

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossiers n^{os} : Voir liste en annexe

Québec, le : 5 janvier 2010

Membres : Louise Marchand, présidente
Marie Rinfret, commissaire
Carol Robertson, commissaire

Personnes salariées

Partie plaignante
et

Conseil du trésor et comité d'équité salariale institué pour l'ensemble des personnes salariées représentées par une association accréditée dans l'entreprise gouvernementale du secteur parapublic

Parties mises en cause

Résolution : CÉS- 218-2.1-4458x

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] Les membres de la Commission de l'équité salariale (la Commission) sont saisis de plusieurs plaintes déposées par des personnes salariées visées par le programme d'équité salariale réalisé pour l'ensemble des personnes salariées représentées par une association accréditée dans l'entreprise gouvernementale du secteur parapublic.

CONTEXTE

[2] La *Loi sur l'équité salariale*¹ (la Loi) attribue au Conseil du trésor les responsabilités et obligations qui incombent à l'employeur en regard des personnes salariées à l'emploi du gouvernement.

[3] À l'origine, l'article 3 de la Loi définissait l'entreprise gouvernementale comme une entreprise unique où se retrouvaient les secteurs de la fonction publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux ainsi que la quasi-totalité des organismes paragouvernementaux.

[4] L'article 3 fut d'abord modifié en juin 2001, de telle façon que les organismes paragouvernementaux ont été exclus de l'entreprise gouvernementale. Chacun de ces organismes constitue depuis une entreprise distincte et doit lui-même assumer les obligations imposées aux employeurs par la Loi. Ils ne sont donc pas visés par le programme en cause.

[5] Pour sa part, le Conseil du trésor avait soumis et fait approuver par la Commission de l'équité salariale un programme de relativité salariale dans le cadre du chapitre IX de la Loi, ce qui l'exemptait de devoir réaliser le programme d'équité salariale prévu par cette dernière pour les entreprises comptant plus de 100 personnes salariées.

[6] Le chapitre IX a cependant fait l'objet de contestations judiciaires. En janvier 2004, une décision de la juge Carole Julien, de la Cour supérieure, a déclaré l'inconstitutionnalité du chapitre IX. Ayant choisi de ne pas en appeler de cette décision, le Conseil du trésor devait par conséquent réaliser, en fonction des données du 21 novembre 2001, un programme d'équité salariale conformément au régime général de la Loi, et ce, pour l'entreprise gouvernementale unique alors définie par la Loi.

[7] En mai 2006, l'Assemblée nationale a procédé à une autre modification de l'entreprise gouvernementale aux fins de la Loi². Cette fois, le législateur a scindé l'entreprise gouvernementale en deux entreprises distinctes : « l'entreprise de la fonction publique », qui couvre essentiellement ce qui est connu comme la fonction publique, et « l'entreprise du secteur parapublic » qui couvre essentiellement les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

[8] En redéfinissant l'entreprise gouvernementale aux fins de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, le législateur a prévu des règles particulières pour l'établissement des programmes dans ces entreprises.

¹ L.R.Q.c. E-12.001

² *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2006, ch. 6

[9] Ainsi, l'employeur, le Conseil du trésor, devait établir pour l'entreprise du secteur parapublic un seul programme d'équité salariale visant l'ensemble des personnes salariées représentées par une association accréditée ou une association les regroupant reconnue aux fins des relations de travail, par décret du gouvernement, et un organisme représentatif visé à l'article 432 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*³.

[10] La présente décision concerne le programme de l'entreprise du secteur parapublic.

[11] En vertu du paragraphe 3 de l'alinéa 1 de l'article 3 de la Loi, cette entreprise est constituée des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*⁴.

[12] Dans les faits, l'entreprise du secteur parapublic, c'est :

- plus de 2000 établissements dans le secteur de l'éducation;
- plus de 2000 établissements dans le secteur de la santé et des services sociaux;

répartis sur l'ensemble du territoire du Québec qui regroupent respectivement environ 200 000 personnes salariées en éducation et au moins tout autant dans le domaine de la santé et des services sociaux, pour un total de plus de 400 000 personnes salariées visées par un seul programme d'équité salariale.

[13] Comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale* pour les entreprises de 100 personnes salariées et plus, l'employeur, le Conseil du trésor, devait permettre la participation des personnes salariées à l'établissement du programme d'équité salariale en instituant un comité d'équité salariale au sein duquel elles étaient représentées.

[14] Compte tenu de la singularité de cette entreprise, notamment en raison du nombre de personnes salariées visées, de la diversité des services offerts et de son étendue sur tout le territoire québécois, le législateur a introduit, à l'article 21.1, des règles particulières concernant la composition du comité d'équité salariale du secteur parapublic :

« Le comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées, visé au troisième alinéa de l'article 11, est composé de 16 membres dont 11 représentent les salariés et cinq représentent l'employeur.

³ L.R.Q., c. S-4.2

⁴ L.R.Q., c. R-8.2

Les membres qui représentent les salariés sont désignés comme suit :

1° deux par chaque association de salariés ou groupement d'associations de salariés suivants: la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ);

2° un par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS);

3° un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans les collèges et les commissions scolaires, qui ne sont pas visés aux paragraphes 1° et 2°, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés;

4° un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans un établissement visé par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2), qui ne sont pas visés aux paragraphes 1° et 2°, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés.»

[15] Le comité d'équité salariale a procédé à l'affichage des résultats pour le programme réalisé pour l'ensemble des personnes salariées représentées par une association accréditée de l'entreprise du secteur parapublic qui a pris effet le 28 août 2006. Un nouvel affichage a été effectué le 14 décembre 2006 en réponse aux commentaires et demandes de renseignements, comme l'exige l'article 76 de la Loi.

[16] De nombreuses plaintes ont été déposées à la Commission de l'équité salariale.

[17] Certaines parties plaignantes reprochaient au comité d'équité salariale d'avoir dépassé le délai de 90 jours suivant la date de l'affichage pour procéder au nouvel affichage et demandaient à la Commission de considérer que la Loi n'avait pas été respectée.

[18] Effectivement, l'enquête a démontré que le nouvel affichage a eu lieu le 14 décembre 2006, soit plus de 90 jours après que l'affichage des résultats du programme ait été effectué. Toutefois, compte tenu du nombre de demandes de renseignements et de commentaires qui ont été reçus et qui devaient être analysées par le comité, plus de 7000, le délai d'environ 136 jours pour procéder au nouvel affichage n'était pas déraisonnable et se justifie en l'espèce.

[19] Plusieurs plaintes ont été déclarées irrecevables par la Commission en présence d'un comité d'équité salariale valablement constitué (art. 96). D'autres plaintes ont par ailleurs été jugées recevables en vertu des articles 15 et 101 de la Loi et la Commission a donc procédé à une enquête sur les allégations soulevées.

[20] En juin 2007, la Commission a transmis aux parties le préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Des commentaires ont été reçus du comité d'équité salariale ayant établi le programme visé par les plaintes, du Syndicat professionnel des diététistes et nutritionnistes du Québec (SPDNQ), d'infirmières bachelières, de préposés aux bénéficiaires, d'infirmières auxiliaires, de psychologues et de secrétaires.

[21] Lors de l'analyse des commentaires, des précisions ont été demandées au comité d'équité salariale qui les a transmises à la Commission.

[22] L'ensemble des commentaires a été analysé et pris en considération par les membres de la Commission aux fins de la présente décision.

NATURE DES PLAINTES ET DE L'ENQUÊTE MENÉE

[23] Les plaintes faisant l'objet de la présente décision ont toutes été jugées recevables et examinées en vertu des articles 15 et 101 de la *Loi sur l'équité salariale*. Elles visent plus particulièrement le traitement accordé aux catégories d'emplois suivantes :

- Diététiste nutritionniste
- Infirmière bachelière
- Infirmière auxiliaire
- Préposé aux bénéficiaires
- Secrétaire de direction (secrétaire classe I)
- Secrétaire
- Psychologue

[24] Vu l'interaction entre les allégations formulées dans les diverses plaintes et l'ampleur du programme d'équité salariale visé, la Commission a procédé à une enquête commune.

PRÉTENTIONS DES PARTIES PLAIGNANTES

[25] Plusieurs des parties plaignantes allèguent que le comité d'équité salariale a agi de mauvaise foi et de manière discriminatoire dans la réalisation de son mandat. Elles prétendent que le comité devait réaliser son mandat à l'intérieur d'un cadre budgétaire fixé par les autorités gouvernementales et rendu acceptable pour les autorités syndicales nationales suite à des ententes de nature politique.

[26] Elles allèguent également que pour réaliser son mandat à l'intérieur du cadre budgétaire imposé, le comité a dû s'assurer que le rangement des catégories d'emplois à prédominance féminine et que la courbe salariale définie par les catégories d'emplois à prédominance masculine permettaient de contrôler les coûts salariaux engendrés par les écarts salariaux obtenus aux termes de l'exercice d'équité salariale.

[27] De plus, elle soumettent que la façon de contrôler les coûts pour les parties gouvernementale et syndicale – et d'éviter le dépôt de plaintes suite aux affichages des résultats de l'exercice d'équité salariale – devait nécessairement reposer sur la manipulation des cotes d'évaluation d'emplois et des comparateurs servant à fixer la courbe salariale.

[28] Plusieurs des parties plaignantes considèrent que des facteurs auraient été consciemment sous-évalués pour permettre de maintenir les coûts de l'équité salariale à l'intérieur des balises budgétaires préétablies et que l'exercice d'équité salariale aurait fait l'objet de tractations avec les parties syndicales qui auraient obtenu des bénéfices sur des enjeux extérieurs au cadre de la *Loi sur l'équité salariale*.

[29] Indépendamment des intentions du comité ou de ses membres, les parties plaignantes invoquent par ailleurs le caractère déraisonnable de certaines des cotes attribuées lors de l'évaluation de leurs catégories d'emplois respectives. Leurs prétentions sont résumées ci-dessous.

