

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Loi sur l'équité salariale, RLRQ, chapitre E-12.001

Vice-présidence à l'équité salariale

Dossier n° : 56902

Date : 2 octobre 2019

Anouk Gagné, vice-présidente
Judith Carroll, commissaire
Sophie Raymond, commissaire

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575

Partie plaignante
et

Université du Québec à Rimouski

Partie mise en cause

Résolution : ES-402-4.1-56902

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la Commission), par sa vice-présidence à l'équité salariale, est saisie d'une plainte déposée par le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575* (le *Syndicat*), alléguant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée en date du 21 décembre 2016 dans l'entreprise *Université du Québec à Rimouski* (UQAR) n'est pas conforme à la *Loi sur l'équité salariale*¹ (la Loi).

CONTEXTE

[2] L'UQAR est un établissement d'enseignement universitaire comprenant deux campus, l'un situé à Rimouski et l'autre à Lévis. Elle a également deux points de service : un à Gaspé et l'autre à Rivière-du-Loup.

¹ RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées en annexe.

[3] Outre la partie plaignante, on compte trois autres associations accréditées : le Syndicat des chargés et chargées de cours de l'UQAR, le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAR et le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'UQAR.

[4] Une évaluation du maintien de l'équité salariale visant l'ensemble des personnes salariées de l'UQAR est réalisée le 21 décembre 2011 par l'employeur seul, comme le lui permet l'article 76.2 de la Loi, avec les données du 31 décembre 2010.

[5] En vertu de l'article 76.1 de la Loi, tel qu'il se lisait avant le 10 avril 2019, une deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale est réalisée le 21 décembre 2016, par l'employeur seul. L'affichage des résultats est effectué le 21 décembre 2016 et le nouvel affichage est fait le 21 mars 2017.

[6] Le 3 mai 2017, le *Syndicat* dépose une plainte à la Commission, alléguant la non-conformité de cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

[7] Il soumet que, lors de la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, l'employeur n'a pas pris en considération les changements qui seraient survenus. De plus, certaines descriptions d'emplois utilisées n'intègrent pas l'ensemble des tâches effectuées par les personnes salariées en date du 21 décembre 2016.

[8] Le *Syndicat* ajoute que :

- plusieurs catégories d'emplois créées avant le 21 décembre 2016 n'ont pas été intégrées aux travaux d'évaluation du maintien, ce pourquoi elles n'apparaissent pas sur l'affichage des résultats;
- la prédominance sexuelle des catégories d'emplois déterminées neutres n'est pas conforme.

[9] Pour sa part, l'employeur prétend que les travaux réalisés sont conformes aux exigences de la Loi.

[10] Le 23 juillet 2019, la Commission fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Seul l'employeur a transmis des commentaires et la Commission les a pris en compte dans la présente décision.

[11] Par ailleurs, le 10 avril 2019 entre en vigueur la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*² (Loi de 2019). C'est pourquoi la Commission a analysé l'effet des changements législatifs sur le présent dossier de plainte.

² LQ 2019, c. 4.

ANALYSE

Adoption de nouvelles règles régissant l'évaluation du maintien de l'équité salariale

[12] L'évaluation du maintien de l'équité salariale visée par la présente plainte a été effectuée en vertu des articles 76.1 et suivants de la Loi, tels qu'ils se lisaient depuis l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* en 2009³ (Loi de 2009).

[13] Ces dispositions ont fait l'objet de contestations judiciaires, leur constitutionnalité ayant été remise en question en regard du droit à l'égalité prévu à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés, principalement en raison de l'absence de rétroactivité des ajustements salariaux qui en découlent.

[14] La Cour supérieure⁴ et la Cour d'appel du Québec⁵ ont conclu que les articles 76.3, 76.5 et 103.1, 2^e alinéa, introduits dans la Loi par la Loi de 2009, contrevenaient à l'article 15 de la Charte canadienne et qu'ils étaient de ce fait constitutionnellement invalides et inapplicables.

