

- Le questionnaire devrait comprendre un aperçu et une description de son objectif.
- Le questionnaire devrait comporter à la fois des questions fermées et des questions à

réponse libre afin de permettre aux travailleuses et travailleurs de pleinement décrire leur travail.

- Il faut s'assurer que le questionnaire permet aux travailleuses et travailleurs de déterminer tous les aspects de leur travail que le questionnaire peut avoir omis, et de les expliquer.
- Il faut s'assurer que le questionnaire adhère étroitement aux sous-facteurs que le comité a choisis pour évaluer le travail.
- Il faut recueillir des faits objectifs, non pas des perceptions du travail.
- Les questions doivent porter sur les exigences de l'emploi, non pas sur la personne qui occupe le poste.

Pendant l'étape du questionnaire, établissez une échéance stricte pour recueillir l'information. Soyez prêts à effectuer un suivi auprès des membres afin de vous assurer qu'ils répondent au questionnaire.

«Une des raisons pour lesquelles le contenu des emplois des femmes n'est pas reconnu est que les multiples aspects (qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail) de leur travail sont associés depuis tellement longtemps aux femmes et exécutés sans rémunération dans des endroits comme la maison, qu'ils sont devenus invisibles et liés au fait d'être une femme, plutôt qu'au travail.»

Ontario Nurses' Association v. Women's College Hospital, 1992 CanLII 4706.



3.3 Aspects oubliés du travail des femmes

Une des principales exigences de l'évaluation non sexiste du travail aux fins de l'équité salariale consiste à rendre le travail des femmes plus visible.

Une façon de rendre le travail des femmes et des hommes plus visibles consiste à inclure les aspects du travail qui sont souvent oubliés ou négligés. Un grand nombre de ces aspects du travail sont associés au travail exécuté traditionnellement par les femmes.

Si un système de comparaison non sexiste ne rend pas l'invisible visible, la sous-évaluation du travail des femmes se poursuivra.

Par exemple, voici une liste initiale des aspects communément oubliés du travail des femmes que l'outil d'évaluation des emplois doit être en mesure d'identifier et d'évaluer afin de garantir une évaluation non sexiste :

Qualifications

- Raisonnement analytique
- Exploitation et entretien de plusieurs divers types différents d'appareils de bureau et de fabrication
- Dextérité manuelle exigée pour pratiquer les injections, dactylographier ou dessiner
- Rédaction de lettres pour d'autres personnes, relecture et correction du travail de tiers
- Constitution et mise à jour de systèmes manuels et automatisés de classement, de gestion et d'épuration des archives
- Formation et orientation du personnel nouvellement embauché
- Administration de médicaments à des malades
- Coordination spéciale du corps ou usage expert des doigts et des mains
- Lecture de formulaires
- Prestation de services personnels tels qu'organiser les vacances, régler les comptes du ménage
- Utilisation d'une variété de logiciels et de formats de bases de données
- Création de documents
- Communication avec des personnes bouleversées, en colère ou irrationnelles
- Traitement des plaintes
- Innovation – développement de nouvelles procédures, de nouvelles solutions ou de nouveaux produits
- Coordination de diverses responsabilités autres que «autre personnel ou autres personnes»
- Établissement et coordination des horaires de travail d'autres personnes
- Prise de décisions concernant le contenu et le format de rapports et de présentations

Effort – mental, physique et émotionnel

- Adaptation à l'évolution rapide de la technologie bureautique ou industrielle
- Concentration pendant des périodes prolongées devant des terminaux d'ordinateurs, des bancs de laboratoire et du matériel de fabrication
- Exécution de séquences complexes de tâches industrielles exigeant une bonne coordination des yeux et des mains
- Prestation de services à plusieurs personnes ou départements, exécution du travail en respectant des échéances nombreuses et simultanées
- Soulèvement fréquent de fournitures de bureau, de marchandises de détail, le fait de soulever ou de tourner des adultes ou des enfants malades ou blessés
- Soulèvement d'objets lourds (par exemple, des marchandises aux fins d'expédition)
- Soulèvement fréquent et action de se courber (p. ex., travail de soin à l'enfance)
- Longues périodes d'isolement ou de déplacement
- En position assise pendant de longues périodes à un poste de travail (par exemple en travaillant au clavier)
- Demandes de travail irrégulières ou multiples

Responsabilités

- Planifier, résoudre des problèmes, fixer des objectifs et des buts
- Prodiguer des soins à des malades, à des enfants ou à des personnes séjournant dans des établissements
- Protéger la confidentialité
- Agir au nom de superviseurs absents
- Représenter l'entreprise dans les rapports avec les clients et le grand public
- Superviser du personnel
- Assumer les conséquences d'erreurs dans le lieu de travail
- Prévenir des dommages éventuels au matériel ou des blessures à d'autres
- Gérer les fonds de la petite caisse
- Former et orienter les nouveaux employé.e.s
- Garder les endroits publics comme les salles d'attente et les bureaux bien organisés
- Traiter des situations nouvelles ou inattendues
- Communiquer avec d'autres personnes – à l'interne, à l'extérieur

Conditions de travail

- Stress causé par le bruit dans un aménagement ouvert ou bondé de personnes
- Exposition à la maladie et au stress dans le cadre des soins prodigués aux malades
- Abus physique ou verbal de la part de clients ou patients en colère, troublés ou irrationnels
- Nettoyage de bureaux, de magasins, de machines et de salles d'hôpitaux
- Exposition à des liquides corporels et élimination de ces liquides
- Exposition à des maladies transmissibles
- Exposition à la saleté se dégageant des machines et fournitures de bureau
- Fatigue oculaire occasionnée par l'utilisation de terminaux d'ordinateur
- Adaptation de façon continue à divers environnements de travail

Sources : Commission de l'équité salariale de l'Ontario, *Les aspects de l'emploi souvent oubliés*; OIT, *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois*.

3.4 Analyse des données du questionnaire : détermination de la valeur des emplois

Une fois le questionnaire terminé, il faut déterminer la valeur des emplois en fonction des niveaux de chacun des sous-facteurs.

