



Directive n° 2

Définition de l'employeur et de l'employé

DIRECTIVES DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les *Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale* ont pour objet d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre l'équité salariale et à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c. P 7, avec ses modifications, (la *Loi*). Les directives ne limitent pas les agents de révision de la Commission ou du Tribunal de l'équité salariale dans leur interprétation de la *Loi*. Elles sont publiées dans un ordre qui reflète généralement les mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité salariale. (**Date de révision : été 2002**).

CHAMP D'APPLICATION

L'employeur est responsable de mettre en œuvre et d'atteindre l'équité salariale. La définition de l'employeur et de l'employé détermine :

- Le nombre d'employés qu'a l'organisation en Ontario. Pour un employeur du secteur privé, le nombre d'employés établit si l'organisation est visée par la *Loi* et si un programme d'équité salariale doit être affiché, et il dicte l'échéancier de conformité ainsi que la feuille de paie sur laquelle seront fondés les rajustements salariaux.
- L'établissement et le nombre de comparaisons qui seront prévus entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

La *Loi sur l'équité salariale* ne définit pas spécifiquement les termes « employeur » et « employé ».

Les structures et relations d'emploi traditionnelles sont généralement faciles à déterminer. Toutefois, le lien de parenté entre les sociétés, la structure organisationnelle et les rapports financiers mutuels peuvent parfois rendre l'employeur plus difficile à identifier. À des fins d'équité salariale, il peut être utile d'identifier certains travailleurs, habituellement considérés comme autonomes ou des entrepreneurs dépendants, comme des employés, même s'ils n'ont pas été traités comme tel dans d'autres circonstances.

EXPLICATION

Dans la majorité des cas, les employeurs, les agents négociateurs et les employés savent qui est l'employeur. La question se pose habituellement lorsque deux ou plusieurs entités reliées doivent déterminer s'ils constituent un seul employeur ou des employeurs distincts aux fins de l'équité salariale. En cas de doute quant à l'identité de l'employeur, on peut appliquer certains critères ou poser certaines questions. Toutefois, il n'existe pas de facteur unique permettant de déterminer qui est l'employeur.

Le Tribunal de l'équité salariale tient compte du but et de l'objet de la *Loi sur l'équité salariale* pour aboutir à une décision correcte et rapide. Par conséquent, le Tribunal ne se limite pas à la jurisprudence créée dans le domaine du droit de travail. Il peut créer ses propres tests portant sur le contexte de l'équité salariale. (Voir la décision relative à l'affaire *Haldimand-Norfolk n° 3*)

Le Tribunal de l'équité salariale a entendu plusieurs causes sur la question « qui est l'employeur? » Les tests qui sont appliqués et les questions examinées couvrent des sujets comme les suivants : Qui assume la responsabilité financière générale? Qui assume la responsabilité ou le pouvoir des pratiques de rétribution? Dans quelle mesure les entités sont-elles étroitement liées en termes de leurs activités fondamentales et de l'intégration des fonctions? Qui exerce le contrôle fondamental?

Deux décisions du Tribunal de l'équité salariale, **Thomson Newspapers** (1993), 4 P.E.R. 21 et **Hilton Works (Numéro 3)** (1994) 5 P.E.R. ont examiné des organisations du secteur privé qui ont été divisées en plusieurs unités ou divisions commerciales. Dans les deux cas, le Tribunal a examiné si les divisions commerciales, même lorsqu'elles exerçaient une autonomie considérable, étaient des employeurs distincts aux fins de l'équité salariale. Le Tribunal a conclu que l'entité la plus grande était l'employeur.

La Couronne en tant qu'employeur

La *Loi* a été modifiée en 1991 pour exclure la Couronne (généralement définie pour signifier le gouvernement de l'Ontario et ses organismes) comme l'employeur des employés qui ne sont pas définis comme des fonctionnaires ou des employés de la Couronne aux termes de la *Loi sur la fonction publique*. Les exceptions à cette règle comportent des causes avant le 18 décembre 1991.

