

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^{os} : 56196X¹

Date : 21 janvier 2026

Julie Cerantola, vice-présidente
Judith Carroll, commissaire
Sophie Raymond, commissaire

**Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill
(MUNACA)/Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)**

Personnes salariées syndiquées

Parties plaignantes

et

Université McGill

Partie mise en cause

Résolutions : ES-583-4.2-56196X

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 l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée dans l'entreprise *Université McGill* (l'*Université*), en date du 21 décembre 2015, n'est pas conforme à la *Loi sur l'équité salariale*² (la Loi).

¹ La liste des dossiers étudiés et des numéros de résolutions est présentée à l'annexe A.

² RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées à l'annexe B.

CONTEXTE

[2] Un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'*Université* est réalisé en comité en date du 21 novembre 2001.

[3] En application de l'article 49 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*³, l'*Université* effectue une évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2010.

[4] Cette évaluation est réalisée par l'employeur seul, comme le lui permet l'article 76.2 de la Loi.

[5] Les résultats de cette évaluation sont affichés le 31 mars 2016 et le nouvel affichage, prévu à l'article 76.4 de la Loi, est effectué le 29 juin 2016.

[6] Les 2 et 26 août 2016, deux plaintes portant sur la conformité de cet exercice sont déposées à la Commission. Ces plaintes sont initiées par l'*Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNACA)* (le *Syndicat*) et par une personne salariée syndiquée.

[7] Elles font l'objet d'une conciliation une première fois, de septembre 2016 à juillet 2018, et une seconde fois, de mai à septembre 2019. Faute d'entente entre les parties, les dossiers sont transférés en enquête.

[8] Le 22 février 2022, la Commission rend une décision⁴ dans laquelle elle détermine que :

- l'objet de plainte portant sur l'outil d'évaluation n'est pas fondé;
- l'objet de plainte portant sur l'identification des catégories d'emplois est fondé;
- l'objet de plainte portant sur l'évaluation des catégories d'emplois n'est pas fondé;
- l'objet de plainte portant sur la méthode retenue pour estimer les écarts salariaux n'est pas fondé;
- l'objet de plainte portant sur la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Casual Research Assistant* était fondé au moment de son dépôt. Par ailleurs, la Commission prend acte que cette catégorie d'emplois a été déterminée à prédominance féminine en octobre 2018 et que des ajustements salariaux se sont appliqués à compter du 21 décembre 2010.

[9] Cette décision est contestée devant le Tribunal administratif du travail (TAT) par l'employeur et le *Syndicat*. Au moment de rendre la présente décision, le TAT n'a pas rendu de décision.

³ L.Q. 2009, c. 9.

⁴ *Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNACA) et Université McGill*, 2022 QCCNESST 20.

[10] Le 21 décembre 2016, l'employeur procède à l'affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2015, qu'il a réalisée seul. Le nouvel affichage est effectué le 24 mars 2017.

[11] Le 24 février 2017, puis du 8 mai au 23 mai 2017, huit plaintes sont déposées à la Commission. Ces plaintes sont le fait du *Syndicat* et de personnes salariées syndiquées.

[12] La présente décision traite de tous les objets des plaintes déposées⁵ à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2015.

[13] Les parties plaignantes font valoir les éléments suivants :

- L'outil d'évaluation n'est pas conforme;
- L'identification des catégories d'emplois n'est pas conforme;
- Des changements survenus au cours des 15 années précédant l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'ont pas été pris en compte par l'employeur lors de l'évaluation des catégories d'emplois. Selon elles, la centralisation des services entre 2011 et 2014 a occasionné des changements dans les tâches des emplois. Il en est de même du bilinguisme qui n'est pas considéré, alors qu'il s'agit d'un prérequis pour plusieurs catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF);
- L'employeur ne peut avoir fait une évaluation juste des catégories d'emplois puisque celui-ci ne les connaît pas suffisamment. Deux catégories d'emplois sont mises en exergue à ce sujet : *Senior Administrative Coordinator (57377)* et *Administrative and Student Affairs Coordinator (57341 et 57348)*;
- L'estimation des écarts salariaux n'est pas conforme, car les avantages à valeur pécuniaire non également accessibles ne sont pas pris en compte.