Par exemple, dans le cas d'un sous-facteur d'éducation antérieure requise pour l'emploi, les niveaux pourraient identifier les exigences suivantes : 10^e année de scolarité ou moins; diplôme d'études secondaires; diplôme collégial; un certain niveau d'études universitaires; autre certificat d'études collégiales; diplôme universitaire; diplôme d'études supérieures; doctorat. Un emploi est alors évalué en fonction de l'éducation antérieure requise pour l'emploi.

Les personnes chargées de déterminer la valeur des emplois attribueront une valeur et des niveaux à tous les emplois, un sous-facteur à la fois, avant de passer au sous-facteur suivant. L'évaluation se fait un sous-facteur à la fois plutôt que pour l'ensemble des emplois. Il s'agit là d'une façon d'éviter la partialité fondée sur le sexe.

Pendant ce processus, il est important de faire attention à la partialité fondée sur le sexe. Par exemple, le comité d'équité salariale doit s'assurer d'évaluer les emplois qui reflètent la hiérarchie qui existe dans le lieu de travail. Soyez conscient de la nécessité de tenir compte des aspects cachés d'un emploi.

Une étape importante de l'évaluation d'un sous-facteur consiste à déterminer si les niveaux sont répartis équitablement entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine. Si les emplois à prédominance féminine sont regroupés dans des niveaux inférieurs, et les emplois à prédominance masculine sont regroupés dans des niveaux supérieurs, il se pourrait que la discrimination sexuelle se soit faufilée dans le processus d'évaluation. Jetez un second coup d'œil. Les résultats sont-ils véritablement justifiés ?

3.5 Pondération des sous-facteurs

Après avoir déterminé la valeur des emplois suivant les niveaux d'un sous-facteur, l'étape suivante consiste à pondérer les niveaux et les sous-facteurs. Certains sous-facteurs peuvent avoir une valeur plus élevée que d'autres. Un système de pondération et de numération basé sur un total de 1000 points est plus souvent recommandé et plus facile à utiliser.

La pondération des sous-facteurs consiste entre autres à déterminer l'importance relative et la valeur numérique de chaque sous-facteur et de ses niveaux. Il s'agit d'une étape cruciale au cours de laquelle il faut faire bien attention. La partialité fondée sur le sexe peut y être introduite, entraînant la sous-évaluation du travail des femmes.

Le comité d'équité salariale devrait poser les questions suivantes :

1. Quelle est la valeur des facteurs : qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail ? Compte tenu de tous les divers types de travail au sein de l'entreprise et de ses objectifs prioritaires, quel est le facteur le plus critique à appliquer de manière non sexiste ?
2. Quel pourcentage faut-il attribuer à chaque facteur ?
3. Quelle est la valeur des sous-facteurs de chaque facteur : quel est le facteur le plus critique à appliquer de manière non sexiste ? Par exemple, commencez par évaluer les sous-facteurs d'un facteur.
4. Quel pourcentage faut-il attribuer à chaque sous-facteur ? Une fois l'évaluation terminée, les niveaux correspondent au total de chaque sous-facteur.

Réexaminez la pondération afin de garantir l'absence de discrimination. La hiérarchie actuelle des emplois dans le lieu de travail ne doit pas influencer les facteurs de pondération.

Vous établissez ainsi une grille de pondération à laquelle vous pouvez attribuer les points de chaque niveau à chaque emploi. Finalisez l'évaluation de tous les emplois en attribuant des points à l'aide de l'échelle de pondération.

La personne chargée de l'administration de l'équité salariale au sein du Syndicat des Métallos fournira d'autres informations à votre comité lorsqu'il arrivera à cette étape.

Après avoir attribué des points à chacune des catégories d'emplois, vous aurez déterminé la valeur des catégories d'emplois.

Passez en revue l'ensemble des valeurs des catégories d'emplois. Lorsqu'une catégorie d'emplois semble avoir trop de points ou trop peu de points, jetez-y un second coup d'œil. La partialité se manifeste-t-elle dans la pondération de l'emploi ? Ce processus est appelé «récapitulation», le moment où des rajustements peuvent être faits pour corriger des erreurs objectives.

Le comité d'équité salariale a maintenant terminé le premier aspect de l'équation de l'équité salariale : la détermination de la valeur des emplois.

La prochaine étape du processus d'équité salariale consiste à examiner l'aspect de la rémunération du processus de l'équité salariale.

ÉTAPE 4.

Calculez la rémunération totale de chaque catégorie d'emplois.

La première partie de l'équation de l'équité salariale consiste à déterminer la valeur des catégories d'emplois.

La deuxième partie consiste à déterminer le taux de rémunération des catégories d'emplois.

L'équation de l'équité salariale exige l'utilisation du taux de rémunération le plus élevé pour une catégorie d'emplois. Si une catégorie d'emplois fait partie d'une grille salariale, le taux de rémunération utilisé est le plus élevé de la grille salariale.

Le taux de rémunération pour chaque catégorie d'emplois doit être exprimé en dollars par heure.

La Loi exige l'adoption d'une approche fondée sur la «rémunération totale». La Loi définit la rémunération comme toute forme de rémunération payable pour le travail exécuté par un membre du personnel, et comprend ce qui suit :

- a. Salaires, commissions, indemnités de congés annuels, indemnités de départ et primes;
- b. Paiements en nature;
- c. Cotisations de l'employeur à des caisses ou des régimes de retraite, à des régimes d'invalidité de longue durée et à tous les types d'assurance maladie; et
- d. Tout autre avantage reçu directement ou indirectement de l'employeur.

À cette étape du processus d'équité salariale, le comité d'équité salariale aura une idée de la rémunération des catégories d'emplois. Pour être définis comme une catégorie d'emplois, les emplois doivent faire partie «de la même gamme salariale». Le comité d'équité salariale doit connaître le taux de rémunération totale des catégories d'emplois à prédominance féminine et de celles à prédominance masculine.

Cependant, il est très important de calculer toutes les formes de rémunération impliquant des paiements, par exemple, non seulement les taux horaires, mais les indemnités vestimentaires, les taux à la pièce et les paiements incitatifs, les congés de maladie et autres congés, les paiements pour toute affiliation professionnelle ou l'adhésion à un gymnase, les prestations pour soins de santé (sont-elles appliquées également à toutes les catégories d'emplois ?), les prestations de retraite, et ainsi de suite.