Prétentions des infirmières bachelières :

[30] Les infirmières bachelières allèguent que, de par sa formation et son mandat, l'infirmière bachelière agit en quelque sorte comme un centre de référence pour le personnel infirmier, elle se voit confier les cas complexes et doit assumer des responsabilités de coordination d'équipe de travail et d'interventions multidisciplinaires.

[31] L'infirmière bachelière obtient pourtant une cote moins élevée que celle de l'infirmière pour les trois facteurs suivants: *concentration et attention sensorielle, conditions physiques* ainsi que *habiletés physiques et dextérité manuelle*.

[32] Les cotes des facteurs *créativité, responsabilités à l'égard des personnes* de même que *responsabilités de supervision et de coordination des personnes*, ne correspondraient pas aux exigences élevées en ces matières telles que définies au protocole sur la reconnaissance du baccalauréat en sciences infirmières.

[33] Enfin, la documentation existante (nursing Québec) prévoit un cheminement de 2 à 3 ans pour atteindre l'expertise requise dans le cas de tâches assimilables à celles de l'infirmière. Le comité ne reconnaît qu'une expérience de 6 mois à 1 an.

Prétentions des infirmières auxiliaires :

[34] Tout comme l'infirmière, l'infirmière auxiliaire est en étroite relation avec les patients, et ce, dans un contexte de travail similaire à celui de sa collègue. Or, des cotes d'évaluation différentes ont été attribuées pour des facteurs qui décrivent les mêmes réalités, soient les facteurs *concentration et attention sensorielle, responsabilités à l'égard des personnes* ainsi que *habiletés en relation interpersonnelles*.

[35] Les infirmières auxiliaires considèrent également qu'elles ont été sous-évaluées pour le facteur *conditions psychologiques*.

Prétentions des préposées aux bénéficiaires :

[36] Les préposées aux bénéficiaires déplorent le manque d'information dans la présentation des cotes décomposées. Cette absence de détails ne permettrait pas aux personnes salariées d'apprécier correctement la justesse ou la pertinence des cotes obtenues.

[37] Les cotes attribuées aux facteurs *responsabilités à l'égard des communications et habiletés en relations interpersonnelles* nieraient l'essence même de la fonction de préposée aux bénéficiaires qui consiste à créer un climat de confiance avec les personnes en perte d'autonomie. Cette réalité devrait être considérée plus exigeante que c'est le cas pour le boucher.

[38] La cote attribuée au facteur *formation professionnelle* ne tiendrait pas compte des exigences à l'embauche (secondaire V) ni des efforts consentis par le ministère de la Santé pour accroître le niveau de formation des préposées aux bénéficiaires. Le comité a accordé des cotes supérieures à des fonctions qui ne requièrent aucune exigence de formation à l'embauche telle que le préposé en résidence.

Prétentions des secrétaires :

[39] Les secrétaires dénoncent la vision passéiste du comité à l'égard de la fonction de secrétaire. Dans le contexte moderne de son environnement technologique et organisationnel, la fonction de secrétaire constitue un pivot administratif indispensable au bon fonctionnement des équipes de travail et nécessite une façon d'être et de faire très proactive.

[40] Les cotes d'évaluation attribuées par le comité ne reflèteraient pas cette réalité :

- *Habiletés physiques et dextérité manuelle* : la cote est inférieure à celle attribuée lors de l'évaluation des emplois dans le cadre de l'opération sur les relativités salariales. La cote va à l'encontre de toute la littérature sur

ce sujet qui supporte des exigences très élevées en cette matière pour la fonction de secrétariat;

- *Formation professionnelle* : la cote ne reflète pas les exigences d'embauche qui sont la détention d'un diplôme de niveau collégial;
- *Conditions physiques* : la cote ne tient pas compte de la réalité du poste qui nécessite de longues périodes de plus de 90 minutes consécutives (tous les jours et tout au long de la journée) à effectuer de la saisie ou autre à l'ordinateur;
- *Risques inhérents* : la cote ne reflète pas la réalité du travail de secrétariat qui compte parmi les emplois les plus exposés aux risques de troubles musculo-squelettiques selon les statistiques publiées par la CSST.

Prétentions des secrétaires de direction (secrétaire classe I):

[41] Le diplôme d'études collégiales (DEC) ne serait pas reconnu. Il est fait référence aux plans de classification de 1987 à 2000, pour le personnel de soutien des collèges qui indique que l'exigence minimale pour la classe d'emploi de la secrétaire de direction (secrétaire classe I) est le diplôme d'études collégiales (DEC). De plus, lors des affichages de poste, l'employeur exige un DEC.

[42] L'expérience exigée pour les emplois de métiers versus les secrétaires est inadéquate. Elles constatent que le comité a reconnu un diplôme d'études professionnelles (DEP), pour des emplois métiers non réglementés. Depuis 2000, le plan de classification du personnel de soutien des collèges prévoit l'exigence d'un DEP pour les classes d'emploi de personnel ouvrier spécialisé :

- Mécanicien d'entretien (Millwright) :
 - o formation niveau 4, DEP 1800 heures
 - o expérience niveau 6
- Ferblantier :
 - o formation niveau 4 DEP 1800 heures
 - o expérience niveau 5
- Secrétaire classe I :
 - o formation niveau 4 DEP
 - o expérience niveau 4

[43] Par ailleurs, pour le sous-facteur *raisonnement*, le comité a accordé la cote 2 pour le poste de secrétaire de direction (secrétaire classe I), alors qu'il a accordé la cote 3 pour les emplois d'agent de bureau classe I et les secrétaires classe II.

[44] Enfin, pour le sous-facteur *concentration et attention sensorielle*, le comité a accordé la cote 4 pour la classe d'emploi de secrétaire de direction (secrétaire classe I), tandis qu'il a accordé la cote 3 pour les emplois d'agent de bureau classe I et de secrétaire classe II.

Prétentions des diététistes/nutritionnistes :

[45] Les diététistes/nutritionnistes allèguent que la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*⁵ de mai 2006 est contraire aux chartes québécoise et canadienne des droits et libertés de la personne en ce qu'elle leur a fait perdre des droits notamment quant à la réalisation d'un programme distinct à leur égard et à la possibilité de se comparer avec les catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise fonction publique.

[46] Elles allèguent subsidiairement que leur catégorie d'emplois n'aurait pas été évaluée selon un échantillon de questionnaires représentatif. Les cotes des sous-facteurs n'auraient jamais été discutées et l'évaluation n'aurait pas été effectuée avec l'outil d'évaluation. Les travaux du comité n'auraient en fait porté que sur la négociation de l'enveloppe globale du gouvernement.

[47] Au surplus, dans leurs commentaires au préavis de décision, elles remettent en question la composition du comité d'équité salariale en alléguant que la désignation du membre du comité devant les représenter aurait été effectuée par l'employeur.

Prétentions des psychologues :

[48] Les psychologues allèguent qu'il n'y a pas eu de collecte d'information à partir de questionnaires et qu'aucune enquête n'aurait été réalisée. De plus, compte tenu de la reconnaissance tardive de la prédominance féminine pour cette catégorie, l'emploi n'a pas été véritablement évalué avec l'outil.

Exclusion de certaines catégories d'emplois :

[49] Certaines des parties plaignantes soumettent par ailleurs qu'un certain nombre de catégories d'emplois féminines et masculines auraient été exclues du programme par le comité.

⁵ Idem note 2

PRÉTENTIONS DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

Travaux du comité

[50] Près de 10 000 questionnaires ont été remplis par des titulaires des catégories d'emplois sur une base volontaire et ont servi à l'évaluation de plus de 300 catégories d'emplois visées par le programme du secteur parapublic.

[51] Le comité affirme qu'après un long processus d'échange sur les cotes d'évaluation (plus de 5000 cotes ont été déterminées), les membres du comité se sont entendus sur les rangements de l'ensemble des catégories d'emplois du programme d'équité salariale, à l'exception de celles mentionnées dans le deuxième affichage alors qu'il existait encore des différends sur certaines cotes d'évaluation.

[52] Une validation croisée des résultats a permis de rajuster certaines cotes afin de s'assurer d'une cohérence dans l'application de chacun des sous-facteurs de l'ensemble des catégories d'emplois.

[53] En réponse au préavis de décision, le comité d'équité salariale a justifié chacune des cotes attribuées aux sous-facteurs questionnés par la Commission.

[54] Le comité affirme, et réitère dans ses commentaires au préavis, que jamais les membres du comité n'ont négocié de quelque manière que ce soit le cadre financier de l'équité salariale. Les membres du comité ont recherché, de bonne foi, à tout mettre en œuvre pour assurer le respect des dispositions de la Loi. De plus, le comité affirme avoir fait preuve de rigueur dans les évaluations, avoir fait consensus et obtenu des résultats cohérents qui assurent l'équité salariale.

Catégories non évaluées

[55] En ce qui concerne les catégories d'emplois qui n'ont pas été évaluées et, donc, qui n'ont pas été utilisées pour tracer la courbe salariale, le comité expose les différentes réalités qui caractérisent chacune des situations ainsi que les difficultés rencontrées afin de recueillir l'information supplémentaire qui aurait permis de procéder à l'évaluation de ces catégories.

[56] Selon le comité, plusieurs raisons justifiaient l'absence d'évaluation des catégories d'emplois qui n'ont pu être prises en compte au moment où l'exercice devait être réalisé, soit au 21 novembre 2001.

[57] Certaines de ces catégories étaient ou ont été abolies, d'autres étaient occupées par des personnes n'effectuant aucune des tâches caractéristiques de la catégorie occupée, d'autres enfin ne comportaient aucune personne salariée au 21 novembre 2001.

