

A-342-74

A-342-74

In re Harris and in re Female Employees Equal Pay Act

Court of Appeal, Thurlow and Urie JJ. and MacKay D.J.—Toronto, June 17 and 18; Ottawa, August 8, 1975.

Judicial review—Referee inquiring into complaint under Female Employees Equal Pay Act—Inferentially deciding complaint supportable and requiring employer to pay compensation—Whether referee erred in construing section 4—Whether work performed by complainants identical, or substantially identical to that performed by others in same salary group—Female Employees Equal Pay Act, S.C. 1956, c. 38, s. 4—Federal Court Act, s. 28.

Complainants, claiming that they had been aggrieved because of an alleged violation of the *Female Employees Equal Pay Act* (since repealed) complained to the Minister who referred the matter to a referee. The referee decided inferentially that the complaint was supported by the evidence, and made an award requiring the employer to compensate the complainants.

Held, the award is set aside and the matter is referred back to the referee on the basis that the complaint is not supported by the evidence. The referee's interpretation of section 4 of the Act is unacceptable. It is not possible to accept his view that the word "work" means "an accumulation of skills" and that work may be substantially the same although jobs, duties and services may be different. The words in that section must be given their ordinary and literal meaning. Using the words in this sense, what a female employee does for an employer and what a male employee does for an employer shall be deemed to be the same, or essentially the same, if the acts they are called on to do are the same, or are essentially and without material qualification the same. The complainants were being paid on the same basis as one another and one other person who was performing essentially the same tasks, and there was no evidence upon which a finding of failure to comply with the Act could be made.

McLeod v. Egan [1975] 1 S.C.R. 517 and *Grey v. Pearson* (1857) 6 H.L.C. 61, 10 E.R. 1216, applied.

JUDICIAL review.

COUNSEL:

B. M. W. Paulin, Q.C., and *L. Binder* for applicant.

P. Hyndman, Q.C., and *R. Arthurs* for respondents.

SOLICITORS:

Osler, Hoskin and Harcourt, Toronto, for applicant.

Blackwell, Law, Treadgold and Armstrong, Toronto, for respondents.

In re Harris et in re la Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes

a Cour d'appel, les juges Thurlow et Urie et le juge suppléant MacKay—Toronto, les 17 et 18 juin; Ottawa, le 8 août 1975.

Examen judiciaire—Arbitre enquêtant sur une plainte en vertu de la Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes—

b *Décide implicitement que la plainte était appuyée par la preuve et ordonne à l'employeur de payer une indemnité—L'arbitre a-t-il mal interprété l'article 4?—Le travail des plaignantes est-il identique ou sensiblement identique à celui des autres personnes de la même catégorie salariale?—Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes, S.C. 1956, c. 38, art. 4—*
c *Loi sur la Cour fédérale, art. 28.*

Les plaignantes, se prétendant lésées par une prétendue violation de la *Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes* (abrogée depuis), ont porté plainte au Ministre qui a renvoyé l'affaire à un arbitre. Celui-ci a décidé implicitement que la plainte était appuyée par la preuve et a rendu une sentence ordonnant à l'employeur de dédommager les plaignantes.

Arrêt: la sentence arbitrale est annulée et l'affaire renvoyée à l'arbitre au motif que la plainte n'est pas appuyée par la preuve. L'interprétation donnée par l'arbitre à l'article 4 est inacceptable.

e Son point de vue, selon lequel le terme «travail» signifie «un ensemble d'aptitudes» et selon lequel le travail peut être sensiblement identique même si les besognes, devoirs et services sont différents, n'est pas acceptable. Il faut donner aux mots employés dans cet article leur sens courant et littéral. En prenant les mots dans ce sens, le travail effectué pour un employeur par une employée et celui effectué par un employé sont réputés être exactement ou essentiellement le même travail si les actes qu'ils sont appelés à faire sont exactement, ou essentiellement et sans réserve sérieuse, les mêmes. Les plaignantes, ainsi que l'autre personne qui exécutait essentiellement les mêmes tâches, étaient rémunérées sur la même base et aucune preuve ne permet de conclure qu'il y a eu violation de la Loi.

Arrêts appliqués: *McLeod c. Egan* [1975] 1 R.C.S. 517 et *Grey c. Pearson* (1857) 6 H.L.C. 61, 10 E.R. 1216.

EXAMEN judiciaire.

AVOCATS:

B. M. W. Paulin, c.r., et *L. Binder* pour la requérante.

P. Hyndman, c.r., et *R. Arthurs* pour les intimées.

PROCUREURS:

Osler, Hoskin et Harcourt, Toronto, pour la requérante.

Blackwell, Law, Treadgold et Armstrong, Toronto, pour les intimées.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

THURLOW J.: The facts in this matter are set out in the reasons for judgment of Mr. Justice Urie. I agree with his opinion that the learned referee erred in his interpretation of section 4 of the *Female Employees Equal Pay Act* and I also agree with the interpretation Mr. Justice Urie has put upon that provision.

The *Female Employees Equal Pay Act*, which was enacted in 1956 and has since been repealed and replaced by other provisions, was, undoubtedly, remedial legislation and it should be interpreted accordingly. But the extent of the evil that required to be remedied, as it may appear today, cannot afford a surer guide to the interpretation of the remedial provisions which the Act contained than the ordinary meaning of the words used in those provisions. In them, Parliament did not require that there be equal pay for "similar or substantially similar" work, nor that there be equal pay for work involving "similar or substantially similar" skills or knowledge or talents. Nor did it require equal pay for work of "equal or substantially equal" value. What was required was that female employees be paid at a rate that was not less than the rate of pay for male employees for "identical or substantially identical" work.

There was evidence before the learned referee upon which he could conclude that the two complainants and one other female employee of Bell Canada, all three of whom held appointments designated as Assistant-Labour Relations, were employed to do work that was "identical or substantially identical" within the meaning of the statute. But there was no evidence that any male employee, at any material time, held such an appointment or that any male employee performed or was required to perform duties or rendered or was required to render services that were "identical or substantially identical" to those of any of the three female employees employed as Assistants-Labour Relations. I am, therefore, of the opinion that there was no evidence before the learned referee upon which he could conclude that any male employee of Bell Canada was paid more than the complainants for identical or substantially identical work—as that expression has been

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

LE JUGE THURLOW: Les faits de cette affaire ont été exposés dans les motifs du juge Urie. Comme lui, je pense que le savant arbitre a donné une interprétation erronée à l'article 4 de la *Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes* et je partage également l'interprétation qu'en a donné le juge Urie.