Pendant la négociation collective, l'équipe de négociation du Syndicat des Métallos aura pris connaissance des coûts totaux des propositions salariales pour l'unité de négociation du syndicat. Il s'agit là d'un bon point de départ qui facilitera l'analyse.

Il existe des exemptions au calcul de la rémunération, dont les suivantes :

1. Les systèmes d'ancienneté ou les états de service. Par exemple, un taux de rémunération à la deuxième étape de la grille d'ancienneté n'est pas comparé à celui de la dernière étape de la grille. C'est le taux le plus élevé de la grille salariale qui est utilisé.
2. Un taux de salaire bloqué, lorsque le taux d'un.e employé.e n'est pas augmenté temporairement en raison du reclassement d'un poste ou de la rétrogradation à un poste dont la rémunération est inférieure au taux actuel de l'employé.e.
3. Taux temporaire visant à attirer du personnel qualifié. Des preuves d'une pénurie de ces travailleuses et travailleurs doivent être fournies au comité et le nouveau taux doit être appliqué de manière non sexiste.

4. Taux de zone géographique.
5. Taux des stagiaires.
6. Rémunération au mérite fondée sur un système organisé d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employé.e.s et exempt de discrimination fondée sur le sexe.
7. Rémunération additionnelle pour services supplémentaires : heures supplémentaires, primes de travail par quart, de travail sur appel, de rappel, de déplacements additionnels. Cependant, il faut examiner de près ces types de paiements et s'assurer qu'ils sont appliqués de manière non sexiste.

La Loi prescrit une exemption particulière et malheureuse concernant les avantages sociaux et les travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers. Le fait qu'un grand nombre des personnes qui occupent des emplois précaires ne bénéficient pas d'avantages sociaux est exempt du calcul de la rémunération totale défini par la Loi. En d'autres mots, le déficit financier pour les travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers qui ne reçoivent pas d'avantages sociaux n'est pas inclus dans le calcul de l'équité salariale.

Étape 5.

Appliquez les systèmes de comparaison.

Conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, il faut comparer la valeur et la rémunération des catégories d'emplois. C'est à cette étape qu'entrent en jeu les formules mathématiques.

La Loi établit trois systèmes. La Loi exige l'utilisation de la «méthode de la moyenne égale» ou de la «méthode de la droite égale» (articles 47 à 50).

S'il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine dans le lieu de travail, le comité d'équité salariale est tenu d'appliquer la méthode «de comparaison avec des organisations de l'extérieur» en trouvant trois catégories à prédominance masculine chez un autre employeur ayant des caractéristiques semblables ou les catégories d'emplois établies dans le *Règlement de la Loi sur l'équité salariale* (art. 60 de la Loi et art. 18 à 30 du Règlement).

Si un comité d'équité salariale veut utiliser un système différent, le comité peut présenter une demande à cet effet au commissaire.

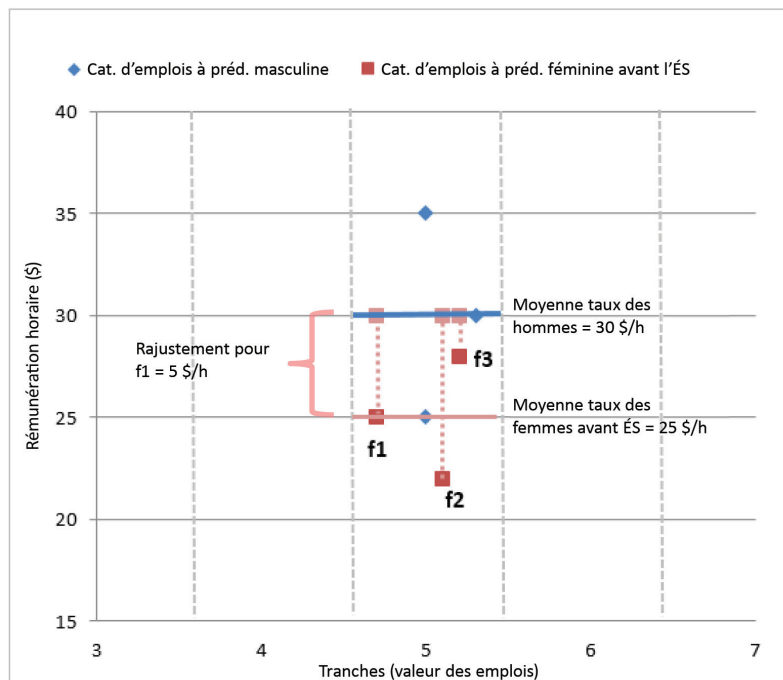
Le Règlement comprend également des règles et formules supplémentaires concernant l'application de la méthode de la moyenne égale et de la méthode de la droite égale. Ces formules sont complexes et doivent être appliquées avec une attention particulière.

a. La méthode de la moyenne égale

La méthode de la moyenne égale exige la création de «bandes» qui se fondent sur la gamme de valeurs de travail établie lors de la comparaison non sexiste des emplois. Il faut déterminer

