



COMITÉS D'ÉQUITÉ SALARIALE

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2021.

N° au catalogue : HR4-58/2021F-PDF

ISBN : 978-0-660-40610-7

TABLE DES MATIÈRES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES	4
Comités d'équité salariale	4
1. Objet	4
2. Employeurs devant constituer un comité d'équité salariale.....	4
3. Règles concernant la composition des comités d'équité salariale.....	5
4. Demandes à la commissaire à l'équité salariale pour des règles différentes	5
5. Éléments que la commissaire à l'équité salariale prendra en considération pour autoriser une déviation aux règles des comités d'équité salariale	6
5.1. Interprétation de l'expression « si les circonstances le justifient »	6
5.2. Interprétation de l'expression « tous les efforts raisonnables ».....	7
5.3. Degré et type d'effort.....	7
5.4. Autres facteurs à prendre en considération	8
5.4.1. Normes et pratiques comparables au sein de l'industrie concernée.....	8
5.4.2. Mesures qu'un employeur aurait pu raisonnablement prendre mais qu'il n'a pas prises	8
5.4.3. Mesures correctives	9
6. Exemples de mesures que les employeurs devraient prendre pour constituer des comités d'équité salariale	9
6.1. Mesures de communication et de sensibilisation	9
6.2. Mesures de soutien	10
7. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence.....	11

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES

Comités d'équité salariale

1. Objet

La présente interprétation, politique et ligne directrice (IPL) présente les éléments suivants :

- les employeurs devant constituer un comité d'équité salariale;
- les règles concernant la composition des comités d'équité salariale;
- les demandes à la commissaire à l'équité salariale pour des règles différentes;
- les éléments que la commissaire à l'équité salariale prendra en considération pour autoriser une déviation aux règles des comités d'équité salariale; et,
- des exemples de mesures que les employeurs devraient prendre pour constituer des comités d'équité salariale.

*Le présent document ne remplace pas les conseils d'un expert juridique. 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 à www.payequitychrc.ca/fr.

**Notez que la présente IPL ne fournit pas une liste complète des facteurs que la commissaire à l'équité salariale prendra en considération pour prendre sa décision. Ces facteurs évolueront avec le temps.

***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 salariale¹.

2. Employeurs devant constituer un comité d'équité salariale

Les articles 16 et 17 de la Loi sur l'équité salariale indiquent que les employeurs suivants doivent faire « tous les efforts raisonnables » pour constituer un comité d'équité salariale :

- les employeurs comptant au moins 100 employés; et,
- les employeurs comptant de 10 à 99 employés, dont certains, ou tous, étaient syndiqués à la date à laquelle l'employeur est devenu assujetti à la Loi.

Un employeur comptant de 10 à 99 employés non syndiqués n'est pas obligé de constituer un comité d'équité salariale. Toutefois, il peut décider d'en constituer un, de sa propre initiative ou à la demande d'un employé. Dans ce cas, il doit en aviser la commissaire à l'équité salariale.

3. Règles concernant la composition des comités d'équité salariale

Un comité d'équité salariale doit être composé d'au moins trois membres et respecter les règles suivantesⁱⁱ :

- au moins deux tiers des membres doivent représenter les employés visés par le plan;
- au moins cinquante pour cent des membres doivent être des femmes;
- au moins un membre doit être choisi par l'employeur pour le représenter;
- au moins un membre doit être choisi par chacun des agents négociateurs si des employés sont syndiqués¹; et,
- au moins un membre doit être choisi par les employés non syndiqués, s'il y en a, pour les représenter.

4. Demandes à la commissaire à l'équité salariale pour des règles différentes

Les employeurs doivent présenter une demande à la commissaire à l'équité salariale s'ils ne peuvent pas :

- constituer un comité d'équité salariale pour établir ou mettre à jour le plan d'équité salariale; ou,
- constituer ou continuer un comité d'équité salariale qui respecte les règles de composition prévues à l'article 19 de la Loi.