La *Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes*, adoptée en 1956, abrogée depuis et remplacée par d'autres dispositions, était certainement une législation correctrice et doit être interprétée comme telle. Mais l'ampleur du problème auquel il fallait remédier, tel qu'il peut nous apparaître aujourd'hui, ne peut fournir une meilleure base d'interprétation des dispositions correctives de la Loi, que le sens courant des termes employés dans ces dispositions. Le législateur n'y a pas exigé qu'il y ait salaire égal à travail «similaire ou sensiblement similaire», ni non plus salaire égal à travail réclamant des aptitudes, connaissances ou talents «similaires ou sensiblement similaires». Il n'a pas exigé non plus un salaire égal pour un travail de valeur «égale ou sensiblement égale». Il exigeait seulement que le taux de rémunération des employés de sexe féminin ne soit pas inférieur à celui des employés masculins pour un travail «identique ou sensiblement identique».

On avait soumis au savant arbitre des preuves lui permettant de conclure que les deux plaignantes et une autre employée de sexe féminin de Bell Canada, les trois occupant des postes d'«adjoints-relations du travail», étaient employées pour faire un travail qui était «identique ou sensiblement identique» au sens de la Loi. Cependant il n'y a aucune preuve qu'un employé de sexe masculin, pendant la période qui nous intéresse, a occupé un tel poste ni qu'un employé du sexe masculin a exécuté ou était tenu d'exécuter des fonctions ou a rendu ou était tenu de rendre des services «identiques ou sensiblement identiques» à ceux fournis par l'une quelconque des trois employées de sexe féminin exerçant les fonctions d'assistant-relations du travail. J'estime donc qu'on n'a soumis aucune preuve au savant arbitre sur laquelle il pouvait conclure qu'un employé de sexe masculin de Bell Canada était mieux rémunéré que les plaignantes pour un travail identique ou sensiblement identi-

interpreted by Mr. Justice Urie—and that the material before the referee would not sustain a finding that the complaint was supported by the evidence.

I would set aside the award and refer the matter back to the referee to be dealt with on that basis.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

URIE J.: This is an application under section 28 of the *Federal Court Act* to review and set aside the decision of a referee appointed under section 6 of the *Female Employees Equal Pay Act*¹ (hereinafter called "the Act") to inquire into complaints made in 1970 by Miss Patricia Harris and Miss Elizabeth Kennedy against their employer, Bell Canada.

By the terms of the appointment it was also referred to the referee to decide whether the complaints were supported by the evidence and to make whatever order he considered necessary to carry his decision into effect if he found the complaint substantiated by the evidence.

The complaint read as follows:

Montreal, Que.
26 November 1970.

Hon. Bryce Mackasey,
Minister of Labour,
340 Laurier Avenue West,
Ottawa, Ontario.

Dear Sir,

The undersigned are all female employees in the management field employed by Bell Canada.

Despite the fact that the Female Employees Equal Pay Act has been in effect for fourteen years, we have had reason to believe that we were being paid less than men doing "identical or substantially identical" work, but proof might have been difficult.

Two years ago, the company undertook a management job revaluation program, the principles of which are set out in the enclosed booklet. This makes it possible now to compare jobs, and it is now clear that each of the writers is being paid \$110.00 less per month than a man doing an "identical or substantially identical" job, according to the Company's definitions, and in fact.

¹ S.C. 1956, c. 38.

que—d'après l'interprétation que le juge Urie a donnée à cette expression—et que les pièces soumises à l'arbitre ne permettaient pas de conclure que la plainte était étayée par la preuve.

^a J'annulerais la sentence arbitrale et renverrais l'affaire devant l'arbitre pour qu'il y donne suite en considérant qu'il s'agit d'une plainte sans preuve à l'appui.

^b

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

^c LE JUGE URIE: On demande en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, l'examen et l'annulation de la décision d'un arbitre nommé en vertu de l'article 6 de la *Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes*¹ (ci-après appelée «la Loi») pour enquêter sur les plaintes portées en 1970 par Patricia Harris et Elizabeth Kennedy contre leur employeur, Bell Canada.

^d En vertu de son mandat, l'arbitre devait aussi décider si les plaintes étaient appuyées par la preuve et, dans l'affirmative, rendre toute ordonnance qu'il estimait nécessaire pour donner effet à sa décision.

^e *f* La plainte était ainsi libellée:

[TRADUCTION]

Montréal (Québec)
le 26 novembre 1970.

L'honorable Bryce Mackasey,
Ministre du Travail,
^g 340 ouest, avenue Laurier,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur,

Les soussignées sont employées dans les services d'administration de Bell Canada.

^h Bien que la Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes soit en vigueur depuis quatorze ans, nous avons des raisons de croire que nous étions moins bien rémunérées que des employés de sexe masculin faisant un travail «identique ou sensiblement identique», mais il était difficile d'en fournir la preuve.

ⁱ Il y a deux ans, la compagnie a entrepris un programme de réévaluation des postes d'administration, selon les principes exposés dans la brochure ci-jointe. On peut donc comparer maintenant les postes et il est certain que chacune des soussignées reçoit \$110 de moins par mois qu'un employé de sexe masculin occupant un poste «identique ou sensiblement identique», d'après les définitions établies par la compagnie, et dans la réalité.

^j

¹ S.C. 1956, c. 38.

We have engaged in correspondence with the Executives of the Company in an attempt to have the matter corrected, but the only assurance we have had is that we are to hope for a gradual move toward equal pay for women doing the same work as men, which may be reached in five years; but we have been given to understand that this gradual shift is conditional upon factors such as the Company's "need to develop some new philosophical and attitudinal approaches".

We are therefore lodging this formal claim with you that we are aggrieved under the provisions of the Female Employees Equal Pay Act and request the appointment of a Fair Wage Officer to investigate our claim. We are in a position to substantiate our claim, and will be pleased to give the Fair Wage Officer such other information and evidence as he may request from us.

Your respectfully,

(sgd) Elizabeth Kennedy
(sgd) Patricia Harris
(sgd)

On the first day of the hearings before the referee following a request by counsel for Bell Canada for particulars of the name of the male employee referred to in the complaint and the identical or substantially identical job done by him, counsel for the complainants stated their case as follows:

Bell Canada evaluated jobs under a formal job evaluation program. Bell Canada used eight factors to determine the value of the respective jobs. These are set out in the booklet "Management Job Evaluation". By applying these criteria Bell Canada determined which jobs were substantially identical. When the complainants jobs were valued they were classified in salary group 14.

Many different jobs were classified in salary group 14 and represented many different positions held by both men and women as set out at page 40 of the Record. Having established one salary group 14 Bell Canada then further refined the salary group into 14X and 14 based on sex.