[58] Après vérification, le comité réitère devoir omettre les 19 catégories d'emplois à prédominance masculine suivantes :

- Mécanicien de machines fixes classe II
- Mécanicien de machines fixes classe IV
- Mécanicien de machines fixes classe XIV
- Préposé aux véhicules
- Portier
- Aide conducteur de véhicules lourds (E.S.)
- Menuisier préposé à l'entretien général (E.S.)
- Répartiteur (C.R.S.S.S. – Montréal Métro)
- Commissionnaire (E.S.)
- Instructeur menuisier-charpentier
- Aide-mécanicien de machines fixes
- Assistant en pathologie
- Mécanicien de machines fixes classe 1
- Aide-mécanicien de machines fixes
- Spécialiste en audio-visuel (E.S.)
- Mécanicien de machines fixes classe VI
- Maître-mécanicien de machines frigorifiques (E.S.)
- Porter
- Conseiller en adaptation du travail (E.S)

[59] Pour ce qui est des catégories d'emplois à prédominance féminine, 11 ont aussi été omises dans le cadre du programme réalisé.

[60] À ce jour, le comité soumet en avoir évalué deux et avoir regroupé un emploi dans une autre catégorie d'emplois à prédominance féminine.

[61] De plus, le comité s'engage à procéder à l'évaluation et au rajustement salarial, le cas échéant, de la catégorie d'emplois de *secrétaire de direction générale (CSDM)*, dès que les informations nécessaires seront disponibles.

[62] Enfin, l'impossibilité de procéder à des enquêtes faute de titulaires occupant 7 des emplois à prédominance féminine amène le comité à conclure qu'il lui est impossible de réaliser de nouvelles enquêtes ou d'obtenir une information suffisamment fiable pour permettre l'évaluation de ces catégories d'emplois.

Dététistes/nutritionnistes

[63] Pour toutes les catégories d'emplois, les questionnaires ont été utilisés tout au long du processus d'évaluation. Il en va de même pour la catégorie d'emplois de *diététiste-nutritionniste* dont les questionnaires ont été cueillis en deux temps, soit à

l'automne 2002 et en juin 2006. Ces questionnaires ont été complétés dans le secteur de la santé et des services sociaux.

[64] Le processus d'évaluation en comité a débuté en 2005 pour se terminer en juin 2006. De plus, à la suite de l'examen des observations et commentaires faisant suite au deuxième affichage, le comité a entériné la recommandation du comité technique réaffirmant le maintien de l'évaluation de la catégorie d'emplois de *diététiste-nutritionniste*.

[65] Antérieurement, bien qu'une seule échelle de traitement existait jusqu'au 20 novembre 2001, le programme de relativité salariale prévoyait deux catégories d'emplois distinctes soient celle des diététistes du secteur de la santé et des services sociaux et celle des commissions scolaires.

[66] Lors de l'établissement des ajustements en vertu du programme de relativité salariale soumis en vertu du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*, les diététistes du secteur de la santé et des services sociaux avaient vu leur échelle salariale modifiée alors que l'échelle salariale des diététistes de l'éducation n'avait pas été corrigée.

[67] La catégorie 18, *diététiste-commission scolaire*, travaille à la gestion des services alimentaires et à la promotion de la santé alors que la catégorie 19, *diététiste-nutritionniste*, œuvre au niveau de la nutrition clinique. Dans le cadre de l'élaboration du présent programme, le comité a déterminé, à l'étape de l'identification des catégories d'emplois, que les fonctions et les responsabilités des deux emplois se distinguaient suffisamment pour justifier l'existence de deux catégories d'emplois distinctes.

Psychologues

[68] Les enquêtes pour la catégorie d'emplois de *psychologue* se sont déroulées à l'automne 2002. Il avait alors été décidé d'enquêter les catégories d'emplois, qu'elles soient à prédominances féminine, masculine ou neutre. Les questionnaires ont été complétés dans le secteur de la santé, des services sociaux et de l'éducation.

[69] À la suite de l'examen des observations et commentaires faisant suite au premier affichage, le comité d'équité salariale a convenu que la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois de *psychologue* devait faire l'objet d'un réexamen, et ce, avant la fin de la période du second affichage.

[70] Au terme de cet examen effectué en septembre et octobre 2006, les membres du comité d'équité salariale ont déterminé que cette catégorie d'emplois est à prédominance féminine. Le comité a alors convenu d'une cote d'évaluation pour chacun des dix-sept sous-facteurs. Cette évaluation a conduit à un rangement 22.

Intervalles de points

[71] Pour déterminer les intervalles de rangement de 29 points, le comité d'équité salariale a suivi la démarche suivante :

- Il est important de définir des classes ou des rangements à l'intérieur desquels on considère que les emplois possèdent une valeur équivalente;
- Il faut que le comité d'équité salariale s'assure que l'étendue des intervalles de points soit conforme à la précision du système d'évaluation des emplois;
- Le comité a aussi pris en considération pour définir les intervalles certaines caractéristiques de la pondération des sous-facteurs préalablement définie :
 - o La somme des points minima de tous les sous-facteurs donne 176 points : les intervalles de rangement ont donc été construits à partir de 176 points;
 - o L'inter-niveau moyen pour tout le système d'évaluation est de 10,35 points;
 - o Le comité a choisi de définir un intervalle constant de 29 points.

[72] Considérant ce qui précède, le comité d'équité salariale a ainsi statué qu'un intervalle de 29 points, qui équivaut à 2,8 fois la valeur de l'inter-niveau moyen (10,35), reflétait de manière adéquate le degré de précision global du système d'évaluation des emplois.

[73] Le comité s'est assuré que les intervalles de 29 points n'ont pas d'effet discriminatoire en validant la répartition des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories à prédominance masculine dans les intervalles. Un examen de la répartition des catégories d'emplois par quartile montre une distribution similaire pour les catégories féminines et les masculines.

Évaluation des catégories d'emplois

[74] Afin de répondre aux demandes des enquêteurs concernant les résultats d'évaluation des catégories d'emplois qui font l'objet d'une plainte, le comité a colligé, conjointement, certains éléments explicatifs des cotes accordées.

[75] Pour le facteur *formation professionnelle*, le comité a mesuré les connaissances nécessaires à l'exercice des tâches ou fonctions de l'emploi. Il a donc déterminé ce qu'il était nécessaire d'avoir pour faire le travail requis et non pas ce qu'une personne titulaire d'un poste pouvait posséder ou considérerait souhaitable d'avoir.

[76] Il est ainsi possible que le niveau de formation professionnelle retenu par le comité ne corresponde pas nécessairement aux conditions d'admission déterminées dans les plans de classification ou lors d'affichage de l'emploi. Il en est de même pour l'expérience. Les deux sous-facteurs étaient déterminés en fonction de la nature et de la complexité des tâches et responsabilités.

[77] Pour évaluer le niveau de formation professionnelle de niveau secondaire, le comité a tenu compte de la durée (en nombre d'heures) du programme de formation professionnelle et a considéré les critères d'admission à ces programmes du ministère de l'Éducation, soit une 3^e, 4^e ou 5^e année de secondaire.

[78] Pour tenir compte des durées variables des programmes de formation, le comité a introduit un demi-niveau entre les niveaux 1 et 2, 2 et 3, 3 et 4, lorsque la durée de formation égalait la moitié d'une année scolaire de niveau secondaire, soit 450 heures sur 900 heures. Un demi-niveau a aussi été introduit entre les niveaux 8 et 9 lorsqu'un baccalauréat comportait au moins 105 crédits universitaires ET que la durée du programme était d'au moins 3 ans et demi.

DROIT APPLICABLE

[79] Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* pertinentes sont les articles 3, 10, 11, 15, 19.1, 20.1, 21.1, 96 et 101. Ces articles sont reproduits en annexe 2.

ANALYSE

[80] D'abord, compte tenu des commentaires reçus par certaines parties plaignantes, la Commission rappelle que le programme d'équité salariale de l'entreprise du secteur parapublic, bien que complété en 2006, a été établi à partir du portait de l'entreprise au 21 novembre 2001, comme l'exige la Loi.

[81] Ceci signifie que toute modification, administrative ou législative, aux catégories d'emplois, aux tâches ou à la rémunération des emplois survenue depuis le 21 novembre 2001 n'a pas été prise en compte par le comité d'équité salariale responsable d'établir ce programme

[82] Par ailleurs, pour bien comprendre la portée et le résultat des enquêtes menées par la Commission, il importe de rappeler la portée de l'analyse à laquelle donne lieu l'article 15 de la Loi.

1. **Le test de l'article 15**

[83] En principe, la présence d'un comité d'équité salariale valablement constitué rend irrecevables les plaintes logées à l'égard des travaux du comité. C'est là l'effet implicite, mais évident, du second alinéa de l'article 96 de la Loi :

96. Lorsque les représentants des salariés et les représentants des employeurs au sein d'un comité d'équité salariale ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.

À défaut d'un comité d'équité salariale dans une entreprise qui compte 100 salariés ou plus, un salarié visé par un programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente des salariés d'une telle entreprise peut porter plainte à la Commission dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.

[84] Cette souveraineté du comité d'équité salariale et la protection qui l'accompagne ne sont toutefois pas absolues. Faisant contrepoids à l'autonomie et à l'indépendance du comité et de ses membres, l'article 15 de la Loi leur impose des balises à l'intérieur desquelles ils doivent exercer leur mandat :

15. L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

[85] Dans le cadre de son analyse en vertu de l'article 15, la Commission recherchera des indices de mauvaise foi, de discrimination, d'arbitraire ou de négligence grave dans l'attitude et le comportement du comité dans la réalisation de son mandat. L'identification de tels manquements pourra dans certains cas être le fruit d'une démonstration de l'intention malveillante du comité mais découlera le plus souvent de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- l'omission d'appliquer des prescriptions claires de la Loi;
- des décisions qui ne peuvent être raisonnablement justifiées dans le contexte pertinent.