[14] Par ailleurs, des parties plaignantes demandent initialement à la Commission de déterminer si l'employeur a agi en contravention de l'article 76.9 de la Loi. Cependant, elles ont toutes retiré cet objet de plainte en cours d'enquête.

[15] Pour sa part, l'employeur considère que les travaux sont conformes aux exigences de la Loi. Il remet aussi en question la légitimité du processus d'enquête et la validité des plaintes de portée générale. Concernant cette remise en question, cet élément a déjà été discuté dans la décision rendue le 22 février 2022. Il n'y a pas lieu de les reprendre ici.

[16] De plus, estimant que la précédente enquête de la Commission ayant conduit à la décision rendue le 22 février 2022 couvrait aussi l'obligation en date du 21 décembre 2015, l'employeur juge avoir déjà fourni tous les renseignements nécessaires.

⁵ Afin de faciliter la lecture de la décision, la Commission a choisi de faire référence aux parties plaignantes, qu'il s'agisse de l'association accréditée ou d'une ou de plusieurs personnes salariées.

[17] Le 24 janvier 2025, la Commission fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Les deux parties ont soumis des commentaires et la Commission les a pris en compte aux fins de la présente décision.

ANALYSE

[18] La Commission a analysé, sur la base des renseignements obtenus en cours d'enquête par les parties, chacun des éléments suivants :

- L'outil d'évaluation des catégories d'emplois;
- L'identification des catégories d'emplois;
- La détermination des prédominances sexuelles;
- L'évaluation des catégories d'emplois;
- Le calcul de la rémunération et l'estimation des écarts salariaux.

[19] Par ailleurs, la Commission ne peut, ni ne veut, ignorer la décision qu'elle a rendue concernant les plaintes visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2010.

[20] Certes, il s'agit d'exercices qui sont distincts et les parties plaignantes peuvent ne pas être les mêmes. Néanmoins, force est de reconnaître que certaines questions ont déjà été analysées par la Commission.

[21] Cela étant, la Commission a examiné chacun des éléments contestés par les parties plaignantes. Pour ce faire, elle a tenu compte de l'ensemble des informations disponibles, dont celles recueillies dans le cadre de l'enquête concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2010. Elle a aussi cherché à savoir, lorsque les prétentions étaient les mêmes, si des faits nouveaux peuvent l'amener à conclure différemment de la précédente décision.

[22] L'employeur étant responsable de maintenir l'équité salariale dans l'entreprise, il lui appartient de démontrer que les travaux réalisés sont conformes à la Loi.

[23] La Commission rappelle que l'employeur ne jouit, aux termes de la Loi, d'aucune présomption de conformité des travaux. Ainsi, lorsque la conformité de son exercice d'équité salariale est contestée, l'employeur ne peut simplement prétendre qu'il respecte la Loi pour échapper à l'imposition de mesures par la Commission.

[24] Compte tenu de l'essence même du régime mis en place par la Loi et du caractère fondamental du droit à l'équité salariale, on ne saurait valablement présumer qu'une plainte est mal fondée du seul fait que l'employeur affirme avoir respecté la Loi. C'est donc dans ce contexte que la Commission est appelée à déterminer si les plaintes sont, ou non, fondées.

L'outil d'évaluation

[25] Pour évaluer le maintien de l'équité salariale, l'employeur a utilisé la méthode Hay. Il s'agit du même outil que celui retenu par le comité pour réaliser le programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'*Université*.

[26] Il s'agit aussi du même outil que celui utilisé par l'employeur lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2010.

[27] Les parties plaignantes réitèrent que l'*Université* est un milieu trop hétérogène pour que la méthode retenue soit appropriée puisque la littérature au sujet de la méthode Hay démontrerait qu'elle est davantage indiquée pour des milieux homogènes et qu'il s'agit d'un outil qui manque de précision et qui laisse place à la subjectivité de l'évaluateur.