The highest rate of pay for men was the same regardless of the job being done within salary group 14. The highest rate of pay for women was the same regardless of the job being done within salary group 14X.

The highest rate of pay for men was higher then (sic) the highest rate of pay for women in 14 and 14X respectively.

The complainants qualified for the highest rate within salary group 14 but received less salary than the highest rate being received by men within salary group 14, because they were classified as 14X.

By the decision attacked in these proceedings the referee decided inferentially, though not expressly, that the complaint was supported by the evidence and he made an award requiring Bell

Nous avons entrepris une correspondance avec les dirigeants de la compagnie pour essayer de régler la question, mais la seule assurance que nous ayons reçue est que nous pouvions espérer que les femmes effectuant le même travail que des hommes obtiendront graduellement un salaire égal, dans un délai probable de cinq ans; on nous a laissé entendre cependant que ce changement graduel dépendait de facteurs tels que «la nécessité pour la compagnie d'établir de nouveaux principes et d'encourager de nouveaux comportements».

Nous déposons donc formellement plainte de ce que nous sommes lésées par suite d'une violation des dispositions de la Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes et demandons la désignation d'un préposé du juste salaire pour enquêter sur notre plainte. Nous sommes en mesure de fournir des preuves à l'appui de notre plainte et nous nous ferons un plaisir de fournir au préposé du juste salaire tous autres renseignements et preuves qu'il pourrait nous réclamer.

Veillez agréer nos sentiments respectueux,

(Signature) Elizabeth Kennedy
(Signature) Patricia Harris
(Signature)

Le premier jour d'audience devant l'arbitre, après requête de l'avocat de Bell Canada réclamant des détails sur le nom de l'employé de sexe masculin visé dans la plainte et sur le travail identique ou sensiblement identique qu'il faisait, l'avocat des plaignantes a exposé leurs doléances comme suit:

[TRADUCTION] Bell Canada a évalué les postes suivant un programme officiel d'évaluation de postes. Bell Canada a utilisé huit facteurs pour déterminer leur valeur respective. Ils sont exposés dans la brochure «Évaluation des postes d'administration». En appliquant ces critères, Bell Canada a déterminé quels postes étaient sensiblement identiques. Au moment de l'évaluation des postes des plaignantes, elles furent classées dans la catégorie 14.

Plusieurs postes différents étaient classés dans la catégorie 14 et représentaient différentes fonctions occupées par des hommes et des femmes, comme indiqué à la page 40 du dossier. Après avoir établi une catégorie salariale 14, Bell Canada la subdivisa alors en 14X et 14, d'après le sexe.

Le plus haut taux de salaire pour les hommes de la catégorie 14 était le même quel que soit leur travail. Le plus haut taux de salaire pour les femmes de la catégorie 14X était la même quel que soit leur travail.

La plus haut taux de salaire pour les hommes de la catégorie 14 était plus élevé que celui des femmes de la catégorie 14X.

Les plaignantes remplissaient les conditions pour recevoir le taux le plus élevé de la catégorie 14 mais, parce qu'elles étaient classées dans la catégorie 14X, recevaient un salaire inférieur au taux le plus élevé accordé aux hommes de la catégorie 14.

Dans la décision qui fait l'objet du présent appel, l'arbitre a décidé implicitement, sans le dire expressément, que la plainte était appuyée par des preuves et il a rendu une sentence ordonnant à Bell

Canada to pay the complainants "all monies lost from the date of their employment by the failure to grant them payment as if they were in the same wage level in job category 14 as they were in job category 14X". The effect of this, if sustained, is that each of the complainants will be entitled to additional pay in the amount of about \$110.00 for each month of the year following February 1970 and to somewhat smaller additional amounts for each month in the two succeeding years during which their pay had not reached the maximum for fully satisfactory employees in category 14.

A brief summary of the facts that appear to me to be relevant follows:

For some years prior to February 1970 both of the complainants and one other female employee had been employed by Bell Canada in junior management positions referred to as "Assistant-Labour Relations". The function of each, in general, was to attend to problems arising in connection with a particular labour union contract.

As there were differences in the several union contracts and the services required differed, the duties carried out by these three employees were not precisely the same but a description of the position of Assistant-Labour Relations prepared by Miss Kennedy in September 1968 which became an exhibit at the hearing, gives details of the duties performed by the three employees and it was adopted by the company and the other two employees as a description of the jobs of all three. There were at that time some 8000 persons employed by Bell in management or supervisory positions, including some 2000 in what had been described as "the female hierarchy" because of the fact that the majority of persons in the group historically were female. The remaining 6000 were in "the male hierarchy", the majority of incumbents being male. Within each of the "hierarchies" for the purposes of salary administration employees were placed in salary groups. Within the female hierarchy these groups were designated by numbers in the "50's" such as 51, 52, 53 etc. The salary groups in the male hierarchy were designated by numbers in the "teens".

Canada de payer aux plaignantes [TRADUCTION] «toutes les sommes qu'elles ont perdues depuis la date de leur entrée en fonctions, en raison du fait que, étant classées dans la catégorie 14X, elles n'ont pas été rémunérées comme si elles appartenaient à la même échelle de salaire de la catégorie 14». Si cette décision était maintenue, il en résulterait que chacune des plaignantes aurait droit, pour 1970, à un montant supplémentaire de \$110 environ pour les mois postérieurs à février et à des montants supplémentaires légèrement inférieurs pour chaque mois des deux années suivantes au cours desquelles leur salaire n'a pas atteint le maximum accordé aux employés de la catégorie 14 considérés entièrement satisfaisants.

Voici un bref résumé des faits qui me paraissent pertinents:

Pendant quelques années précédant le mois de février 1970, les deux plaignantes et une autre employée étaient au service de Bell Canada dans des postes subalternes d'administration, désignés comme «adjoints-relations du travail». En général elles avaient pour fonction de s'occuper de problèmes découlant d'une convention collective déterminée.

