

# 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

Dossiers n<sup>os</sup> : 76455, 76469 et 76472

Date : 15 novembre 2022

---

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

---

## Personnes salariées

Parties plaignantes

et

**Membres du comité d'équité salariale du Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux visant le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que les biochimistes cliniques, les médecins, les pharmaciens, les chefs de département de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sage-femme**

Parties mises en cause

---

## PRÉAVIS DE DÉCISION

---

### OBJET

[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 de plaintes alléguant que les membres du comité de maintien de l'équité salariale (les *Membres du comité*) du Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux visant le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que les biochimistes cliniques, les médecins, les pharmaciens, les chefs de département de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sage-femme ont agi en contravention de l'article 76.9 de la *Loi sur l'équité salariale*<sup>1</sup> (la Loi).

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées à l'annexe A.

[2] Les personnes salariées ayant déposé les plaintes sont toutes représentées par le Regroupement Les sages-femmes du Québec (RSFQ) qui est affilié à la Fédération des professionnelles de la CSN.

## CONTEXTE

### *Les obligations de l'employeur*

[3] Aux fins de l'application de la Loi, le *Conseil du trésor* est réputé être l'employeur de l'entreprise de la fonction publique et de celle du secteur parapublic.

[4] Un programme général d'équité salariale applicable au personnel de la santé et des services sociaux non représenté par une association accréditée (le *Programme*) est complété par un comité. Le 23 novembre 2010, ce comité procède au deuxième affichage, soit l'affichage des étapes trois et quatre du programme d'équité salariale. Puis, le 21 mars 2011, il procède à la publication du nouvel affichage.

[5] À la suite d'une plainte soulevant que le *Conseil du trésor* ne respecte pas la Loi en ne considérant pas les sages-femmes qui exercent leur profession dans un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* comme des personnes salariées au sens de la Loi, la Commission rend une décision<sup>2</sup> dans laquelle elle exige que ces travailleuses soient intégrées dans le *Programme*.

[6] Afin de se conformer à cette décision, le comité d'équité salariale intègre les emplois sage-femme et les emplois responsable des services de sage-femme dans le *Programme*. Le nouvel affichage est complété le 21 mars 2011.

[7] Le nouvel affichage fait alors référence à l'ajout de quatre nouvelles catégories d'emplois, dont celles de *Sage-femme* et celle de *Responsable des services de sage-femme*. Ces deux catégories d'emplois sont respectivement aux rangements 16 et 17. Des ajustements salariaux de 7,31 % sont déterminés pour la première de ces deux catégories d'emplois et de 7,46 % pour la seconde<sup>3</sup>.

[8] Par la suite, en vertu de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*<sup>4</sup>, l'employeur *Conseil du trésor* devait évaluer le maintien de l'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2011. Le 20 décembre 2011, l'employeur affiche les résultats de cette évaluation, qu'il a réalisée seul.

[9] L'article 76.1 de la Loi exige des employeurs une évaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans. Une deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées couvertes par le *Programme* devait donc être complétée le 20 décembre 2016.

<sup>2</sup> *Personne physique et Conseil du trésor*, 2010 CanLII 94077 (QC CES).

<sup>3</sup> COMITÉ D'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DU PROGRAMME GÉNÉRAL DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Nouvel affichage*, Québec, 21 mars 2011, p. 2, en ligne, <[https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info\\_equite/francais/pgsante\\_2b.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/francais/pgsante_2b.pdf)>.

<sup>4</sup> L.Q. 2009, c. 9.

[10] En décembre 2016, le *Conseil du trésor* demande à la Commission une prolongation de délai pour réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016, qui lui est accordée le 23 mars 2017<sup>5</sup>. Dans sa décision, la Commission accorde un délai de six mois suivant la date du règlement des plaintes en traitement à la Commission pour lui permettre de réaliser cette évaluation.

[11] Bien que certaines plaintes découlant de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2011 ne soient pas réglées, l'employeur débute les travaux relatifs à son obligation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016. Il choisit de réaliser cette évaluation du maintien de l'équité salariale en comité.

[12] Comme le permet l'article 30.1 de la Loi, le 4 juin 2019, le *Conseil du trésor* demande à la Commission d'autoriser une composition du comité différente de celle prévue à la Loi pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les personnes visées par le *Programme*.

