



# PLANS MULTIPLES

Interprétations, politiques et lignes directrices

# TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES .....   | 3  |
| Demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale.....   | 3  |
| 1. Objet .....  | 3  |
| 2. La règle générale .....  | 3  |
| 3. Personnes ayant le droit de déposer une demande .....  | 4  |
| 4. Facteurs pris en considération par la commissaire à l'équité salariale.....  | 5  |
| 1 <sup>re</sup> étape : déterminer s'il est possible d'identifier suffisamment de catégories<br>d'emplois à prédominance masculine pour permettre une comparaison de la<br>rémunération pour chacun des plans d'équité salariale proposés ..... | 5  |
| 2 <sup>e</sup> étape : déterminer si les circonstances justifient<br>d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.....  | 6  |
| 4.1. Existence de disparités régionales.....  | 7  |
| 4.2. La présence d'unités de négociation multiples<br>ou de communautés d'intérêts justifiant l'établissement de plans multiples .....  | 8  |
| 5. Échéancier pour présenter une demande .....  | 9  |
| 6. Étapes à suivre pour présenter une demande .....   | 9  |
| 7. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence .....  | 10 |

# INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES

## Demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale

### 1. Objet

Cette Interprétation, politique et ligne directrice (IPL) présente les éléments d'une demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale suivants:

- La règle générale;
- Personnes ayant le droit de déposer une demande;
- Facteurs pris en considération par la commissaire à l'équité salariale;
- Échéancier pour présenter une demande; et
- Étapes à suivre pour présenter une demande.

Veuillez prendre note que la présente IPL ne donne pas la liste de tous les facteurs que la commissaire à l'équité salariale prendra en considération avant de décider d'autoriser ou non des plans multiples d'équité salariale. Ces facteurs évolueront avec le temps.

\*Ce document ne remplace pas les conseils d'experts juridiques. Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles sur le site Web à l'adresse suivante :

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

\*\*Le terme « employeur » utilisé dans le présent document peut également se rapporter à un « groupe d'employeurs » reconnu comme étant un seul employeur par la commissaire à l'équité salariale<sup>1</sup>.

### 2. La règle générale

La règle veut que l'employeur établisse un seul plan d'équité salariale pour l'ensemble de ses employés, peu importe la direction générale, la division ou la région dans laquelle se fait le travail.

Pour avoir **un seul plan d'équité salariale**, on a besoin d'**un seul** comité d'équité salariale et d'une **méthode unique** pour évaluer toutes les catégories d'emploi du milieu de travail.

Avoir un seul plan d'équité salariale est la meilleure façon de déterminer si des écarts salariaux existent, puisque l'on prend ainsi en considération toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine dans l'organisation et que l'on utilise la même méthodologie pour les évaluer.

L'établissement de plans multiples d'équité salariale fait exception à la règle. Cela veut dire que la commissaire à l'équité salariale autorisera seulement une demande quand elle obtiendra, de la partie ou des parties en cause, la preuve que l'établissement de plans multiples est **justifié dans les circonstances** et compatible avec l'objet de la Loi, soit de corriger la discrimination fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs.

Des employeurs ont peut-être déjà mené à bien un processus d'équité salariale pour se conformer à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Comme il existe des différences importantes entre la LCDP et la Loi sur l'équité salariale, aucun employeur n'est exempté de se conformer à la Loi sur l'équité salariale même après avoir procédé à des analyses de l'équité salariale en vertu de la LCDP.

La **règle générale** exigeant un seul plan pour tous les employés **s'applique de la même manière** aux employeurs qui ont mis en place plusieurs plans d'équité salariale en vertu de la LCDP. Cependant, les employeurs qui ont déjà réalisé des travaux approfondis en matière d'équité salariale peuvent avoir plus de facilité à fournir les preuves nécessaires pour soutenir une demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale.

### 3. Personnes ayant le droit de déposer une demande

Les milieux de travail qui sont **obligés** de constituer un comité d'équité salariale ou qui l'ont **fait de leur propre initiative**<sup>ii</sup> peuvent demander l'autorisation d'établir des plans multiples d'équité salariale.