Comme il y avait des différences entre les diverses conventions, les services requis différaient et les fonctions remplies par ces trois employées n'étaient pas exactement les mêmes; mais une description du poste d'assistant-relations du travail, préparée par mademoiselle Kennedy en septembre 1968 et déposée comme pièce au dossier, décrit le travail accompli par ces trois employées et a été adoptée par la compagnie et les deux autres employées comme la description des fonctions de ces trois employées. A l'époque, Bell employait quelque 8,000 personnes dans les postes d'administration ou de surveillance, y compris quelque 2,000 dans ce qui a été décrit comme «la hiérarchie féminine» parce que la majorité des personnes de ce groupe était à l'origine de sexe féminin. Les 6,000 autres employés étaient dans «la hiérarchie masculine», dont la majorité des titulaires était de sexe masculin. Dans chacune de ces «hiérarchies», aux fins de la rémunération, les employés d'administration étaient répartis dans des catégories salariales. Dans la hiérarchie féminine, ces catégories étaient désignées par des nombres dans la cinquantaine, tels que 51, 52, 53 etc. Les catégories de la

In 1968 and 1969 Bell Canada carried out an extensive review and evaluation of the jobs in positions of its management personnel and thereafter categorized them at the same or different levels assigning maximum pay according to the level. Shortly after the evaluation plan was commenced it had been decided by the Company to make use of the plan to integrate the two hierarchies into one. Because of the larger number in the old male hierarchy, the plan was to absorb the old female hierarchy into it.

Under the old system the complainants had been in salary group 54. Salary group 14 was one assigned in respect of positions held predominantly by males and following the evaluation and other procedures the maximum pay for fully satisfactory employees holding level 14 positions was set for the year following February 9th, 1970 at \$880 per month. At the same time the positions of the complainants were categorized in level 14X, the maximum pay for which for the same period and for fully satisfactory employees was set at \$770 per month. Included in that group were eleven male managerial or supervisory employees. All employees from salary group 54 entered salary group 14X at the rate of pay which they had been receiving in salary group 54. Each was given an increase at the time, the amount of which depended on several factors. The maximum increase for fully satisfactory employees in salary group 14X, male or female, was \$85.00 per month.

The major factors which entered into the determination of the pay for these levels were the point scores achieved on the basis of the comparative value to the company of the services required of the employees, salaries paid for comparable positions in other industries and finally the judgment of senior management as to values of the jobs to reduce any distortions in their importance which might have resulted from the evaluation process. When, three years later, the maximum pay for level 14X employees had, by successive increases, reached parity with that of level 14, and the purpose for which the level 14X had been created had been fulfilled, the 14X category was dropped and the positions of employees in it were included in level 14.

hiérarchie masculine étaient numérotées de treize à dix-neuf.

En 1968 et 1969, Bell Canada procéda à une révision et à une évaluation complètes des fonctions de son personnel d'administration, après quoi elle les classa par catégories au même niveau ou à des niveaux différents, fixant un salaire maximum pour chaque niveau. Peu après l'introduction du système d'évaluation, la compagnie décida de l'utiliser pour fusionner les deux hiérarchies. L'ancienne hiérarchie masculine étant numériquement la plus importante, le plan prévoyait qu'elle absorberait la hiérarchie féminine.

D'après l'ancien système, les plaignantes étaient dans la catégorie 54. La catégorie 14 comprenait des postes occupés principalement par des hommes et, après l'évaluation et d'autres procédures, le salaire maximum des employés, estimés pleinement satisfaisants, occupant des postes du groupe 14, a été fixé à \$880 par mois pour l'année commençant au 9 février 1970. A la même époque, les postes des plaignantes furent classés dans le groupe 14X dont le salaire maximum des employés compétents était fixé à \$770 par mois pour la même période. Ce groupe comprenait onze cadres ou surveillants masculins. Tous les employés du groupe 54 furent classés dans le groupe 14X au taux de rémunération qu'ils recevaient dans la catégorie 54. Tous reçurent alors une augmentation dont le montant dépendait de plusieurs facteurs. L'augmentation maximale pour les employés compétents masculins ou féminins du groupe 14X était de \$85 par mois.

Les principaux facteurs en jeu dans la fixation du salaire de ces groupes étaient le nombre de points réalisés sur la base de la valeur comparée à laquelle la compagnie estimait les services rendus par les employés, les salaires payés pour des postes semblables dans d'autres industries et enfin l'appréciation par la haute direction de la valeur des fonctions pour réduire les inégalités quant à leur importance, qui pouvaient découler du système d'évaluation. Quand, trois ans plus tard, le salaire maximum des employés du groupe 14X eut atteint, par augmentations successives, la parité avec celui du groupe 14 et qu'on eut atteint le but pour lequel le groupe 14X avait été créé, cette catégorie fut abandonnée et les postes des employés qui y figuraient, classés dans la catégorie 14.

The learned referee held that the reason that the jobs in level 14X were so categorized was because the majority of their incumbents were female and that this was contrary to the Act. Counsel for the respondents argued in addition that having been found to be fully satisfactory in their positions, and having been paid at the maximum rate under salary group 54, the respondents were entitled to receive the maximum salary for group 14 to which their jobs had been assigned.

Counsel for the applicant, on the other hand, took the position that as a result of company policy no one, male or female, was entitled to be paid, nor was paid, an increase of more than \$85.00 per month as a result of integration nor, as a result of a move from one salary group to another, was any employee entitled to move from the maximum of his or her old group to the maximum in his or her new group.

It seems clear that in order to support the learned referee's award, as a first step it is necessary that his interpretation of section 4² of the Act be accepted as correct. While I did not understand that counsel for the applicant during argument took issue with the right of this Court to determine for itself the correctness of that interpretation, it is beyond doubt that not only does the right exist but an obligation rests with the Court to do so. In *McLeod v. Egan*³ Laskin C.J.C. at page 519 puts the point succinctly:

²4. (1) No employer shall employ a female employee for any work at a rate of pay that is less than the rate of pay at which a male employee is employed by that employer for identical or substantially identical work.

(2) Subject to subsection (3), for the purposes of subsection (1), work for which a female employee is employed and work for which a male employee is employed shall be deemed to be identical or substantially identical if the job, duties or services the employees are called upon to perform are identical or substantially identical.

(3) Payment to a female employee at a rate of pay less than the rate of pay at which a male employee is employed does not constitute a failure to comply with this section, if the difference between the rates of pay is based on length of service or seniority, on location or geographical area of employment or on any other factor other than sex, and, in the opinion of the Fair Wage Officer, Referee, court, judge, or magistrate, the factor on which the difference is based would normally justify such differences in rates of pay.

³ [1975] 1 S.C.R. 517.

Le savant arbitre a décidé que les postes du groupe 14X avaient été ainsi classés parce que la majorité des titulaires en étaient de sexe féminin et que cela était contraire à la Loi. L'avocat des intimées a soutenu en outre qu'elles avaient été jugées pleinement compétentes dans leurs postes, et avaient été rémunérées au taux maximum de salaire du groupe 54, et avaient donc droit au salaire maximum du groupe 14 dans lequel leurs postes avaient été classés.