[86] En omettant d'appliquer les dispositions claires de la Loi (par exemple, les 4 étapes du programme, les 4 facteurs d'évaluation, l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance, l'affichage, etc.), un comité dérogera au mandat qui lui est confié par le législateur. Les personnes salariées représentées par ce comité sont minimalement en droit de s'attendre à ce qu'il respecte la Loi dans l'exercice de ses attributions et, lorsque le comité dérogera aux obligations clairement imposées par

celle-ci, il fera alors preuve de mauvaise foi, d'arbitraire ou de négligence grave donnant ouverture à l'application des articles 15 et 101.

[87] De même, la norme de conduite imposée par l'article 15 doit être comprise comme protégeant les personnes salariées contre les décisions du comité qui ne peuvent être raisonnablement justifiées dans leur contexte particulier de l'établissement d'un programme d'équité salariale.

[88] Dans l'arrêt de principe *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*⁶ redéfinissant les normes de contrôle judiciaire et leur analyse, la Cour suprême du Canada enseigne à propos des attributs de la raisonabilité, que :

« Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. ».

[89] En ce sens, l'article 15 n'a pas pour objet de permettre à la Commission de substituer son opinion à celle du comité. La protection qu'il confère doit toutefois trouver application lorsque les décisions du comité ne peuvent raisonnablement se fonder sur les faits et données pertinents, la situation trahissant alors la mauvaise foi, l'arbitraire ou une faute lourde assimilable à la négligence grave que prohibe l'article 15 de la Loi. Le tout doit, par ailleurs, être apprécié selon la norme de la prépondérance des probabilités applicable en matière d'équité salariale, c'est-à-dire que, tout en faisant preuve de souplesse, la démonstration à partir d'éléments fiables supportant l'allégation doit être plus probable qu'improbable⁷.

[90] Dans ce contexte, la Commission souligne que ce ne sont pas l'ensemble des allégations contenues aux plaintes qui pouvaient donner ouverture à l'article 15 et l'analyse de la Commission se limite, dans le cadre de cette décision, aux seules allégations susceptibles d'entraîner son application si elles devaient être fondées.

2. Tractations entre l'employeur et les parties au comité

[91] Des parties plaignantes ont prétendu que des considérations budgétaires ou des enjeux étrangers à l'équité salariale auraient dans certains cas faussé les travaux du comité.

⁶ 2008 CSC 9, par. 47

⁷ *Société canadienne des postes c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2008 CF 223, par.112, 114, 115, 155 et 200 (en appel) et *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Ministère de la Défense nationale)* [1196] 3. CF 789 (CA).

[92] Le comité affirme pour sa part que jamais les membres du comité n'ont négocié de quelque manière que ce soit le cadre financier de l'équité salariale. Les membres du comité affirment avoir cherché, de bonne foi, à tout mettre en œuvre pour assurer le respect des dispositions de la Loi.

[93] La Commission a de nombreuses fois rappelé que l'équité salariale devait être distinguée des négociations propres aux relations du travail et que la Loi ne permet pas que des considérations non pertinentes viennent affecter les résultats d'un exercice d'équité salariale.

[94] La Commission ne peut toutefois fonder une intervention sur de simples allégations ou sur des rumeurs, toutes persistantes soient-elles.

[95] En l'espèce, ni l'enquête, ni les commentaires reçus à la suite du préavis de décision transmis aux parties par la Commission, n'ont démontré l'existence de tractations entre les membres du comité et, faute d'éléments fiables supportant les allégations, la Commission ne peut les retenir.

3. **Exclusion de certaines catégories d'emplois**

[96] La Loi prévoit qu'un programme d'équité salariale doit inclure toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine :

53. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

56. La méthode d'évaluation des catégories d'emplois retenue par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur doit permettre une comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories d'emplois à prédominance masculine.

59. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit évaluer chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine suivant la méthode d'évaluation retenue.

[97] Rien dans la Loi ne permet au comité d'exclure une catégorie d'emplois féminine ou masculine. Cependant, son article 54 précise qu'une catégorie d'emplois regroupe des emplois occupés par des personnes salariées :

*54. Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois, **occupés par des salariés**, qui ont les caractéristiques communes suivantes: (...)*

(nos caractères gras)

[98] Le comité d'équité salariale déclare être dans l'impossibilité d'évaluer les 19 catégories d'emplois à prédominance masculine exclues du programme. Il soumet que si certaines de ces catégories d'emplois ont été occupées après le 21 novembre 2001, date où le programme devait être réalisé, leur prise en compte devra se faire à l'étape du maintien de l'équité salariale et non lors de l'établissement du programme.

[99] La Commission de l'équité salariale a déjà déterminé que l'absence temporaire de titulaire dans une catégorie d'emplois ne permet pas d'exclure cette catégorie de l'exercice d'équité salariale devant être réalisé. Cette position repose sur le principe que ce sont les catégories d'emplois qui sont évaluées et non les titulaires. Cela étant, malgré qu'un poste soit temporairement vacant, la catégorie d'emplois existe toujours et elle doit faire partie de l'exercice d'équité salariale.

[100] En l'espèce, l'absence de titulaire comporte des conséquences différentes pour le comité. Dans certains cas, cela jette un doute sur l'existence même de la catégorie et sur le caractère temporaire de l'absence de titulaire, l'ampleur particulière de l'entreprise gouvernementale empêchant le comité de connaître ces informations comme ce serait le cas dans une petite entreprise. Pour les mêmes raisons, l'absence de titulaire laisse le comité dans l'ignorance des caractéristiques de la catégorie d'emplois et, de ce fait, le place dans l'impossibilité de procéder adéquatement à son évaluation. Dans les circonstances, et pour les motifs qui seront explicités plus loin, la Commission estime que ces catégories d'emplois pouvaient être omises par le comité.

[101] Ainsi, sept emplois pouvaient être effectivement exclus du programme puisqu'ils ne comportaient aucun effectif au fichier 2001-2002. Ce sont les emplois suivants:

- mécanicien de machines fixes, classe II (cat. 359);
- mécanicien de machines fixes, classe IV (cat. 379);
- mécanicien de machines fixes, classe XIV (cat. 488);
- préposé aux véhicules (cat. 528);
- portier (cat. 606);
- aide conducteur de véhicules lourds (É.S.) (cat. 656);
- menuisier préposé à l'entretien général (É.S.) (cat. 819).

[102] Pour ce qui est des emplois :

- de commissionnaire (cat. 180);
- d'assistant en pathologie (cat. 942);
- de spécialiste audio-visuel (cat. 245);
- de maître mécanicien de machine frigorifique (cat. 591); et,
- de répartiteur (CRSSS-Montréal) (cat. 879),

malgré des informations indiquant la présence d'effectifs dans les fichiers 1997-1998 et 2001-2002, ces emplois n'existaient pas dans la nomenclature 2000-2002.

[103] Le comité affirme qu'il lui a été impossible de faire compléter des enquêtes pour ces 12 emplois, lors de la cueillette d'information sur les emplois en 2002, les personnes visées étant absentes en maladie ou en fin d'emplois. Il ajoute de plus, qu'au moment de conclure le programme d'équité salariale ces emplois étaient abolis ou sans effectif.

[104] Donc, pour ce qui est des douze emplois précités, la Commission constate que le comité a pris toutes les mesures raisonnables afin d'obtenir des informations plus précises.

[105] Compte tenu de l'impossibilité de faire compléter des questionnaires d'évaluation, en raison du fait que ces emplois étaient inoccupés ou inexistant, la Commission conclut que ces emplois ne pouvaient être inclus au programme réalisé.

[106] En ce qui a trait aux emplois *aide-mécanicien de machines fixes (cat. 507) et porter (cat. 393)*, l'analyse des questionnaires complétés a permis un regroupement avec la catégorie *d'emplois aide de métiers (cat. 164)*.

[107] Selon le comité, aucune personne salariée n'occupait les emplois de *mécanicien de machines fixes classe I (cat. 358)*, d'*aide mécanicien de machines fixes (cat. 601)* et de *mécanicien de machines fixes classe VI (cat. 376)*.

[108] De plus, l'information sur la présence de titulaires dans ces emplois provenant de bases statistiques non vérifiées et non vérifiables, il s'avère impossible de faire compléter les questionnaires d'évaluation nécessaires à leur intégration au programme d'équité salariale.

[109] Par ailleurs, le fichier des effectifs contemporain à l'époque où les enquêtes ont été réalisées indiquait la présence de 2 personnes dans l'emploi d'*instructeur menuisier charpentier (cat. 382)*. [...] Le comité a constaté, après vérification, que cet emploi, ayant déjà existé au *Centre jeunesse de Montréal*, n'existe plus [...]. Pour le comité, il s'avère donc impossible de faire compléter un questionnaire et d'évaluer cet emploi.

[110] Finalement, pour l'emploi de *conseiller en adaptation au travail (cat. 224)*, les informations supplémentaires recueillies par le comité font état d'une catégorie d'emplois en attente d'une reconnaissance dans la classification officielle. Cette catégorie nouvellement créée devra donc être considérée à l'étape du maintien de l'équité salariale, puisque son existence est postérieure au 21 novembre 2001.

[111] En somme, la Commission constate que le comité a pris des mesures raisonnables pour retracer les personnes salariées occupant ou ayant occupé ces emplois.

[112] En l'absence d'informations valables, la Commission considère déraisonnable d'exiger que le comité évalue ces emplois et elle prend acte de leur exclusion du programme réalisé.

[113] Le comité s'est déjà engagé à intégrer les 9 catégories à prédominance féminine exclues. Dans les faits, 11 catégories d'emplois à prédominance féminine n'avaient pas été évaluées dans le cadre du programme.