[15] Dans une décision majoritaire rendue le 10 mai 2018⁶, la Cour suprême du Canada confirme les décisions de la Cour supérieure et de la Cour d'appel du Québec.

[16] La décision de la Cour suprême du Canada comportait une suspension de la déclaration d'invalidité pour une période d'un an, ou jusqu'au moment où le législateur remédie à la situation, selon la plus hâtive de ces deux possibilités.

[17] C'est dans ce contexte qu'entre en vigueur, le 10 avril 2019, la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*. Celle-ci a pour objectif premier de remédier à l'inconstitutionnalité des articles 76.3, 76.5 et 103.1, 2^e alinéa, de la Loi.

[18] Cette loi modifie de façon importante la portée de l'évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale ainsi que le droit aux ajustements salariaux qui en découlent.

[19] Elle prévoit notamment que l'évaluation du maintien de l'équité salariale prévue aux articles 76.1 et suivants de la Loi porte désormais sur toute la période écoulée depuis la dernière obligation, qu'il s'agisse de l'exercice initial ou d'une évaluation du maintien de l'équité salariale.

³ LQ 2009, c. 9.

⁴ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Québec (Procureur général)*, 2014 QCCS 149 (CanLII).

⁵ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2016 QCCA 1659 (CanLII).

⁶ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, [2018] 1 RCS 464, 2018 CSC 17 (CanLII).

[20] La Loi de 2019 comporte par ailleurs des mesures transitoires qui établissent comment, et surtout en quelles circonstances, les nouvelles règles relatives à l'évaluation du maintien de l'équité salariale s'appliquent.

[21] Il ressort de ces mesures transitoires, et plus particulièrement des articles 27 et 30 de celles-ci, que tout employeur qui n'a pas effectué l'affichage prévu à l'article 76.4 de la Loi avant l'entrée en vigueur des nouvelles mesures, soit le 10 avril 2019, doit réaliser son évaluation du maintien de l'équité salariale en appliquant les nouvelles règles.

[22] L'article 27 de la Loi de 2019 énonce spécifiquement que les nouvelles règles régissant les évaluations du maintien de l'équité salariale s'appliquent à un employeur, même si une plainte est pendante au moment de l'entrée en vigueur de cette loi, à moins que l'évaluation du maintien de l'équité salariale visée n'ait fait l'objet de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 de la Loi avant le 10 avril 2019 :

27. Les dispositions de la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001), telles que modifiées par la présente loi, s'appliquent à toute plainte déposée et à toute enquête initiée avant le 10 avril 2019, sous réserve, dans le cas d'une plainte visée au deuxième alinéa de l'article 102.2, tel que modifié par l'article 18 de la présente loi, que :

1° dans le cas où une conciliation est en cours à cette date, le conciliateur chargé de cette conciliation est réputé être désigné par la Commission à cette même date;

2° malgré le paragraphe 1°, dans le cas où deux évaluations du maintien de l'équité salariale pour un même employeur sont visées par des plaintes, la Commission ne désigne un conciliateur pour l'évaluation la plus récente que lorsque les délais applicables à la conciliation des plaintes relatives à l'évaluation la plus ancienne sont expirés;

3° dans les autres cas, la Commission dispose de 90 jours à compter du 10 avril 2019 pour désigner un conciliateur.

Toutefois, les dispositions des articles 76.5, 101 et 103.1 de la Loi sur l'équité salariale, telles qu'elles se lisaient le 9 avril 2019, continuent de s'appliquer à toute évaluation du maintien de l'équité salariale pour laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 de cette loi a été effectué avant le 10 avril 2019.

[23] A priori, l'application des anciens articles 76.5, 101 et 103.1 de la Loi ne semble écarter que l'obligation de verser des ajustements salariaux rétroactifs. Cependant, la Commission est d'avis que le dernier alinéa de l'article 27 implique nécessairement l'exclusion de plusieurs des autres règles nouvellement imposées.