[28] Or, après analyse, la Commission a déjà déterminé, dans sa décision portant sur la première évaluation du maintien de l'équité salariale, que cet outil d'évaluation :

- tient compte des quatre facteurs reconnus en matière d'équité salariale, soit les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail;
- prend en compte aussi bien les caractéristiques propres au travail masculin que celles du travail féminin;
- permet de prendre en compte la multiplicité des catégories d'emplois et de comparer les CEPF et les catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM);
- utilisé dans le contexte de l'*Université*, ne comporte pas de biais discriminatoire.

[29] Les parties plaignantes ne font ainsi rien valoir de nouveau qui permet de croire que l'outil d'évaluation n'est plus adéquat et qu'il ne peut pas assurer une évaluation juste et cohérente des diverses catégories d'emplois visées par l'exercice.

[30] Dans leurs commentaires sur le préavis de décision, les parties plaignantes réitèrent que la méthode Hay n'est pas conforme aux objectifs de la Loi, soit de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe.

[31] Pour appuyer leurs propos, elles soumettent un rapport d'expertise⁶ dans lequel il est indiqué que :

Notre analyse des documents de l'employeur (Université McGill) a fait ressortir que 1) la méthode Hay n'a pas été adaptée au contexte de l'Université McGill, 2) aucun document n'a été produit en vue de préciser les sous-facteurs et les niveaux de leur échelle de mesure respective. Par conséquent, l'Université McGill n'a pas pris les précautions requises qui auraient permis de minimiser la subjectivité et les biais sexistes lors de l'évaluation des emplois à prédominance

⁶ Il s'agit d'un rapport préparé par Julie Cloutier, Ph.D., professeure en évaluation des emplois et gestion de la rémunération à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal. Ce rapport a été préparé à la demande de MUNACA dans le cadre du recours devant le TAT à la suite de la décision de la Commission concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2010 (préc., note 4).

masculine et féminine. Par conséquent, tout porte à croire que l'application faite par l'Université McGill de la méthode Hay n'est **pas** conforme aux objectifs de la *Loi sur l'équité salariale* puisque la subjectivité de l'évaluation des emplois laisse libre cours aux biais sexistes qui ont pour effet de sous-estimer les exigences des emplois à prédominance féminine. Par conséquent, l'application faite par l'Université McGill de la méthode Hay n'a pas permis de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe.

[32] La Commission ne peut pas endosser la conclusion de l'experte en ce qui a trait à l'utilisation de la méthode Hay dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale à l'*Université*.

[33] D'abord, il y a lieu de rappeler que toute méthode d'évaluation des catégories d'emplois, dans son application, fait appel à de la subjectivité. L'évaluation, peu importe la méthode retenue, pourrait être empreinte de biais sexistes. Ainsi, il est possible de conclure, d'une part, qu'un outil ne comporte pas de biais discriminatoire et, d'autre part, que la façon dont il est appliqué conduit à une sous-évaluation des CEPM ou à une surévaluation des CEPM.

[34] Il est vrai que l'employeur a effectivement appliqué la méthode Hay dans son processus d'évaluation, sans y apporter de modifications spécifiques. Toutefois, il serait hasardeux de conclure que cette méthode n'est pas, de ce seul fait, appropriée au contexte particulier de l'*Université*. Une telle affirmation repose sur des suppositions qui ne sont pas étayées par des éléments concrets dans le présent dossier.

[35] De la même manière, il n'est pas démontré que l'*Université*, en choisissant la méthode Hay, n'a pas pris les mesures nécessaires pour limiter la subjectivité inhérente à l'évaluation des emplois, notamment en ce qui concerne les biais sexistes. Les critiques à cet égard ne reposent pas sur des faits, mais sur une interprétation qui ne tient pas compte du processus suivi.

[36] En conséquence, aucun élément nouveau ne permet à la Commission de soutenir que la méthode Hay utilisée par l'*Université* ne permet pas de corriger les écarts salariaux résultant de la discrimination systémique fondée sur le sexe.

[37] La Commission conclut que l'outil d'évaluation utilisé par l'*Université* satisfait aux exigences de la Loi.

L'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance sexuelle

[38] Les parties plaignantes prétendent que l'identification des catégories d'emplois n'est pas conforme puisque les critères de l'article 54 de la Loi ne seraient pas respectés.