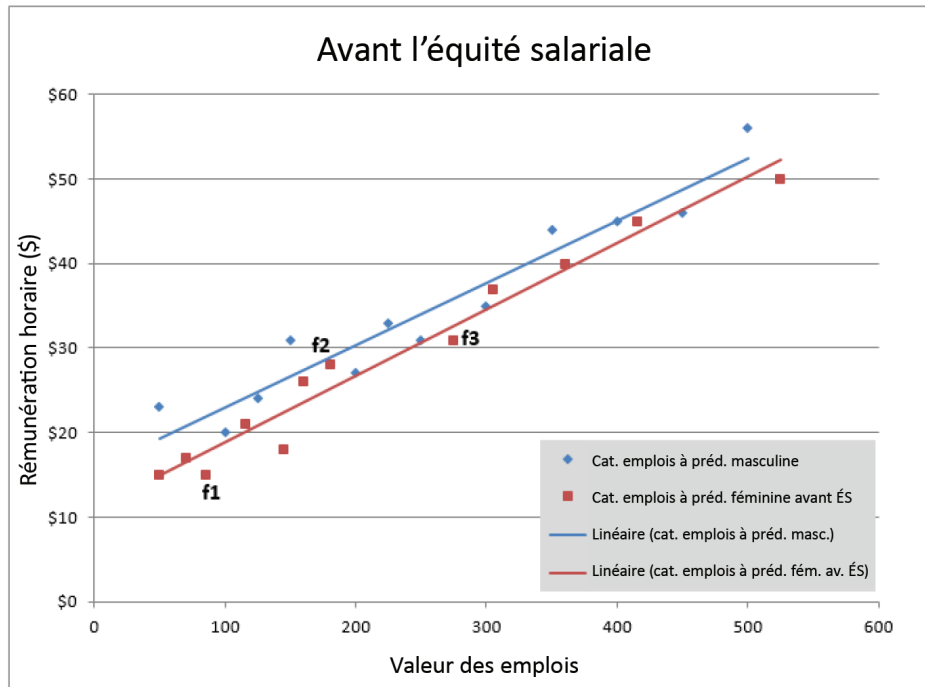
le taux moyen de rémunération de toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine et de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine dans chaque bande. Le taux de rémunération des emplois à prédominance féminine dans les bandes est comparé au taux moyen des emplois à prédominance masculine. Lorsqu'il y a un écart, le taux des emplois à prédominance féminine est rajusté au taux moyen des emplois à prédominance masculine. Si le taux de certains emplois à prédominance féminine se situe au-dessus du taux moyen des emplois à prédominance masculine compris dans la bande, le Règlement exige l'application d'une formule. D'après les calculs mathématiques, déterminez les rajustements à effectuer pour atteindre l'équité salariale.

La Loi définit le terme «bande». Une bande est une «gamme de valeurs de travail» que le comité d'équité salariale juge «comparables». La définition n'est pas très précise. Il faudra porter une attention particulière lors de la définition et de l'établissement des bandes. La bande tient-elle vraiment compte du travail comparable, en particulier le travail des catégories d'emplois à prédominance féminine par rapport à celui des catégories d'emplois à prédominance masculine ?



b. La méthode de la droite égale

La méthode de la droite égale consiste à effectuer une analyse de la droite de régression. Il est possible de tracer une droite qui montre la relation de la valeur des emplois par rapport à la rémunération totale. En voici un exemple:



À l'aide de la méthode de la droite égale, les taux des catégories d'emplois à prédominance féminine sont rajustés à la hausse jusqu'à la droite de rémunération des emplois à prédominance masculine afin d'établir les taux de rémunération qui permettront d'atteindre l'équité salariale.

Le Règlement sur l'équité salariale traite de situations où les droites se croisent.

Un examen de l'équité salariale exige une révision approfondie des structures salariales. Le salaire devrait être le même pour tous les emplois de même valeur et de valeur comparable.

Le processus d'équité salariale donne lieu à des rajustements salariaux pour certaines catégories d'emplois à prédominance féminine. Cependant, le processus d'équité salariale peut faire ressortir d'autres iniquités internes. Certaines catégories d'emplois à prédominance masculine sont moins bien payées que d'autres catégories d'emplois à prédominance masculine dans la même bande, tandis que d'autres peuvent être surpayées par rapport à leur valeur.

Ce processus fournit une occasion d'harmoniser le système entier de rémunération conformément à la valeur non sexiste du travail. Cette harmonisation garantit l'atteinte de l'équité à l'interne pour tous les emplois. Une autre partie importante du processus d'équité salariale à laquelle peut procéder le comité d'équité salariale est une autre analyse de l'équité à l'interne.

Remarque : La personne chargée de l'administration de l'équité salariale au sein du Syndicat des Métallos fournira très prochainement d'autres informations sur les deux méthodes de comparaison et la méthode spéciale de comparaison avec des organisations de l'extérieur afin d'aider les membres du comité d'équité salariale.

La présente partie décrit les exigences de la Loi fédérale sur l'équité salariale et les délais qui y sont prescrits pour l'affichage du plan d'équité salariale et les rajustements au titre de l'équité salariale.

1. Dates limites pour l'affichage du plan d'équité salariale : au plus tard le 3 juillet 2024 et le 3 septembre 2024

Le comité d'équité salariale a terminé l'analyse de la rémunération en appliquant une des trois méthodes établies dans la Loi. L'analyse démontre que certaines catégories d'emplois à prédominance féminine ont droit à des augmentations salariales.

Cependant, avant de rajuster la rémunération, le comité doit suivre deux importantes étapes visant à informer la main-d'œuvre des résultats de l'analyse de l'équité salariale.

Premièrement, l'ébauche du plan d'équité salariale doit être affichée pendant au moins 60 jours dans le lieu de travail afin que tous et toutes les employé.e.s puissent l'examiner et fournir leurs commentaires au comité. La date limite pour l'affichage de l'ébauche du plan d'équité salariale est le 3 juillet 2024, afin de permettre l'affichage du plan définitif au plus tard le 3 septembre 2024.

Bien entendu, le comité d'équité salariale peut afficher l'ébauche du plan avant le 3 juillet 2024, afin de s'assurer que les travailleuses et travailleurs ont suffisamment de temps pour présenter leurs commentaires, et le comité peut se réunir pour résoudre toutes les questions non résolues soulevées dans les commentaires des employé.e.s.

L'ébauche du plan doit s'accompagner d'un avis expliquant aux employé.e.s qu'ils et elles ont le droit «de présenter des commentaires au comité d'équité salariale relativement au plan» (art. 52 de la Loi). L'objectif de l'avis est d'établir une date limite à laquelle le comité doit les recevoir. Généralement, les commentaires consisteront en des demandes de réexamen de la valeur d'une catégorie d'emplois ou des questions concernant l'analyse de comparaison de la rémunération.

Cette période d'avis constitue une importante occasion pour les membres du Syndicat des Métallos et les membres des comités du syndicat d'examiner les résultats du processus d'équité salariale et d'en discuter.