De son côté, l'avocat de la requérante a soutenu qu'en vertu de la politique de la compagnie, aucun employé de l'un ou l'autre sexe n'a eu droit à une augmentation supérieure à \$85 par mois ni reçu une telle augmentation à la suite de l'intégration, et qu'aucun employé, changeant de catégorie, n'a eu droit de passer du maximum de son ancienne catégorie au maximum de la nouvelle.

Il semble certain que, pour justifier la sentence du savant arbitre, il faut tout d'abord admettre qu'il a bien interprété l'article 4² de la Loi. Si j'ai bien compris, l'avocat de la requérante n'a pas contesté dans les débats le droit de cette cour de contrôler elle-même la justesse de cette interprétation; sans aucun doute cette cour n'a pas seulement le droit mais l'obligation de ce faire. Dans l'arrêt *McLeod c. Egan*³, le juge en chef du Canada Laskin expose brièvement la question à la page 519:

²4. (1) Nul patron ne doit engager une employée pour du travail à un taux de rémunération moindre que celui auquel un employé est embauché par ledit patron pour un travail identique ou sensiblement identique.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), aux fins du paragraphe (1), le travail pour lequel une employée est engagée et le travail pour lequel un employé est embauché sont réputés identiques ou sensiblement identiques si la besogne, les devoirs ou les services que les employés sont appelés à accomplir se trouvent être identiques ou sensiblement identiques.

(3) Le paiement à une employée d'une rémunération à un taux moindre que celui auquel un employé est embauché ne constitue pas une inobservation du présent article si la différence entre les taux de rémunération repose sur la durée du service ou l'ancienneté, sur le lieu ou la région géographique de l'emploi, ou sur un facteur autre que des considérations de sexe et lorsque, suivant l'opinion du préposé du juste salaire, de l'arbitre, de la cour, du juge ou du magistrat, le facteur sur lequel repose la différence justifierait normalement cette différence dans les taux de rémunération.

³ [1975] 1 R.C.S. 517.

No doubt, a statute like a collective agreement or any other document may present difficulties of construction, may be ambiguous and may lend itself to two different constructions, neither of which may be thought to be unreasonable. If that be the case, it none the less lies with the Court, and ultimately with this Court to determine what meaning the statute should bear. That is not to say that an arbitrator, in the course of his duty, should refrain from construing a statute which is involved in the issues that have been brought before him. In my opinion, he must construe, but at the risk of having his construction set aside by a Court as being wrong.

It is thus necessary to examine the interpretation given the section by the referee. At pages 18 and 19 of his award he interprets the section as follows:

The real question, then, is whether "work", for the purposes of the Act, is characterized by the matters dealt with by an employee or by the evaluation of the accumulation of skills brought to bear on this work by the employees involved. On this point, the Company stresses the former view and says this is witnessed by s. 4(2) of the Act, which talks of "duties and services" and by reference to the alleged purpose of the plan, which had nothing to do with identity in work, but only with a simplified (from the point of view of administration) wage scale. The complainants, on the other hand stressed the remedial nature of the legislation and the consideration in the mind of the Company when they established this wage schedule.

After considerable research and after even more considerable contemplation of the issue, it is my view that the Company did not have option to delay the full integration of the two hierarchies. In my opinion, the word "work" is one of an extremely imprecise nature, a point admitted in argument even by counsel for the Company. Thus, it seems possible to look at the word from the point of view of an accumulation of skills. Consequently, I accept this as an interpretation acceptable under the Act, especially as this is legislation which is clearly remedial and, as noted by counsel for the complainants, should therefore be given a broad interpretation to deal with the evils it seeks to prevent. Naturally, such a result obtains from the interpretation I have placed on the provision. Again, contrary to what the Company urged, I believe s. 4(2) of the Act rather than supporting the Company position, supports the complainants' position as it implies that there are other aspects to work than "duties or services". Again, it is of some significance that plans similar, although not always identical to the one used by the Company here are widely accepted as a basis for determining wages throughout industry. This of course, supports the view that to many people work is defined in the way urged by the complainants. Finally, to put the interpretation on s. 4(1) of the Act urged by the Company would virtually eliminate its application from any but the most menial work. It seems passing strange that this would be the intent of the Legislature.

In my view, therefore, a plan such as that used by the Company in this case can be used to determine whether "work" is "identical" or "substantially identical". In the present circumstances, therefore, it can be hardly argued that the complainants

Il n'y a pas de doute qu'une loi, comme une convention collective ou n'importe quel autre document, peut présenter des difficultés d'interprétation, peut être ambiguë et peut se prêter à deux interprétations différentes dont ni l'une ni l'autre peut être considérée déraisonnable. Si tel est le cas, il n'en n'appartient pas moins aux tribunaux, et en définitive à cette Cour, de décider du sens à donner à la loi. Cela ne revient pas à dire qu'un arbitre, dans le cours de ses fonctions, devrait s'abstenir d'interpréter une loi qui est reliée aux questions qui lui sont soumises. A mon avis, il doit l'interpréter, mais au risque de voir son interprétation infirmée par un tribunal comme étant erronée.

Il est donc nécessaire d'examiner l'interprétation que l'arbitre a donnée à l'article. Aux pages 18 et 19 de sa sentence arbitrale, il interprète l'article comme suit:

[TRADUCTION] La vraie question est alors de savoir si le mot «travail», aux fins de la Loi, vise les tâches dont s'occupe l'employé ou l'évaluation de l'ensemble des aptitudes que l'employé en question applique à ce travail. Sur ce point la compagnie met l'accent sur le premier sens et déclare que celui-ci est confirmé par l'article 4(2) de la Loi qui parle de «devoirs et services» et par le but prétendu du programme qui n'a rien à voir avec l'identification des tâches mais constitue seulement une échelle de salaire simplifiée (du point de vue administratif). De leur côté, les plaignantes font état du caractère réformateur de la Loi et de l'intention de la compagnie quand elle a adopté ce barème de salaire.

Après des recherches approfondies et un examen encore plus approfondi de la question, j'estime que la compagnie ne pouvait pas choisir de retarder la fusion des deux hiérarchies. A mon avis le mot «travail» est extrêmement imprécis, ce que même l'avocat de la compagnie reconnaît. Ainsi, il est possible de l'envisager sous l'angle de l'ensemble des aptitudes. En conséquence, je considère cette interprétation comme acceptable en vertu de la Loi, d'autant plus que celle-ci revêt nettement un caractère réformateur et, comme l'a souligné l'avocat des plaignantes, doit être interprétée d'une manière large pour qu'elle puisse s'attaquer aux maux auxquels elle veut remédier. Naturellement on obtient ce résultat avec l'interprétation que j'ai donnée à cette disposition. En outre, contrairement aux allégations de la compagnie, je crois que l'article 4(2) de la Loi, loin d'appuyer la thèse de la compagnie, renforce celle des plaignantes puisqu'il indique que le travail comporte d'autres aspects que «des devoirs ou les services». De même, il est significatif que l'on accepte des programmes similaires, quoique pas toujours identiques à celui que la compagnie a utilisé en l'espèce, comme base pour fixer les salaires dans l'industrie. Cela confirme naturellement l'opinion que, pour bien des gens, le mot «travail» se définit comme le soutiennent les plaignantes. Enfin, accepter l'interprétation de l'article 4(1) proposée par la compagnie équivaudrait à n'en réserver l'application qu'aux emplois les plus inférieurs. Ce serait absurde de prêter une telle intention au législateur.