[39] Elles font valoir que les descriptions d'emplois utilisées par l'employeur sont trop génériques et désuètes. Ainsi, elles estiment que si l'employeur s'appuie sur celles-ci pour constituer ses catégories d'emplois, il est peu probable que l'identification des catégories d'emplois soit conforme.

[40] Elles font aussi valoir les éléments suivants :

- Les départements dans lesquels se retrouvent les emplois doivent être pris en considération. Elles donnent l'exemple des *Research Assistants*, des *Nurses* et des *Dental Assistants*;
- Dans la catégorie d'emplois *Professor*, tous les titulaires n'ont pas accès à la même rémunération, celle-ci étant dépendante de la renommée du professeur et du financement de sa recherche. Ce faisant, elles estiment que ces emplois ne peuvent pas tous être regroupés;
- La catégorie d'emplois *Administrative and Student Affairs Coordinator* ne devrait pas inclure le coordonnateur des résidents, car les tâches sont trop différentes;
- La catégorie d'emplois *Academic Associate*, anciennement nommée *Professional Associate*, n'existe pas réellement. Selon elles, il s'agit d'une catégorie « fourre-tout » pour camoufler des postes;
- L'employeur n'a pas tenu compte des restructurations ayant eu cours entre 2013 et 2014 au sein de l'*Université*, alors que celles-ci ont modifié les tâches de plusieurs catégories d'emplois. Il en serait ainsi, selon elles, des emplois du secteur des technologies de l'information faisant partie du groupe *MPEX [M and Excluded]*.

[41] Pour sa part, l'employeur indique que l'identification des catégories d'emplois répond aux critères de la Loi.

[42] Il soutient que les catégories d'emplois sont basées sur les descriptions génériques des postes et que celles-ci sont stables dans le temps. Il ajoute que les *Research Assistants* ont des tâches et responsabilités suffisamment semblables pour être regroupés dans la même catégorie d'emplois et que les *Nurses* et les *Dental Assistants* n'enseignent pas.

[43] De plus, il considère que la catégorie d'emplois *Professor* respecte les critères de la Loi parce qu'il a « normalisé » leur rémunération en ne tenant pas compte des données extrêmes.

[44] En ce qui a trait aux emplois du secteur des technologies de l'information, l'employeur reconnaît l'existence de changements. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il explique avoir regroupé les emplois en cinq groupes, alors qu'il y en avait quatre lors de l'exercice précédent.

[45] Pour ce qui est de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois, l'employeur explique avoir reconduit la même prédominance que celle qui existait lors de l'exercice précédent. Quant aux nouvelles catégories d'emplois, il dit avoir déterminé leur prédominance sexuelle sur la base du taux d'occupation des femmes et des hommes en 2015.

[46] Par essence, l'évaluation du maintien de l'équité salariale vise notamment la vérification de l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle.

[47] C'est l'article 54 de la Loi qui édicte les critères devant servir à l'identification des catégories d'emplois. La Loi prévoit que doivent être regroupés en catégorie d'emplois, des emplois ayant des fonctions ou des responsabilités semblables, des qualifications semblables, ainsi qu'une même rémunération.

[48] Cet article prévoit aussi que la rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximal de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

[49] Pour les prédominances sexuelles, il faut se référer à l'article 55 de la Loi qui se lit comme suit :

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

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

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

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

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

[50] L'employeur a identifié 306 catégories d'emplois lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2015, dont 150 sont déterminées à prédominance masculine, 122 à prédominance féminine et 34 sans prédominance sexuelle.

[51] De ces 306 catégories d'emplois, 268 d'entre elles existaient lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale précédente.

Les catégories d'emplois qui existaient au 21 décembre 2010

[52] Pour les catégories d'emplois qui existaient en 2010 et qui ont été reconduites en 2015, l'employeur a maintenu la prédominance sexuelle alors déterminée.

[53] Dans leurs commentaires sur le préavis de décision, les parties plaignantes font valoir que l'employeur a maintenu, pour les exercices de 2010 et de 2015, les mêmes prédominances sexuelles que celles établies lors du programme initial.