Ainsi, un employeur, un agent négociateur ou un employé non syndiqué œuvrant dans l'un des milieux de travail suivants peut demander à la commissaire à l'équité salariale l'autorisation de créer plus d'un plan d'équité salariale :

- 1) un milieu de travail comptant en moyenne **au moins 100 employés**;
- 2) un milieu de travail comptant entre **10 et 99 employés**, dont au moins quelques-uns sont syndiqués;
- 3) un milieu de travail qui, **de sa propre initiative**, a constitué un comité d'équité salariale<sup>iii</sup>.

Il convient de noter que les deux premiers types de milieux de travail ci-dessus peuvent ou non avoir mis en place un comité d'équité salariale avant de présenter leur demande. Toutefois, le troisième type de milieux de travail doit avoir constitué un comité d'équité salariale et avoir avisé la commissaire à l'équité salariale avant de pouvoir présenter une demande.

## 4. Facteurs pris en considération par la commissaire à l'équité salariale

La commissaire à l'équité salariale examinera chaque demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale au cas par cas en suivant deux étapes distinctes :

- **1<sup>re</sup> étape** : déterminer s'il est possible d'identifier suffisamment de catégories d'emplois à prédominance masculine pour permettre une comparaison de la rémunération pour chacun des plans d'équité salariale proposés<sup>iv</sup>;
- **2<sup>e</sup> étape** : déterminer si les circonstances justifient d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale<sup>v</sup>.

### **1<sup>re</sup> étape : déterminer s'il est possible d'identifier suffisamment de catégories d'emplois à prédominance masculine pour permettre une comparaison de la rémunération pour chacun des plans d'équité salariale proposés**

La première chose que la commissaire à l'équité salariale devra déterminer au moment d'examiner une demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale est la possibilité d'identifier « **suffisamment** » de catégories d'emplois à prédominance masculine pour chacun des plans proposés en vue de réaliser toutes les étapes du processus d'équité salariale, y compris la comparaison de la rémunération.

Étant donné que la question du nombre suffisant de comparateurs masculins est soulevée avant l'établissement de la version finale du ou des plans d'équité salariale, il se pourrait que l'analyse soit basée sur des estimations plutôt que sur un nombre réel de catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine.

Le mot « **suffisamment** » signifie « en quantité suffisante, d'une manière suffisante » et est un dérivé du verbe « suffire » dont la définition se lit comme suit : « représenter juste la **quantité**, la **qualité** [...] nécessaire »<sup>vi</sup> à ou pour quelque chose. Dans le contexte de la Loi sur l'équité salariale, il est important de tenir compte des aspects suivants :

- la **quantité** estimée de catégories d'emplois à prédominance masculine (c'est-à-dire le nombre et la gamme de valeurs de travail);
- la **qualité** estimée des catégories d'emplois à prédominance masculine (par exemple, si elles offrent un potentiel de comparaison pour une gamme de valeurs de travail).

La Loi ne prévoit **pas de quantité définie** en ce qui concerne le nombre nécessaire de catégories d'emplois à **prédominance** masculine aux fins d'une analyse approfondie et fiable de l'équité salariale.

Si les preuves montrent qu'il ne serait pas possible d'identifier suffisamment de catégories d'emplois à prédominance masculine dans le cas d'un des plans proposés, la commissaire à l'équité salariale est obligée de rejeter la demande en vertu de la Loi.

Si l'établissement de plans multiples d'équité salariale devait **restreindre inutilement l'étendue des catégories d'emplois à prédominance masculine** disponibles pour l'un des plans d'équité salariale proposés, cela pourrait également entraîner le rejet de la demande.

## **2<sup>e</sup> étape : déterminer si les circonstances justifient d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale**

Si la commissaire à l'équité salariale détermine qu'il est possible d'identifier suffisamment de catégories d'emplois à prédominance masculine pour chacun des plans d'équité salariale, l'étape suivante consiste à déterminer si les circonstances **justifient d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale**. Autrement dit, la commissaire à l'équité salariale déterminera si la demande est « juste » ou « légitime » dans les circonstances.