[114] Depuis, 2 catégories ont fait l'objet d'une cueillette de données et d'une évaluation. Ce sont les catégories de *technicien en travail social* (cat. 341) et de *moniteur de camp de jour* (cat. 903), qui d'ailleurs ont été intégrées au programme d'équité salariale.

[115] De plus, tel que mentionné précédemment, le comité s'engage à procéder à l'évaluation et au rajustement salarial, le cas échéant, de la catégorie d'emplois de *secrétaire de direction générale (CSDM)* (cat. 405), et ce, dès que l'information sera disponible.

[116] Pour chacune des autres catégories, le comité d'équité salariale effectue le constat suivant :

- malgré des vérifications supplémentaires, il lui est impossible de confirmer, au 21 novembre 2001, la présence de personnes titulaires dans les emplois de *sociologue* (cat. 194), de *buandier* (cat. 561) et d'*animateur communautaire* (cat. 670) abolis en 2005;
- il en va de même pour l'emploi de *préposé en réadaptation ou occupation industrielle* (cat. 852). [...];
- pour l'emploi d'*agent de techniques éducatives* (cat. 242) le comité envisageait de faire compléter un questionnaire. Il s'avère que le poste visé a été transformé et est devenu un poste d'*agent de planification et de programmation* (catégorie d'emplois à prédominance féminine évaluée dans le cadre des travaux du comité);

- en ce qui concerne les emplois de *conseiller en promotion de la santé* (cat. 243) et de *spécialiste en basse vision* (cat. 610), le comité soumet que malgré ses efforts, il lui a été impossible de procéder à des enquêtes auprès des personnes qui auraient occupé ces emplois au 21 novembre 2001;
- finalement, comme il n'existait aucune personne titulaire de l'emploi *infirmière auxiliaire, assistant chef d'équipe* (cat. 763) au fichier 2001-2002, il a été impossible d'évaluer cet emploi faute de questionnaire.

[117] La Commission constate que le comité a fourni les efforts nécessaires pour retracer les éventuels titulaires des emplois précités ayant été en poste au 21 novembre 2001.

[118] En ce sens, le comité signale à la Commission: «... *que malgré toute la couverture médiatique ayant entouré la conclusion de la démarche d'équité salariale dans le secteur parapublic, les affichages dans tous les milieux de travail, tous les documents d'information produits par les organisations syndicales et soumis à leurs instances et à leurs membres, tous les documents produits par les employeurs et affichés sur les sites des associations patronales, jamais le comité d'équité salariale n'a été saisi de quelque façon que ce soit par des personnes, qui auraient été titulaires de ces emplois au 21 novembre 2001.* ».

[119] Le comité soumet enfin n'avoir reçu aucune observation, demande d'information, commentaire ou question relativement à ces emplois, lors des deux affichages prévus à la Loi.

[120] Compte tenu des justifications données par le comité d'équité salariale, de l'ampleur du programme à établir, du nombre de catégories d'emplois visées par celui-ci et du principe selon lequel à l'impossible nul n'est tenu, la Commission prend acte que la catégorie d'emplois *secrétaire de direction (CSDM)* (cat. 405) sera évaluée dès que les informations nécessaires seront disponibles, que la catégorie d'emplois *conseiller en adaptation au travail* (cat. 224) sera évaluée subséquemment à sa classification officielle puis considérée à l'étape du maintien de l'équité salariale et que 19 catégories d'emplois à prédominance masculine et 7 catégories d'emplois à prédominance féminine sont exclues du programme d'équité salariale du secteur parapublic.

4. L'évaluation de certaines catégories d'emplois

4.1 Les diététistes/nutritionnistes

[121] Le Syndicat professionnel des diététistes et nutritionnistes du Québec (SPDNQ) allègue que l'emploi *diététiste-nutritionniste* n'aurait jamais été évalué selon un

échantillon de questionnaires représentatif. Les cotes des sous-facteurs n'auraient jamais été discutées et l'évaluation n'aurait pas été effectuée avec l'outil d'évaluation.

[122] À la lecture des documents fournis par le comité, il appert toutefois que des questionnaires ont bel et bien été distribués et que la collecte a été effectuée dans divers régions et établissements. Trente-neuf questionnaires ont ainsi été analysés.

[123] Dans ses commentaires à la suite du préavis de décision, le SPDNQ réitère que, pour l'évaluation de la catégorie d'emploi *diététistes* (catégorie 19), le comité n'a pu analyser les 39 questionnaires transmis par ses membres puisque 18 de ceux-ci provenant du secteur de la santé et des services sociaux ont été reçus par le comité seulement le 11 juin 2006 alors que l'affichage des résultats du programme d'équité salariale était effectué le 28 août 2006.

[124] La Commission a donc demandé des précisions concernant l'évaluation de la catégorie d'emploi *diététiste* (catégorie 19) et posé la question suivante au comité d'équité salariale :

« Les 18 questionnaires d'enquêtes provenant du secteur de la santé et des services sociaux reçus le 11 juin 2006, pour la catégorie d'emplois 19, ont-ils été considérés pour son évaluation avant de procéder à l'affichage du 28 août 2006? Et, dans l'affirmative, à quelle date? »

[125] Le comité d'équité salariale a répondu à la Commission que :

« Oui. Tous les questionnaires ont été utilisés tout au long du processus d'évaluation des catégories d'emplois. Il y a trente-neuf (39) questionnaires au dossier de la catégorie 19 incluant ceux qui ont été reçus le 11 juin 2006. Le processus d'évaluation en comité a débuté en 2005 pour se terminer en juin 2006. De plus, à la suite de l'examen des observations et commentaires faisant suite au deuxième affichage, le comité a réaffirmé le maintien de l'évaluation de la catégorie d'emploi de diététistes (catégorie 19).»

[126] Les éléments soumis par le SPDNQ ne permettent pas à la Commission de conclure de manière prépondérante que le comité d'équité salariale aurait agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ou fait preuve de négligence grave lors de l'évaluation de la catégorie d'emplois *diététistes-nutritionnistes* (catégorie 19).

[127] Quant à l'identification de 2 catégories d'emplois de diététistes, le comité d'équité salariale soumet que les fonctions et responsabilité de ces deux emplois se distinguent suffisamment pour justifier la création de deux catégories d'emplois distinctes.

[128] Il ajoute que la *diététiste* (catégorie 18) provient du secteur de l'éducation et présente plusieurs différences dans ses tâches alors que la *diététistes-nutritionniste*, (catégorie 19) provient du secteur de la santé et des services sociaux. La catégorie 18 travaille à la gestion de services alimentaires et à la promotion de la santé, alors que la catégorie 19 œuvre au niveau de la nutrition clinique.

[129] La Commission rappelle que le comité d'équité salariale est souverain dans l'établissement du programme d'équité salariale, sauf si ses membres agissent contrairement à l'article 15 de la Loi.

[130] Aucun manquement en vertu de l'article 15 de la Loi n'est démontré en l'espèce. Au contraire, la décision du comité d'équité salariale concernant l'identification des catégories d'emplois *diététistes-commission scolaire* et *diététistes-nutritionnistes* est fondée sur une connaissance appropriée des emplois en cause, sur les critères de l'article 54 de la Loi et est raisonnablement justifiée.

[131] Concernant l'évaluation même des catégories d'emplois 18 et 19, le comité affirme avoir effectué l'analyse à partir de la collecte d'informations, avoir réalisé la validation croisée afin de s'assurer qu'il n'y avait pas d'incohérence et avoir révisé le tout lors des demandes formulées suite au second affichage.

[132] En validation croisée consistant à comparer les postes entre eux pour chacun des sous-facteurs, la Commission ne décèle pas d'incohérence dans l'évaluation de ces catégories d'emplois.

[133] Cependant, à la suite des commentaires reçus par le SPDNQ et le comité d'équité salariale, la Commission a analysé chacun des sous-facteurs dont la valeur de la cote attribuée était contestée par le SPDNQ pour vérifier si leurs allégations donnaient ouverture à l'article 15 de la Loi.

[134] Rien dans les éléments soumis ne démontre de manière prépondérante que le comité d'équité salariale a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou encore aurait fait preuve de négligence grave dans l'évaluation des catégories d'emplois 18 et 19.

[135] Au terme de son analyse, la Commission a constaté une application cohérente et raisonnable de l'outil d'évaluation et de ses éléments d'interprétation par le comité d'équité salariale pour l'ensemble des sous-facteurs contestés.

[136] Par exemple, pour le sous-facteur *formation professionnelle*, le comité a précisé à la Commission que devant la présence de plusieurs programmes de formation pour une catégorie d'emplois, c'est le programme qui présentait les exigences minimales qui a été retenu, et ce, pour l'ensemble des catégories d'emplois visées par le programme d'équité salariale de l'entreprise du secteur parapublic.

[137] De même, pour tenir compte que certaines catégories d'emplois requéraient une formation universitaire d'une durée supérieure à 3 ans mais inférieure à 4 ans, un inter-niveau a été introduit au sous-facteur *formation professionnelle* pour reconnaître la double contrainte de tels programmes, soit la présence d'un baccalauréat de plus de 90 crédits et une durée du baccalauréat supérieure à 3 ans.

[138] C'est en appliquant ces deux critères cumulatifs que le comité a attribué la cote 8.5 notamment aux catégories d'emplois *diététistes*.

[139] L'attribution de la cote 8.5 pour le sous-facteur *formation professionnelle* à la catégorie d'emplois *diététistes* par le comité d'équité salariale est donc raisonnable et ne justifie pas l'intervention de la Commission en vertu de l'article 15 de la Loi.

[140] Il en est de même pour l'application par le comité des sous-facteurs *responsabilités de supervision et de coordination de personnes, risques inhérents, mise à jour des connaissances et expérience et initiation* à l'égard des catégories d'emplois *diététistes*.