[13] Selon les faits rapportés, dont le refus du RSFQ d'être membre dudit comité, la Commission conclut que l'employeur est justifié de demander une composition différente de celle prévue à la Loi<sup>6</sup>.

[14] Toutefois, dans sa décision, la Commission rappelle que l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être exempte de biais sexiste. Elle ajoute qu'il revient au comité de s'assurer que l'ensemble des composantes de l'évaluation du maintien de l'équité salariale permet de reconnaître à leur juste valeur toutes les catégories d'emplois, dont celle des sages-femmes, qu'elles soient ou non représentées au sein du comité.

[15] Le 21 juin 2019, les *Membres du comité* procèdent à la signature de l'affichage, officialisant l'entente quant aux travaux d'évaluation du maintien de 2016. Le 9 août 2019, les résultats de l'évaluation du maintien de 2016 sont affichés et le nouvel affichage est fait le 7 novembre suivant.

[16] Les 17 et 19 décembre 2019, trois plaintes sont déposées à la Commission. Les parties plaignantes font valoir que les *Membres du comité*, particulièrement ceux qui représentent l'employeur, ont agi en contravention de l'article 76.1 de la Loi.

[17] Plus spécifiquement, elles indiquent que :

- Le comité n'a pas exercé le rôle qui lui est dévolu par la Loi. Les travaux normalement effectués par le comité étaient déjà réalisés avant la formation de celui-ci. Ce faisant, l'employeur n'a recherché que la sanction de l'exercice par le comité;
- L'outil d'évaluation et sa pondération ne permettent pas de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Ils intègrent des préjugés stéréotypés à l'égard des catégories d'emplois étudiées à prédominance féminine, notamment, et non limitativement, en ne permettant pas l'évaluation des caractéristiques féminines des emplois de sage-femme et de responsable des services de sage-femme, conformément à la Loi;

---

<sup>5</sup> *Conseil du trésor*, 2017 QCCNESST 143 (CanLII).

<sup>6</sup> *Conseil du trésor*, 2019 QCCNESST 204 (CanLII).

- Aucune réelle formation n'a été offerte aux *Membres du comité* en vertu de l'article 26 de la Loi, alors que plusieurs membres des associations accomplissent ce rôle pour la première fois.

[18] Pour leur part, les parties mises en cause réfutent les allégations selon lesquelles elles auraient agi en contravention à l'article 76.9 de la Loi lors des travaux portant sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées visées par le *Programme*.

## ANALYSE

[19] Afin de déterminer si les *Membres du comité* ont agi en contravention de l'article 76.9 de la Loi lors de l'évaluation du maintien, en date du 20 décembre 2016, il y a lieu de se référer à l'article qui se lit comme suit :

« L'employeur, l'association accréditée, l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) ou un membre d'un comité de maintien de l'équité salariale ne doit pas, en regard du maintien de l'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. »

[20] En principe, la présence d'un comité d'équité salariale valablement constitué rend irrecevables les plaintes logées à l'égard des travaux du comité. Cependant, cette souveraineté du comité de maintien de l'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 76.9 de la Loi leur impose des balises à l'intérieur desquelles ils doivent exercer leur mandat.

[21] Ainsi, la Commission recherchera des indices de mauvaise foi, de discrimination, d'agissements arbitraires ou de négligence grave dans l'attitude et le comportement des *Membres du comité* dans la réalisation de leur mandat.

[22] Pour conclure à une violation de l'article 76.9, il faut être en mesure de constater que le comité a fait preuve de l'un ou l'autre des comportements suivants :

- Le comportement de mauvaise foi est frauduleux, malicieux, malveillant ou encore hostile. Il s'accompagne le plus souvent d'une intention de nuire, mais peut aussi s'inférer d'une intention de contrecarrer ou de contourner les effets de la Loi;
- Le comportement discriminatoire accorde un traitement différent à un individu ou un groupe d'individus, ou le défavorise, sans que le contexte pertinent permette raisonnablement de le justifier;
- Le comportement arbitraire consiste en un traitement superficiel ou inattentif des obligations imposées par la Loi, qu'il soit volontaire ou non; il peut aussi s'inférer de l'omission d'appliquer les prescriptions claires de la Loi;
- La négligence grave survient, même en l'absence d'intention de nuire, quand une faute grossière est commise dans l'application de la Loi.

[23] 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;
- La prise de décisions qui ne peuvent être raisonnablement justifiées dans le contexte pertinent.