La personne ayant présenté la demande et les autres parties intéressées doivent fournir à la commissaire à l'équité salariale les faits et les circonstances entourant la demande au moyen d'éléments de preuve. La commissaire à l'équité salariale examinera les éléments de preuve soumis par les parties et toutes leurs observations<sup>vii</sup> pour décider si une demande est justifiée dans les circonstances. La commissaire peut demander des renseignements aux parties pour s'assurer que la demande d'autorisation de plans multiples est justifiée dans les circonstances.

Exemples de questions que la commissaire à l'équité salariale pourrait se poser au moment de décider si une demande est justifiée dans les circonstances :

- Est-ce que les parties ont essayé de respecter la règle d'un seul plan avant de demander l'autorisation d'établir des plans multiples d'équité salariale?
- Est-ce que les personnes qui seraient touchées ont soulevé des objections et, si tel est le cas, en quoi consistent ces objections?
- Est-ce que les éléments de preuve démontrent que l'établissement de plans multiples d'équité salariale n'aurait pas plus de répercussions pour l'un ou l'autre des deux sexes?
- Est-ce que l'établissement de plans multiples d'équité salariale offrirait une solution adéquate pour respecter l'objet de la Loi sur l'équité salariale et permettrait de corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe en milieu de travail?

En examinant les faits et les circonstances, la commissaire à l'équité salariale peut également vérifier les éléments suivants :

- l'existence de disparités régionales; et,
- la présence d'unités de négociation multiples ou de communautés d'intérêts justifiant l'établissement de plans multiples<sup>viii</sup>.

#### 4.1. Existence de disparités régionales

Les employeurs dont les activités sont réparties entre plusieurs sites peuvent avoir de la difficulté à créer un plan unique d'équité salariale. Les disparités régionales, qu'elles soient **sociales, économiques, culturelles, politiques, environnementales** ou **autres**, peuvent affecter les conditions du marché du travail dans une région et avoir un effet sur la rémunération de certains postes.

##### **Exemple – Disparités régionales affectant les opérations dans une région spécifique**

Pour appuyer sa demande d'autorisation pour des plans multiples d'équité salariale, un employeur fournit des éléments de preuve fondés sur des disparités régionales qui touchent l'ensemble de ses activités dans les communautés du Nord. Les éléments de preuve soulignent le fait que l'entreprise exploite plusieurs compagnies aériennes au Canada, dont une qui dessert les communautés nordiques du Canada. Les activités aériennes dans les communautés nordiques sont soumises à des conditions météorologiques qui peuvent être extrêmes (p. ex., basses températures), à des périodes de noirceur prolongées, à la faiblesse et l'irrégularité du nombre de passagers ainsi qu'à des conditions d'exploitation ardues. Par conséquent, cette entreprise fait face à un contexte opérationnel coûteux et difficile<sup>1</sup>. De plus, les conditions de travail sont sensiblement différentes de celles qu'on retrouve dans d'autres régions du pays.

Ces circonstances font en sorte qu'il est difficile pour la société concernée d'établir un seul plan d'équité salariale en raison :

- de la pression à la hausse sur les salaires en raison du contexte opérationnel difficile;
- des conditions de travail difficiles auxquelles on doit accorder plus d'importance qu'à l'habitude au moment d'estimer la valeur du travail.

Au moment d'examiner la demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale, la commissaire à l'équité salariale peut se poser les questions suivantes :

- Est-ce que les parties ont essayé de respecter la règle d'un seul plan avant de demander l'autorisation d'établir des plans multiples d'équité salariale?
- Est-ce que le sexe des employés explique en partie les disparités régionales?
- Est-ce que les catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine reçoivent le même salaire dans la région?
- Est-ce que les personnes qui seraient touchées ont soulevé des objections et, si tel est le cas, en quoi consistent ces objections?

Une demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale qui comprend des éléments de preuve de disparités régionales doit démontrer qu'elle offre une solution adéquate pour respecter l'objet de la Loi sur l'équité salariale.

---

<sup>1</sup> Bureau du vérificateur général du Canada, [Rapport 6 – Les infrastructures de l'aviation civile dans le Nord – transports Canada](#), 2017.