[141] En ce qui concerne le sous-facteur *créativité*, le SPDNQ demande à la Commission de revoir à la hausse la cote 2 attribuée pour ce sous-facteur. Or, les motifs soumis par le SPDNQ relèvent en fait de l'application du sous-facteur *responsabilité à l'égard des communications* pour lequel la cote 8 sur 10 a été attribuée par le comité aux catégories d'emplois *diététistes*. De plus, en l'espèce, l'attribution de la cote 2 n'est pas déraisonnable et l'article 15 ne trouve pas application.

[142] Le SPDNQ requiert par ailleurs le droit d'être représenté au sein du comité mis en place pour réaliser le programme qui les vise. Sous réserve de la question constitutionnelle dont il sera question plus loin, cette demande n'est pas, à sa face même, justifiée par la Loi dans son état actuel. On ne saurait donc reprocher à l'employeur ou au comité l'absence des diététistes/nutritionnistes au sein du comité.

[143] Dans ses commentaires au préavis de décision, SPDNQ a soulevé à nouveau des doutes sur la composition du comité d'équité salariale.

[144] Rappelons que le comité d'équité salariale responsable d'établir le programme pour l'entreprise du secteur parapublic était composé, en vertu de l'article 21.1 de la Loi, de 16 membres, dont onze y représentaient les personnes salariées se répartissant ainsi :

« 1° deux par chaque association de salariés ou groupement d'associations de salariés suivants: la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ);

2° un par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS);

3° un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans les collèges et les commissions scolaires, qui ne sont pas visés aux paragraphes 1° et 2°, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés;

4° un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans un établissement visé par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2), qui ne sont pas visés aux paragraphes 1° et 2°, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés. »⁸

[145] Le SPDNQ soumet que l'employeur aurait désigné le représentant des personnes salariées qui devait l'être, en vertu du paragraphe 4 de l'alinéa 2 de l'article 21.1, par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans un établissement visé par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2), qui ne sont pas visés aux paragraphes 1° et 2°, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés.

[146] Outre le SPDNQ, quatre autres associations ou groupements sont visés par ce paragraphe 4 de l'alinéa 2 de l'article 21.1 de la Loi, soit la *Centrale des syndicats démocratiques*, le *Syndicat des professionnels(les) du gouvernement du Québec*, le *Syndicat des professionnels(les) de la régie régionale de Montréal-Centre* et le *Syndicat des employés d'hôpitaux d'Arthabaska inc.*

[147] Ainsi, en vertu du paragraphe 4 de l'alinéa 2 de l'article 21.1 de la Loi, cinq associations ou groupements devaient participer à la désignation de ce membre au sein du comité.

[148] Seul le SPDNQ a allégué que la désignation de ce membre n'aurait pas été faite conformément à la Loi.

[149] Rien dans les éléments recueillis par la Commission ne permet de conclure de manière prépondérante que la désignation de ce membre au sein du comité d'équité salariale ne respecte pas la Loi.

⁸ Art 21.1, alinéa 2 de la *Loi sur l'équité salariale*

[150] De plus, le défaut du SPDNQ de participer à la désignation du membre visé au paragraphe 4 de l'alinéa 2 de l'article 21.1, le cas échéant, n'aurait pas été déterminant sur la composition du comité d'équité salariale, puisque le SPDNQ n'a aucun droit de veto et que quatre autres associations ou groupements devaient y participer.

[151] En conséquence, la Commission conclut que le comité d'équité salariale ayant établi le programme d'équité salariale dans l'entreprise du secteur parapublic a été constitué conformément à la Loi.

[152] En somme, il n'y a donc pas matière à l'application de l'article 15 en ce qui concerne les plaintes des diététistes/nutritionnistes.

4.2 Les secrétaires de direction (secrétaire classe I) et les secrétaires

[153] Dans le cadre de son enquête en vertu de l'article 15, la Commission s'est intéressée au fait que le comité a retenu l'exigence minimale du diplôme d'études professionnelles (DEP) pour ces catégories d'emplois alors que certains établissements demanderaient plutôt un diplôme d'études collégiales (DEC).

[154] À la lumière des informations fournies par le comité, la Commission constate toutefois que le plan de classification gouvernemental est fondé sur l'exigence d'un DEP et que les instructions données par l'employeur, le Conseil du trésor, vont dans le même sens, bien que certains établissements choisissent néanmoins d'exiger un DEC.

[155] La Commission retient également que, dans les faits, malgré les différences évidentes entre le DEC et le DEP, les deux programmes traitent essentiellement des mêmes matières dans la formation de base en secrétariat. Elle constate surtout que l'expérience se veut en général le véritable élément distinctif pour ces catégories : les personnes issues de l'une ou l'autre de ces formations sont en mesure d'effectuer les travaux requis par le poste une fois l'expérience nécessaire acquise.

[156] Quant aux autres éléments de l'évaluation qui sont contestés, la Commission estime que l'attribution des cotes de ces catégories par le comité d'équité salariale n'est pas déraisonnable et que l'article 15 ne trouve pas application.

[157] Dans les circonstances, les décisions du comité ne sont pas déraisonnables et ne justifient pas l'intervention de la Commission en vertu de l'article 15.

4.3 Les psychologues

[158] Vu les circonstances entourant la détermination tardive de leur prédominance féminine, les psychologues craignaient qu'il n'y ait pas eu de collecte d'information à partir des questionnaires, qu'aucune enquête n'ait été réalisée et que la catégorie d'emplois n'a pas été véritablement évaluée avec l'outil retenu par le comité.

[159] Les vérifications faites par la Commission confirment toutefois qu'il y a bel et bien eu collecte d'information pour cette catégorie d'emplois qui a été évaluée avec le même outil que les autres catégories d'emplois.

[160] L'article 15 ne trouve donc pas application.

4.4 Les infirmières bachelières

[161] Dans son préavis de décision, la Commission estimait que l'évaluation de la catégorie d'emplois d'*infirmière bachelière* comportait des incohérences majeures, notamment en regard des facteurs *formation professionnelle, expérience et initiation, responsabilités de supervision et de coordination de personnes, concentration et attention sensorielle, conditions physiques et habiletés physiques et dextérité manuelle*.

[162] Dans ses commentaires au préavis de décision, le comité d'équité salariale a justifié l'attribution des cotes accordées à ces sous-facteurs pour la catégorie d'emplois *infirmière bachelière*.

[163] Ainsi, pour les sous-facteurs *formation professionnelle* et *expérience et initiation*, l'appréciation du comité est raisonnable et se justifie en fonction des critères retenus pour l'évaluation de ces sous-facteurs dans l'outil d'évaluation et ses éléments d'interprétation. Leur application est cohérente et uniforme à l'ensemble des catégories d'emplois visées par le programme.

[164] À l'égard du sous-facteur *responsabilités de supervision et de coordination de personnes*, l'outil d'évaluation retenu par le comité précise que « *la responsabilité de supervision, de coordination ou de formation doit représenter une proportion de temps significative sur une base annuelle* ».

[165] Sur cette base, le comité d'équité salariale a considéré que pour toutes les catégories d'emplois évaluées (plus de 300), la coordination de personnes exercées de façon sporadique ne serait pas retenue.

[166] Le comité a précisé à la Commission que ce sous-facteur porte sur la coordination de travail d'autres personnes plutôt que sur la coordination d'activités et, que pour reconnaître la coordination du travail d'autres personnes, celle-ci devait être caractéristique de la catégorie d'emplois dans son ensemble.

[167] De même, il a ajouté avoir convenu de ne pas considérer les activités qui génèrent le versement d'une prime lorsque celle-ci n'est pas accessible à toutes les personnes salariées d'une catégorie d'emplois.

[168] S'appuyant sur ces principes, le comité a analysé les 13 questionnaires d'infirmières bachelières référant à des tâches de coordination et il a jugé que les tâches décrites ne correspondaient pas à un niveau de coordination répondant aux critères de l'outil d'évaluation et de ses éléments d'interprétation.

[169] Le comité d'équité salariale ajoute que « *même si la formation de l'infirmière bachelière la prépare à coordonner et à superviser la travail d'autres personnes, dans le secteur parapublic, lorsqu'une personne assume une fonction de coordination, elle appartient à une catégorie d'emplois telle que celle d'assistante infirmière chef et de ce fait, elle reçoit une rémunération supplémentaire pour en tenir compte.* »

[170] Les justifications du comité d'équité salariale concernant l'application du sous-facteur *responsabilités de supervision et de coordination de personnes* à la catégorie d'emplois *infirmière bachelière* sont raisonnables et ne justifient pas l'intervention de la Commission en vertu de l'article 15 de la Loi.

[171] La cote attribuée à la catégorie d'emplois *infirmière bachelière* pour le sous-facteur *concentration et attention sensorielle* est également justifiée de manière raisonnable et cohérente en regard des tâches effectuées, de la description de ce sous-facteur dans l'outil d'évaluation et ses éléments d'interprétation.

[172] En effet, « *[à] la lecture des questionnaires, le comité d'équité salariale a évalué que les tâches de la catégorie d'emplois d'infirmière bachelière s'exercent parfois en simultanéité. Le rôle de l'infirmière bachelière se partageant entre la responsabilité d'un ensemble de soins, la conception, l'application et l'évaluation des programme de soins, fait en sorte que les occasions d'effectuer des tâches de façon simultanée sont moins fréquentes que dans le cas de la catégorie d'emplois d'infirmière. Par exemple, la rédaction de documents cliniques, de programmes de soins, d'outils de formation, de grilles d'apprentissage et de modifications techniques de soins est effectuée en l'absence des usagers, contrairement à la catégorie d'emplois d'infirmière dont l'exercice des tâches nécessite d'être presque constamment en présence des usagers.*»

[173] Cependant, pour ce qui est du sous-facteur *habiletés physiques et dextérité manuelle*, la différence entre les cotes attribuées à la catégorie d'emplois *infirmière bachelière* et à la catégorie d'emplois *infirmière* pour ce sous-facteur n'est pas justifiée.