[24] En omettant d'appliquer les dispositions claires de la Loi, 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 contreviendra alors à l'article 76.9 de la Loi.

### *La chronologie*

[25] Le 7 novembre 2018, le *Conseil du trésor* invite les associations de professionnels mentionnées ci-haut à participer aux travaux visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale devant être réalisée en date du 20 décembre 2016.

[26] Dans sa lettre, l'employeur indique qu'il souhaite mettre en place un comité formel de maintien de l'équité salariale, comme prévu au 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 76.2 de la Loi. Il ajoute qu'une première rencontre préparatoire avec les associations de professionnels aurait lieu en décembre. Puis, il écrit que « par la suite, d'autres rencontres auront lieu auxquelles s'ajouteraient les représentants des associations de cadres qui sont aussi visées par le PGSSS »<sup>7</sup>.

[27] Les quatre associations de professionnels acceptent l'invitation du *Conseil du trésor*. Au total, du 13 décembre 2018 au 9 mai 2019, sept rencontres « préparatoires » sont tenues entre les associations de professionnels, le *Conseil du trésor* et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

[28] En ce qui a trait au personnel d'encadrement, le comité consultatif des relations professionnelles élargi (CCRP élargi), qui est composé des trois principales associations représentant les gestionnaires du réseau, du MSSS ainsi que du Secrétariat du Conseil du trésor a débuté ses travaux le 10 octobre 2018. Au total, ce comité a tenu 19 rencontres jusqu'à la fin des travaux.

[29] Par ailleurs, le 13 mai 2019, le RSFQ informe le *Conseil du trésor* qu'il décline l'offre de participer au comité.

[30] Le 21 juin 2019, les *Membres du comité* de l'équité salariale se rencontrent pour la première et unique fois. À cette date, ils procèdent à la signature de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, officialisant les travaux de 2016. Puis, le 9 août 2019, ils procèdent à l'affichage, alors que le nouvel affichage a lieu le 7 novembre 2019.

---

<sup>7</sup> Voir les lettres du Secrétariat du Conseil du trésor, 7 novembre 2018.

[31] Le comité est alors composé de représentantes et de représentants des associations suivantes<sup>8</sup> :

Associations de cadres :

- L'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS);
- L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (AGESSS);
- L'Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux (APER).

Associations de professionnels :

- L'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (APES);
- L'Association québécoise des physicien(ne)s médicaux cliniques (AQPMC);
- L'Association des biochimistes cliniques du Québec (ABCQ).

[32] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur atteste que l'outil d'évaluation et sa pondération ont été acceptés par l'ensemble des associations participant au comité de maintien de l'équité salariale de 2016 lors de la rencontre du 21 juin 2019.

[33] Il ajoute que la signature de l'affichage le 21 juin 2019 a officialisé l'entente quant aux travaux de maintien de 2016, incluant les évaluations des catégories d'emplois ainsi que les outils utilisés au cours de cet exercice.

*Les travaux réalisés par les « comités préparatoires »*

[34] Il revient aux *Membres du comité* de revoir l'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance sexuelle, de choisir la méthode et les outils d'évaluation, d'identifier les événements survenus depuis la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale, de déterminer la rémunération devant être utilisée afin de procéder à l'estimation des écarts salariaux, de choisir la méthode d'estimation des écarts salariaux et d'effectuer les calculs requis par la Loi.

[35] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur explique que, compte tenu du nombre important d'associations visées par le *Programme* et de l'ampleur des travaux à réaliser pour le personnel d'encadrement découlant de la réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux, il a été privilégié de réaliser ceux-ci en deux comités distincts afin de faciliter l'avancement des travaux : un pour le personnel d'encadrement et un pour le personnel professionnel.

[36] L'employeur ajoute que les travaux réalisés par le comité pour le personnel d'encadrement étaient des travaux d'envergure, dont la portée est très large : réévaluation de l'ensemble des postes d'encadrement, mise à jour du système de

---

<sup>8</sup> COMITÉ D'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DU PROGRAMME GÉNÉRAL DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Affichage*, Québec, en ligne, <[https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info\\_equite/maintien/francais/pgsante\\_2a.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/francais/pgsante_2a.pdf)>.

classification, révision des échelles de traitement, mise en place de mesures correctives, règlement des plaintes relatives au maintien 2011 et réalisation du maintien 2016.

