



EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2022.

No au catalogue : HR4-85/2022F-PDF
ISBN 978-0-660-45311-8

Table des matières

1. Objet	1
2. Définition d'un employé non syndiqué	1
2.1. Exclusion en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral	2
2.2. Poste de direction.....	2
2.3. Poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.....	4
3. Distinctions concernant les employés non syndiqués.....	5
3.1. Les employés non syndiqués et les comités d'équité salariale	5
3.2. Employés non syndiqués et plans multiples.....	6
3.3. Employés non syndiqués, différends et plaintes.....	6
4. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence.....	7

1. Objet

La présente interprétation, politique et ligne directrice fournit une orientation en ce qui concerne :

- la définition d'un employé non syndiqué au sens où l'entend la Loi sur l'équité salariale (la Loi); et,
- les exigences différentes pour les employés non syndiqués en ce qui concerne les comités d'équité salariale, les questions relatives aux différends et aux plaintes.

Ce document n'est pas un document juridique et ne constitue pas une interprétation contraignante de la Loi. Ce document est de nature technique et il 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 : www.equitesalarialeccdp.ca/.

Le terme « employeur » utilisé dans le présent document peut également se rapporter à un « groupe d'employeurs » reconnu par la commissaire à l'équité salariale.ⁱ

2. Définition d'un employé non syndiqué

Le paragraphe 3(1) de la Loi sur l'équité salariale (la Loi) définit un **employé non syndiqué** comme suit :

l'employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation. La présente définition ne vise pas les employés **occupant un poste de direction ou de confiance** au sens du paragraphe 2(1) de la **Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral** et les personnes **occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels** en matière **de relations du travail.**

Les **catégories suivantes d'employés** sont expressément **exclues** de cette définition :

- les employés occupant un poste de **direction ou de confiance** au sens du paragraphe 2(1) de la **Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)**;
- les employés occupant **un poste de direction**; et,
- les employés occupant **un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.**

Les employés exclus ne peuvent pas, par exemple, voter pour le représentant des employés non syndiqués au sein d'un comité d'équité salariale et ne seraient pas représentés par cette personne.

2.1. Exclusion en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

L'exclusion en vertu de la LRTSPF s'applique aux **milieux de travail du secteur public fédéral** où le **Conseil du Trésor** est identifié comme **l'employeur** des ministères figurant à **l'annexe I** de la **Loi sur la gestion des finances publiques** ou d'un autre secteur de l'administration publique centrale figurant à **l'annexe IV**. Cette exclusion s'applique également aux organismes distincts énumérés à **l'annexe V**.

Cette **première catégorie d'employés exclus** est constituée de ceux qui occupent des **postes que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la Commission) a déclarés comme étant exclus**.

En vertu de la **LRTSPF**, un « poste de direction ou de confiance » est un **poste déclaré comme étant un poste de direction ou de confiance** par la **Commission** aux termes des articles indiqués.ⁱⁱ

Cependant, si la Commission n'a pas fait de déclaration, on peut considérer qu'un employé du secteur public fédéral occupe un poste de direction ou de confiance en matière de relations du travail si son poste appartient à l'une des catégories suivantes :ⁱⁱⁱ

- a. poste de confiance occupé auprès du gouverneur général, d'un ministre fédéral, d'un juge de la Cour suprême du Canada, de la Cour d'appel fédérale, de la Cour fédérale ou de la Cour canadienne de l'impôt, ou d'un administrateur général;
- b. poste classé par l'employeur dans le groupe de la direction, quelle qu'en soit la dénomination;
- c. poste dont le titulaire dispense des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification;
- d. poste dont le titulaire a des attributions l'amenant à participer, dans une proportion notable, à l'élaboration d'orientations ou de programmes du gouvernement du Canada;
- e. poste dont le titulaire exerce, dans une proportion notable, des attributions de gestion à l'égard de fonctionnaires ou des attributions l'amenant à s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, de griefs présentés selon la procédure établie en application de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1;
- f. poste dont le titulaire participe directement aux négociations collectives pour le compte de l'employeur;
- g. poste dont le titulaire, bien que ses attributions ne soient pas mentionnées au présent paragraphe, ne doit pas faire partie d'une unité de négociation pour des raisons de conflits d'intérêts ou en raison de ses fonctions auprès de l'employeur;
- h. poste de confiance occupé, en matière de relations de travail, auprès des titulaires des postes visés aux alinéas (b), (c), (d) ou (f).

2.2. Poste de direction

Le **deuxième critère d'exclusion** indiqué dans la définition d'un employé non syndiqué de la Loi sur l'équité salariale concerne les **postes de direction**.

Lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui constitue un poste de direction, il peut être utile pour les **organisations du secteur privé sous réglementation fédérale** et les **organisations du secteur public fédéral qui ne sont pas identifiées comme des employeurs en vertu de la LRTSPF** de tenir compte de la jurisprudence établie par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) et les tribunaux fédéraux. Le CCRI et les tribunaux fédéraux ont une jurisprudence bien établie portant sur de telles exclusions et qui constitue une **question de fait au cas par cas**.^{iv}

Le CCRI va **au-delà des titres de poste** et **examine les tâches et les fonctions du poste** afin d'évaluer si le titulaire **exerce** effectivement un **pouvoir décisionnel indépendant** dans l'exercice de fonctions de direction clés.^v

Les facteurs suivants sont des exemples auxquels il convient de réfléchir pour déterminer si un **poste comporte un pouvoir de décision indépendant réel sur les conditions d'emploi des autres employés** :

- Le pouvoir d'embaucher, de licencier, d'accorder une promotion ou d'imposer des mesures disciplinaires.
- Attribution/planification du travail.
- Étendue des responsabilités en matière des finances.
- Taille de l'unité de négociation.
- Nombre d'employés subalternes.
- Type de fonctions de supervision.
- Le pouvoir de prendre des décisions.
- Nature du travail.^{vi}

Il n'est pas nécessaire que tous ces facteurs soient réunis et aucun d'entre eux n'est déterminant. Au contraire, chaque situation est une question de fait qui est examinée au cas par cas.

Les postes comportant **uniquement des fonctions de supervision** (par exemple, diriger et évaluer le travail d'autres employés) **ne sont pas considérés comme des postes de direction**.^{vii} Le CCRI considère que les fonctions d'un poste de direction **vont au-delà de la simple supervision** de subalternes ou de la coordination de leur travail; **elles influencent** soit le **processus décisionnel**, soit les résultats de celui-ci.^{viii}

Un poste est considéré comme un poste de direction s'il comporte des responsabilités importantes en matière de prise de décision indépendante. Pour qu'un poste soit considéré comme un poste de direction, il faut que le titulaire ait **le pouvoir de prendre des décisions finales** sur des questions importantes, **plutôt que de se contenter de formuler des recommandations** auprès des personnes ayant plus de pouvoirs.^{ix} Le pouvoir d'un superviseur de formuler des recommandations en matière d'embauche, de promotion, de discipline ou de licenciement n'est pas nécessairement considéré comme un pouvoir de direction.^x

Ces critères et facteurs sont importants puisque la commissaire peut en tenir compte en cas de litige sur la question de savoir si une personne est un employé « non syndiqué » au sens de la Loi sur l'équité salariale.

2.3. Poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail

La troisième catégorie d'employés exclus est celle des employés dans un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

Lorsqu'il s'agit de déterminer si le titulaire d'un poste a accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail, il peut être utile pour les **organisations du secteur privé sous réglementation fédérale** et les **organisations du secteur public fédéral qui ne sont pas identifiées comme des employeurs en vertu de la LRTSPF** de tenir compte de la jurisprudence établie par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) et les tribunaux fédéraux.

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) considère ce critère d'exclusion en **fonction des faits** et ses **décisions** sont **fondées** sur une **logique de « conflit d'intérêts »**. Comme l'explique le CCRI :

L'inclusion d'une personne dans une unité représentée par un syndicat pourrait permettre à ce dernier d'avoir accès à des questions que l'employeur souhaite garder secrètes dans ses relations avec le syndicat. Il **s'agit notamment de la stratégie de négociation, de grief et d'arbitrage**. Pour éviter un tel conflit d'intérêts et assurer à l'employeur la confiance indivise de certains employés, ces personnes se voient refuser le droit d'être représentées par un syndicat, même si elles le souhaitent. Toutefois, cette exclusion est interprétée de façon restrictive afin d'éviter que l'employeur ne désigne un nombre disproportionné de personnes comme titulaires de postes comportant l'accès à des renseignements confidentiels et afin de garantir que le plus grand nombre de personnes jouissent des libertés et des droits conférés par la partie V.^{xi}

En essayant de déterminer si un poste comporte l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail, les employeurs **peuvent tenir compte des critères à trois volets** qui ont été établis pour cette exclusion :

1. Les **renseignements confidentiels auxquels le titulaire a accès doivent se rapporter aux relations du travail, et non à des secrets industriels généraux** tels que des formules de produits. Cela ne concerne pas les renseignements auxquels le syndicat ou ses membres ont connaissance, notamment les salaires et les évaluations du rendement ayant fait l'objet d'une discussion avec eux ou qu'ils doivent signer ou parapher. Les **exemples de renseignements confidentiels en matière de relations du travail peuvent inclure les stratégies de négociation, de grief et d'arbitrage.**^{xii}
2. La **divulcation** de ces renseignements porterait **préjudice à l'employeur**.
3. Le titulaire du poste doit **avoir accès à ces renseignements dans le cadre de ses fonctions normales.**^{xiii}

Ces critères sont importants puisque la commissaire peut en tenir compte en cas de litige sur la question de savoir si une personne est un « employé non syndiqué » au sens de la Loi sur l'équité salariale.