Sur réception d'une demande et après examen des éléments de preuve fournis par l'employeur et toute partie intéressée (p. ex., tout employé ou agent négociateur), la commissaire à l'équité salariale peut autoriser des règles différentes si elle est d'avis que les circonstances le justifient.

La commissaire à l'équité salariale a le pouvoir discrétionnaire d'accorder ou de refuser une autorisation après avoir déterminé si les circonstances la justifient et respectent l'objet de la Loi.

Les employeurs doivent se rappeler que le temps continue d'avancer durant le traitement de leur demande. Il est recommandé de continuer le travail d'équité salariale pendant le traitement de la demande.

¹ Chaque agent négociateur choisit au moins un membre pour représenter les employés syndiqués faisant partie de toute unité de négociation représentée par l'agent négociateur.

5. Éléments que la commissaire à l'équité salariale prendra en considération pour autoriser une déviation aux règles des comités d'équité salariale

En évaluant les éléments de preuve fournis dans chaque demande, la commissaire à l'équité salariale déterminera la possibilité d'accepter la demande si **les circonstances le justifient**ⁱⁱⁱ.

Pour déterminer si les circonstances justifient d'accepter la demande, la commissaire à l'équité salariale prendra en considération les éléments prouvant ou non que l'employeur a fait « **tous les efforts raisonnables** » pour établir un comité d'équité salariale qui respecte les règles de composition inscrites à l'article 19 de la Loi sur l'équité salariale.

Pour déterminer si un employeur a fait tous les efforts raisonnables, la commissaire à l'équité salariale peut tenir compte, entre autres, du **degré d'effort** (p. ex., la durée de l'effort, le nombre de fois où l'effort a été fait et les ressources consacrées à cet effort) et du **type d'effort** (c'est-à-dire la mesure prise elle-même).

En évaluant les éléments de preuve de chaque demande, la commissaire à l'équité salariale **peut également prendre en considération** :

- les normes et pratiques comparables au sein de l'industrie concernée (si disponibles);
- les mesures qu'un employeur aurait pu raisonnablement prendre mais qu'il n'a pas prises; et,
- le fait que des mesures correctives ont été prises ou non pour remédier à l'incapacité de l'employeur à constituer un comité d'équité salariale.

5.1. Interprétation de l'expression « si les circonstances le justifient »

Le verbe « justifier » est synonyme de reconnaître que quelque chose est « juste » ou « légitime » dans les circonstances. Ces circonstances font référence aux faits et aux éléments de preuve présentés par l'employeur.

La commissaire examinera les éléments de preuve invoqués par l'employeur pour déterminer la possibilité d'accepter la demande si les circonstances le justifient.

Elle peut demander des renseignements supplémentaires à l'employeur et à toute autre partie intéressée (c'est-à-dire les employés, les agents négociateurs).

Pour décider de la possibilité d'accepter la demande si les circonstances le justifient, il faudra déterminer si les circonstances en question font état de solutions de rechange réelles qui respectent l'objet proactif de la Loi sur l'équité salariale. Ces objectifs incluent d'impliquer les employés dans l'élaboration et le maintien de plans d'équité salariale dans certains milieux de travail.

5.2. Interprétation de l'expression « tous les efforts raisonnables »

On s'attend à ce que les employeurs qui doivent constituer un comité d'équité salariale prennent des mesures réelles et convenables à cette fin.

L'expression « tous les efforts raisonnables » indique qu'un niveau élevé de minutie est nécessaire. Par conséquent, les employeurs doivent prendre toutes les mesures habituelles, nécessaires ou rationnellement liées à la tâche de constituer un comité d'équité salariale. En d'autres termes, les employeurs ne doivent rien négliger dans leurs efforts pour constituer un comité d'équité salariale dont la composition respecte la Loi.

L'expression « tous les efforts raisonnables » ne signifie pas que l'employeur doit faire des efforts pour constituer un comité d'équité salariale conforme à la Loi au point d'en subir une contrainte excessive.