[24] Par conséquent, dans le présent dossier, l'enquête révèle que cet affichage a été effectué par l'employeur avant le 10 avril 2019. Conformément à l'article 27 de la Loi de 2019, les nouveaux articles 76.5, 101 et 103.1 de la Loi ne s'appliquent donc pas à l'évaluation du maintien de l'équité salariale visée par la présente plainte.

[25] Ainsi, la Commission est d'avis que l'évaluation du maintien visée par la plainte déposée dans le présent dossier n'a pas à être reprise aux termes de la Loi de 2019.

[26] L'analyse de la Commission quant à cette plainte demeure donc pertinente.

L'identification des catégories d'emplois

[27] Le *Syndicat* allègue que les travaux réalisés par l'employeur omettent d'intégrer les emplois suivants, pourtant existants à la date du portrait utilisé lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2016 : *Conseiller d'orientation professionnelle, Mécanicien en tuyauterie (plombier), Surveillant d'activités, Surveillant d'examens, Préposé au stationnement, Instructeur salle Nautilus, Accompagnateur support aux besoins particuliers aux SAE, Préposé à l'assistance technique, Correcteur de travaux d'examen, Technicien en géographie, Technicien en audio-visuel, Technicien juridique classe 1, Technicien en gestion documentaire classe 1, Technicien en mécanique, Technicien en géographie classe 1, Technicien de recherche, Technicien en électronique classe 1, Technicien en électrotechnique classe 1, Technicien en arts plastiques et visuels classe 1, Technicien en loisirs classe 1, Technicien en travail social classe 1, Traducteur, Moniteur en conditionnement physique, Aide académique support aux besoins particuliers aux SAE, Agent de développement de la formation et de recherche et Auxiliaire d'enseignement.*

[28] Il précise que certains de ces emplois n'avaient aucun titulaire à la date du portrait mais que, notamment pour les postes de technicien classe 1, la convention collective prévoit les règles de mutation entre technicien et technicien classe 1. Ainsi, tout titulaire d'un poste de technicien peut, à tout moment, si les conditions édictées par la convention collective sont rencontrées, se voir reconnaître le statut de technicien classe 1. La partie plaignante en conclut qu'indépendamment de la présence ou non de titulaire, l'ensemble des postes de technicien classe 1 doivent être intégrés aux travaux d'équité salariale.

[29] Quant à l'employeur, sans nier l'existence de certains de ces postes, il prétend que lors de la réalisation du programme d'équité salariale, il avait été convenu au sein du comité que seuls les postes permanents allaient être intégrés aux travaux. Il a fait de même pour la réalisation des obligations subséquentes comme, par exemple, pour l'emploi de conseiller d'orientation professionnelle.

[30] Il ajoute que d'autres emplois mentionnés par le *Syndicat* doivent être considérés comme des emplois étudiants et, selon la même logique, être exclus de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[31] La Loi vise à corriger les écarts salariaux dus à de la discrimination dite systémique. Comme elle a pour objet de reconnaître des droits, elle doit recevoir une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin. Elle s'applique à toute personne répondant à la notion de salariée au sens de la Loi.

[32] La Loi vise toutes les personnes salariées d'une entreprise, à l'exception de celles visées par les paragraphes 1 à 7 de l'article 8. Cet article se lit comme suit :

8. Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, à l'exception :

1° d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme, reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champ d'étude;

2° d'un étudiant qui travaille durant ses vacances;

3° d'un stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi;

4° (paragraphe abrogé);

5° d'une personne qui réalise une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi établi en application du titre I de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1) et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;

6° d'un cadre supérieur;

7° d'un policier ou d'un pompier.

[33] La notion de personne salariée réfère à toute personne qui exécute un travail sous la direction ou le contrôle d'un employeur, moyennant une rémunération, et ce, indépendamment de son statut d'emploi (temps plein, temps partiel, permanent, régulier, occasionnel, saisonnier, etc.).