[54] Devant ce constat, elles indiquent qu'il y a eu des changements considérables depuis 2001 et que le contexte n'est plus le même. Selon elles, la prédominance sexuelle des catégories d'emplois doit être appréciée à nouveau.

[55] Toutefois, outre cette affirmation, les parties plaignantes n'identifient aucune catégorie d'emplois pour laquelle la prédominance sexuelle devrait être revue ni de changements survenus qui justifient de changer la prédominance sexuelle de l'une ou l'autre des catégories d'emplois.

[56] À ce sujet, la Commission rappelle que la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois conserve normalement une certaine stabilité dans le temps, à moins que des changements à une catégorie d'emplois, dans l'entreprise ou sur le marché du travail, surviennent et impliquent de revoir la prédominance sexuelle de celle-ci. Si tel est le cas, la détermination de la prédominance sexuelle doit alors se faire selon les critères prévus à l'article 55 de la Loi.

[57] Le seul fait qu'il y ait des changements dans les effectifs d'une catégorie d'emplois n'est pas suffisant pour justifier un changement à la prédominance sexuelle.

[58] Ainsi, il faut déterminer si des changements dans l'entreprise ou dans une catégorie d'emplois, pouvant justifier une modification à la prédominance sexuelle, sont survenus.

[59] Après analyse, la Commission considère que, pour les catégories d'emplois qui existaient en 2010 et qui ont été reconduites en 2015, rien ne lui permet de déterminer que leur prédominance sexuelle n'est pas conforme à la Loi.

[60] Par ailleurs, la Commission constate, dans le cadre de l'enquête, que l'employeur a traité les emplois regroupés dans chacune des trois classifications de « Casual » soit A, B et C, de la même manière qu'il l'a fait pour l'exercice au 21 décembre 2010. Il en est de même pour les emplois occasionnels pour lesquels existe un emploi apparenté à statut régulier.

[61] Dans ses commentaires sur le préavis de décision, l'employeur réitère lui aussi certaines observations qu'il avait formulées lors de l'enquête de la Commission portant sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2010. Il fait également valoir, à titre de commentaires, des éléments soumis dans le cadre des recours devant le TAT à l'encontre de la précédente décision de la Commission.

[62] Il allègue que l'approche retenue en 2010 était raisonnable et conforme à la Loi et donc, qu'il en est de même en 2015. Il ajoute que les « Casual » étaient formellement regroupés en trois catégories d'emplois en 2015, contrairement à 2010, puisque dans l'intervalle, une convention collective officialisant la catégorisation des emplois occasionnels a été adoptée par les parties.

[63] Bien que le rapport d'expertise⁷ soumis par l'employeur fasse état que les regroupements constituant les *Casual A*, *B* et *C* ne sont pas parfaits et que la convention collective établit seulement des taux minimums, il conclut qu'il n'est pas déraisonnable de regrouper les emplois occasionnels respectivement au sein des catégories *Group Casual A*, *B* et *C*.

⁷ Il s'agit d'un rapport préparé par Anna Potvin de la firme Normandin Beaudry. Ce rapport a été préparé à la demande de l'employeur dans le cadre du recours devant le TAT à la suite de la décision de la Commission concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2010 (préc., note 4).

[64] Après analyse, la Commission ne peut toujours pas considérer que les emplois regroupés dans chacune des trois classifications de « Casual », soit A, B et C, partagent des fonctions, des responsabilités et des qualifications suffisamment semblables pour être regroupés dans une même catégorie d'emplois.

[65] De plus, dans ses commentaires sur le préavis de décision, l'employeur reconnaît que la convention collective prévoit seulement des taux minimums de rémunération.

[66] En vertu de l'article 54 de la Loi, pour être regroupés dans une même catégorie, les emplois doivent avoir une même rémunération, soit un même taux de salaire ou une même échelle de salaire.

[67] La Commission reconnaît qu'en l'absence d'échelle salariale, un employeur puisse établir des taux maximums de salaire pour les catégories d'emplois. Ces taux établis doivent toutefois résister à l'analyse. Il appartient donc à l'employeur de démontrer que ces taux maximums sont réellement atteignables et qu'ils auraient été réellement versés aux personnes salariées. Dans le cas contraire, la Commission ne peut conclure que le regroupement d'emplois dans une même catégorie respecte les critères de l'article 54 de la Loi⁸.

