



Directive n° 8

Divulgateion de renseignements

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

Les employeurs et les agents négociateurs doivent négocier et s'entendre sur de nombreuses questions lorsqu'ils mettent en oeuvre l'équité salariale. Ces questions comprennent la définition de l'établissement, la prédominance d'un sexe dans les catégories d'emplois, le calcul du taux de catégorie et la méthode non sexiste de comparaison. Pour que les négociations soient fructueuses, les parties doivent partager certains types de renseignements.

Les employés qui cherchent à obtenir des renseignements sur la mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale par l'employeur ou qui formulent une objection ou une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, ont besoin des renseignements pertinents pour évaluer ou poursuivre leurs intérêts. Ils doivent avoir des renseignements suffisants pour prendre des décisions éclairées concernant la manière dont l'équité salariale a été mise en oeuvre et l'incidence qu'elle aura sur leurs emplois. Lorsqu'un programme d'équité salariale est requis, il devrait être affiché dans un endroit bien en vue où tous les employés intéressés pourront le consulter.

Les employeurs voudront peut-être faire participer les employés à l'élaboration de leurs programmes d'équité salariale. Dans ce cas, les employés devront disposer de suffisamment de renseignements pour pouvoir participer efficacement au processus.

EXPLICATION

Employés représentés par un agent négociateur

La *Loi sur l'équité salariale* exige qu'un programme d'équité salariale soit préparé pour chaque unité de négociation dans un établissement, et que l'employeur et l'agent négociateur «négocient de bonne foi et s'efforcent de convenir» des détails du programme.

La *Loi* précise que les points suivants doivent être négociés :

- le système non sexiste de comparaison;
- le programme d'équité salariale;
- si l'établissement comprend deux ou plusieurs zones géographiques;le sexe des catégories d'emplois (à prédominance féminine, à prédominance masculine, méthode non sexiste);
- la valeur des catégories d'emplois;
- le calcul des taux de catégorie;
- le montant et la distribution des rajustements prévus par l'équité salariale.

Dans l'affaire *Cybermedix*, (1990) 1 P.E.R. 41), le Tribunal de l'équité salariale a ordonné que tous les renseignements ayant trait à la mise en oeuvre ou au maintien de l'équité salariale soient communiqués à l'agent négociateur. Ces renseignements peuvent comprendre des renseignements sur les catégories d'emplois à l'extérieur de l'unité de négociation.

Dans *Cybermedix*, le Tribunal a affirmé ce qui suit au sujet de l'importance de la divulgation :

Pour que les parties puissent négocier de bonne foi et tenter de s'entendre sur le système de comparaison des emplois et le programme d'équité salariale, il doit y avoir divulgation de l'information pertinente à l'équité salariale. La divulgation est nécessaire pour encourager des discussions rationnelles et éclairées et permettre aux parties de faire des progrès vers un règlement. Les parties doivent avoir suffisamment d'information pour pouvoir évaluer de façon intelligente les propositions de l'autre, présenter leurs propres positions dans la négociation de l'équité salariale, et représenter adéquatement leurs membres. L'obligation de divulguer des renseignements aux fins de la négociation de conventions collectives est établie depuis longtemps .(paragraphe 20)

En ce qui concerne les restrictions qui pourraient exister relativement à l'information à divulguer, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

L'information demandée doit être nécessaire pour négocier l'équité salariale. Elle doit être logiquement reliée à une question ou des questions qui interviennent dans la négociation de l'équité salariale. Elle peut être nécessaire pour vérifier la qualité ou l'impact d'une décision dans le processus de négociation de l'équité salariale. (paragraphe 22)

Pour ce qui est de la divulgation séquentielle de l'information selon l'étape où en sont arrivées les négociations, le Tribunal a affirmé ce qui suit :

Toutefois, le processus séquentiel n'est pas la seule façon de négocier l'équité salariale. Ni l'une ni l'autre des parties ne peut forcer le calendrier des négociations en refusant de fournir des renseignements sur des questions non encore réglées. Le moment de la divulgation peut dépendre du type de négociation de l'équité salariale dans lequel les parties désirent s'engager. Il doit y avoir divulgation lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur une question sans les renseignements demandés. Les deux parties doivent recevoir suffisamment d'information pour pouvoir faire des choix éclairés à toutes les étapes du processus. (paragraphe 24)

En ce qui concerne les méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre et de comparaison de la valeur proportionnelle, si l'on ne peut trouver dans une unité de négociation des catégories d'emplois à prédominance masculine comparables, il faut poursuivre les recherches dans tout l'établissement.

Au sujet de la divulgation de renseignements concernant les catégories à prédominance masculine à l'extérieur de l'unité de négociation, le Tribunal a fait les commentaires suivants :

. . . le syndicat a le droit de recevoir suffisamment de renseignements pour pouvoir négocier les limites des catégories d'emplois tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité de négociation Par conséquent, pour pouvoir définir la catégorie d'emplois, et repérer et évaluer les catégories d'emplois à prédominance masculine comparables, l'agent négociateur a le droit de voir la grille de rétribution, le niveau de salaire ou la gamme des taux de salaire pour tous les employés à l'extérieur de l'unité de négociation. Cette information est aussi nécessaire pour permettre au requérant d'examiner et, peut être, de proposer un . . . système de comparaison des emplois pour ce lieu de travail. (paragraphe 29)

Dans l'affaire *Cybermedix*, le Tribunal a ordonné la communication des titres des emplois, de la composition selon le sexe, des grilles de rétribution, des niveaux de salaire ou de la gamme des taux de salaire, ainsi que des descriptions de tâches existantes pour tous les postes à l'extérieur de l'unité de négociation. Il a refusé d'ordonner la divulgation des noms des employés occupant ces postes.