L'ébauche du plan doit comprendre les mêmes informations détaillées que le plan définitif afin de veiller à ce que les travailleurs aient l'occasion d'examiner tous les résultats. L'article 51 de la Loi exige que le plan comprenne ce qui suit :

- i. Le nombre de plans d'équité salariale chez cet employeur.
- ii. Le nombre d'employé.e.s.
- iii. Si un comité d'équité salariale a été établi.
- iv. La liste des catégories d'emplois identifiées comme étant des postes occupés. La liste

de catégories d'emplois à prédominance féminine et la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine.

- v. La détermination de la valeur du travail exécuté dans certaines catégories d'emplois, y compris les résultats (points).
- vi. Une description de la méthode d'évaluation non sexiste utilisée.
- vii. Une liste des exemptions du calcul de la rémunération et des raisons les sous-tendant.
- viii. La méthode utilisée pour comparer la rémunération.
- ix. Les résultats de la comparaison.
- x. L'identification de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine nécessitant une augmentation de la rémunération aux termes de la présente Loi et une description de la façon dont l'employeur augmentera la rémunération de cette catégorie d'emplois et le montant de l'augmentation en dollars par heure.
- xi. La date à laquelle l'augmentation de la rémunération est payable aux termes de la présente Loi.
- xii. Les informations sur la résolution des différends mises à la disposition de la main-d'œuvre.

Deuxièmement, et après l'affichage de l'ébauche du plan et la réception des commentaires, **le plan d'équité salariale définitif doit être affiché au plus tard le 3 septembre 2024.**

Ces dates limites peuvent varier pour les employeurs qui ont été assujettis à la Loi après 2021.

2. Augmentations de rémunération : dues le 4 septembre 2024

Les augmentations de rémunération découlant de l'analyse de l'équité salariale (par la méthode de la moyenne égale, de la méthode de la droite égale ou de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur) sont, en fait, des redressements au titre des droits de la personne pour des années de travail sous-évalué et sous-payé.

En application de la *Loi fédérale sur l'équité salariale*, les catégories d'emplois à prédominance féminine seront augmentées lorsque le taux actuel de rémunération est inférieur au taux moyen de rémunération des catégories à prédominance masculine ou inférieur au taux de la droite égale de rémunération des catégories à prédominance masculine.

Cependant, ce ne sont pas toutes les catégories à prédominance féminine qui auront droit à un rajustement au titre de l'équité salariale. Les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant des taux correspondant au taux moyen des catégories à prédominance masculine ou supérieurs au taux de la droite de rémunération des catégories à prédominance masculine n'y sont pas admissibles.

En tant que redressement pour discrimination systémique, les augmentations au titre de l'équité salariale ont préséance sur les taux de rémunération établis dans la convention collective. Tous les rajustements au titre de l'équité salariale sont incorporés dans la convention collective et en font partie intégrante (article 95 de la Loi).

Toutes les augmentations de rémunération en vertu du plan d'équité salariale doivent être effectuées au plus tard le 4 septembre 2004, c'est-à-dire le jour suivant l'affichage du plan d'équité salariale définitif. **Le nouveau taux rajusté au titre de l'équité salariale entre en vigueur et est considéré comme le nouveau taux de rémunération de l'employé.e. à compter de ce jour. L'employeur a 90 jours pour en effectuer le versement.**

Cependant, si un employeur doit plus de 1 % de la masse salariale totale en rajustements non réglés au titre de l'équité salariale à des catégories d'emplois à prédominance féminine, la Loi prévoit une période d'échelonnement des versements sur trois ans. Les augmentations de rémunération doivent correspondre à au moins 1 % de la masse salariale. La période d'échelonnement varie selon le nombre d'employé.e.s que compte l'employeur. Les moyennes et les grandes entreprises ont jusqu'à septembre 2027 et les petites entreprises jusqu'à septembre 2029 pour terminer le versement de toutes les augmentations. Le paiement doit couvrir tous les rajustements antérieurs impayés aux employé.e.s.

Si un employeur s'est vu accorder une prolongation en ce qui concerne l'affichage de son plan, le comité d'équité salariale devra être avisé de cette demande. L'employeur est tenu de payer les montants forfaitaires avec intérêts le jour suivant l'affichage du plan.

3. Exigences administratives et maintien de l'équité salariale

Afin d'éviter que la discrimination systémique ne réapparaisse, les employeurs sont tenus de déposer une déclaration annuelle, à partir de 2025, auprès du Commissaire à l'équité salariale. Essentiellement, la déclaration exige que l'employeur établisse le nombre d'employé.e.s visé.e.s par le plan d'équité salariale et le nombre de catégories à prédominance féminine dans le lieu de travail. Le Syndicat des Métallos doit recevoir une copie de cette déclaration.

Les employeurs ont l'obligation de conserver des copies des plans d'équité salariale et des documents liés à sa création.

L'équité salariale doit être maintenue. Pour y arriver, il faut faire preuve de vigilance et assurer un contrôle afin de veiller à ce qu'un écart salarial ne se produise pas à nouveau. La Loi exige que les employeurs maintiennent l'équité salariale. Pas plus de cinq ans après le 4 septembre 2024, l'employeur et les parties du lieu de travail doivent réexaminer le plan afin de s'assurer qu'il est à jour. Si des changements sont survenus, comme des fusions, la création de nouveaux postes, l'ajout de nouvelles tâches et responsabilités aux emplois, il faut effectuer une nouvelle analyse de l'équité salariale et actualiser le plan.



Dans cette partie, nous passons en revue le mécanisme de règlement des différends aux termes de la Loi fédérale sur l'équité salariale.

Si vous avez une plainte à formuler ou en cas de différend, vous devez en tout premier lieu vous adresser au Commissaire à l'équité salariale.

1. Nouveau mécanisme d'application

L'équité salariale est appliquée grâce à un nouveau mécanisme créé sous l'égide de la Commission canadienne des droits de la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne a été modifiée afin d'autoriser la création de l'unité de l'équité salariale et d'appuyer la création d'un nouveau rôle, celui du Commissaire fédéral à l'équité salariale.

L'unité de l'équité salariale a pour mandat de guider les employeurs, les agents négociateurs et les employé.e.s de nombreuses façons dans le cadre de la mise en œuvre de l'équité salariale dans leurs lieux de travail.