5.3. Degré et type d'effort

La commissaire à l'équité salariale peut tenir compte du **degré** et du **type d'effort** pour déterminer si un employeur respecte le critère de « tous les efforts raisonnables ».

Le **degré d'effort** réfère par exemple à la durée de l'effort, au nombre de fois où l'effort a été fait et aux ressources consacrées à l'effort. Voici des exemples de mesures qui peuvent respecter le critère de « tous les efforts raisonnables » :

- communiquer avec les employés en de multiples occasions et par différents moyens (p. ex., par des communications verbales et écrites);
- fournir des renseignements sur le processus d'équité salariale en temps opportun et donner accès à ces renseignements sur une période assez longue; et,
- accorder une période raisonnable aux employés pour répondre aux communications concernant le processus d'équité salariale.

Voici quelques exemples de mesures qui peuvent correspondre au **type d'effort** (c'est-à-dire la mesure elle-même) requis pour respecter le critère de « tous les efforts raisonnables »:

- fournir des renseignements dans un support accessible (p. ex., pour les employés utilisant des technologies d'assistance telles que des lecteurs d'écran);
- fournir un mécanisme permettant aux employés de poser des questions (p. ex., une boîte aux lettres anonyme); et,
- consacrer des ressources suffisantes à la constitution d'un comité d'équité salariale (p. ex., du temps, des compétences).

5.4. Autres facteurs à prendre en considération

En évaluant les éléments de preuve fournis dans chaque demande, la commissaire à l'équité salariale peut également prendre en considération :

- les normes et pratiques comparables au sein de l'industrie concernée;
- les mesures qu'un employeur aurait pu raisonnablement prendre mais qu'il n'a pas prises; et,
- le fait que des mesures correctives ont été prises ou non pour remédier à l'incapacité de l'employeur à constituer un comité d'équité salariale.

5.4.1. Normes et pratiques comparables au sein de l'industrie concernée

En évaluant les éléments de preuve fournis dans une demande, la commissaire à l'équité salariale peut prendre en considération les normes et pratiques d'équité salariale comparables au sein de l'industrie dont fait partie l'employeur, en fonction de leur évolution.

Si de telles normes existent, la commissaire à l'équité salariale peut comparer les efforts de l'employeur avec ceux d'autres employeurs au sein de la même industrie pour constituer un comité d'équité salariale respectant les critères prévus à l'article 19 de la Loi.

- Par exemple, un employeur pourrait démontrer qu'il a fait de réels efforts pour adopter les meilleures pratiques recommandées par son association sectorielle.

5.4.2. Mesures qu'un employeur aurait pu raisonnablement prendre mais qu'il n'a pas prises

En évaluant les éléments de preuve fournis dans une demande, la commissaire à l'équité salariale peut prendre en considération les mesures qu'un employeur aurait pu raisonnablement prendre pour constituer un comité d'équité salariale respectant les critères prévus à l'article 19 de la Loi, mais qu'il n'a pas prises.

- Par exemple, la commissaire à l'équité salariale note qu'un employeur a mis en place une stratégie de communication pour solliciter des membres pour le comité d'équité salariale. Alors que la stratégie de communication prévoyait de nombreuses méthodes de communication, l'employeur n'a fourni l'information qu'une seule fois.

5.4.3. Mesures correctives

En évaluant une demande, la commissaire à l'équité salariale peut prendre en considération les faits ayant mené à l'incapacité de respecter les règles, d'une part, et les mesures correctives que l'employeur a prises pour y remédier, d'autre part.

Par exemple :

- Un employeur rencontre un obstacle au moment de recruter des femmes pour constituer le comité d'équité salariale. Si l'employeur constate que la cause de cet obstacle est le recrutement, mais ne fait pas d'efforts pour trouver une solution, le critère de « tous les efforts raisonnables » ne serait pas respecté.
- Un employeur pourrait répondre à la réticence d'employés à participer au comité d'équité salariale due à un manque de connaissances techniques sur l'équité salariale en proposant des options telles que des formations ou en faisant appel à des consultants externes.