[174] En effet, selon le comité d'équité salariale :

« *le rôle de l'infirmière bachelière tourne autour de deux axes, soit d'une part, la conception, l'explication, l'application et l'évaluation de programmes de soins et, d'autre part, la réalisation d'un ensemble de soins infirmiers pour un groupe d'usagers ou de personnes.*

L'infirmière bachelière peut être appelée à effectuer des opérations exactes et précises sans que cela demande autant d'habiletés physiques ou de dextérité manuelle que ce qui est attendu de l'infirmière qui utilise des techniques très exactes et très précises quotidiennement. Ainsi, le comité a donc déterminé, tout comme dans le cas de la catégorie d'emplois d'assistante infirmière chef bachelière, que le niveau de dextérité manuelle de l'infirmière bachelière devait se situer à un moindre niveau que celui de la catégorie d'emplois infirmière (formation collégiale). C'est pourquoi le niveau 3 a été retenu.».

[175] Or, la fréquence ne peut servir de critère pour l'application de ce sous-facteur qui mesure le niveau de qualification requis en termes d'habiletés et de dextérité dans le cadre de l'emploi, tel qu'il en appert d'ailleurs de la définition du sous-facteur *habiletés physiques et dextérité manuelle* contenue dans l'outil d'évaluation et ses éléments d'interprétation.

[176] Le comité d'équité salariale a donc contrevenu à l'article 15 de la Loi dans l'évaluation de la catégorie d'emplois *infirmière bachelière* en accordant une cote différente de celle octroyée à la catégorie d'emplois *infirmière* pour le sous-facteur *habiletés physiques et dextérité manuelle*, en justifiant cette différence par un critère de fréquence, étranger au sous-facteur mesuré.

[177] En ce qui concerne la cote attribuée à la catégorie d'emplois *infirmière bachelière* pour le sous-facteur *conditions physiques*, le comité d'équité salariale explique à la Commission que :

« Les membres du comité d'équité salariale avaient à mesurer trois dimensions pour couvrir la réalité évaluée pour ce sous-facteur :

- 1. Les activités physiques inhérentes aux tâches de l'emploi;*
- 2. La fréquence appropriée à chaque activité physique;*
- 3. La durée appropriée à chaque activité physique.*

Pour ce faire, un maximum de trois activités ont été retenues et celles-ci devaient constituer un effort physique significatif pour être considérées. Cette façon de faire a été retenue par le comité pour l'ensemble des catégories d'emplois.».

[178] Ceci étant, la cote attribuée à la catégorie d'emplois *infirmière bachelière* pour le sous-facteur *conditions physiques* a été appréciée de manière cohérente et raisonnable et ne permet pas l'intervention de la Commission en vertu de l'article 15 de la Loi.

[179] Compte tenu de ce qui précède, seule l'évaluation du sous-facteur *habiletés physiques et dextérité manuelle* de la catégorie d'emplois *infirmières bachelières* devra être reprise par le comité d'équité salariale.

4.5 Les infirmières auxiliaires

[180] Au terme de son analyse, la Commission estime que l'attribution des cotes de cette catégorie par le comité d'équité salariale n'est pas déraisonnable et l'article 15 ne trouve pas application.

4.6 Les préposés aux bénéficiaires

[181] Au terme de son analyse, la Commission estime que l'attribution des cotes de cette catégorie par le comité d'équité salariale n'est pas déraisonnable et l'article 15 ne trouve pas application.

5. La question constitutionnelle

[182] Le SPDNQ conteste la constitutionnalité de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* par laquelle le législateur a modifié la façon dont l'équité salariale serait réalisée par le gouvernement en remplaçant l'entreprise gouvernementale unique par deux entreprises distinctes, celle de la fonction publique et celle du secteur parapublic, en éliminant les programmes distincts dans cette dernière entreprise et en établissant la composition du comité d'équité salariale chargé d'établir ce programme.

[183] Invoquant un effet discriminatoire semblable à celui condamné par la Cour supérieure dans la décision ayant invalidé le chapitre IX de la Loi⁹, les diététistes/nutritionnistes demandent à la Commission de déclarer la Loi de 2006 inopérante à leur égard.

[184] Dans un préavis de décision transmis à la partie plaignante le 22 septembre 2006, la Commission exposait que le remède recherché était de la nature d'une déclaration d'inconstitutionnalité qu'elle n'avait pas le pouvoir d'accorder, se référant en cela à l'arrêt *Martin* de la Cour suprême du Canada¹⁰.

[185] Dans les commentaires qu'elles transmettent à la Commission en réponse à ce préavis, les diététistes/nutritionnistes font valoir qu'elles ne requièrent pas une déclaration d'inconstitutionnalité mais plutôt une déclaration que la Loi de 2006 est inopérante quant à elles.

⁹ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, 500-05-057633-008 (Dossier(s) jumelé(s)), 9 janvier 2004, REJB 2004-52276 – Généralement connu sous le nom de Jugement Julien

¹⁰ *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Martin; Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Laseur*, [2003] 2 R.C.S. 504, 2003 CSC 54

[186] Bien qu'elle reconnaisse la distinction entre les deux concepts et la différence qu'elle implique dans l'appréciation des pouvoirs d'un organisme comme la Commission, celle-ci estime que cette distinction ne peut être faite dans les circonstances.

[187] Le remède recherché par les diététistes/nutritionnistes – l'inopérabilité de la Loi de 2006 – suppose en effet la coexistence de l'ancien régime d'équité salariale en parallèle avec celui qui l'a remplacé en 2006. On se retrouverait donc avec deux régimes pour le même employeur, chacun visant les mêmes personnes salariées réparties cependant dans des entreprises différentes.

[188] Pareille superposition de différents régimes d'équité salariale est par essence incompatible avec l'esprit et la lettre de la Loi et affecterait nécessairement la situation de l'employeur et des autres personnes salariées à l'emploi des secteurs public et parapublic.

[189] Dans les circonstances, la Commission demeure d'avis qu'il est impossible d'isoler la situation des diététistes/nutritionnistes et qu'une éventuelle déclaration que la Loi de 2006 est inopérante à leur égard ne saurait être retenue. Une telle déclaration mettrait en péril l'application de la Loi de 2006 et de la *Loi sur l'équité salariale* dans leur ensemble.

[190] L'invalidation pure et simple de la Loi de 2006 est la seule voie susceptible de conférer aux diététistes/nutritionnistes les avantages recherchés sans créer le chaos entre deux régimes d'équité salariale parallèles et seule une déclaration d'inconstitutionnalité peut donc être envisagée dans les circonstances. Une telle déclaration ne relève toutefois pas de la compétence de la Commission et il y a donc lieu de rejeter la demande des diététistes/nutritionnistes.

.....

OPINION DISSIDENTE DE LA COMMISSAIRE CAROL ROBERTSON

[191] Je partage l'opinion majoritaire pour tous les motifs sous réserve des considérations suivantes :

Les diététistes/nutritionnistes

[192] L'enquête menée par la Commission révèle qu'aux fins d'obtenir un échantillonnage représentatif de la catégorie d'emplois 19 *diététiste/nutritionniste*, les membres du comité d'équité salariale s'étaient entendus sur la nécessité de faire compléter 39 questionnaires d'évaluation.

[193] Trente-neuf questionnaires ont effectivement été reçus par le comité relativement à la catégorie d'emplois *diététiste/nutritionniste*.

[194] Concernant l'évaluation même de cette catégorie d'emplois le comité affirme que : « ...*tous les questionnaires ont été utilisés tout au long du processus d'évaluation des catégories d'emplois. Il y a trente-neuf (39) questionnaires au dossier de la catégorie 19 incluant ceux qui ont été reçus le 11 juin 2006. Le processus d'évaluation en comité a débuté en 2005 pour se terminer en juin 2006. De plus, à la suite de l'examen des observations et commentaires faisant suite au deuxième affichage, le comité a réaffirmé le maintien de l'évaluation de la catégorie d'emplois de diététistes (catégorie 19)*¹¹. »

[195] Or, vingt-et-un questionnaires provenant majoritairement de CLSC (16), de deux CSSS, d'un CHSLD, d'un CHPSY et d'un CHSGS ont été reçus en 2002.

[196] Selon les documents transmis par le SPDNQ, un nombre additionnel de questionnaires était requis afin de couvrir l'ensemble des tâches et responsabilités assumées par les *diététistes/nutritionnistes*, notamment l'aspect clinique de la nutrition telle qu'elle est pratiquée en Centre hospitalier de soins généraux ou en Centre hospitalier universitaire.

[197] L'opération visant à compléter ces questionnaires s'est déroulée début juin 2006, plus particulièrement les 7 et 8 juin 2006.

[198] L'information reçue du comité d'équité salariale¹² fait état du 11 juin 2006, en tant que date de réception des 18 questionnaires supplémentaires, nécessaires pour constituer un échantillonnage représentatif de la catégorie d'emplois *diététiste/nutritionniste*.

[199] Pourtant, le dépôt des *Cotes consolidées syndicales et patronales* a été effectué le 8 juin 2006¹³.

[200] Force est donc de constater que préalablement au dépôt des cotes d'évaluation, le comité d'équité salariale ne disposait que d'une partie des questionnaires nécessaires pour l'évaluation de cette catégorie d'emplois et que les questionnaires supplémentaires nécessaires n'ont pu être pris en compte, ayant été reçus postérieurement à la date du dépôt.

[201] Le comité ne donne aucune réponse précise quant à la date où les 18 questionnaires d'enquêtes provenant du secteur de la santé et des services sociaux et reçus le 11 juin 2006 auraient été considérés pour l'évaluation de la catégorie d'emplois de *diététiste/nutritionniste*. Il réaffirme seulement le maintien de l'évaluation en réponse aux commentaires reçus lors du deuxième affichage.