Pour appliquer l'équité salariale, vous ne déposez pas de grief en vertu de votre convention collective. Par contre, vous devez déposer un avis de différend auprès du Commissaire à l'équité salariale. Bien qu'il puisse exister des circonstances où vous voudrez déposer un grief, **il est conseillé de parler à la personne chargée de l'administration de l'équité salariale avant de le faire lorsque le grief empiète sur des questions d'équité salariale et de rémunération.**

Le règlement d'un différend commence par le dépôt d'une plainte auprès du commissaire; les délais prescrits pour déposer des plaintes et des appels sont très serrés, comme nous le décrivons ci-dessous :

Le mandat du Commissaire à l'équité salariale consiste, entre autres, à :

- a) Voir à l'administration et à l'application de la Loi.
- b) Faciliter le règlement des différends ayant trait à l'équité salariale.

Le commissaire peut effectuer un audit ou une enquête sur le non-respect de la Loi. Il peut imposer des sanctions à des employeurs et à des syndicats.

2. Protections pour les employé.e.s : interdiction des représailles et de réduire la rémunération des catégories à prédominance masculine

La Loi prévoit deux importantes protections pour les membres du Syndicat des Métallos :

- i. **Protection contre des représailles.** L'employeur ne doit pas user de représailles contre une personne à son emploi parce qu'elle participe au processus d'équité salariale.

Les Métallos peuvent craindre de s'exprimer devant leur employeur pendant les délibérations du comité d'équité salariale.

Cependant, les protections contre les représailles constituent un soutien important pour les membres individuels. La Loi stipule également qu'un syndicat ne peut pas non plus exercer de représailles contre une personne (voir articles 102-103).

- ii. **Interdiction de réduire la rémunération afin d'atteindre l'équité salariale.** La Loi interdit de manière cruciale à l'employeur de réduire le salaire et la rémunération de toute personne à son emploi dans le but d'atteindre l'équité salariale. En d'autres mots, le taux d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine ne peut être réduit afin d'établir et de maintenir l'équité salariale (voir article 98).

3. Le dépôt d'une plainte dépend de l'étape de l'élaboration du plan d'équité salariale

Les mécanismes de règlement des différends sont décrits aux articles 147 à 150 de la Loi. Cette dernière prévoit trois différentes méthodes de règlement d'un différend.

- i. **Pendant l'élaboration et la négociation du plan : avis relatif à un différend.**

Si l'employeur et les membres du comité représentant les employé.e.s ne s'entendent pas «sur une question à toute étape de l'élaboration ou de la mise à jour du plan d'équité salariale», un syndicat peut déposer un avis relatif à un différend auprès du Commissaire à l'équité salariale (art. 147).

Par exemple, si un vote des membres du comité d'équité salariale est à égalité, l'employeur, l'agent négociateur ou un membre représentant les employé.e.s non syndiqué.e.s peut aviser le Commissaire à l'équité salariale qu'il «y a un différend».

Le syndicat est tenu de fournir au commissaire une description détaillée de la question et d'aviser les autres membres du comité d'équité salariale dès que possible qu'il a communiqué avec le commissaire. Lors du dépôt d'un avis relatif à un différend, il est très important de déposer tous les documents et une description détaillée des faits, de la question et du recours que propose le Syndicat des Métallos. Ce type de plainte devra expliquer en détail comment les actions prises par le comité vont à l'encontre de l'objet de la Loi et préciser l'article de la loi concerné.

Le Commissaire à l'équité salariale doit ensuite tenter d'aider les parties à parvenir à un consensus. Le rôle du commissaire consiste à essayer d'aider les parties à résoudre en partie ou en totalité le différend, et toutes les parties se voient accorder l'occasion de présenter des observations.

Le commissaire peut mener une enquête sur le différend. Pendant l'enquête, les parties ont la possibilité de présenter des preuves et des arguments.

Le commissaire peut rendre une ordonnance résolvant le différend, et le contenu de l'ordonnance fait partie intégrante du plan d'équité salariale.

- ii. **Avis d'objection.** À l'étape de l'affichage du plan d'équité salariale, si l'employeur (non pas un comité) a procédé à l'élaboration d'un plan, un agent négociateur peut déposer un avis d'objection (art. 148) indiquant qu'il s'oppose au plan d'équité salariale. Il doit déposer les détails de son objection auprès du Commissaire à l'équité salariale.
- iii. **Plaintes.** Un syndicat peut déposer une plainte auprès du commissaire concernant toute autre infraction à la Loi sauf les questions traitant précisément de l'élaboration et de la négociation du plan.

Par exemple, de telles plaintes pourraient s'appliquer dans le cas où l'employeur a omis de verser les augmentations de rémunération au titre de l'équité salariale. De plus, un syndicat peut déposer une plainte «lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a tenté d'influencer les employé.e.s non syndiqué.e.s siégeant au comité» ou «lorsqu'il croit qu'un autre syndicat a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'exercice de ses fonctions» aux termes de la Loi.

En ce qui concerne le dépôt d'une plainte, la Loi prévoit un délai de 60 jours à compter de la date où la personne a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance de l'incident ou des circonstances qui ont donné lieu à la plainte [art. 152(2)]. Le commissaire est tenu de rendre une ordonnance pour régler le différend ou de rejeter la plainte en totalité ou en partie. Toute ordonnance émise fait partie intégrante du plan d'équité salariale [art. 157(3)].

À la suite de la décision du commissaire, une partie peut demander un examen de la décision dans les 30 jours suivants. Après une telle décision, un syndicat peut interjeter appel devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans les 30 jours suivant celui où il a reçu la décision ou l'ordonnance.

iv. **Autres plaintes de discrimination salariale.**

Le Commissaire à l'équité salariale a également des pouvoirs élargis l'autorisant à examiner des pratiques salariales discriminatoires au-delà du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale énoncé à l'article 11. De telles plaintes impliquent souvent des représailles (art. 7) et l'obligation de ne pas faire preuve de discrimination en matière d'emploi (art. 10) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission de l'équité salariale peut mener une enquête sur de telles plaintes ou séparer une partie ou la totalité des allégations impliquant des plaintes de portée plus élargie à la Commission des droits de la personne plutôt qu'à la division de l'équité salariale [art. 40 (4.2)] de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Un exemple de plainte de portée plus élargie peut impliquer un différend concernant une grille salariale où les postes à prédominance féminine sont incluses dans une grille salariale plus longue.

