



La Commission de l'équité salariale  
180, rue Dundas Ouest  
Bureau 300  
Toronto, ON M7A 2S6  
Téléphone : 416-314-1896 / Sans frais : 1-800-387-8813  
ATS : 416-212-3991 / ATS Sans frais : 1-855-253-8333  
Télécopieur : 416-314-8741

## Demande d'information : syndicat/ employeur

N° De dossier :

**Note:** Veuillez répondre à toutes les questions et envoyer le formulaire ou le remettre en main propre.  
Veuillez compléter ou imprimer clairement à l'encre Vous pouvez joindre des feuilles additionnelles au besoin.

### Retournez le Questionnaire:

La Commission de l'équité salariale  
Bureau de l'équité salariale  
180, rue Dundas Ouest  
Bureau 300  
Toronto, ON M7A 2S6  
Téléphone : 416-314-1896/Sans frais : 1-800-387-8813  
ATS : 416-212-3991/ATS Sans frais : 1-855-253-8333  
Télécopieur : 416-314-8741

### 1. Nom du plaignant

Nom

Prénom

### 2. Quelle est la nature des activités de l'employeur?

### 3. Indiquez le nombre d'employés dans l'unité de négociation chez cet employeur :

### 4. Indiquez le nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'unité de négociation :

5. S'il existe un programme d'équité salariale mais qu'il ne convient plus selon le syndicat, veuillez expliquer en détail pourquoi en vous fondant sur l'article 14.2 ou 13.1 de la *Loi sur l'équité salariale*. Par exemple, décrivez le changement de situation dans l'établissement qui rend le programme d'équité salariale inapproprié pour l'unité de négociation (p. ex., restructuration de l'entreprise).

6. En l'absence de programme d'équité salariale, l'employeur était-il tenu d'en afficher un en application de la partie II ou III.1 de la *Loi sur l'équité salariale*?

Oui

Non

Je ne sais pas

**7. Si la demande concerne l'accréditation ou la révocation de l'accréditation d'un syndicat, quand a-t-elle eu lieu et existait-il un programme d'équité salariale avant qu'elle ait lieu?**

Accréditation

Révocation

Date (aaaa/mm/jj)

Oui, il y avait un programme d'équité salariale avant l'accréditation ou la révocation de l'accréditation d'un syndicat

Non, il n'y avait pas programme d'équité salariale avant l'accréditation ou la révocation de l'accréditation d'un syndicat

**8. S'il n'y avait pas de programme d'équité salariale avant l'accréditation ou la révocation de l'accréditation du syndicat, l'employeur était-il tenu d'afficher un tel programme en application de la partie II ou III.1 de la *Loi sur l'équité salariale*?**

Oui

Non

Je ne sais pas

**9. Si la demande concerne une plainte selon laquelle l'équité salariale n'a pas été maintenue ou un changement de situation dans l'établissement rend le programme inapproprié pour une ou plusieurs catégories d'emplois à prédominance féminine, veuillez décrire l'aspect du programme qui n'est pas maintenu.**

**10. Si la plainte concerne une augmentation de l'écart salarial, indiquez les catégories d'emplois à prédominance féminine touchées et expliquez pourquoi vous croyez que l'écart salarial a augmenté?**

**11. Si la plainte concerne la disparition de comparateurs masculins, indiquez les catégories d'emplois à prédominance féminine touchées et les comparateurs masculins qui ont disparu?**

**12. Si la plainte concerne la création de catégories d'emplois, indiquez les nouvelles catégories d'emplois qui, selon vous, n'ont pas été évaluées ou l'ont été incorrectement et expliquez pourquoi?**

**13. Si la plainte concerne des emplois qui ont changé à tel point que le programme d'équité salariale ne convient plus aux catégories d'emplois à prédominance féminine, indiquez celles de ces catégories qui, selon vous, ont changé considérablement et la nature des changements. (Voir le par. 22 (2) de la *Loi sur l'équité salariale*).**

**14. Si la plainte concerne un programme d'équité salariale négocié qui contrevient à la *Loi sur l'équité salariale*, expliquez en détail la contravention alléguée en vous fondant sur les dispositions pertinentes de la Loi.**

**15. Si la plainte concerne un employeur qui a contrevenu à la *Loi sur l'équité salariale* d'une autre façon, veuillez expliquer en détail la contravention alléguée.**

**16. Par exemple, si la plainte concerne un employeur qui a refusé de communiquer au syndicat les renseignements nécessaires pour se conformer aux obligations que lui impose le par. 7 (2) de la *Loi sur l'équité salariale*, expliquez en détail les renseignements demandés et la réponse de l'employeur. Si la demande était écrite, fournissez des copies des lettres envoyées et reçues.**

**17. Le syndicat a-t-il mentionné ces problèmes à l'employeur et, dans l'affirmative, quelle a été la réponse de celui-ci? Si les problèmes ont été soulevés par écrit, fournissez des copies des lettres envoyées et reçues.**

**18. Si le syndicat et l'employeur discutent actuellement de ces problèmes, où en sont les négociations, le cas échéant?**

**19. Veuillez inclure tout renseignement ou tout document supplémentaire qui pourrait être pertinent en ce qui a trait à la plainte. Par exemple : copies de la correspondance échangée avec l'employeur, programmes d'équité salariale, rapports d'experts, conventions collectives, descriptions d'emplois, échelles salariales, bulletins, notes de service à l'intention des employés.**

**Ces renseignements sont recueillis aux termes de la Loi de 1987 sur l'équité salariale à des fins, d'exécution de la Loi.**

**Pour de l'information concernant la collecte et l'utilisation de ces renseignements, veuillez contacter le conseiller légal, bureau de l'équité salariale, à l'adresse suivante :**

**La Commission de l'équité salariale  
Bureau de l'équité salariale  
180, rue Dundas Ouest  
Bureau 300  
Toronto, ON M7A 2S6  
Téléphone : 416-314-1896 / Sans frais : 1-800-387-8813  
ATS : 416-212-3991 / ATS Sans frais : 1-855-253-8333  
Télécopieur : 416-314-8741**

Nom de la personne complétant ce formulaire

Prénom de la personne complétant ce formulaire