A mon avis donc, on peut se servir d'un programme, comme celui de la compagnie en l'espèce, pour déterminer si des «travaux» sont «identiques» ou «sensiblement identiques». Dans les circonstances présentes, on ne peut donc soutenir que les

nants were not doing "identical or substantially identical work" to those male employees in category 14 jobs and, thus, the main thrust of their argument succeeds.

With respect, I am unable to agree with this view of the meaning of the section. It is a well known canon of construction that "the grammatical and ordinary sense of the words [in a statute] is to be adhered to, unless that would lead to some absurdity, or some repugnance or inconsistency with the rest of the instrument, in which case the grammatical and ordinary sense of the words may be modified so as to avoid the absurdity and inconsistency, but no further."⁴ In my opinion, the words in the section under review can be used in their literal, ordinary and grammatical sense without leading to any inconsistency or absurdity when read with the remainder of the Act.

Subsection 1 provides in effect that female employees shall be paid at the same rate as male employees if both are employed in identical or substantially identical work. Subsection 2 provides that the work of male and female employees shall be deemed to be identical or substantially identical "if the job, duties or services the employees are called upon to perform are identical or substantially identical." Clearly, then, by use of the disjunctive "or" in the phrase "jobs, duties or services", the latter subsection directs that the "work" of the employees will be deemed identical or substantially identical if any one of the three bases of comparison is common to the work of female and male employees. In my view, the three words are not words of art but are in common usage and are unambiguous and in the context of the subsection are capable of being used in their ordinary and literal sense.

Because the words are not defined in the statute itself and because they are words in common usage, resort may be had to authoritative dictionaries for assistance in determining their meaning⁵. The following definitions of the key words in section 4 appear in *The Shorter Oxford*

plaignantes ne faisaient pas «un travail identique ou sensiblement identique» à celui des employés masculins de la catégorie 14; ainsi le principal argument de la thèse des plaignantes doit triompher.

^a En toute déférence, je ne peux partager cette interprétation de l'article. D'après une règle très connue d'interprétation, [TRADUCTION] «il faut s'en tenir au sens grammatical et courant des mots [d'une loi], à moins que cela ne conduise à une absurdité, à une contradiction ou à une incompatibilité avec le reste du texte, auquel cas on peut écarter le sens grammatical et courant des mots pour éviter la contradiction et l'incompatibilité, mais sans aller plus loin».⁴ A mon avis, les termes de l'article en question, replacés dans le contexte de la Loi, peuvent être pris dans leur sens littéral, courant et grammatical sans entraîner une incompatibilité ou une absurdité.

^d Le paragraphe 1 stipule en fait que les femmes doivent être rémunérées au même taux que leurs collègues masculins si elles font un travail identique ou sensiblement identique. Le paragraphe 2 stipule que le travail des employés de sexe masculin et celui des employés de sexe féminin sont réputés identiques ou sensiblement identiques «si la besogne, les devoirs ou les services que les employés sont appelés à accomplir se trouvent être identiques ou sensiblement identiques». Il est donc, évident qu'en utilisant la conjonction disjonctive «ou» dans l'expression «la besogne, les devoirs ou les services», le deuxième paragraphe stipule que le «travail» des employés sera réputé identique ou sensiblement identique si l'un quelconque des trois éléments de comparaison est commun au travail des employés masculins et féminins. A mon avis, ces trois mots ne sont pas des termes techniques mais plutôt d'usage courant et univoques, qui dans ^h le contexte du paragraphe peuvent être pris dans leur sens ordinaire et littéral.

S'agissant de mots non définis par la Loi et d'usage courant, on peut, pour déterminer leur sens, avoir recours aux dictionnaires faisant autorité.⁵ On trouve dans *The Shorter Oxford Dictionary*, 3^e éd., les définitions suivantes des mots clés de l'article 4:

⁴ *Grey v. Pearson* (1857) 6 H.L.C. 61, 106; 10 E.R. 1216 at 1234.

⁵ *Craies on Statute Law*, 7th ed. page 161.

⁴ *Grey c. Pearson* (1857) 6 H.L.C. 61, à la page 106; 10 E.R. 1216 à la page 1234.

⁵ *Craies on Statute Law*, 7^e éd. page 161.

Dictionary, 3rd ed.

		[TRADUCTION]	
Job	1. A piece of work; esp. a small definite piece of work in one's own calling. 2. A piece of work, or transaction done for hire, or with a special view to profit. 4. Anything one has to do. 5. An affair, business, occurrence, state of things.	Besogne (Job)	1. Tâche; spécialement, petit travail bien déterminé du métier. 2. Tâche ou ouvrage fait contre rémunération ou en vue d'un profit. 4. Ce que l'on doit faire. 5. Affaire, entreprise, événement, état de choses.
Duty	Action, or an act, that is due by moral or legal obligation;	Devoir (Duty)	Action ou acte que l'on doit accomplir en vertu d'une obligation morale ou juridique;
	The action and conduct due to a superior.		L'action ou la conduite à laquelle on est tenu envers un supérieur.
Service	Performance of the duties of a servant; attendance of servants; work done in obedience to and for the benefit of a master.	Service	Accomplissement de tâches de domestique; action de servir; travail effectué sur l'ordre et au profit d'un maître.
Work	I. 1. Something that is or was done; what a person does or did; an act, deed, proceeding, business. 2. Something to be done or something to do; occupation, business, task, function.	d Travail (Work)	I 1. Ce qui est fait ou a été fait; ce qu'une personne fait ou a fait; acte, action, procédé, entreprise. 2. Ce qui doit être fait ou ce que l'on a à faire; occupation, affaire, tâche, fonction.
Identical	1. The same; the very same. 2. Agreeing entirely in material, constitution, properties, qualities or meaning.	e Identique (Identical)	1. Le même; exactement le même. 2. Parfaitement semblable en substance, constitution, propriétés, qualités ou signification.