[34] L'enquête révèle que l'employeur a exclu plusieurs personnes de l'application de la Loi, parce qu'elles occupent des postes occasionnels, temporaires ou saisonniers ce qui est contraire à la Loi. En effet, aucune exception en fonction du statut d'emploi n'y est prévue.

[35] Par conséquent, tous les emplois occupés par une personne salariée au sens de la Loi, sans égard au statut de l'emploi, doivent être regroupés à l'intérieur d'une des catégories d'emplois et, si elles sont déterminées à prédominance féminine ou masculine, faire l'objet d'une comparaison.

[36] Ainsi, l'employeur doit inclure ces personnes salariées dans l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Par la suite, il devra déterminer si cela a pour effet de créer de nouvelles catégories d'emplois et, le cas échéant, en déterminer la prédominance sexuelle et procéder à leur évaluation.

[37] L'employeur devra aussi s'assurer que les prédominances sexuelles déterminées pour les catégories d'emplois déjà existantes ne sont pas modifiées par l'intégration des personnes jusque-là exclues.

[38] La Commission constate également que certaines personnes occupent à la fois un emploi permanent et un emploi temporaire ou contractuel (ex. : Conseiller d'orientation professionnelle). Pour ces personnes, l'employeur n'a retenu, pour les fins d'identification des catégories d'emplois, que la fonction dite permanente.

[39] Or, à partir du moment où une personne salariée occupe également un autre emploi, bien qu'il puisse être temporaire ou contractuel, celui-ci ne peut être exclu de l'application de la Loi, en raison du statut de l'emploi. Cet emploi doit également être pris en compte au moment de l'identification des catégories d'emplois.

[40] Dans ses commentaires au préavis de décision, l'employeur souhaite que la Commission se prononce sur l'exclusion de certaines catégories d'emplois du programme parce que, selon ses prétentions, elles sont occupées par des étudiantes et étudiants.

[41] La Loi n'exclut pas de catégories d'emplois. Elle exclut plutôt de son application certaines personnes salariées. En ce qui a trait aux étudiantes et étudiants, la Loi limite leur exclusion en fonction des critères énoncés aux trois premiers alinéas de l'article 8.

Détermination de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois

[42] Le *Syndicat* prétend que l'employeur n'a pas agi conformément à la Loi en déterminant sans prédominance sexuelle certaines catégories d'emplois.

[43] Questionné à cet effet, l'employeur transmet un tableau indiquant l'ensemble des catégories d'emplois identifiées, les critères prévus à la Loi pour déterminer la prédominance sexuelle ainsi que les éléments appuyant sa décision.

[44] L'employeur explique avoir déterminé, à nouveau, la prédominance sexuelle de l'ensemble des catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2016.

[45] Ainsi, l'enquête démontre que dix catégories d'emplois sont identifiées comme étant sans prédominance sexuelle. De celles-ci :

- cinq ont connu une modification de leur prédominance déterminée lors du programme général d'équité salariale en 2010;
- deux ont conservé la prédominance issue du programme réalisé par le comité d'équité salariale;
- deux ont conservé la prédominance déterminée lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2011;
- une est déterminée pour la première fois lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 21 décembre 2016.

[46] D'entrée de jeu, mentionnons que, par essence, l'évaluation du maintien de l'équité salariale vise notamment la vérification de l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle.

[47] En ce qui a trait à la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois, elle conserve normalement une certaine stabilité dans le temps.

[48] Cependant cette situation n'est pas immuable; des changements pourraient survenir à une catégorie d'emplois ou dans l'entreprise et impliquer une modification de la prédominance sexuelle. Auquel cas, il sera nécessaire de vérifier si la prédominance sexuelle des catégories d'emplois identifiées lors d'un exercice d'équité salariale, ou lors d'une évaluation du maintien, demeure la même, et ce, en fonction des critères prévus à la Loi.

[49] Dans tous les cas, cette vérification doit se faire dans l'esprit de la Loi qui, rappelons-le, demeure la correction des écarts salariaux entre les catégories d'emplois occupées par les femmes et celles occupées par les hommes de valeur équivalente.

