

# Directive n° 4

## Définition de l'établissement

---

### 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 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

En vertu du paragraphe 7(1) de la *Loi sur l'équité salariale*, l'employeur est tenu d'établir et de maintenir des pratiques de rétribution qui prévoient une équité salariale dans « **chacun de ses établissements** ». Par établissement on entend tous les employés d'un employeur employés dans une même zone géographique. Une zone géographique est un comté, un district territorial ou une municipalité régionale mentionné dans la *Loi sur la division territoriale*.

Le nombre d'établissements qu'un employeur a est un facteur pour déterminer le nombre de programmes d'équité salariale requis. Au minimum, un établissement représente tous les employés d'un employeur dans une même zone géographique. Une zone géographique est un comté, une municipalité régionale ou un district territorial où est situé l'employeur. Un employeur peut décider, ou un agent négociateur, le cas échéant, peut convenir qu'un établissement comprend des employés dans deux ou plusieurs zones géographiques.

Lorsque les programmes d'équité salariale sont préparés, un programme d'équité salariale est requis pour chaque unité de négociation et un autre pour tous les employés non syndiqués dans les établissements de l'employeur.

Dans le cas des programmes d'équité salariale élaborés selon les méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre et de comparaison de la valeur proportionnelle, les comparaisons ne sont faites qu'entre les catégories d'emplois *qui existent dans le même établissement*. Par conséquent, les décisions concernant la définition de l'établissement détermineront également quelles catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine seront comparées aux fins de l'équité salariale.

Seuls les employeurs du secteur public qui ne peuvent atteindre l'équité salariale pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine en se servant des méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre et de comparaison de la valeur proportionnelle doivent

établir des comparaisons à l'extérieur de leur établissement en se servant de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

## **EXPLICATION**

Comme il est indiqué ci-dessus, un employeur peut décider d'inclure deux ou plusieurs zones géographiques ou, en milieu syndiqué, négocier à cette fin avec un agent négociateur. Lorsque l'établissement compte à la fois des employés syndiqués et des employés non syndiqués, l'employeur peut décider d'inclure des employés de plus d'une zone géographique tout en négociant une définition différente de l'établissement pour les employés faisant partie de l'unité de négociation.

Tous les employés d'un employeur dans une zone géographique donnée sont toujours compris dans le même établissement.

### **Négociation centralisée**

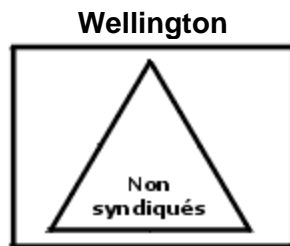
La *Loi* permet aux employeurs qui négocient normalement ensemble une convention collective de maintenir cette pratique pour la mise en oeuvre de l'équité salariale, si l'agent ou les agents négociateurs donnent leur approbation. À la condition que les agents négociateurs soient d'accord, les municipalités faisant partie de la même zone géographique peuvent également convenir que leurs employés font partie d'un seul établissement et qu'elles constituent un seul employeur aux fins de l'équité salariale. Toutefois, chaque employeur demeure toujours responsable de la mise en oeuvre du programme et du maintien de l'équité salariale pour ses employés.

### **Nombre de programmes à l'intérieur d'un même établissement**

Un programme d'équité salariale doit être élaboré pour tous les employés non syndiqués de l'établissement. Il faut également négocier et préparer un programme pour chaque unité de négociation dans l'établissement. Par conséquent, un seul employeur peut devoir élaborer plusieurs programmes d'équité salariale, même s'il n'a qu'un seul établissement. Dans les exemples qui suivent, un rectangle représente un établissement, un triangle représente un programme d'équité salariale.

**Exemple 1** : Tous les employés de la société ABC, qui ne sont pas syndiqués, se trouvent dans la même zone géographique (comté de Wellington).

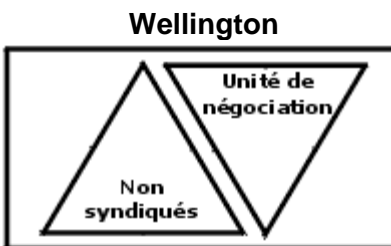
**Exigence** : Un seul programme d'équité salariale.



**Un établissement, un programme**

**Exemple 2 :** Tous les employés de la société ABC se trouvent dans la même zone géographique (comté de Wellington), et l'établissement compte une unité de négociation et un groupe d'employés non syndiqués.

*Exigence :* Deux programmes d'équité salariale : un pour l'unité de négociation et un pour le groupe d'employés non syndiqués.