Les disparités régionales pourraient ne toucher que certaines catégories d'emplois en augmentant leur rémunération. On peut régler ce problème en utilisant les exclusions prévues à l'article 46 de la Loi sur l'équité salariale plutôt que d'établir un plan distinct<sup>ix</sup>. L'article 46 de la Loi sur l'équité salariale décrit les écarts de rémunération pouvant être exclus du calcul de la rémunération à faire pour établir un plan d'équité salariale. L'alinéa 46d) porte précisément sur les écarts de rémunération fondés sur la région où travaille un employé.

#### **Exemple – Disparités régionales n'affectant que certaines catégories d'emplois**

Un employeur ayant des activités dans le Nord donne une prime d'éloignement à certaines catégories d'emplois professionnels pour attirer de nouveaux employés. Après un an de service, l'employeur leur donne ensuite une prime de rétention. Considérant que ces éléments de rémunération ne concernent que certaines catégories d'emplois, l'employeur exclut les primes d'éloignement et de rétention au moment de calculer la rémunération et établit un plan d'équité salariale qui inclut autant les employés de la région nordique que ceux de la région métropolitaine.

#### **4.2. La présence d'unités de négociation multiples ou de communautés d'intérêts justifiant l'établissement de plans multiples**

Les employeurs ou les agents négociateurs peuvent vouloir demander l'autorisation d'établir des plans d'équité salariale multiples qui reproduisent la structure actuelle des unités de négociation ou des communautés d'intérêts dans un milieu de travail. Les commissions des relations de travail reconnaissent l'existence d'une « communauté d'intérêts » entre les employés, en ce qui a trait « à l'emplacement géographique, à la fréquence de la rémunération, au type de travail effectué et à d'autres facteurs communs »<sup>x</sup>.

#### **Exemple – Plusieurs unités de négociation dans un même milieu de travail**

Un milieu de travail est composé de trois unités de négociation et d'employés non syndiqués. Les agents négociateurs qui représentent les trois unités de négociation déposent une demande visant à établir quatre plans d'équité salariale qui reproduisent la structure actuelle des unités de négociation :

- Plan 1
  - Unité de négociation A – catégories d'emplois à prédominance masculine
- Plan 2
  - Unité de négociation B – catégories d'emplois à prédominance masculine
- Plan 3
  - Unité de négociation C – catégories d'emplois à prédominance féminine
- Plan 4
  - Employés non syndiqués – catégories d'emplois à prédominance féminine



Au moment d'examiner une demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale qui reproduiraient une structure existante d'unités de négociation ou de communautés d'intérêts dans un milieu de travail, la commissaire à l'équité salariale peut se poser les questions suivantes :

- Est-ce que les parties ont essayé de respecter la règle d'un seul plan avant de demander l'autorisation d'établir des plans multiples d'équité salariale?
- Quelles sont les interactions entre les politiques, structures et pratiques de rémunération et le processus d'équité salariale?
- Est-ce que les unités de négociation ou les communautés d'intérêts sont composées de postes à prédominance masculine ou féminine?
- Est-ce que les unités de négociation ou les communautés d'intérêts renforcent la ségrégation professionnelle entre les sexes?
- Quels seront les effets sur les employés non syndiqués?
- Est-ce que les personnes qui seraient touchées ont soulevé des objections et, si tel est le cas, en quoi consistent ces objections?

Une demande d'autorisation de plans multiples d'équité salariale qui reproduit la structure actuelle des unités de négociation ou des communautés d'intérêts doit démontrer qu'elle offre une solution adéquate pour respecter l'objet de la Loi sur l'équité salariale.

## **5. Échéancier pour présenter une demande**

La Loi ne précise pas d'échéancier pour les demandes d'autorisation de plans multiples doit être faite. Toutefois, ces demandes doivent être déposées en temps opportun.

Par exemple, si on demande l'autorisation d'établir des plans multiples peu de temps avant la date limite pour afficher la version définitive d'un plan d'équité salariale, on pourrait manquer de temps pour finir les plans. Cette situation pourrait influencer la décision de la commissaire. Les personnes qui présentent une telle demande ne doivent pas oublier que le temps ne s'arrête pas pendant que la commissaire examine leur demande. Le mieux est de poursuivre le processus pendant le traitement de la demande.

Les personnes qui veulent demander l'autorisation d'établir des plans multiples doivent savoir qu'elles ont certaines choses à faire avant pour recueillir suffisamment d'éléments de preuve justifiant les plans proposés. Les parties doivent tenir compte du temps qu'il faut pour analyser les postes dans leur milieu de travail et recueillir les renseignements nécessaires pour présenter une demande.