[37] Il explique ce choix par les éléments de contexte suivants :

- La *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (PL10), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2015, a engendré des changements majeurs dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et ceux-ci ont entraîné des répercussions considérables sur les emplois d'encadrement;
- Ces modifications ont conduit à l'abolition de milliers de postes d'encadrement et la création de nouveaux postes pour mieux refléter les nouvelles responsabilités des cadres travaillant dans les nouveaux établissements fusionnés;
- Le MSSS procédait toujours à la réévaluation d'un très grand nombre de postes d'encadrement;
- Le MSSS souhaitait profiter de ces réévaluations pour terminer la modernisation de sa classification des emplois d'encadrement;
- Toutes les catégories de cadres du *Programme* devaient être revues (identification des catégories et des prédominances);
- Des travaux de révision des structures salariales du personnel d'encadrement devaient parallèlement être réalisés afin de corriger des problématiques de rémunération (entente du 20 décembre 2016 avec les associations de cadres);
- Des travaux portant sur les relativités devaient également être réalisés avec les associations de professionnels, afin d'harmoniser leur structure salariale avec celles des cadres du RSSS.

[38] L'AGESSS dit de ces travaux qu'ils visaient l'équité salariale, l'utilisation des sommes résiduelles prévues à l'enveloppe de 3,5 % de décembre 2016 et la mise en place d'une nouvelle structure salariale<sup>9</sup>.

[39] La portée des travaux est corroborée par l'ACSSSS. En effet, selon l'association, ceux-ci doivent permettre de traiter certains dossiers dont<sup>10</sup> :

- La modernisation du système de classification et du guide de la classification des fonctions d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux;
- Le maintien de l'équité salariale de 2016 ainsi que les conditions applicables en prévision de l'exercice 2021;
- Le règlement des plaintes logées le 18 mai 2012 à la Commission pour l'exercice du maintien de 2011;
- Les structures salariales en lien avec l'utilisation des sommes résiduelles du 3,5 % selon les paramètres de l'entente signée le 19 décembre 2016.

<sup>9</sup> AGESSS, Rapport annuel 2019-2020, Longueuil, p. 8, en ligne, <[https://www.agesss.qc.ca/sites/default/files/rapport\\_annuel\\_2019-2020\\_VF.pdf](https://www.agesss.qc.ca/sites/default/files/rapport_annuel_2019-2020_VF.pdf)>.

<sup>10</sup> ACSSSS, Rapport annuel 2018-2019, p. 24, en ligne, <[https://www.acssss.qc.ca/\\_files/ugd/7650a8\\_71ccd0d0273c4e27920b19868ce79400.pdf](https://www.acssss.qc.ca/_files/ugd/7650a8_71ccd0d0273c4e27920b19868ce79400.pdf)>.

[40] Les travaux menés par ce comité vont mener à la conclusion, le 21 juin 2019, de plusieurs ententes visant les plaintes déposées dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2011, la mise en place d'un nouveau plan de classification et l'instauration de nouvelles structures salariales et une autre concernant le maintien de l'équité salariale de 2021<sup>11</sup>.

[41] De toute évidence, les travaux du comité pour le personnel d'encadrement ne sont pas des travaux en vue d'évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le *Programme*.

[42] En ce qui a trait aux travaux du comité regroupant les associations de professionnels, ceux-ci portent d'abord sur l'identification des changements intervenus depuis la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale.

[43] À ce sujet, l'employeur invite les associations à identifier les changements intervenus, que ceux-ci soient administratifs et législatifs, techniques et technologiques ou méthodologiques et scientifiques.

[44] En ce qui a trait à cette collecte d'informations, l'enquête démontre que le RSFQ a eu toutes les occasions de présenter ses constats et de faire valoir son point de vue.

[45] Toutefois, ce comité discute aussi de rangements et d'échelles salariales. Les travaux vont donner lieu à des ententes de relativité salariale. Il en est ainsi pour les médecins et pour les biochimistes<sup>12</sup>.

[46] Questionné sur le fait d'avoir déposé, dans le cadre de ces travaux, une proposition d'échelle salariale qui s'appliquerait aux sages-femmes, l'employeur reconnaît l'avoir fait. Il précise que cela a été présenté dans le cadre de discussions sur les relativités salariales. Il reconnaît que ces discussions n'ont pas été tenues dans le cadre de l'application de la Loi.