[68] L'employeur n'a pas fait cette démonstration.

[69] En ce qui a trait aux catégories d'emplois occasionnels pour lesquelles il existe un emploi apparenté à un statut régulier, l'employeur affirme qu'en 2015, il n'est plus possible d'avoir des personnes salariées occasionnelles MUNACA. Il demande donc à la Commission d'expliquer à quoi elle réfère exactement lorsqu'elle traite de cette question dans le contexte du maintien de l'équité salariale de 2015.

[70] D'abord, il y a lieu de préciser que les emplois occupés par les personnes salariées occasionnelles effectuant les tâches d'emplois réguliers, dont les titulaires sont représentés par MUNACA, sont prévus à la convention collective des personnes représentées par AMUSE. Cette convention collective était en application du 20 avril 2012 au 19 avril 2015.

[71] Toutefois, l'enquête démontre que celle-ci a continué de s'appliquer jusqu'à son renouvellement, soit le 30 janvier 2017.

[72] De plus, la lettre d'entente intervenue entre AMUSE et l'employeur le 12 octobre 2018 prévoit des ajustements salariaux pour ce groupe jusqu'au 21 décembre 2015.

[73] Par ailleurs, les emplois apparentés à un statut régulier n'existent plus au moment de la signature de la convention collective, le 30 janvier 2017. Toutefois, au 21 décembre 2015, cette conclusion n'apparaît pas possible.

⁸ *Commission de l'équité salariale et Marc Rousseau Ltée*, 2015 QCCES 50148; *Personnes salariées et Résidences Mon Parent inc.*, 2018 QCCNESST 341; *Professionnel(le)s en soins de santé unis (FIQ) et CHSLD Saint-Lambert-sur-le-Golf inc.*, 2020 QCCNESST 173.

[74] Ainsi, la Commission réitère ses conclusions énoncées dans la décision rendue le 22 février 2022. Il en est de même en ce qui a trait à la catégorie d'emplois *Casual Research Assistant* qui doit être déterminée à prédominance féminine.

[75] La Commission conclut donc, pour ces catégories d'emplois, que l'employeur n'a pas démontré que leur composition et leur prédominance sexuelle sont, au 21 décembre 2015, conformes aux articles 54 et 55 de la Loi.

Les catégories d'emplois vacantes

[76] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur indique ne pas inclure les catégories d'emplois vacantes au moment de l'obligation.

[77] Pour la Commission, le fait qu'une catégorie d'emplois soit temporairement dépourvue de titulaire n'est pas suffisant pour l'exclure *de facto* de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[78] Dans ses commentaires sur le préavis de décision, l'employeur indique ne pas comprendre ce qui permet à la Commission de soutenir que les catégories d'emplois n'étaient que temporairement dépourvues de titulaires.

[79] Il fait ensuite valoir qu'au moment de réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale, il vérifie si le poste est comblé et si non, les raisons de la vacance. Dans le cadre de l'enquête, l'employeur a démontré que, pour certaines catégories d'emplois, celui-ci n'avait pas l'intention de combler les emplois et qu'elles étaient bien abolies. Ainsi, ces catégories d'emplois ne devaient pas être incluses dans les travaux.

[80] Toutefois, ce constat ne s'applique pas pour l'ensemble des catégories d'emplois que l'employeur n'a pas incluses dans son exercice, alléguant qu'elles étaient vacantes.

[81] Par exemple, l'employeur mentionne que les catégories d'emplois *Bindery Worker* et *High Per Digital Dupl Operator* ne comptaient plus de personnes salariées à la date de l'obligation. Or, selon les faits recueillis, celles-ci sont abolies en 2016 par le biais d'une lettre d'entente⁹, soit après la date de l'obligation.

[82] Ainsi, si certaines catégories d'emplois étaient effectivement abolies à la date de l'obligation, soit au 21 décembre 2015, la Commission a pu établir que d'autres ne l'étaient pas. Par conséquent, l'employeur doit les inclure dans son exercice en date du 21 décembre 2015.