[50] Le seul fait qu'il y ait des changements dans les effectifs des catégories d'emplois n'est pas suffisant pour justifier un changement de prédominance sexuelle.

[51] Il faut plutôt voir si des changements survenus dans l'entreprise, ou aux catégories d'emplois, peuvent justifier un changement de prédominance sexuelle.

[52] L'employeur a procédé à la modification de la prédominance sexuelle des cinq catégories d'emplois suivantes : *Technicien en loisirs, Responsable du secteur inscription et gestion des dossiers, Chargé de cours, Directeur du service des finances et des approvisionnements et Professeur.*

[53] Toutes ces catégories d'emplois existaient lors de la réalisation du programme général d'équité salariale. Le comité d'équité salariale les avait déterminées à prédominance masculine.

[54] Ces prédominances ont été conservées lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2011.

[55] Dans le cadre de l'évaluation du maintien de 2016, l'employeur a déterminé celles-ci « neutres ». Questionné sur les raisons de ces modifications, l'employeur soumet qu'il n'y a eu aucun changement dans les tâches, les responsabilités ou la rémunération.

[56] De plus, l'employeur n'a pas été en mesure de démontrer que des erreurs ont été commises en ce qui a trait à la détermination de la prédominance sexuelle de ces catégories d'emplois effectuée lors des précédents travaux.

[57] L'enquête révèle qu'aucun changement pouvant justifier de modifier la prédominance sexuelle de ces cinq catégories d'emplois n'est survenu, que ce soit depuis la réalisation du programme d'équité salariale ou encore depuis la première évaluation du maintien de l'équité salariale.

[58] Ces catégories d'emplois doivent donc demeurer à prédominance masculine.

[59] Ensuite, quatre catégories d'emplois avaient été déterminées sans prédominance lors de la réalisation du programme d'équité salariale ou de la précédente évaluation du maintien de l'équité salariale et sont demeurées neutres dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2016. Il s'agit des suivantes : *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignant*, *Responsable du secteur budget/Responsable de la section information financière*, *Conseiller en recrutement et en communication* et *Coordonnateur de l'informatique*.

[60] L'enquête révèle qu'aucun changement pouvant justifier de modifier l'absence de prédominance sexuelle de ces quatre catégories d'emplois n'est survenu, que ce soit depuis la réalisation du programme d'équité salariale ou encore depuis la première évaluation du maintien de l'équité salariale.

[61] Ces catégories d'emplois doivent donc demeurer neutres, soit sans prédominance sexuelle.

[62] Enfin, la catégorie d'emplois *Technicien de laboratoire classe 1* a été créée entre les deux obligations d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[63] Au 21 décembre 2016, elle est occupée par deux titulaires : une femme et un homme.

[64] Puisque la prédominance sexuelle de cette nouvelle catégorie d'emplois doit être déterminée à la lumière des critères de l'article 55 de la Loi, et ce, en considérant sa date de création, c'est cette date qui devient le point d'ancrage pour apprécier notamment l'évolution historique des effectifs dans la catégorie d'emplois.

[65] L'employeur l'a déterminée, en date du 21 décembre 2016, sans prédominance sexuelle.

[66] Après analyse, la Commission considère que l'employeur a respecté les critères de l'article 55 lorsqu'il a déterminé sans prédominance sexuelle la catégorie d'emplois d'emploi *Technicien de laboratoire classe 1*.

Évaluation des catégories d'emplois

[67] Le *Syndicat* fournit une liste de catégories d'emplois et allègue que leur évaluation respective n'est pas conforme à la réalité de l'entreprise en date du 21 décembre 2016.

[68] Il conteste la prétention de l'employeur à l'effet qu'il a intégré les changements survenus concernant les tâches et responsabilités des différentes catégories d'emplois.