Qui est couvert en tant qu'employé?

Bien que la *Loi* ne donne pas une définition spécifique de l'employé, elle prévoit deux situations où les travailleurs n'ont pas à être compris dans un programme : premièrement, les étudiants employés au cours de leur période de vacances n'ont pas besoin d'être considérés comme des employés; deuxièmement, dans des situations très limitées, il peut être possible d'exclure les travailleurs occasionnels des décisions en matière d'équité salariale (voir directive n° 5).

Comme le terme « employé » n'est pas spécifiquement défini en vertu de la *Loi*, les employeurs doivent déterminer si certains travailleurs considérés comme autonomes ou des entrepreneurs dépendants sont effectivement des employés aux fins de l'équité salariale. Ce genre de problème n'est pas nouveau à l'équité salariale; il est soulevé aussi fréquemment dans d'autres secteurs du droit du travail. Le Tribunal de l'équité salariale a une latitude et une expérience considérables pour déterminer le statut de l'emploi dans le

contexte de l'objet de la *Loi* et n'est pas limité par les notions traditionnelles de ce que le statut de l'employé entraîne.

Le Tribunal de l'équité salariale a examiné des facteurs de deux tests de common law; les deux tests sont connus sous le nom de Test des relations d'ensemble et Test d'intégration pour déterminer qui est un employé.

Le Test des relations d'ensemble examine les points suivants :

- Si la structure de la relation ressemble davantage à la structure d'une relation de travail ou à la structure d'une relation contractuelle.
- Qui a le contrôle du travail?
- Qui fournit les outils et l'équipement?
- L'entrepreneur a-t-il la capacité de recruter et d'administrer les auxiliaires?
- La portée du risque financier pour l'entrepreneur.
- La responsabilité que l'entrepreneur assume à l'égard de l'investissement et la solide gestion et la capacité de profiter d'une solide gestion.

Le test d'organisation ou d'intégration cherche à déterminer si le travail effectué fait partie intégrante de l'entreprise ou est simplement accessoire. Voici certains des facteurs pris en considération :

- Pertinence de l'objectif du programme établi par l'entrepreneur.
- Les systèmes qui sont mis en place pour soutenir ou favoriser le travail de l'entrepreneur.
- La mesure dans laquelle le travail de l'entrepreneur correspond aux programmes de l'employeur.

Dans l'affaire Wellington, la Cour divisionnaire a statué que le test sur les organisations pourrait donner une conclusion plus utile à ce genre de questions.

Nouveaux employeurs

La *Loi* reconnaît deux catégories d'employeurs :

- Ceux qui étaient déjà établis au 1^{er} janvier 1988
- Les nouveaux employeurs établis après cette date.

La *Loi* a permis aux employeurs en 1988 des délais raisonnables pour identifier et chercher à combler les lacunes en matière d'équité salariale qui existaient dans leurs pratiques de rétribution. Aucune lacune salariale qui existait au 1^{er} janvier 1988 ne pourrait être élargie et aucune nouvelle lacune salariale ne pourrait être créée n'importe où. Par conséquent, les employeurs qui ont établi leurs sociétés après le 1^{er} janvier 1988 doivent atteindre l'équité salariale immédiatement.

Il n'est pas toujours clair si un employeur est un nouvel employeur aux fins de la *Loi*. C'est notamment le cas lorsqu'une société procède à une fusion ou une acquisition et change son nom et d'autres caractéristiques de la compagnie après la date d'entrée en vigueur.

Un nouvel employeur peut exister lorsqu'une entité achète une partie ou la totalité des biens matériels d'une autre compagnie, se constitue sous un nouveau nom mais ne garde pas, par exemple, des employés ou des listes de clients. Le cas échéant, l'équité salariale doit être réalisée à la date à laquelle l'employeur a 10 employés ou plus.

Si la compagnie est acquise dans le cadre d'un achat d'actions, l'ancienne personne morale continue en sa qualité d'employeur et maintient son programme d'équité salariale ou ses comparaisons en matière d'équité salariale.