6. Exemples de mesures que les employeurs devraient prendre pour constituer des comités d'équité salariale

Voici des exemples de types de mesures qu'un employeur devrait prendre pour réussir à constituer un comité d'équité salariale :

- mesures de communication et de sensibilisation; et,
- mesures de soutien.

6.1. Mesures de communication et de sensibilisation

Un employeur doit informer ses employés des rôles et des tâches du comité d'équité salariale de manière claire et opportune au moyen de diverses méthodes de communication (p. ex., l'intranet, des affiches, le courriel, des réunions d'équipe et des dépliants).

Un employeur doit fournir à ses employés de l'information sur l'équité salariale et le rôle du comité d'équité salariale.

- Par exemple, un employeur pourrait utiliser le courriel et des réunions d'équipe pour faire savoir à son personnel qu'il est en faveur de l'objet de la Loi et des droits des employés.
 - Un employeur peut consulter la section sur l'équité salariale dans le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne pour trouver des sources d'information susceptibles d'aider les intervenants en milieu de travail, y compris les employeurs et les employés, à mieux comprendre, appliquer et respecter la Loi.

Un employeur doit faire savoir de façon claire à tous ses employés qu'ils sont invités à siéger au comité.

- Par exemple, un employeur pourrait annoncer, par divers moyens et plus d'une fois, qu'un plan d'équité salariale est en cours d'élaboration par un comité d'équité salariale pour le milieu de travail et que les employés peuvent y siéger même s'ils ne sont pas des spécialistes dans ce domaine.

6.2. Mesures de soutien

Un employeur doit rassurer ses employés sur le fait que leur participation au comité d'équité salariale n'aura aucune conséquence négative sur leur emploi. Par exemple :

- Un employeur doit annoncer que les employés seront payés pour le temps passé à organiser les activités du comité et y participer, et que leur charge de travail sera adaptée si nécessaire. Les employés qui participent à une formation seront réputés être au travail^{iv} et rémunérés en conséquence pour leur temps^v.
- Un employeur doit informer ses employés qu'ils sont protégés contre les représailles.

Un employeur devrait faire des efforts pour faciliter la sélection des membres du comité d'équité salariale^{vi}.

- Par exemple, un employeur doit mettre ses locaux et son équipement (p. ex., des salles de réunion, des ordinateurs) à la disposition des employés non syndiqués lorsqu'ils votent pour choisir leur représentant.

Un employeur doit démontrer aux employés qu'il soutiendra le travail du comité d'équité salariale^{vii}. Par exemple :

- Un employeur doit informer ses employés des possibilités de formation et faciliter leur participation à cette formation.
- Un employeur doit aider les membres à s'acquitter de leurs obligations en matière de vote en leur fournissant les ressources nécessaires (temps, locaux, équipement, informations, etc.).

Un employeur doit fournir tous les renseignements que les membres du comité d'équité salariale considèrent nécessaires pour établir et mettre à jour le plan d'équité salariale^{viii}.

- Par exemple, l'employeur doit fournir les renseignements sur le salaire et la rémunération des employés afin que les membres puissent calculer la rémunération totale de chaque catégorie d'emploi.

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 cent 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

16 (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

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

Obligation de constituer un comité d'équité salariale : groupe d'employeurs

17 (1) Est tenu, à l'égard du plan d'équité salariale que le groupe a l'obligation d'établir, de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

a) le groupe d'employeurs qui est considéré, au titre de l'article 18, compter au moins cent employés;

b) le groupe d'employeurs qui est considéré, au titre de l'article 18, compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, et dont au moins l'un des employeurs du groupe a des employés syndiqués à la date à laquelle celui-ci est devenu assujetti à la présente loi.