Les décisions du Tribunal sont fondées sur les faits de chaque affaire. Les faits dans d'autres affaires peuvent mener à des décisions différentes.

Employés non syndiqués

La *Loi* accorde aussi aux employés non syndiqués le droit de présenter à l'employeur leurs observations au sujet de la méthode de mise en œuvre du programme d'équité salariale et de déposer un avis d'opposition auprès de la Commission de l'équité salariale à cet égard. Lorsque des programmes d'équité salariale sont requis, ils doivent être affichés de manière à ce que les employés puissent les lire. Lorsque des programmes d'équité salariale ne sont pas requis, les employés ont toujours le droit de demander des renseignements ou de déposer une plainte au sujet du processus d'équité salariale suivie par l'employeur. Dans un cas comme dans l'autre, les employés non syndiqués doivent avoir accès à l'information qui leur permettra de comprendre comment leur catégorie d'emploi a été traitée et de déterminer s'ils ont une objection ou une plainte valide.

Dans sa décision **Port Hope** (1988-99) 9 P.E.R. 81, le Tribunal de l'équité salariale a statué que les employés non syndiqués dans les catégories d'emplois à prédominance féminine avaient le droit aux données sur les emplois à prédominance masculine qui auraient été pertinentes pour la plainte. De telles données comprennent, mais non de manière exclusive, l'historique du titulaire, les taux de catégories ou les rétributions sur une certaine période, le nombre d'heures travaillées dans la catégorie d'emplois et l'information sur le contenu de l'emploi.

Lorsqu'un agent de révision fait enquête sur un avis d'opposition déposé par un employé ou un groupe d'employés non syndiqués, il a le droit de demander ou d'ordonner la divulgation de renseignements. Ces renseignements sont souvent communiqués à l'employé pour lui expliquer comment l'équité salariale a été atteinte.

Lorsque la question fait l'objet d'une audience devant le Tribunal, celui-ci peut ordonner la divulgation de toute information jugée nécessaire.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 1(1)	Définit l'agent négociateur et la convention collective.
Paragraphe 1(2)	Définit les normes à respecter dans l'affichage des écrits.
Paragraphe 1(3)	Précise qui a droit à des copies des écrits affichés.
Article 2	Définit le droit de l'agent négociateur de négocier les conditions d'une convention centrale aux fins de l'équité salariale.
Paragraphe 6(4)	Décrit l'obligation d'établir des comparaisons distinctes pour les catégories d'emplois appartenant à une unité de négociation et les catégories d'emplois n'appartenant pas à une unité de négociation.
Paragraphe 6(8)	Définit le droit de l'agent négociateur de négocier la méthode des groupes d'emplois.
Article 7	Définit l'obligation de l'agent négociateur d'établir et de maintenir l'équité salariale.
Paragraphes 13 (1 et 2)	Énumèrent les renseignements que doivent fournir les programmes d'équité salariale.
Paragraphes 13.1 (1 et 2)	Précisent les droits et obligations des agents négociateurs relatifs à la négociation d'un nouveau programme d'équité salariale au moment de la vente d'une entreprise.
Article 14	Précise les droits et obligations de l'agent négociateur relatifs à la négociation de modifications au programme d'équité salariale.
Article 15	Précise les droits et obligations des employeurs et des employés non syndiqués pour ce qui est de l'élaboration et de l'affichage des programmes d'équité salariale, ainsi que de la présentation de commentaires ou du dépôt d'un avis d'opposition à cet égard.

RÉFÉRENCES

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n° 3 : Affichage et atteinte du programme d'équité salariale pour les employés du secteur privé
Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n° 7 : Détermination de la prédominance d'un sexe dans les catégories d'emplois
Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n° 9 : Comparaison non sexiste d'emplois
Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n° 10 : Catégories d'emplois visées
Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) Directive n° 14 : Programmes d'équité salariale
Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n° 15 : Règlement des conflits I - Services de révision

Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n° 16 :
Règlement des conflits II - Tribunal de l'équité salariale
Cybermedix Health Services Ltd. (1989), 1 P.E.R. 41
Riverdale Hospital (numéro 1) (1990), 2 P.E.R. 1
Kingston and Frontenac G.A.S. (1990), 2 P.E.R. 31
Gloucester (numéro 1) (1991), 2 P.E.R. 52
Haldimand Norfolk (numéro 6) (1991), 2 P.E.R. 105
Liquor Control Board of Ontario (1991), 2 P.E.R. 193
Ontario Northland (1992), 3 P.E.R. 166
St. Joseph's Villa (1993), 4 P.E.R. 33
Port Hope Hydro, (1998) 9 P.E.R. 81

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: 0-7794-9707-4