En cas de vente d'une entreprise, la *Loi* exige de l'acheteur d'une entreprise qui a un programme d'équité salariale existant de faire des ajustement aux dates précisées dans le programme (article 13.1). Si le programme n'est plus pertinent, un nouveau programme devra être négocié ou préparé et affiché. Le nouveau programme sera assujetti au processus complet d'affichage et de révision qui s'applique à tous les programmes d'équité salariale.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 1(1)	Définit l'employé.
Paragraphe 1(2)	Définit les obligations des employeurs relatives à l'affichage des écrits.
Paragraphe 1(3)	Dispose que les employeurs doivent fournir une copie de chaque écrit affiché.
Paragraphe 1.1(1)-(5)	Précisent les circonstances dans lesquelles la Couronne est l'employeur.
Article 3	Définit à quels employeurs s'applique la <i>Loi</i> .
Article 7	Définit les obligations des employeurs pour ce qui est d'établir et de maintenir l'équité salariale.
Article 9	Interdit à un employeur de réduire la rétribution afin d'atteindre l'équité salariale, et interdit les manœuvres d'intimidation, de coercition, etc.
Article 11	Précise quels employeurs doivent afficher des programmes d'équité salariale.
Article 12	Exige des employeurs qu'ils établissent des comparaisons entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.
Article 13	Décrit les détails relatifs à l'élaboration des programmes d'équité salariale et des échanciers des rajustements aux fins de l'équité salariale.
Article 13.1	Décrit les détails concernant la vente d'une entreprise.
Paragraphe 13.1(1)	Précise qui assume les obligations en matière d'équité salariale au moment de la vente d'une entreprise.
Article 14	Énonce les exigences relatives à la négociation de programmes d'équité salariale avec des agents négociateurs.
Article 15	Énonce les exigences relatives à l'affichage des programmes d'équité salariale lorsqu'il n'y a pas d'agent négociateur.
Articles 18 à 21	Énoncent les choix qui s'offrent aux employeurs comptant de 10 à 99 employés pour ce qui est de l'affichage des programmes d'équité salariale.
Paragraphe 21.11(1)	Définit les expressions employeur éventuel de l'extérieur, employeur de l'extérieur et employeur intéressé.
Paragraphe 21.17	Décrit la façon d'obtenir de l'information d'employeurs éventuels de l'extérieur.

RÉFÉRENCES :

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n° 4 : Définition de l'établissement

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n°16 : Règlement des conflits II- Tribunal de l'équité salariale *Middlesex-London Health Unit (1989)*, 1 P.E.R. 89

Barrie Public Library Board (1991), 1 P.E.R. 93

Porcupine Health Unit (1991), 2 P.E.R. 198

Haldimand-Norfolk (n° 6) (1991) 2 P.E.R. 105

Société d'aide à l'enfance de Kingston-Frontenac (n° 2) (1992), 3 P.E.R. 117

Thompson Newspapers (1993), 4 P.E.R. 21

Hilton Works (n° 3) (1994), 5 P.E.R. 34

Teachers' Pension programme Board (n° 2) (1995), 6 P.E.R. 188

Salvation Army (groupe d'employés) (n° 4) (1997), 8 P.E.R. 154

Wellington (n° 3) (1999), 10 P.E.R. 8

Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Nous sommes là pour vous aider. Nous pouvons répondre à vos questions par courriel au <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca> ou par téléphone au (416) 387 1896, ou utilisez notre ligne sans frais 1 800 387-8813 (ligne générale. Vous pouvez vous inscrire à l'un de nos [séminaires](#) sans frais.

Toutes les communications sont confidentielles.

La Commission de l'équité salariale

La présente fiche est offerte à titre de renseignement seulement et ne vise pas à limiter les fonctions des agents de révision ou celles du Tribunal de l'équité salariale lorsqu'ils règlent un cas. Veuillez consulter la *Loi sur l'équité salariale* pour une interprétation exacte.

ISBN: 0-7794-9671-X