4. Sanctions contre l'agent négociateur

La Loi autorise l'imposition de sanctions administratives pécuniaires à un agent négociateur. Les sanctions sont pour une infraction à la Loi. Un nouveau règlement devrait être adopté pour déterminer les particularités du pouvoir accordé.

Ce que la Loi dit est que selon la taille de l'employeur, les sanctions peuvent aller de 30 000 \$ à 50 000 \$ (art. 126). Si une infraction se poursuit, un agent négociateur peut se voir imposer une sanction chaque jour.

Le principe de diligence raisonnable et le fait «de croire franchement et de manière raisonnable en l'existence de faits» ne peuvent être invoqués comme défense justifiant une infraction (art. 133).

L'équité salariale = un salaire égal pour un travail de valeur égale

L'équité salariale est définie comme un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'équité salariale exige que les emplois habituellement occupés par des femmes (catégories d'emplois à prédominance féminine) doivent être évalués et comparés à des emplois habituellement occupés par des hommes (catégories d'emplois à prédominance masculine). S'il est reconnu que les emplois ont une valeur similaire, les salaires des catégories d'emplois doivent être les mêmes. L'équité salariale est un droit fondamental de la personne.

La *Loi sur l'équité salariale* est une loi corrective visant à intervenir, à reconnaître, à évaluer et à corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe. L'équité salariale exige que la valeur de l'emploi soit déterminée en utilisant habituellement un système d'évaluation des emplois fondé sur des facteurs de pointage. Une fois la valeur de l'emploi déterminée, la rémunération des emplois à prédominance féminine est comparée à celle des emplois à prédominance masculine.

Comparateurs

Un comparateur est la catégorie d'emplois à prédominance masculine à laquelle une catégorie d'emplois à prédominance féminine est comparée et reconnue comme étant de valeur égale ou comparable. Il faut alors attribuer le même taux de rémunération que celui du comparateur à la catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Rémunération

Par rémunération, on entend la rémunération totale, qui se définit comme toute forme de rémunération payable pour un travail effectué par une personne au service d'un employeur et qui comprend :

- a. les salaires, commissions, indemnités de congés annuels, indemnités de départ et primes;
- b. les paiements en nature;
- c. les cotisations de l'employeur à des caisses ou régimes de retraite, à des régimes d'invalidité de longue durée ou à tous types de régimes d'assurance maladie; et
- d. tout autre avantage social reçu directement ou indirectement de l'employeur.

Le calcul de la rémunération comprend tous les avantages sociaux reçus directement ou indirectement de l'employeur. La rémunération doit être exprimée en dollars par heure.

La Loi autorise des exclusions au calcul de la rémunération totale, pourvu qu'elles soient exemptes de discrimination fondée sur le sexe. Ces exclusions sont : a) l'ancienneté ou les états de service; b) le maintien temporaire de la rémunération d'un poste à la suite du déclassement d'un poste ou d'une rétrogradation à un poste; c) une pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui

entraîne une augmentation temporaire de la rémunération; d) les taux de rémunération d'une région; e) les taux associés à un programme de perfectionnement ou de formation; f) l'absence de rémunération sous forme d'avantages sociaux ayant une valeur pécuniaire en raison du caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un poste; g) l'existence d'un régime de rémunération fondée sur le mérite; h) l'attribution d'une rémunération pour des services additionnels, notamment pour les heures supplémentaires, les quarts de travail, le travail sur appel, le rappel au travail et le travail ou les déplacements lors d'une journée qui n'est pas une journée de travail (art. 45 et 46).

Salaires égaux pour un travail de valeur égale (salaires égaux)

Un salaire égal pour un travail de valeur égale exige qu'un employeur verse le même salaire à un homme et à une femme qui exécutent le même travail ou un travail semblable au sein de la même entreprise.

Partialité fondée sur le sexe

La partialité fondée sur le sexe consiste à favoriser un genre (habituellement les hommes) plutôt qu'un autre (d'ordinaire les femmes). Sur le plan de la rémunération, la partialité fondée sur le sexe signifie que le sexe de la personne occupant le poste a influé sur la façon dont le poste est rémunéré.

Catégorie d'emplois

Il s'agit ici d'un concept clé distinct et très important utilisé dans l'analyse de l'équité salariale, d'une catégorie servant de base à la comparaison des emplois des femmes et des emplois des hommes et de la rémunération associée à ces postes. Par «catégorie d'emplois», on entend les postes qui comprennent des fonctions et des responsabilités semblables, exigent des qualifications semblables, relèvent du même régime de rémunération et offrent la même gamme de taux de salaire (art. 32 de la Loi).

Une catégorie d'emplois est considérée comme une catégorie à prédominance féminine si a) au moins 60 % des postes de cette catégorie sont occupés par des femmes; b) historiquement, au moins 60 % des postes de cette catégorie étaient occupés par des femmes; ou c) la catégorie d'emplois est communément associée aux femmes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe (art. 36 de la Loi).

Les termes «femme» et «homme» doivent être utilisés de manière inclusive. Une approche inclusive donne aux personnes qui ne s'identifient pas comme «femme» ni comme «homme» l'option de s'identifier comme n'étant ni l'un ni l'autre.

Évaluation des emplois et «système de comparaison non sexiste»

Un système d'évaluation fait partie d'un système de comparaison des emplois qui détermine la valeur des catégories d'emplois au sein d'une organisation. Le système d'évaluation des emplois doit être non sexiste. Un système d'évaluation des emplois ou un système de

comparaison des emplois non sexiste a recours aux quatre facteurs de base suivants : les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. Des sous-facteurs additionnels sont utilisés pour veiller à ce que tous les aspects du travail puissent être identifiés.

La *Loi sur l'équité salariale* exige, pour déterminer la valeur du travail, que la méthode a) n'exerce aucune discrimination fondée sur le sexe; et b) permette de déterminer la valeur relative du travail accompli dans toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine.

Taux de rémunération

Le salaire au taux le plus élevé de la gamme des postes faisant partie de la catégorie d'emplois. Le taux le plus élevé devra être converti et exprimé en un taux horaire.