## **6. Étapes à suivre pour présenter une demande**

Vous pouvez consulter la section « Nous pouvons vous aider » du site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse suivante : <https://www.payequitychrc.ca/fr> pour en savoir plus sur le processus de présentation d'une demande.

## **7. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence**

### **Groupe d'employeurs**

**4 (1)** Au moins deux employeurs visés à l'un des alinéas 3(2)e) à i) et assujettis à la présente loi peuvent former un groupe et demander au commissaire à l'équité salariale de reconnaître le groupe comme étant un seul employeur.

### **Obligation de constituer un comité d'équité salariale**

**16 (1)** Est tenu, à l'égard du plan d'équité salariale qu'il a l'obligation d'établir, de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

**a)** l'employeur qui est considéré compter au moins 100 employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas;

**b)** l'employeur qui est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, dont certains, ou tous, à la date à laquelle il est devenu assujetti à la présente loi, sont syndiqués.

### **Constitution volontaire d'un comité d'équité salariale**

**(2)** Tout employeur qui est considéré compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés pour l'application des articles 6 ou 7, selon le cas, tous non syndiqués à la date à laquelle l'employeur est devenu assujetti à la présente loi peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un de ses employés, de constituer un comité d'équité salariale.

### **Avis au Commissaire à l'équité salariale**

**(3)** L'employeur visé au paragraphe (2) qui constitue un comité d'équité salariale en avise le Commissaire à l'équité salariale.

### **Plans multiples**

**30 (1)** L'employeur visé aux paragraphes 16(1) ou (3), tout agent négociateur représentant des employés syndiqués de l'employeur ainsi que tout employé non syndiqué de l'employeur peuvent demander au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

### **Plans multiples : groupe d'employeurs**

**(2)** Le groupe d'employeurs visé aux paragraphes 17(1) ou (3), tout agent négociateur représentant des employés syndiqués d'un employeur du groupe ainsi que tout employé non syndiqué d'un employeur du groupe peuvent demander au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

### **Éléments à préciser dans la demande**

**(3)** L'employeur, le groupe d'employeurs, l'agent négociateur ou l'employé, selon le cas, qui présente une demande doit, dans sa demande, indiquer le nombre de plans proposés et identifier les employés de l'employeur — ou, dans le cas d'un groupe d'employeurs, tous les employés des employeurs du groupe — qui seront visés par chacun des plans.

### **Éléments de preuve et observations**

**(4)** Le Commissaire à l'équité salariale donne au demandeur, à l'employeur ou au groupe d'employeurs — s'il n'est pas le demandeur — ainsi qu'à tout agent négociateur ou employé non syndiqué — s'ils ne sont pas le demandeur — que le Commissaire considère comme concerné par la demande la possibilité de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations de la manière qu'il précise.

### **Rejet de la demande**

**(5)** Le Commissaire à l'équité salariale rejette la demande s'il est d'avis que l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale empêcherait l'employeur, le groupe d'employeurs ou le comité d'équité salariale, selon le cas, d'identifier suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour permettre la comparaison de la rémunération au titre de l'article 47 pour chacun des plans.

### **Approbation de la demande**

**(6)** Si le Commissaire à l'équité salariale approuve la demande, l'employeur ou le groupe d'employeurs, selon le cas, est tenu d'établir, conformément à la présente loi, les plans d'équité salariale selon l'approbation du Commissaire.

## **Écarts de rémunération exclus**

**46** L'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — exclut du calcul de la rémunération associée à une catégorie d'emploi tout écart de rémunération qui augmente la rémunération de tout ou partie des postes d'une même catégorie d'emploi ou qui la réduit par rapport à la rémunération qui serait par ailleurs associée au poste, si l'écart découle de l'un ou l'autre des facteurs ci-après, pourvu que ces facteurs aient été prévus et soient appliqués de manière à éviter toute discrimination fondée sur le sexe :

