

Mars 2016 | Numéro 15

Décision du Tribunal de l'équité salariale

Dans sa décision rendue le 21 janvier 2016, le Tribunal de l'équité salariale a apporté quelques précisions sur les exigences relatives au maintien de l'équité salariale pour les organismes qui ont utilisé la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur pour atteindre l'équité salariale.

Le Tribunal a confirmé la décision de l'agent de révision qui avait déterminé que les comparaisons avec des organisations de l'extérieur n'étaient requises qu'une seule fois pour établir l'équité salariale, que cette interprétation était constitutionnelle et qu'elle n'allait pas à l'encontre de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. Dans sa décision, le Tribunal a réitéré la responsabilité de l'employeur de maintenir l'équité salariale en surveillant les changements aux taux des emplois et aux fonctions et responsabilités des emplois dans leurs établissements individuels et en déterminant les répercussions de ces changements sur le rapport valeur/rétribution de leur plan en matière d'équité salariale.

Les parties en cause n'avaient pas de système de comparaison non sexiste. Le Tribunal a ajourné la cause pour neuf mois, enjoignant les parties à négocier une modification à leurs plans en matière d'équité salariale en vue de déterminer si des rajustements étaient requis ou non pour le maintien de l'équité salariale.

Le Bureau de l'équité salariale étudie les répercussions de cette décision, notamment s'il doit apporter des précisions supplémentaires dans ses publications.

[Lire la décision](#)

[Se renseigner sur la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur](#)

[Consulter nos modules d'apprentissage électronique](#)

Séances des sections de la Human Resources Professional Association

Les agents de révision principaux continuent de rencontrer les sections locales de la Human Resources Professional Association afin de leur présenter un exposé sur l'équité salariale. Ces séances permettent aussi aux participants de poser des questions. Des exposés ont récemment été présentés aux sections représentant le district de Guelph et Metro West. La prochaine séance aura lieu dans la région du Niagara le 24 mars.

Journée de l'équité salariale

L'Ontario Equal Pay Coalition a désigné le 19 avril 2016 journée de l'équité salariale. Cette journée a pour but de démontrer que les femmes, qui gagnent généralement moins que les hommes, doivent travailler plus longtemps pour gagner le même montant que les hommes ont gagné l'année précédente.

Il n'existe aucune règle précise ou uniforme pour fixer une date partout au monde. La journée de l'équité salariale peut être une journée annuelle, une journée dont le choix a été fixé au moyen de discussions avec des intervenants et des groupes de personnes intéressées, ou elle peut être fixée en rapport avec l'écart salarial entre les sexes.

C'est en 2014 que l'Ontario a désigné la journée de l'équité salariale pour la première fois.

[Consultez le site Web de la Equal Pay Coalition](#)

Équité salariale et entreprises naissantes

La MaRS Library renferme des articles, des modèles, des rapports, des manuels, des guides de référence et des vidéos traitant de divers sujets dont un article sur la *Loi sur l'équité salariale* qui est pertinente pour les entrepreneurs et les entreprises naissantes en Ontario.

[Lire l'article](#)

Le saviez-vous?

Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine n'est pas actuellement dotée, elle peut toujours servir de comparateur. Certains le nomment officieusement « comparateur fantôme ».

Dans l'affaire *Niagara Regional Municipality v. CUPE, Local 1287*, le Tribunal de l'équité salariale a déterminé qu'« [traduction] en l'absence de répercussions sur le salaire ou de changements importants à la nature de l'emploi, le fait que la catégorie d'emploi à prédominance masculine comparable était vacante et est demeurée vacante ne rendait pas pour autant le plan en matière d'équité salariale inapproprié pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. »

[Lire la décision](#)