Ségrégation professionnelle

Les femmes au Canada se concentrent toujours, et deux fois plus que les hommes, dans des industries et des emplois correspondant aux rôles traditionnels liés à leur sexe. Les femmes continuent de travailler dans des domaines comme les soins, l'éducation et les services. Typiquement, les femmes reçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes. La proportion de femmes dans les 20 postes reconnus comme étant les plus occupés par les femmes au Canada n'a quasiment pas changé en plus d'une génération, passant de 59,2 % en 1987 à 56,1 % en 2015.

Le comité d'équité salariale

La Loi prescrit l'établissement d'un comité d'équité salariale dans les lieux de travail syndiqués (art. 16). Le comité a pour tâche d'analyser le lieu de travail et d'élaborer un plan d'équité salariale. La Loi établit la composition du comité, les processus décisionnels, la sélection des membres du comité et les mesures à prendre pour appuyer le travail du comité.

Le plan d'équité salariale

La Loi stipule que «tout employeur est tenu d'établir, conformément à la présente Loi, un plan d'équité salariale pour ses employé.e.s». Le plan doit comprendre le nombre d'employé.e.s; indiquer si l'employeur a établi un comité d'équité salariale; comporter une liste des catégories d'emplois et de la prédominance masculine ou féminine; décrire la méthode utilisée pour déterminer la valeur des catégories d'emplois; présenter les résultats et la valeur des catégories d'emplois; indiquer toutes les différences de rémunération et la méthode de comparaison utilisée; mentionner les catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont fait l'objet de rajustements au titre de l'équité salariale et la date à laquelle ils ont été effectués, et fournir de l'information sur les procédures de règlement des différends mises à la disposition des employé.e.s. Le plan définitif doit être affiché dans le lieu de travail au plus tard le **3 septembre 2024**.

Méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur

La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur permet à des organisations définies qui ont des catégories d'emplois occupés surtout ou en totalité par des femmes de trouver des comparateurs dans d'autres organisations.

Discrimination systémique fondée sur le sexe

«La discrimination systémique en matière d'emploi est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies ... dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination¹». Elle est le résultat involontaire de politiques et pratiques apparemment non sexistes.

Valeur

La *Loi sur l'équité salariale* ne définit pas le terme «valeur». Cependant, il existe deux éléments clés. D'abord, sur le plan systémique, les femmes sont moins bien rémunérées parce qu'elles occupent des emplois de femmes, et les emplois de femmes sont moins bien rémunérés parce qu'ils sont occupés par des femmes. Cette situation est due au fait que le travail des femmes – en fait, presque tout ce que les femmes font – est considéré de moindre valeur. Ensuite, la Loi exige que la détermination de «la valeur du travail exécuté» réside dans le dosage de quatre principaux facteurs : les qualifications, l'effort, les responsabilités pour accomplir le travail et les conditions dans lesquelles il est accompli (art. 41-42).

¹ Action Travail des Femmes c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. 1987 CanLII 109 (CSC), [1987] 1 R.C.S. 1114, aux pages 1138-1139.

Voici une liste de ressources supplémentaires visant à assister le comité d'équité salariale :

Commission fédérale de l'équité salariale

<https://www.payequitychrc.ca/fr>

La Commission fédérale de l'équité salariale a produit plusieurs documents éducatifs pouvant vous être utiles à vous et aux membres du comité d'équité salariale du Syndicat des Métallos. Les documents de la commission intitulés «Interprétations, politiques et lignes directrices» ont été conçus pour faire connaître ses avis concernant la Loi aux employeurs, aux agents négociateurs et aux employé.e.s non syndiqué.e.s. De tels documents contribuent à rendre les avis de la commission plus prévisibles. <https://www.payequitychrc.ca/fr/publications>

Qu'est-ce que l'équité salariale : une courte vidéo qui explique l'équité salariale.

<https://www.payequitychrc.ca/fr/about-act/que-signifie-lequite-salariale>.

Organisation internationale du Travail (OIT)

Equal pay for work of equal value: How do we get there? (en anglais seulement)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_156288.pdf

Évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre

wcms_101322.pdf (ilo.org)

Égalité de rémunération – Guide d'introduction. L'OIT explique sa Convention 100 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le guide examine comment le principe de l'égalité de rémunération pour les hommes et pour les femmes qui accomplissent un travail de valeur égale doit être appliqué si l'on veut promouvoir l'égalité et remédier efficacement à la discrimination salariale, en particulier parce que les femmes et les hommes exécutent souvent des emplois différents. Guide: Égalité de rémunération - Guide d'introduction (ilo.org)

La Loi fédérale sur l'équité salariale

LC 2018, c 27, art 416 | Loi sur l'Équité salariale | CanLII

Règlement fédéral sur l'équité salariale

DORS/2021-161 | Règlement sur l'Équité salariale | CanLII

Commission de l'équité salariale (Bureau de l'équité salariale)

Accueil 2022 | Pay Equity Office (gov.on.ca)

Le droit à l'équité salariale au Québec – Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/editions-numeriques/articles-equite-salariale/lequite-salariale-cest-votre-droit>

En bref : Agissons pour faire appliquer l'équité salariale et contribuer à combler l'écart salarial entre les sexes.

Les efforts du Syndicat des Métallos pour agir et faire appliquer la *Loi fédérale sur l'équité salariale* sont importants et contribuent de manière significative à mettre fin à la discrimination salariale. L'équité salariale aide à mettre tout le monde sur un pied d'égalité.

Vous ne travaillez pas de manière isolée à exécuter le processus d'équité salariale. Un problème que vous pourriez croire unique à votre comité ne l'est tout simplement pas. Il peut s'agir du même problème auquel se heurtent les autres comités d'équité salariale. Obtenez du soutien : **En cas de questions ou de préoccupations, n'hésitez pas à communiquer avec la personne chargée de l'administration de l'équité salariale au Bureau national canadien du Syndicat des Métallos.**





Bureau national du Syndicat des Métallos

800-234, avenue Eglinton Est
Toronto (Ontario) M4P 1K7
416 487-1571

 metallos.ca  [uswmetallos](https://www.instagram.com/uswmetallos)   [MetallosCA](https://twitter.com/MetallosCA)