- a)** l'existence d'un régime de rémunération fondé sur l'ancienneté ou les années de service;
- b)** le maintien temporaire de la rémunération d'un employé à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation à un poste dont le taux de rémunération est inférieur à celui de l'employé, et ce jusqu'à ce que le taux de rémunération du poste devienne égal ou supérieur à la rémunération de l'employé immédiatement avant le reclassement ou la rétrogradation;
- c)** une pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui engendre une augmentation temporaire de la rémunération en raison de la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter ou à maintenir en poste des employés satisfaisant aux exigences des postes au sein d'une catégorie d'emploi;
- d)** la région où travaille un employé;
- e)** le fait qu'un employé participe à un programme de perfectionnement ou de formation des employés et touche une rémunération à un niveau différent de celle que touche un employé accomplissant le même travail dans un poste à l'extérieur du programme;
- f)** l'absence de rémunération sous forme d'avantage social ayant une valeur monétaire en raison du caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un poste;
- g)** l'existence d'un régime de rémunération au mérite fondé sur un système formel d'évaluation du rendement et porté à la connaissance des employés;
- h)** l'attribution d'une forme de rémunération pour des services supplémentaires, notamment pour les heures supplémentaires, les quarts de travail, le travail sur appel, le rappel au travail ainsi que le travail ou les déplacements lors d'une journée qui n'est pas une journée de travail.

## **Autorisation : plus d'un plan d'équité salariale**

**107** Sur réception d'une demande visée à l'un des paragraphes 30(1) ou (2) et après avoir donné la possibilité de présenter des observations en vertu du paragraphe 30(4), le Commissaire à l'équité salariale peut, si la demande n'a pas été rejetée en application du paragraphe 30(5) et s'il est d'avis que les circonstances le justifient, autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale.

## Sources d'information

### *Jurisprudence citée*

Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Itée, [2006] 1 R.C.S. 3, 2006 CSC 1.

Fort William Golf & Country Club Limited, [1995] OLRD No 2947.

Helen Henderson Care Centre v. Service Employees' International Union, Local 183, 2001 CanLII 28094 (ON PEHT), <<https://canlii.ca/t/1w1xd>>, en anglais seulement, consulté le 2020-12-23.

Royal Aviation Inc., 2000 CCRI 69 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/20x91>>, consulté le 2020-12-23.

Service Employees International Union Local 2 Brewery, General and Professional Workers' Union v. Impact Cleaning Services Ltd., 2012 CanLII 62968 (ON LRB), <<http://canlii.ca/t/ftcpg>>, en anglais seulement, consulté le 2020-12-23.

Société canadienne de Sel, Limitée (Re), 2013 CanLII 58821 (QC CES).

United Food and Commercial Workers International Union, Local 175 v Sports Experts Inc. (Mega Collegiate Sports Experts), 1995 CanLII 10053 (ON LRB), <<http://canlii.ca/t/fm47k>>, en anglais seulement, consulté le 2020-12-23.

### *Principales sources d'information*

Adams, G. W. *Canadian Labour Law*, 2e édition (Canada Law Book, 1993), consulté à <http://www.alrb.gov.ab.ca/dp-002.html>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* (8<sup>e</sup> édition), 2017

Ministère de la Justice du Canada, *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, Rapport final du Groupe de travail sur l'équité salariale, 2004.

---

<sup>i</sup> Voir la *Loi sur l'équité salariale*, paragr. 4(1).

<sup>ii</sup> Ibid. paragr. 16(1) à (3).

<sup>iii</sup> Ibid. paragr. 30(1) et (2).

<sup>iv</sup> Ibid. paragr. 30(5).

<sup>v</sup> Ibid. art. 107.

<sup>vi</sup> Suffisamment et suffire, *Le Petit Robert*, 2014, p. 2454.

<sup>vii</sup> Voir la *Loi sur l'équité salariale*, paragr. 30(4).

<sup>viii</sup> Voir Groupe de travail sur l'équité salariale, *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, 2004, p. 488, consulté à <http://publications.gc.ca/collections/Collection/J2-191-2003F.pdf>.

<sup>ix</sup> Voir la *Loi sur l'équité salariale*, alinéa 46d).

<sup>x</sup> Voir Groupe de travail sur l'équité salariale, *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, 2004, p. 488, consulté à <http://publications.gc.ca/collections/Collection/J2-191-2003F.pdf>.