3. Distinctions concernant les employés non syndiqués

La Loi sur l'équité salariale (la Loi) établit des distinctions entre les employés syndiqués et non syndiqués en ce qui concerne les comités d'équité salariale, les plans multiples, les questions en litige et les plaintes. Ces distinctions sont abordées dans les sections ci-après.

3.1. Les employés non syndiqués et les comités d'équité salariale

Les distinctions relatives aux employés non syndiqués par rapport aux comités d'équité salariale sont les suivantes :

- Constitution d'un comité d'équité salariale.
- Représentation au comité d'équité salariale.
- Processus de sélection d'un représentant du comité d'équité salariale.
- Nombre minimal de membres présents lors du vote.

Le tableau A renferme plus de détails au sujet de ces distinctions.

Tableau A

Dispositions	Résumé
Paragraphe 16(2)	<p>Constitution d'un comité d'équité salariale Tout employeur qui compte de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés non syndiqués à la date à laquelle l'employeur est devenu assujéti à la Loi peut décider, de sa propre initiative ou à la demande de l'un de ses employés, de constituer un comité d'équité salariale.</p> <p>Les employés non syndiqués peuvent demander à leur employeur de créer un comité d'équité salariale sur leur lieu de travail.</p>
Alinéa 19(1)(e)	<p>Composition du comité d'équité salariale Si un comité d'équité salariale est constitué et que des employés non syndiqués sont visés par le plan d'équité salariale, au moins un des membres, choisi par eux, les représente.</p>
Paragraphe 19(2)	<p>Processus de sélection d'un représentant du comité d'équité salariale Les employés non syndiqués choisissent les membres qui les représenteront à la majorité des voix.</p>
Alinéa 20(2)(c)	<p>Nombre minimal de membres présents lors du vote Pour qu'un vote puisse avoir lieu au comité d'équité salariale, au moins un membre représentant les employés non syndiqués doit être présent, le cas échéant.</p>

3.2. Employés non syndiqués et plans multiples

Conformément au paragraphe 30(1) de la Loi sur l'équité salariale, **tout employé non syndiqué** de l'employeur peut **demande directement à la commissaire à l'équité salariale d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale**. Les employés non syndiqués n'ont pas à passer par leur représentant au sein du comité d'équité salariale ou par leur employeur pour le faire.

3.3. Employés non syndiqués, différends et plaintes

Quatre dispositions de la Loi sur l'équité salariale établissent des distinctions relatives aux employés non syndiqués en ce qui a trait aux différends et aux plaintes.

Le tableau B renferme plus de détails au sujet de ces dispositions.

Tableau B

Dispositions	Résumé
Article 147	Avis relatif à un différend Un représentant non syndiqué siégeant à un comité d'équité salariale peut aviser la commissaire à l'équité salariale en cas de désaccord à toute étape menant à l'établissement ou à la mise à jour d'un programme d'équité salariale.
Paragraphe 149(2)	Plaintes : employés Tout employé visé par un plan d'équité salariale et qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a tenté d'influencer ou d'entraver le choix des membres qui représenteront les employés non syndiqués au comité d'équité salariale peut déposer une plainte auprès de la commissaire.
Paragraphe 150(3)	Plaintes : agents négociateurs Tout agent négociateur qui représente des employés syndiqués visés par un plan d'équité salariale et qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a tenté d'influencer ou d'entraver le choix des membres qui représenteront les employés non syndiqués au comité d'équité salariale peut déposer une plainte auprès de la commissaire.
Paragraphe 157(1)	Décision : différend — éléments de preuve et observations Le membre représentant les employés non syndiqués, le cas échéant, a la possibilité de présenter des éléments de preuve et des observations afin de régler un différend concernant un avis reçu par la commissaire à l'équité salariale en vertu de l'article 147.

4. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence

Définitions

3(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

non syndiqué Se dit de l'employé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation. La présente définition ne vise pas les employés occupant un poste de direction ou de confiance au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. (non-unionized employee)

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.

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.

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.

Employés non syndiqués

19 (2) Les employés non syndiqués choisissent les membres qui les représenteront à la majorité des voix.

Nombre minimal de membres présents lors du vote

20 (2) Pour qu'un vote puisse avoir lieu, doivent être présents au moins un membre représentant l'employeur, au moins un membre pour chacun des agents négociateurs ayant choisi des membres et au moins un membre représentant les employés non syndiqués, le cas échéant.