[47] En réponse aux questions de la Commission, l'employeur indique que les rangements devaient être convenus afin d'être en mesure de mettre en œuvre les relativités salariales. Il mentionne qu'il était impossible pour lui d'appliquer de nouvelles échelles salariales sans avoir d'entente au préalable sur les rangements.

[48] Ici aussi, la portée réelle des travaux réalisés par le « comité préparatoire », dans lequel sont regroupées les associations de professionnels, ne peut être suffisante pour être assimilable aux travaux requis dans le cadre d'un exercice d'équité salariale.

#### *Les décisions du comité de maintien de l'équité salariale*

[49] La Commission ne remet pas en question la possibilité pour un comité de se doter de moyens et de règles de fonctionnement pour réaliser ses obligations. À ce titre, la mise en place de sous-comités peut s'avérer tout à fait appropriée et justifiée.

---

<sup>11</sup> *Id.*

<sup>12</sup> MSSS, « Annexe Message (2019-07-24) », Conditions de travail des médecins cliniques membres de l'AQPMC exerçant en établissement de santé, Circulaire 2015-027, vol. 2, ch. 1, en ligne, <G26 (rtss.qc.ca)>.



[50] Toutefois, la Loi ne laisse aucun doute sur le rôle des membres du comité. C'est à ces derniers que revient la responsabilité de prendre les décisions inhérentes à l'évaluation du maintien de l'équité salariale afin de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont rémunérées équitablement par rapport aux catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente.

[51] Cette responsabilité est d'autant plus importante que la présence d'un comité de maintien valablement constitué rend irrecevables les plaintes logées à l'égard des travaux réalisés par celui-ci. Seules les plaintes en vertu de l'article 76.1 sont alors possibles.

[52] Dans le cadre de l'enquête, il est démontré et admis que les *Membres du comité* n'ont fait qu'entériner les travaux menés par les deux « comités préparatoires », soit celui regroupant les associations de cadres, et l'autre, les associations de professionnels. En d'autres termes, ils ont entériné les ententes intervenues entre l'employeur et certaines associations dans le cadre des travaux de relativité salariale.

[53] Dans un tel contexte, il y a lieu de s'interroger sur le processus ayant conduit à la signature de l'affichage.

[54] Ainsi, la Commission ne se prononcera pas sur la conformité des travaux réalisés, mais plutôt sur les agissements des *Membres du comité* eu égard aux décisions qui relèvent d'eux.

#### Le choix de l'outil d'évaluation

[55] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur indique que l'outil d'évaluation et sa pondération ont été acceptés par toutes les associations, à l'exception du RSFQ. Il ajoute qu'il s'agit du même outil que celui convenu lors de l'exercice initial d'équité salariale.

[56] Il précise que le système d'évaluation à dix sous-facteurs respecte les quatre grands facteurs d'évaluation reconnus en matière d'équité salariale, soit les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. D'ailleurs, trois sous-facteurs avaient alors été ajoutés au système d'évaluation pour se conformer aux exigences de la Loi et pour couvrir adéquatement les caractéristiques proprement féminines de certains emplois du secteur de la santé et des services sociaux (sous-facteurs 3.3 [communications], 4.1 [conditions physiques] et de 4.2 [conditions psychologiques]).

[57] L'enquête permet d'établir que, dès les premières rencontres des « comités préparatoires », l'employeur a indiqué son intention d'utiliser le même outil d'évaluation que celui ayant servi pour réaliser l'exercice initial. En janvier et en février 2019, l'outil est partagé avec les associations de professionnels. À ce moment, les associations de cadres l'utilisent déjà pour leurs travaux portant sur la classification et la mise en place d'une nouvelle structure salariale.

[58] Selon les résultats de l'enquête, ni les associations de cadres ni les associations de professionnels n'ont soulevé d'objection sur son utilisation. Seul le RSFQ s'y est opposé. Ce dernier explique qu'au moment de procéder à l'évaluation des catégories d'emplois, il constate que l'outil n'est pas adapté et que certains sous-facteurs essentiels à la reconnaissance des caractéristiques propres aux catégories d'emplois que le regroupement représente sont absents. Il fait valoir plus particulièrement que l'ensemble

des éléments caractéristiques du « prendre soin » (*care*) ainsi que des particularités de la continuité relationnelle et de la pratique de professionnelles autonomes en soins, qui ont un statut de travailleuses autonomes, ne peuvent être traduits adéquatement par la méthode d'évaluation et sa pondération.