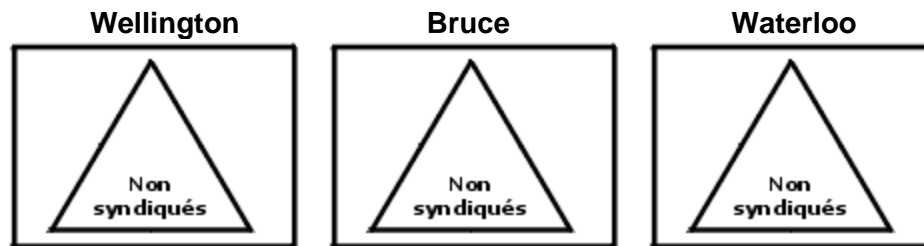


**Un établissement, deux programmes**

**Exemple 3 :** Les employés de la société ABC, qui ne sont pas syndiqués, se trouvent dans trois zones géographiques différentes (comtés de Wellington, de Bruce et de Waterloo).

*Exigence :* Trois options sont possibles :

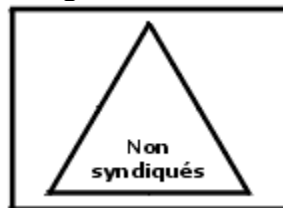
- A. **Trois programmes d'équité salariale**, soit un pour chaque établissement de la société ABC si l'employeur ne veut pas regrouper les zones géographiques aux fins de l'équité salariale. Dans ce cas, les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement du comté de Wellington ne peuvent être comparées qu'avec les catégories d'emplois à prédominance masculine dans le comté de Wellington.



Trois établissements, trois programmes

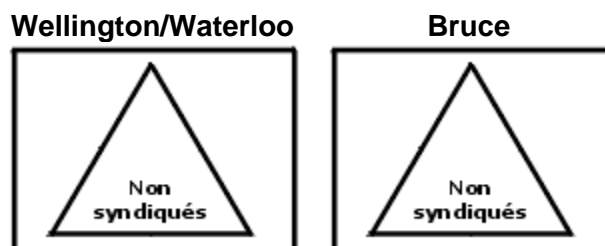
- B. **Un programme d'équité salariale**, si la société ABC décide de regrouper les trois zones géographiques en un seul établissement. Dans ce cas, les catégories d'emplois à prédominance féminine dans les trois zones peuvent être comparées avec les catégories d'emplois à prédominance masculine dans les trois zones.

Wellington/Bruce/Waterloo



Un établissement, un programme

- C. **Deux programmes d'équité salariale**, si la société décide de regrouper deux zones géographiques (p. ex. Wellington et Waterloo) en un seul établissement et de garder l'autre (Bruce) à part. Dans cet exemple, les catégories d'emplois à prédominance féminine dans le comté de Wellington peuvent être comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine dans les comtés de Wellington et de Waterloo, car les deux comtés font partie du même établissement. Ces catégories d'emplois à prédominance féminine ne sont pas comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine dans le deuxième établissement, soit le comté de Bruce.



Deux établissements, deux programmes

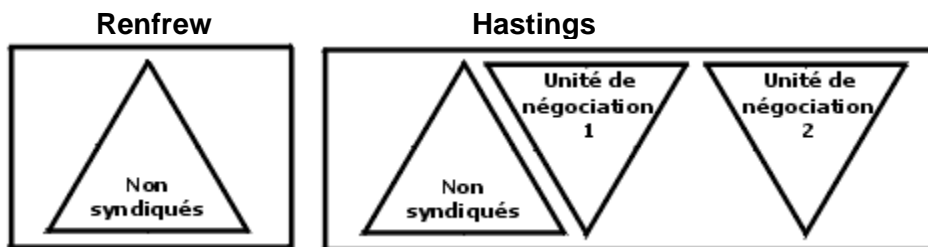
**Exemple 4 :** Les employés de la société ABC se trouvent dans deux zones géographiques (comtés de Renfrew et de Hastings). Une zone (Renfrew) compte uniquement des employés non syndiqués. L'autre (Hastings) a deux unités de

négociations, représentées par des agents négociateurs différents, et un groupe d'employés non syndiqués.

**Exigence** : Trois options sont possibles :

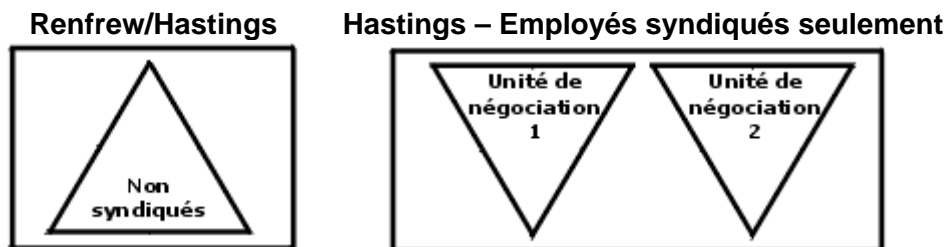
- A. S'il est décidé de conserver deux zones géographiques séparées, **quatre programmes d'équité salariale** doivent être élaborés; un pour chaque groupe d'employés non syndiqués dans les deux établissements, et un pour chacune des deux unités de négociation dans le deuxième établissement (Hastings).