Constitution volontaire d'un comité d'équité salariale

17 (2) Tout groupe d'employeurs qui est considéré, au titre de l'article 18, compter de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, et dont chacun des employeurs du groupe n'avait que des employés non syndiqués à la date à laquelle il est devenu assujetti à la présente loi, peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un des employés, de constituer un comité d'équité salariale.

Avis au Commissaire à l'équité salariale

17 (3) Le groupe d'employeurs visé au paragraphe (2) qui constitue un comité d'équité salariale en avise le Commissaire à l'équité salariale.

Composition du comité

19 (1) Le comité d'équité salariale est composé d'au moins trois membres. Les règles ci-après s'appliquent à sa composition :

- a)** au moins les deux tiers des membres représentent les employés visés par le plan;
- b)** au moins cinquante pour cent des membres sont des femmes;
- c)** au moins un membre, choisi par l'employeur, représente celui-ci;
- d)** s'agissant des employés syndiqués visés par le plan, il y a autant de membres représentant les employés syndiqués qu'il y a d'agents négociateurs, et chaque agent négociateur choisit au moins un membre pour représenter les employés syndiqués faisant partie de toute unité de négociation représentée par l'agent négociateur;
- e)** s'agissant des employés non syndiqués visés par le plan, au moins un des membres, choisi par eux, les représente.

Le comité ne peut pas être établi

19 (3) S'il ne réussit pas à constituer un comité d'équité salariale dont la composition est conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas (1)a), b), d) et e), l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la constitution d'un comité dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Mesures pour faciliter la sélection des membres

22 (1) En vue de faciliter la sélection des membres représentant les employés au comité d'équité salariale, l'employeur rend accessibles, au besoin, ses locaux et son équipement et permet aux employés de s'absenter de leur travail, le temps nécessaire pour participer au processus de sélection.

Mesures à l'appui des travaux du comité

22 (2) Une fois le comité d'équité salariale constitué, l'employeur rend accessibles, au besoin, ses locaux et son équipement pour les travaux du comité et permet aux employés membres du comité de s'absenter de leur travail, le temps nécessaire pour suivre de la formation, participer aux réunions du comité et s'acquitter de leurs tâches à titre de membres du comité.

Employé réputé être au travail

22 (3) L'employé qui s'absente de son travail au titre des paragraphes (1) ou (2) est réputé, à toutes fins utiles être au travail.

Obligation de l'employeur de fournir des renseignements

23 (1) L'employeur fournit au comité d'équité salariale les renseignements en sa possession que ce dernier estime nécessaires à l'établissement du plan d'équité salariale.

Avis d'établissement du plan sans comité

25 Si, après avoir fait tous les efforts raisonnables, il ne parvient pas à constituer un comité d'équité salariale, l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à établir le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, l'employeur affiche un avis informant les employés visés par le plan qu'il établira le plan d'équité salariale sans comité.

Avis d'établissement du plan sans comité : groupe d'employeurs

26 Si, après avoir fait tous les efforts raisonnables, il ne parvient pas à constituer un comité d'équité salariale, le groupe d'employeurs demande au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à établir le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, chaque employeur faisant partie du groupe affiche un avis informant ses employés visés par le plan que le groupe d'employeurs établira le plan d'équité salariale sans comité.

Comité ne respectant pas les règles après sa constitution

27 Si, à tout moment après la constitution du comité d'équité salariale, la composition de celui-ci n'est plus conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas 19(1)a), b), d) et e), l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la continuation d'un comité dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Obligation de constituer un comité d'équité salariale

67 (1) Est tenu, à l'égard de tout plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

a) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) ou e) à i) qui est considéré compter, au titre des alinéas 69a) ou 70a), selon le cas, au moins cent employés;

b) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)a) à d) ou e) à i) qui est considéré compter, au titre des alinéas 69a) ou 70a), selon le cas, au moins cent employés;

Comité ne respectant pas les règles au moment de sa constitution

67 (6) S'il ne réussit pas à constituer un comité d'équité salariale dont la composition est conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas 19(1)a), b), d) et e), l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la constitution d'un comité dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Obligation de constituer un comité d'équité salariale : groupe d'employeurs