[69] Il soumet qu'une procédure interne prévoit que si une personne salariée indique que sa catégorie d'emplois a connu des changements, le comité paritaire doit mener des enquêtes pour statuer s'il y a effectivement eu des changements et, par la suite, évaluer une nouvelle fois la catégorie d'emplois. Ainsi, il considère qu'au moment de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, quantité de demandes étaient pendantes et n'ont été traitées qu'après l'affichage desdits résultats.

[70] Pour soutenir son allégation, il ajoute que plusieurs de ces demandes ont conduit à une modification de l'évaluation des catégories d'emplois sur la base des changements survenus entre 2011 et 2016, et ce, après la réalisation des affichages.

[71] Pour sa part, l'employeur mentionne que les travaux ont été réalisés avec les données disponibles. Il questionne la faisabilité d'un processus qui consisterait à capter les changements à une date fixe, les intégrer aux travaux, les analyser et afficher les résultats à cette même date.

[72] En application de l'article 76.1 de la Loi, tel qu'il se lisait avant le 10 avril 2019, l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit permettre de démontrer, à la date de l'obligation, que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente, et ce, dans le respect de l'article 1 de la Loi.

[73] Pour ce faire, l'employeur devait, au 21 décembre 2016, déterminer les changements survenus depuis la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale.

[74] Dans le cadre de son enquête, la Commission constate qu'il y a, au sein de l'entreprise, un comité paritaire d'évaluation des emplois chargé notamment d'évaluer les nouveaux emplois et ceux existants du *Syndicat* pour lesquels une demande de révision a été formulée.

[75] Au 21 décembre 2016, une quarantaine de catégories d'emplois sont visées par une telle demande. Ces demandes font état de changements survenus avant le 21 décembre 2016. Elles ont été soumises à l'employeur entre 2012 et 2016.

[76] Or, ces demandes ont conduit, dans certains cas, à des changements dans l'évaluation des catégories d'emplois.

[77] Ainsi, dans le cadre de son enquête, la Commission constate que l'employeur n'a pas pris en compte les changements survenus aux catégories d'emplois avant le 21 décembre 2016 et qui s'appliquent à cette date.

[78] Pour la Commission, le fait que l'employeur ait traité les demandes de révision ultérieurement à la date à laquelle il a fait son évaluation du maintien de l'équité salariale ne change pas le fait que les modifications ont eu lieu avant le 21 décembre 2016 et, qu'à ce titre, elles devaient être considérées.

[79] En effet, la Loi requiert de procéder à une vérification des changements, qui, à la date de réalisation de l'obligation, ont un effet sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[80] L'employeur devra reprendre l'étape de l'évaluation des catégories d'emplois et prendre en compte l'ensemble des changements survenus aux différentes catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

En conséquence :

[81] **CONSIDÉRANT** que seules les personnes salariées visées par les exclusions prévues à l'article 8 de la Loi peuvent être exclues de son application;

[82] **CONSIDÉRANT** qu'aucun changement pouvant justifier de modifier la prédominance sexuelle n'est survenu pour les catégories d'emplois suivantes : *Technicien en loisirs, Responsable du secteur inscription et gestion des dossiers, Chargé de cours, Directeur du service des finances et des approvisionnements et Professeur,*

[83] **CONSIDÉRANT** que l'employeur n'a pas pris en compte les changements survenus aux catégories d'emplois avant le 21 décembre 2016 et qui s'appliquent à cette date;

Après étude et délibérations, la Commission à l'unanimité :

[84] **DÉTERMINE** que l'objet de plainte portant sur l'identification des catégories d'emplois est fondé;

[85] **EXIGE** que l'employeur inclue à l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 21 décembre 2016 toutes les personnes salariées visées par la Loi et que, si ces dernières n'occupent pas une catégorie d'emplois déjà existante, qu'il la crée, qu'il détermine sa prédominance sexuelle et qu'il l'évalue;

[86] **EXIGE** que l'employeur reprenne la détermination des prédominances sexuelles en tenant compte de l'inclusion de certaines personnes salariées aux catégories d'emplois déjà existantes;

[87] **DÉTERMINE** que l'objet de plainte portant sur la détermination de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois est fondé;