¹¹ Réponses aux questions adressées au comité d'équité salariale, courriel du 20 mars 2009.

¹² Réponses aux questions adressées au comité d'équité salariale, 11 mai 2007, page 5 de 44.

¹³ Exposé factuel du dossier des diététistes/nutritionnistes, pièce V-24, Réponse de la Greffière adjointe responsable de l'accès aux documents, page 3, 6^e par.

[202] En matière d'équité salariale, tous les emplois doivent être traités selon les mêmes règles et avec le même degré d'attention ou d'intérêt. Seul un traitement équitable de tous les emplois peut assurer la cohérence du processus et la neutralité des résultats.

[203] Compte tenu de ce qui précède, je suis d'avis que le processus suivi pour l'évaluation de la catégorie d'emplois *diététiste/nutritionniste* équivaut à une conduite arbitraire de la part du comité et qu'en conséquence, l'évaluation de cette catégorie d'emplois doit être reprise et effectuée avec l'information requise, provenant d'un échantillonnage représentatif.

.....

En conséquence :

Après étude et délibérations,

La Commission, à la majorité :

[204] **DÉTERMINE** que les plaintes concernant la catégorie d'emplois de *diététiste/nutritionniste* sont non fondées;

La Commission, à l'unanimité :

[205] **DÉTERMINE** que la plainte concernant la catégorie d'emplois de *secrétaire* est non fondée;

[206] **DÉTERMINE** que les plaintes concernant la catégorie d'emplois de *secrétaire de direction (secrétaire classe 1)* sont non fondées;

[207] **DÉTERMINE** que les plaintes concernant la catégorie d'emplois de *psychologue* sont non fondées;

[208] **DÉTERMINE** que les plaintes concernant la catégorie d'emplois de *infirmière auxiliaire* sont non fondées;

[209] **DÉTERMINE** que les plaintes concernant la catégorie d'emplois de *préposé aux bénéficiaires* sont non fondées;

[210] **DÉTERMINE** que les plaintes concernant la catégorie d'emplois de *infirmière bachelière* sont fondées en ce qui a trait à l'évaluation du sous-facteur *habiletés physiques et dextérité manuelle*;

[211] **EXIGE** que le comité d'équité salariale revoie l'évaluation du sous-facteur *habiletés physiques et dextérité manuelle* pour la catégorie d'emplois *infirmière bachelière*;

[212] **PREND ACTE** que la catégorie à prédominance féminine *secrétaire de direction générale (CSDM)* (cat. 405) sera évaluée dès que les informations nécessaires seront disponibles;

[213] **PREND ACTE** que la catégorie d'emplois *conseiller en adaptation au travail* (cat. 224) sera évaluée subséquemment à sa classification officielle et considérée à l'étape du maintien de l'équité salariale;

[214] **EXIGE** que le comité d'équité salariale lui fasse rapport des mesures qu'il a prises pour appliquer la présente décision dans les 90 jours de sa réception;

[215] **AVISE** le comité qu'à défaut d'appliquer la présente décision dans le délai imparti, la Commission de l'équité salariale pourra se prévaloir des pouvoirs conférés par l'article 105 de la Loi pour saisir la Commission des relations du travail, sans autre avis ni délai.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 218^e séance tenue le 5 janvier 2010 (résolution CÉS-218-2.1-4458x)

La secrétaire générale,

Maryse Pelletier

Annexe 1

LISTE DES DOSSIERS ÉTUDIÉS

4458	3599	4219	4536
4469	3601	4222	4538
4477	3603 à 3608	4224	4541 à 4548
4481	3610 à 3616	4226 à 4246	4550
4513	3618 à 3644	4248 à 4255	4553 à 4563
4551	3646, 3647	4257 à 4284	4565
4604	3649 à 3651	4286 à 4289	4567 à 4570
4614	3653 à 3660	4290 à 4294	4572, 4573
4626 à 4629	3662	4296, 4297	4578
4638	3664	4299 à 4317	4581
4682	3670, 3671	4319, 4320	4583
4744	3674, 3675	4322, 4324	4585
4831	3677 à 3687	4334, 4335	4588
4850	3690 à 3694	4338	4591
	3696 à 3699	4342	4593, 4594
4681	3703 à 3711	4346	4596 à 4601
	3713 à 3716	4360 à 4365	4606
4683	3718 à 3746	4368	4608
	3748 à 3758	4370 à 4372	4610
4687	3760 à 3784	4374	4612
	3786 à 3791	4377	4615
6103	3794 à 3808	4379, 4380	4617 à 4620
	3810	4382 à 4392	4624
5371 à 5374	3812 à 3852	4394 à 4396	4631 à 4637
5501 à 5811	3855 à 3905	4398 à 4400	4639, 4640
5813 à 6009	3907 à 3910	4402, 4403	4642
3189	3912, 3913	4405	4644
3201	3915 à 3930	4409, 4410	4646, 4647
3206 à 3225	3932, 3933	4412 à 4414	4649, à 4680
3227 à 3229	3935, 3936	4416 à 4426	4684 à 4687
3241	3938 à 3940	4429 à 4441	4688, 4689
3247	3942, 3943	4443 à 4455	4691 à 4693
3250	3945 à 3990	4464	4696
3252	3992 à 4012	4471	4699
3263	4014 à 4036	4474	4701
3514 à 3518	4038 à 4054	4476	4703
3521	4056 à 4058	4478	4706 à 4709
3523 à 3531	4062, 4063	4482 à 4484	4711

3534	4065 à 4082	4488, 4489	4713
3536 à 3538	4084 à 4093	4492 à 4496	4715
3542	4095 à 4098	4498	4717
3544, 3545	4100 à 4105	4500	4722
3548	4107 à 4138	4502	4725
3551 à 3559	4140 à 4150	4505	4730, 4731
3561 à 3565	4152 à 4155	4509	4734
3567 à 3569	4157, 4158	4511	4736
3572	4160 à 4164	4515	4741, 4742
3574	4166 à 4178	4517 à 4519	4745 à 4778
3576	4180 à 4184	4522	4780 à 4792
3579	4186 à 4196	4524	4794, 4795
3581 à 3590	4198 à 4207	4528	4797
3592	4211 à 4213	4530	4799
3594 à 3597	4216, 4217	4533	4802
4804	4992 à 4994		
4806 à 4809	5006 à 5008		
4811, 4812	5013		
4814	5019		
4817	5021		
4819, 4820	5023		
4823	5030		
4825, 4826	5031, 5032		
4829	5053 à 5055		
4832	5150		
4835, 4836	5161		
4838	5233		
4842			
4845	6120		
4848	6170		
4852	6426		
4875			
4881 à 4893			
4919			
4945			
4949 à 4952			
4957			
4963 à 4965			
4970			
4973			
4976			
4982, 4983			
4988 à 4990			

Annexe 2

Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* qui sont applicables dans le présent dossier sont les articles 3, 10, 11, 15, 19.1, 20.1, 21.1, 96 et 101.

Article 3

La présente loi lie le gouvernement, ses ministères, ses organismes et ceux qui en sont mandataires.

Pour l'application de la présente loi :

1° le Conseil du trésor est réputé l'employeur dans l'entreprise de la fonction publique et celle du secteur parapublic;

*2° l'entreprise de la fonction publique est constituée des ministères du gouvernement ainsi que des organismes et des personnes dont le personnel est nommé ou rémunéré suivant la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1) à l'exception de l'Assemblée nationale;*

*3° l'entreprise du secteur parapublic est constituée des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (chapitre R-8.2).*

Article 10

L'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus doit établir, conformément à la présente loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 11, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

Article 11

Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 10. Une telle entente peut aussi être conclue entre l'employeur et plusieurs associations accréditées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'employeur peut alors établir un programme distinct applicable aux autres salariés.

Dans l'entreprise du secteur parapublic, il ne peut toutefois y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées.

Article 15

L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

Article 19.1

Dans l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic, une association accréditée ou, selon le cas et dans le cadre de l'article 21.1, un groupement d'associations de salariés, qui représente des salariés d'une catégorie d'emplois visée par un programme d'équité salariale représente aussi, aux fins de ce programme et jusqu'à ce qu'il soit complété, tous les salariés de cette catégorie d'emplois qui ne sont pas visés par une accréditation.

Les ajustements salariaux et les modalités de versement de ces ajustements prévus à un tel programme sont les seuls qui puissent être applicables à l'ensemble de ces salariés.

Article 20.1

Dans l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic, une association regroupant des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée et qui est reconnue, aux fins de relations de travail, par décret du gouvernement et un organisme représentatif visé à l'article 432 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) sont assimilés à une association accréditée aux fins de la désignation des membres du comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale applicable aux salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

L'article 19.1 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à ces associations et organismes ainsi qu'aux salariés qu'ils représentent.

Article 21.1

Le comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale visé au troisième alinéa de l'article 11 est composé de 16 membres dont 11 représentent les salariés et 5 représentent l'employeur.

Les membres qui représentent les salariés sont désignés comme suit :

Le deux par chaque association de salariés ou groupement d'associations de salariés suivants : la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la

Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ);

2e un par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS);

3e un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans les collèges et les commissions scolaires, qui ne sont pas visés aux paragraphes 1e et 2e, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés;

4e un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans un établissement visé par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2), qui ne sont pas visés aux paragraphes 1e et 2e, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et

Article 96

Lorsque les représentants des salariés et les représentants des employeurs au sein d'un comité d'équité salariale ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.

À défaut d'un comité d'équité salariale dans une entreprise qui compte 100 salariés ou plus, un salarié visé par un programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente des salariés d'une telle entreprise peut porter plainte à la Commission dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.

Article 101

Un salarié peut déposer à la Commission une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance.

La Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour rétablir le salarié dans ses droits et, le cas échéant, toute mesure requise pour que l'équité salariale soit atteinte conformément à la présente loi.