The word "substantially" is defined in *Black's Law Dictionary*, 4th ed. (revised) as "essentially; without material qualification; in the main; in substance; materially; in a substantial manner".

Thus, using the words of section 4 in their literal, ordinary and grammatical sense, what a female employee does for an employer and what a male employee does for an employer shall be deemed to be the same, or essentially and without material qualifications the same, if what the employees have to do, the acts or actions the employees are called upon to perform or what is done by the employees for the employer are the same or essentially and without material qualification the same. When the requirement of the Act is stated in such a fashion it is not possible, in my opinion, to view the word "work" as meaning "an accumulation of skills" as found by the referee. Implicitly, if not explicitly, he then decided that work may be substantially the same irrespective of

Le *Black's Law Dictionary*, 4^e éd. (révisée) définit le mot «sensiblement» (*substantially*) ainsi: [TRADUCTION] «essentiellement; sans restriction sérieuse; en général; pour l'essentiel; matériellement; d'une manière sensible.»

Ainsi, en prenant les termes de l'article 4 dans leur sens littéral, courant et grammatical, le travail effectué pour un employeur par une employée et celui effectué par un employé sont réputés être exactement, ou essentiellement et sans restriction sérieuse, le même travail, si les tâches, les actes et les actions qu'on demande aux employés d'exécuter, ou ce qu'ils font pour l'employeur, sont exactement, ou essentiellement et sans réserve sérieuse, les mêmes. Quand les exigences de la Loi sont exposées de cette façon, il n'est pas possible, à mon avis, de considérer le terme «travail» comme signifiant «un ensemble d'aptitudes» ainsi que l'a fait l'arbitre. Il a alors décidé implicitement, sinon d'une manière explicite, que le travail peut être sensiblement identique même si les besognes,

the fact that the jobs, duties and services may be quite different.

The fact that the legislation may be viewed as remedial in no way affects the proposition that the natural, literal and grammatical meaning ought to be attributed to the words of the section, particularly if deviating from the proposition means that the meaning of the words becomes loose, inexact and difficult to apply in given factual situations. Moreover, I find difficulty in seeing how putting the interpretation on the section which I do "would virtually eliminate its application from any but the most menial work." Certainly the work of the respondents could not be considered menial and yet even they admit that their work and that of the one other Assistant-Labour Relations is substantially identical in the restricted sense in which that term is used in the interpretation of the section which I have adopted. Clearly the referee's comment is unfounded.

On the basis of my construction of section 4, did the learned referee err in finding that the applicant committed a breach thereof in its pay treatment of the respondents? While strictly speaking it is not necessary to decide the matter in view of the disposition which I propose to make of the application, I agree with the referee that the applicant's argument that the particulars of the respondents' complaints given at the commencement of the hearing before the referee changed the nature of the complaints from the personal ones originally filed with the Minister to a general complaint impugning the job evaluation program of the applicant, is without foundation since, as the referee points out, "the nub of the complainants' case is that the administration of this plan shows the Company's attitude towards equal pay for men and women . . .".

It was argued by counsel for the respondents that on the evidence, after the job evaluation plan had been completed, the respondents had been rated on the eight factors within the three broad areas of evaluation. Having been found to be "fully satisfactory" in the performance of their work, they were entitled to the maximum salary in the salary group to which their jobs had been assigned, namely 14, because they had been at the maximum salary level in their former salary group,

devoirs et services sont tout à fait différents.

Le caractère réformateur de cette loi n'affecte en rien le principe selon lequel on doit attribuer aux mots employés dans un article leur sens normal, littéral et grammatical, en particulier si, en s'écartant de ce principe, le sens des mots devient vague, inexact et difficile à appliquer à des situations de fait. En outre, je n'arrive pas à comprendre pourquoi mon interprétation de l'article «équivaldrait à n'en réserver l'application qu'aux emplois les plus inférieurs». Le travail des intimées ne peut certainement pas être considéré comme inférieur et pourtant elles-mêmes reconnaissent que leur travail est sensiblement identique à celui de l'autre assistant aux relations du travail, au sens restreint de ce terme dans mon interprétation de cet article. Le commentaire de l'arbitre est certainement sans fondement.

D'après mon interprétation de l'article 4, le savant arbitre a-t-il commis une erreur en décidant que la requérante a violé ledit article dans sa façon de rémunérer les intimées? Strictement parlant, il n'est pas nécessaire de statuer sur ce point en raison de la décision que je me propose de prendre sur la requête; je suis cependant d'accord avec l'arbitre que l'argument de la requérante, selon lequel les précisions fournies par les intimées au début de l'audience devant l'arbitre ont modifié la nature de plaintes individuelles présentées initialement au Ministre, en une plainte générale s'attachant au programme d'évaluation des postes de la requérante, est sans fondement puisque, comme l'arbitre le souligne, [TRADUCTION] «les plaintes portent essentiellement sur le fait que la mise en application de ce programme dénote l'attitude de la compagnie vis-à-vis de l'égalité de salaire entre hommes et femmes . . .».

L'avocat des intimées a soutenu que, selon la preuve, elles ont été classées d'après les huit facteurs des trois grandes échelles d'évaluation, après la réalisation du programme d'évaluation des postes. Ayant été jugées «entièrement satisfaisantes» dans l'exécution de leur travail, elles avaient droit au salaire maximum du groupe dans lequel leurs postes étaient classés, c'est-à-dire le groupe 14, parce qu'elles avaient atteint le niveau maximum de leur ancien groupe 54. En l'absence de

54. Since none of the factors permitting the exceptions to equality of pay under subsection 3 of section 4 was present, there was no justification for the creation of the X category within salary group 14 with its salary differential from the main body of the group. That subdivision and salary differential in their submission, and as found by the referee, was based on the sex of the predominant number of persons who had, prior to the implementation of the plan, been in salary group 54.

At page 18 of his award, the referee stated "it seems beyond argument that the reason that certain jobs, including the complainants' were given "X" rates was that the vast majority of their incumbents were female." With respect, this is an inference which, in my view, is not supported by the evidence. The clear and uncontradicted evidence was to the effect that the reason for the designation was that the fusion of the two former "hierarchies", male and female, was to take place over a period of five years, although in fact it was completed in about two years. Designating those persons, male and female, who moved from the former female hierarchy was, from an administrative point of view, to facilitate their identification during that transition period. Such identification was necessary, according to the testimony of Mr. Bagnall, Assistant Vice President of Salary and Benefits, to make further changes in the plan easier to carry out if experience showed such changes were necessary.