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.

Avis relatif à un différend

147 Si un comité d'équité salariale est constitué au titre de la présente loi à l'égard d'un plan d'équité salariale et que les membres du comité représentant les employés et les membres du comité représentant l'employeur ne s'entendent pas sur une question à toute étape menant à l'établissement ou à la mise à jour du plan, selon le cas, l'employeur, un agent négociateur ou l'un des membres représentant les employés non syndiqués au comité peuvent aviser le Commissaire à l'équité salariale de la question faisant l'objet du différend. Le cas échéant, celui qui avise le Commissaire en avise dès que possible les membres du comité.

Plaintes : employés

149 (2) Tout employé visé par un plan d'équité salariale et qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a tenté d'influencer ou d'entraver le choix des membres qui représenteront les employés non syndiqués au comité d'équité salariale, ou que l'employeur ou un agent négociateur a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'exercice des attributions que la présente loi lui confère peut, s'il est concerné ou susceptible de l'être par le comportement reproché, dans les soixante jours suivant la date où il a pris connaissance de celui-ci, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une plainte indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Plaintes : agents négociateurs

150 (3) Tout agent négociateur qui représente des employés syndiqués visés par un plan d'équité salariale et qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur a tenté d'influencer ou d'entraver le choix des membres qui représenteront les employés non syndiqués au comité d'équité salariale, ou que l'employeur ou un autre agent négociateur a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'exercice des attributions que la présente loi lui confère peut, dans les soixante jours suivant la date où il a pris connaissance du comportement reproché, dans le cas où celui-ci concerne les employés visés par le plan ou est susceptible de les concerner, déposer auprès du Commissaire à l'équité salariale une plainte indiquant de façon détaillée la nature de la plainte.

Décision : différend

157 (1) Afin de statuer sur une question faisant l'objet d'un différend à l'égard de laquelle il a reçu l'avis prévu à l'article 147, le Commissaire à l'équité salariale, sous réserve du paragraphe 155(2), donne à l'employeur, à l'agent négociateur, si celui-ci a choisi un membre pour faire partie du comité de l'équité salariale, et au membre représentant les employés non syndiqués, le cas échéant, la possibilité de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations.

ⁱ Loi sur l'équité salariale, paragraphe 4(1).

ⁱⁱ LRTSPF, paragraphe 62(1), article 63, paragraphe 74(1) et article 75.

ⁱⁱⁱ LRTSPF, paragraphe 59(1).

^{iv} Voir, par exemple : La Cour d'appel fédérale en *Bank of Nova Scotia v. Canada Labour Relations Board*, [1978] 2 FC 807 (rejetant la demande de contrôle judiciaire de la *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977)), 21 di 439 à la p. 813: « [...] le concept de "fonctions de direction" doit s'interpréter et s'appliquer selon chaque cas d'espèce et, sauf des cas vraiment extrêmes, je suis porté à croire que sa portée exacte est une question de fait ou d'opinion du Conseil plutôt qu'une question de droit [...]».

^v Voir par exemple : *Re. Garda Security Screening Inc.*, [2017] CIRBD No. 10 (confirmé à la suite d'un contrôle judiciaire 2018 FCA 71) [*Garda*] au para. 33 et la jurisprudence citée.

^{vi} *Re. Garda Security Screening Inc.*, [2017] CIRBD No. 10 (confirmé à la suite d'un contrôle judiciaire 2018 FCA 71) [*Garda*] au para. 33 et la jurisprudence citée.

^{vii} *Re. Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 5 di 30, *Garda*; voir note v au para. 36.

^{viii} *Garda*, voir note v au para. 35, citant *NorthwestTel Mobility Inc.* 2006 CIRB 346.

^{ix} *Desgagne v. Avalon Aviation Ltd.* (1981), 42 NR 337 la Cour d'appel fédérale.

^x *Garda*; voir note v au para. 35, citant *NorthwestTel Mobility Inc.* 2006 CCRI 346.

^{xi} *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977), 21 di 439 (confirmé à la suite d'un contrôle judiciaire *Bank of Nova Scotia v. Canada Labour relations Board*, [1978] 2 CF 807)[*Bank of Nova Scotia*].

^{xii} *Unifor v. Persona Communications Inc.*, 2015 CIRB 760 (CanLII), <https://canlii.ca/t/ghg26>, récupéré le 2022-07-07, para. 28 de la *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977), 21 di 439 (confirmé *Bank of Nova Scotia v. Canada Labour Relations Board*, [1978] 2 F. C. 807) [*Bank of Nova Scotia*].

^{xiii} *Bank of Nova Scotia*, voir note^{iv}.