[59] Or, il appert que, même s'ils sont saisis de cette question, l'employeur et les représentants des diverses associations n'ont pas jugé nécessaire de vérifier si l'outil d'évaluation est libre de biais discriminatoires fondés sur le sexe et que, ce faisant, il peut être utilisé sans compromettre l'atteinte de l'objectif de la Loi.

[60] À la suite de l'affichage, le 29 octobre 2019, les *Membres du comité* expliquent au RSFQ le choix de l'outil d'évaluation. Ils indiquent qu'il leur est apparu impossible d'adhérer à la demande formulée par le regroupement qui souhaitait des modifications au système d'évaluation convenu et utilisé lors de l'exercice initial ainsi que lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour 550 catégories d'emplois.

*Les décisions relatives à l'identification des catégories d'emplois, à la détermination de leur prédominance sexuelle et à leur évaluation*

[61] Le 8 mai 2019, l'employeur transmet aux représentants des associations de cadres et des associations de professionnels les documents relatifs à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Il s'agit des projets d'affichages, de la liste des catégories d'emplois, avec leur prédominance sexuelle et leur rangement, de même que les évaluations retenues pour chacune d'elles. Une dernière rencontre du comité préparatoire avec les associations de professionnels est prévue pour le lendemain.

[62] Les justificatifs à l'appui des évaluations, bien que demandés, ne seront pas transmis par l'employeur.

[63] Toutes ces informations ne seront pas discutées par les *Membres du comité*. La signature de l'affichage doit donc se comprendre comme une acceptation de ceux-ci par les *Membres du comité*, sans plus.

[64] Plus encore, dans le cadre de l'enquête, l'employeur reconnaît qu'à la suite de la décision du RSFQ de se retirer des échanges, aucune rencontre de comité n'a porté sur l'évaluation des catégories d'emplois de sages-femmes, sur leurs échelles salariales ou sur leurs préoccupations quant au système d'évaluation. Cette information est d'ailleurs corroborée par le témoignage recueilli par la Commission auprès d'un membre du comité.

[65] Pourtant, les *Membres du comité* devaient s'assurer que l'évaluation du maintien de l'équité salariale permet de reconnaître à leur juste valeur toutes les catégories d'emplois, dont celles des sages-femmes, même si celles-ci ne sont pas représentées au comité.

[66] Selon l'employeur, l'absence de question de la part des différentes associations en ce qui a trait aux évaluations des catégories d'emplois de sages-femmes atteste de l'accord des membres. Il s'agit là d'une conclusion discutable.

[67] Cela étant, il y a tout lieu de se demander ce que les *Membres du comité* ont accepté d'entériner. Dans leur réponse aux commentaires du RSFQ, les *Membres du comité* indiquent que :

Pour réaliser le maintien 2016, les parties ont considéré les informations les plus récentes mises à leur disposition afin de répertorier les événements susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux. Les impacts de ces événements sur l'évaluation des catégories ont été discutés entre les représentants de l'employeur et des associations. Voici un résumé des événements ayant généré une modification de l'évaluation :

Pour les responsables des services de sage-femme (catégorie 30015)

L'augmentation des responsabilités de supervision des responsables des services de sage-femme a entraîné une augmentation de la cote d'évaluation du sous-facteur 3.2 (nombre d'employés dirigés). La cote 1 a été rehaussée à une cote 2 [...].<sup>13</sup>

[68] Or, bien que cette lettre fasse état de modifications apportées à l'évaluation de la fonction Responsable des services de sage-femme, rien, dans le cadre de l'enquête, ne démontre que les *Membres du comité* s'en sont saisis. Or, il est de leur responsabilité de s'assurer que la fonction est évaluée à sa juste valeur, soit au regard des catégories d'emplois à prédominance masculine visées par l'exercice, et ce, afin de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

[69] Il faut donc comprendre que les *Membres du comité* ont considéré, sans discussion, ce qui leur a été présenté comme le résultat des échanges entre les parties.

Le calcul de la rémunération et le choix de la méthode d'estimation des écarts salariaux

[70] Questionné à savoir si des changements dans les composantes de la rémunération globale, dont les avantages sociaux, avaient été identifiés et, le cas échéant, pris en considération, l'employeur mentionne qu'aucun changement de cette nature n'a été identifié par lui ou par le RSFQ. Il en est de même pour les *Membres du comité*. En fait, l'enquête démontre que ce volet n'a pas été discuté dans le cadre des travaux d'équité salariale.