Dans ce cas, les catégories d'emplois non syndiqués à prédominance féminine dans l'établissement du comté de Renfrew de la société ABC ne peuvent être comparées qu'avec les catégories d'emplois non syndiqués à prédominance masculine dans le même établissement. On n'établit pas de comparaisons avec les catégories d'emplois à prédominance masculine, syndiqués ou non, de l'établissement du comté de Hastings.



**Deux établissements, quatre programmes**

- B. S'il est décidé de regrouper les deux établissements mais seulement pour les employés non syndiqués, **trois programmes d'équité salariale doivent être élaborés** pour la société ABC : un pour tous les employés non syndiqués (Renfrew et Hastings), et un pour chacune des unités de négociation (Hastings).



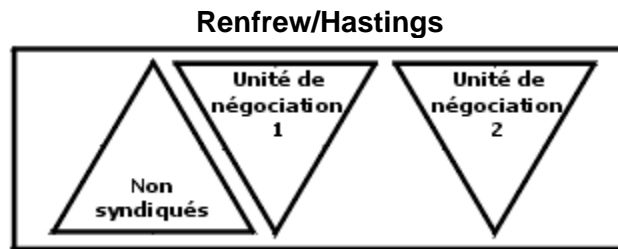
**Un établissement (Renfrew/Hastings), un programme plus**

**Un établissement (Hastings), deux programmes**

Dans ce cas, les catégories d'emplois non syndiqués à prédominance féminine dans les comtés de Renfrew et de Hastings pourraient peut-être être comparées aux catégories d'emplois syndiqués dans Hastings, étant donné que l'établissement pour les employés non syndiqués comprend *tous* les employés dans les comtés de Renfrew et de Hastings. Par contre, les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'une ou l'autre des unités de négociation dans le comté de Hastings ne pourraient pas être comparées avec des catégories d'emplois non syndiqués à prédominance masculine dans le comté de

Renfrew, étant donné que l'employeur et l'agent négociateur n'ont pas convenu d'inclure Renfrew dans le même établissement. Elles pourraient toutefois être comparées aux catégories d'emplois non syndiqués à prédominance masculine dans le comté de Hastings.

- C. S'il est décidé de regrouper les deux zones géographiques (comtés de Renfrew et de Hastings) en un établissement pour tous les employés de la société ABC, **trois programmes d'équité salariale** doivent encore être élaborés : un pour tous les employés non syndiqués et un pour chacune des unités de négociation.



Selon cette option, l'établissement pour les catégories d'emplois syndiqués comprendrait Renfrew et Hastings plutôt que Hastings seulement.

Pour de plus amples renseignements sur le repérage de catégories d'emplois à prédominance masculine à utiliser aux fins de comparaison pour les catégories d'emplois à prédominance féminine, voir la Directive n° 10 : Catégories d'emplois visées.

### **Employeurs qui ne sont pas tenus d'afficher des programmes d'équité salariale**

Les employeurs qui ne sont pas tenus d'afficher des programmes d'équité salariale doivent aussi établir l'équité salariale dans tous leurs établissements. Ils suivront les mêmes principes décrits ci-dessus pour déterminer le nombre d'établissements.

## **DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI**

- |                  |   |
|------------------|---|
| Paragraphe 1(1)  | Définit l'établissement et la zone géographique.  |
| Article 2        | Explique le droit des employeurs de négocier conjointement et le droit des municipalités de se regrouper sous un seul employeur.    |
| Paragraphe 14(1) | Définit le nombre de programmes d'équité salariale nécessaires dans un établissement où il existe un agent négociateur.             |
| Paragraphe 14(3) | Dispose que l'employeur et l'agent négociateur peuvent convenir que l'établissement comprend deux ou plusieurs zones géographiques. |

Paragraphe 15(2) Dispose que l'employeur peut décider, dans le cas où les employés ne sont pas représentés par un agent négociateur, que l'établissement comprend deux ou plusieurs zones géographiques.

## RÉFÉRENCES

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n° 2 : Définition de l'employeur et de l'employé*

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n° 10 : Catégories d'emplois visées*

## 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:0-7794-9683-3