68 (1) Est tenu, à l'égard de tout plan d'équité salariale que le groupe a l'obligation de mettre à jour, de faire tous les efforts raisonnables pour constituer un comité d'équité salariale :

- a) le groupe d'employeurs qui est considéré compter, au titre de l'article 71, au moins cent employés;
- b) le groupe d'employeurs qui est considéré compter, au titre de l'article 71, moins de cent employés, dont certains, ou tous, à la date à laquelle l'avis prévu au paragraphe 66(1) est affiché à l'égard du plan, sont syndiqués.

Constitution volontaire d'un comité d'équité salariale

68 (2) Tout groupe d'employeurs qui est considéré, au titre de l'article 71, compter moins de cent employés, tous non syndiqués à la date à laquelle l'avis prévu au paragraphe 66(1) est affiché à l'égard du plan d'équité salariale que le groupe a l'obligation de mettre à jour, peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un de ses employés, de constituer un comité d'équité salariale.

Comité ne respectant pas les règles au moment de sa constitution

68 (6) S'il ne réussit pas à constituer un comité d'équité salariale dont la composition est conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas 19(1)a), b), d) et e), le groupe d'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la constitution d'un comité d'équité salariale dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Avis de mise à jour du plan sans comité

73 Si, après avoir fait tous les efforts raisonnables, il ne parvient pas à constituer un comité d'équité salariale à l'égard d'un plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à mettre à jour le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, l'employeur affiche un avis informant les employés visés par le plan qu'il mettra à jour le plan d'équité salariale sans comité.

Avis de mise à jour du plan sans comité : groupe d'employeurs

74 Si, après avoir fait tous les efforts raisonnables, il ne parvient pas à constituer un comité d'équité salariale à l'égard d'un plan d'équité salariale qu'il a l'obligation de mettre à jour, le groupe d'employeurs demande au Commissaire à l'équité salariale de l'autoriser à mettre à jour le plan d'équité salariale sans comité. Si le Commissaire donne son autorisation, chaque employeur faisant partie du groupe affiche un avis informant ses employés visés par le plan que le groupe d'employeurs mettra à jour le plan d'équité salariale sans comité.

Comité ne respectant pas les règles après sa constitution

75 Si, à tout moment après la constitution du comité d'équité salariale, la composition de celui-ci n'est plus conforme aux règles prévues à l'un ou l'autre des alinéas 19(1)a), b), d) et e), l'employeur demande au Commissaire à l'équité salariale d'autoriser la continuation d'un comité dont la composition diffère de celle prévue à cet alinéa.

Autorisation : plan sans comité

108 S'il est d'avis que les circonstances le justifient et, s'il y a lieu, conformément aux conditions ou aux critères fixés par règlements pris en vertu de l'alinéa 181(1)o), le Commissaire à l'équité salariale peut, sur réception d'une demande visée aux articles 25, 26, 73 ou 74, autoriser l'établissement ou la mise à jour du plan d'équité salariale sans comité d'équité salariale.

Autorisation : composition différente d'un comité d'équité salariale

109 S'il est d'avis que les circonstances le justifient, s'il y a lieu, conformément aux règlements pris en vertu de l'alinéa 181(1)o), le Commissaire à l'équité salariale peut, sur réception d'une demande visée au paragraphe 19(3), à l'article 27, à l'un des paragraphes 67(6) ou 68(6) ou à l'article 75, autoriser la constitution ou la continuation, selon le cas, d'un comité d'équité salariale dont la composition n'est pas conforme aux règles prévues à l'un des alinéas 19(1)a), b), d) et e).

ⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 4(1).

ⁱⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 19(1).

ⁱⁱⁱ Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 108 et 109.

^{iv} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 22(3).

^v Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 22(2).

^{vi} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 22(1).

^{vii} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 22(2).

^{viii} Voir la Loi sur l'équité salariale, paragr. 23(1).