[71] Or, de l'avis de la Commission, les *Membres du comité* savaient, ou devaient savoir que les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas les mêmes pour toutes les catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[72] Par exemple, ils devaient savoir que des changements avaient été apportés, notamment aux cotisations aux régimes de retraite et aux régimes d'assurances collectives.

[73] En ce qui a trait à la méthode d'estimation des écarts salariaux, il est avéré que le comité n'a eu aucun échange à ce sujet. L'utilisation de la méthode individuelle de comparaison par paire fait suite aux travaux de relativité salariale.

---

<sup>13</sup> Voir la lettre de réponse du comité.

[74] En effet, il apparait que la mise en place d'une nouvelle structure salariale pour le personnel d'encadrement de la santé et des services sociaux applicable rétroactivement au 20 décembre 2016 a disposé de cette question.

### La formation

[75] Les parties plaignantes font valoir qu'aucune réelle formation en équité salariale n'a été offerte aux *Membres du comité*, alors que plusieurs représentantes et représentants des associations accomplissaient ce rôle pour la première fois.

[76] Selon l'article 76.2 de la Loi, l'article 26 s'applique au comité de maintien de l'équité salariale. Cet article prévoit que l'employeur doit fournir aux personnes salariées qui sont membres d'un comité de maintien de l'équité salariale, la formation requise pour réaliser l'exercice.

[77] Toutefois, ni la manière dont elle doit être dispensée ni son contenu ne sont prévus à la Loi. Néanmoins, celle-ci doit permettre aux membres d'un comité d'assumer leurs fonctions, et donc de réaliser un exercice d'équité salariale.

[78] Dans le présent dossier, l'enquête de la Commission a permis d'établir que l'employeur a procédé lui-même à la formation.

[79] Ainsi, contrairement aux prétentions des parties plaignantes, il n'y a pas lieu de conclure que les *Membres du comité* n'ont pas reçu la formation requise, comme le prévoit l'article 26 de la Loi.

## **CONCLUSION**

[80] Le choix de mettre en place un comité de maintien de l'équité salariale lors de l'évaluation du maintien revient à l'employeur en vertu de l'article 76.2 de la Loi.

[81] L'objectif premier d'un tel comité est de permettre la participation des personnes salariées à la réalisation d'un exercice d'équité salariale. Pour l'employeur, il offre l'assurance qu'une plainte portant sur la conformité des travaux ne pourra pas être entendue par la Commission.

[82] Les *Membres du comité* sont solidairement responsables de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016 pour l'ensemble des personnes visées par le *Programme*.

[83] Il leur revient de revoir l'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance sexuelle, de choisir la méthode et les outils d'évaluation, d'identifier les événements survenus depuis la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale, de déterminer la rémunération devant être utilisée afin de procéder à l'estimation des écarts salariaux, de choisir la méthode d'estimation des écarts salariaux et d'effectuer les calculs requis par la Loi.

[84] Dans le présent dossier, en acceptant de travailler en marge du cadre formel d'un comité de maintien de l'équité salariale avant la conclusion des travaux, les *Membres du comité* ont renoncé à leur droit de déposer un différend à la Commission, tout en privant les personnes salariées de leurs droits de porter plainte sur la conformité du maintien de l'équité salariale.

[85] De plus, en confiant à des « comités préparatoires » la responsabilité des décisions, les *Membres du comité* ne se sont pas acquittés des obligations qui sont les leurs en vertu de la Loi. Ce constat est d'autant plus important qu'aucune mise en commun réelle des travaux n'a été faite.

[86] Le rôle des *Membres du comité* s'est limité à entériner des travaux, réalisés par des « comités préparatoires », dont plusieurs n'avaient pas pour objectif premier de vérifier si les catégories d'emplois à prédominance féminine ont reçu, et reçoivent toujours, depuis l'obligation précédente, une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente.

[87] En procédant comme ils l'ont fait, les *Membres du comité* ont dérogé aux prescriptions claires de la Loi quant au rôle du comité et à l'exercice de son mandat. Ce faisant, ils ont également omis d'appliquer plusieurs des prescriptions claires de la Loi, dont celle de s'assurer que l'outil d'évaluation est exempt de biais sexiste, que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont évaluées à leur juste valeur au regard de celles à prédominance masculine, ou encore celle de prendre en compte la rémunération globale au moment de l'estimation des écarts salariaux.