However, whether or not this is the case is, I think, immaterial. The sole issue is whether the work performed by the respondents was identical or substantially identical with that performed by others in salary group 14. Put another way, were the jobs, duties and services in which they engaged the same or essentially the same as those of any male in group 14 who was not "X" rated?

Included in the record of the proceedings is a "spread sheet" showing the various jobs for Headquarters management staff in salary groups 14 and 15. It discloses that the position of Assistant-Labour Relations is grouped under the heading "H.Q.—Other", together with a number of other

l'un des facteurs permettant des exceptions à l'égalité de salaire, prévus au paragraphe 3 de l'article 4, il n'y avait aucune justification à créer, à l'intérieur du groupe 14, la catégorie X, dotée d'un salaire différent de celui de l'ensemble du groupe 14. Les intimées soutiennent et l'arbitre a conclu que cette subdivision et la différence de salaire étaient fondées sur le sexe de la majorité des personnes qui relevaient du groupe 54 avant la mise en application de ce programme.

A la page 18 de sa sentence, l'arbitre déclarait: [TRADUCTION] «il semble indiscutable que la raison pour laquelle certains postes, y compris ceux des plaignantes avaient reçu la désignation «X», était que la grande majorité de leurs titulaires était de sexe féminin». En toute déférence, il s'agit d'une conclusion qui, à mon avis, n'est pas étayée par des preuves. Les preuves claires et non réfutées indiquaient que cette désignation était motivée par le fait que la fusion des deux anciennes «hiérarchies», masculine et féminine, devait avoir lieu sur une période de cinq ans, quoiqu'en réalité elle fut réalisée en deux ans environ. En classant ainsi ces personnes, de sexe masculin ou féminin, qui provenaient de l'ancienne hiérarchie féminine, on voulait, du point de vue administratif, faciliter leur identification pendant la période de transition. Une telle identification était nécessaire d'après le témoignage de Bagnall, vice président adjoint pour les salaires et les avantages sociaux, pour faciliter la réalisation de modifications ultérieures au programme, qui pourraient s'avérer nécessaires.

Que ce soit ou non le cas, n'a pas d'importance à mon avis. La seule question est de savoir si le travail effectué par les intimées était identique ou sensiblement identique à celui des autres personnes du groupe 14. Autrement dit, les besognes, devoirs ou services qu'elles étaient appelées à accomplir étaient-ils les mêmes ou essentiellement les mêmes que ceux de l'un quelconque des employés masculins du groupe 14 n'appartenant pas à la catégorie «X»?

On trouve au dossier un organigramme indiquant les différents postes du personnel d'administration du siège social, relevant des groupes 14 et 15. Il révèle que le poste d'«adjoint-relations du travail» figure sous la rubrique «siège social-autres», avec un certain nombre d'autres assistants

assistants in other departments or branches, chief clerks, librarian and exhibit technician. Also included in the record are position descriptions for a number of those included under "H.Q.—Other" as well as an Assistant-Budget and Results whose position appears under the heading "Commercial" on the "spread sheet".

Even a cursory review of the job, duties and responsibilities in each of the position descriptions reveals wide differences in the tasks to be performed by and the responsibilities of each. For example, the position of Assistant-Labour Relations has no supervisory responsibility whereas the positions of Technical Assistant and Exhibit Technician, neither of which is "X" rated, have, as does the position of Assistant-Budget and Results which is so rated.

The reason that those positions and all others which are included in salary group 14 were grouped together was, it appears from the evidence, to bring those persons occupying the positions therein into a proper salary relationship with those whose contributions to management were similar and to compensate them on a basis comparable for similar jobs in other industries.

The work performed by the incumbent in each position might not be identical but might well be substantially identical, i.e. essentially the same, as others in the same position. But it is clear from the job descriptions that those occupying other positions in the group perform duties and services substantially different from one another, although the value to the company of such services and thus the compensation which should be paid to them for their performance were deemed by the company to be comparable. Consequently, they were placed in the same salary group.

There is, therefore, in my view, no basis for the referee's finding that the respondents were not receiving equal pay for equal work. They were being paid on the same basis as one another and the one other person who was performing essentially the same tasks and there was no evidence upon which a finding could be made that there was a failure to comply with the provisions of the Act.

Accordingly, the referee's award should be set aside and the matter should be referred back to

a affectés à d'autres services ou agences, les commis en chef, le bibliothécaire et technicien d'expositions. On trouve aussi au dossier les descriptions de postes de certains employés compris sous la rubrique «siège social-autres» ainsi que de l'«adjoint-budget et résultats» dont le poste figure sous la rubrique «commercial» de l'organigramme.

b Un examen rapide des fonctions et responsabilités de chaque poste ainsi décrit révèle de grandes différences dans les tâches remplies et les responsabilités assumées par chacun. Par exemple, le poste d'«assistant-relations du travail» n'a pas de responsabilité de surveillance, alors que les postes d'adjoints techniques et de techniciens d'expositions, qui ne sont pas classés dans la catégorie «X», en ont de même que le poste d'«adjoint-budget et résultats» qui, lui, est désigné «X».

d Il ressort de la preuve que ces postes et d'autres compris dans la catégorie 14 ont été regroupés, pour faire cadrer le salaire des personnes occupant ces postes avec celui des employés qui fournissent à la direction un travail similaire et pour les rémunérer sur une base comparable au barèmes de salaires utilisés dans d'autres industries pour des postes similaires.

e Le travail accompli par le titulaire de chaque poste pouvait ne pas être identique mais pouvait bien être sensiblement identique, c'est-à-dire essentiellement le même, à celui d'autres employés occupant le même poste. Mais il est évident, d'après les descriptions de postes, que les employés occupant d'autres fonctions au sein du groupe accomplissaient des tâches et des services sensiblement différents; cependant la compagnie jugeait que ces divers services et les rémunérations en découlant étaient équivalents. Ces employés étaient donc classés dans la même catégorie de salaire.

f Donc la conclusion de l'arbitre, décidant que les intimées ne recevaient pas un salaire égal pour un travail égal, n'est pas fondée, à mon avis. Celles-ci ainsi que l'autre personne qui exécutait essentiellement les mêmes tâches étaient rémunérées sur la même base et aucune preuve ne permet de conclure qu'il y a eu violation des dispositions de la Loi.

j En conséquence la sentence de l'arbitre devrait être annulée et l'affaire renvoyée à l'arbitre pour y

him to be dealt with on the basis that the complaint of the complainants is not supported by the evidence.

* * *

MAC KAY D.J. concurred.

donner suite en partant du principe que les plaintes ne sont pas appuyées par les preuves.

* * *

" LE JUGE SUPPLÉANT MAC KAY a souscrit à l'avis.