[88] **EXIGE** que les catégories d'emplois *Technicien en loisirs, Responsable du secteur inscription et gestion des dossiers, Chargé de cours, Directeur du service des finances et des approvisionnements* et *Professeur* soient déterminées à prédominance masculine et soient incluses à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2016;

[89] **DÉTERMINE** que l'objet de plainte portant sur l'évaluation des catégories d'emplois est fondé;

[90] **EXIGE** que l'employeur reprenne l'étape de l'évaluation des catégories d'emplois pour prendre en compte l'ensemble des changements survenus aux différentes catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale;

[91] **EXIGE**, en application de l'article 14 de la Loi, que l'employeur affiche cette décision pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées;

[92] **EXIGE** que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, soit rétroactif au 21 mars 2017 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date;

[93] **RAPPELLE** à l'employeur que les ajustements salariaux, le cas échéant, s'appliquent à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées, même si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste;

[94] **EXIGE** que soient affichés, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, le sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la liste des événements ayant généré des ajustements, la liste des catégories à prédominance féminine ayant droit à des ajustements et le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, comme l'exige l'article 76.3 de la Loi, tel qu'il se lisait avant le 10 avril 2019;

[95] **EXIGE** que cet affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les droits des personnes salariées de l'entreprise de présenter par écrit des observations ou de demander des renseignements additionnels comme l'exige l'article 76.3 de la Loi, tel qu'il se lisait avant le 10 avril 2019;

[96] **EXIGE** que dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, l'employeur procède au nouvel affichage d'une durée de 60 jours. Ce nouvel affichage doit inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée, l'affichage doit l'indiquer. Il doit également préciser les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou, à défaut, indiquer qu'aucune modification n'est nécessaire;

[97] **EXIGE** que ce nouvel affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les recours prévus à l'article 100 de la Loi et des délais prévus pour les exercer. Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la Commission. Cet affichage doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101;

[98] **RAPPELLE** que tous les affichages prévus par la Loi peuvent être effectués au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information comme le permet l'article 14 de la Loi;

[99] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il doit conserver, pendant une période de six ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 de la Loi, les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise et le contenu de tout affichage effectué, comme l'exige l'article 76.8 de la Loi;

[100] **EXIGE** que l'employeur transmette à la Commission un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour se conformer à la décision dans les 90 jours à compter de la date de la décision.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission à sa 402^e séance tenue le 2 octobre 2019 (résolution ES-402-4.1-56902).

La conseillère au Greffe,



M^e Marie-Jo Côté

Annexe

Articles pertinents de la *Loi sur l'équité salariale*

Article 1

La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Article 8

Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, à l'exception:

1° d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme, reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champ d'étude;

2° d'un étudiant qui travaille durant ses vacances;

3° d'un stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi;

4° (paragraphe abrogé);

5° d'une personne qui réalise une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi établi en application du titre I de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1) et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;

6° d'un cadre supérieur;

7° d'un policier ou d'un pompier.

Article 55

Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1° elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;

2° au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;

3° l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;

4° l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

Article 76.1 (tel qu'il se lisait avant le 10 avril 2019)

L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

Lorsque des programmes d'équité salariale ont été complétés ou que des ajustements salariaux ont été déterminés à des dates différentes au sein d'une même entreprise, il peut être procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et aux affichages prévus au présent chapitre selon les délais propres à chacun de ceux-ci ou simultanément pour une partie ou pour l'ensemble de ceux-ci. Dans le cas d'évaluations faites simultanément, le délai pour ce faire est celui qui échoit en premier.

Article 76.2

Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué :

1° par lui seul;

2° par un comité de maintien de l'équité salariale;

3° conjointement par lui et l'association accréditée.

Les articles 17 à 30.1 s'appliquent au comité de maintien de l'équité salariale compte tenu des adaptations nécessaires. L'article 29 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsqu'il y a évaluation conjointe du maintien de l'équité salariale par l'employeur et l'association accréditée.