[88] La Commission en conclut que les *Membres du comité* ont agi en contravention de l'article 76.9 de la Loi.

[89] Finalement, compte tenu des informations recueillies, la Commission ne retient pas la prétention des parties plaignantes en ce qui a trait à la formation des *Membres du comité*.

En conséquence :

### PRÉAVIS DE DÉCISION

[90] **CONSIDÉRANT** qu'il est démontré que les *Membres du comité* ont agi en contravention de l'article 76.9 de la Loi;

[91] **CONSIDÉRANT** qu'il est démontré que les *Membres du comité* ont reçu la formation requise pour leur permettre d'assumer leurs rôles et leurs fonctions;

**Sous réserve de l'analyse de faits nouveaux, de documents ou de représentations additionnelles qui pourraient être faites par les parties, dans un délai de 30 jours à compter de la réception du présent préavis de décision, la Commission, dans l'état actuel du dossier, rendrait la décision suivante :**

[92] **DÉCLARERAIT** que l'objet de plainte portant sur les agissements des *Membres du comité* est fondé;

[93] **DÉCLARERAIT** que l'objet de plainte portant sur l'absence de formation pour les *Membres du comité* est non fondé;

[94] **EXIGERAIT** que les *Membres du comité* de maintien de l'équité salariale reprennent l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016 et s'assurent de ne pas contrevenir à l'article 76.9 de la Loi;

[95] **EXIGERAIT** que, pour évaluer le maintien de l'équité salariale, soient utilisées les données du 20 décembre 2016;

[96] **EXIGERAIT** 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;

[97] **EXIGERAIT** 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;

[98] **RAPPELLERAIT** que cet affichage doit être d'une durée de 60 jours;

[99] **EXIGERAIT** que les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 20 décembre 2016, soient informées de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens elles peuvent en prendre connaissance, conformément à l'article 76.3 de la Loi;

[100] **EXIGERAIT** que, dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de l'affichage, soit effectué un nouvel affichage d'une durée de 60 jours afin de préciser les modifications apportées à cet affichage ou encore qu'aucune modification n'est nécessaire;

[101] **EXIGERAIT** que ce nouvel affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi et sur les délais pour les exercer dans le cas où l'évaluation du maintien est faite par l'employeur seul, comme le prévoit l'article 76.4 de la Loi;

[102] **RAPPELLERAIT** 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;

[103] **RAPPELLERAIT** 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 pour les personnes salariées visées par le *Programme* et le contenu de tout affichage effectué, comme l'exige l'article 76.8 de la Loi;

[104] **EXIGERAIT** que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, soit rétroactif au 20 mars 2017 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date;

[105] **RAPPELLERAIT** à l'employeur que les ajustements salariaux 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;

[106] **EXIGERAIT** 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 suivant la présente décision.

Adopté le 15 novembre 2022.

La conseillère au greffe,



M<sup>e</sup> Émilie Moutou

## **Annexe A**

### **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 26**

*L'employeur doit fournir au salarié membre d'un comité d'équité salariale qui participe à l'établissement d'un programme d'équité salariale la formation requise pour ce faire. Les coûts liés à cette formation sont réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (chapitre D-8.3).*

#### **Article 30.1**

*La Commission peut, sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association, autoriser une composition du comité d'équité salariale différente de celle prévue dans la présente sous-section, lorsque des difficultés sérieuses sont rencontrées dans la formation du comité ou qu'une association ou les salariés n'y participent pas ou n'y participent plus.*

*Une telle autorisation ne peut toutefois être accordée lorsque l'employeur a affiché l'avis transmis à la Commission, conformément au deuxième alinéa de l'article 30.*

#### **Article 76.9**

*L'employeur, l'association accréditée, l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) ou un membre d'un comité de maintien de l'équité salariale ne doit pas, en regard du maintien de l'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 101**

*Un salarié peut déposer à la Commission une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.9 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 ou maintenue, selon le cas, conformément à la présente loi.*

*Malgré le quatrième alinéa de l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.9, la Commission peut déterminer que les intérêts sur un ajustement sont dus à compter de la date de l'événement qui a généré cet ajustement.*