Les nouvelles catégories d'emplois

[83] En ce qui a trait aux nouvelles catégories d'emplois, l'employeur a fourni peu de renseignements permettant de vérifier si les emplois regroupés au sein de chacune de ces catégories d'emplois respectent les critères édictés à l'article 54 de la Loi.

⁹ UNIVERSITÉ MCGILL ET L'UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE – SECTION LOCALE 800 – FTQ, « Lettre d'entente no. 4 » dans *Convention collective*, 8 novembre 2016 au 7 novembre 2021, p. 123.

[84] À la suite du préavis de décision, l'employeur indique qu'il y a principalement trois cas de figure qui expliquent les nouvelles catégories d'emplois :

- Les catégories d'emplois ayant changé de titre (par exemple, les catégories d'emplois *Professional Associate* [bac, maîtrise, doc] remplacées par *Academic Associate* et *Senior Academic Associate*);
- Des catégories d'emplois entièrement nouvelles (par exemple, celles issues de réorganisations dans le sous-groupe *IST* qui sont considérées comme des nouvelles puisqu'il n'est pas possible de les lier aux anciennes);
- Des catégories d'emplois syndiquées existantes n'ayant pas été incluses à l'exercice de 2010 puisque vacantes à la date d'obligation.

[85] Considérant ces explications soumises par l'employeur, il est possible de conclure à la conformité des nouvelles catégories d'emplois, à l'exception des catégories *Academic Associate* et *Senior Academic Associate*.

[86] Pour ces catégories d'emplois, l'employeur fait un parallèle avec celles qui existaient en 2010. Ainsi, il indique que la catégorie d'emplois *Professional Associate Bachelor* devient *Academic Associate* et que *Professional Associate Master* et *Professional Associate PhD* composent dorénavant la catégorie d'emplois *Senior Academic Associate*.

[87] La Commission ne peut conclure que ces nouvelles catégories d'emplois respectent l'article 54 de la Loi. En effet, selon les renseignements fournis, l'employeur regroupe au sein d'une même catégorie d'emplois ceux requérant une maîtrise et ceux exigeant un PhD. Ces qualifications ne peuvent être jugées semblables.

[88] La Commission conclut que l'employeur n'a pas démontré que les emplois regroupés dans les catégories *Academic Associate* et *Senior Academic Associate* partagent les caractéristiques communes prévues à l'article 54 de la Loi.

[89] Cela étant, la Commission ne se prononce pas sur la prédominance sexuelle de ces catégories d'emplois. Cependant, elle rappelle son orientation déjà énoncée en ce qui a trait à la stabilité.

[90] Ensuite, concernant la détermination de la prédominance sexuelle de ces nouvelles catégories d'emplois, les informations transmises par l'employeur semblent indiquer que celui-ci n'a d'abord retenu que le critère du taux d'occupation (au moins 60 % des personnes salariées qui occupent les emplois en cause sont du même sexe) pour déterminer leur prédominance sexuelle (24 CEPM, 5 CEPF et 9 neutres).

[91] À la suite du préavis de décision, l'employeur fait valoir que tous les critères établis par la Loi ont été considérés et que finalement, celui du taux d'occupation a été généralement déterminant en raison de l'absence d'impact particulier des autres critères. Il transmet alors le détail des effectifs pour les nouvelles catégories d'emplois.

[92] De l'avis de la Commission, ces explications ne résistent pas à l'analyse pour toutes les catégories d'emplois. En effet, la Commission constate, par exemple, que la catégorie d'emplois *MUNACA Data Entry Clerk* pourrait être déterminée à prédominance féminine sur la base du critère du stéréotype occupationnel.

[93] L'article 55 de la Loi, tel que rédigé, ne permet pas de retenir que le critère du « 60 % » est prépondérant au regard des autres critères. Il est essentiel que l'analyse de tous les critères prévus à l'article 55 de la Loi soit effectuée afin de déterminer une identification juste et déterminante de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois.

[94] Dans ce contexte, la Commission ne peut conclure que l'identification et la détermination de la prédominance sexuelle des nouvelles catégories d'emplois respectent tous les critères édictés par les articles 54 et 55 de la Loi.

L'évaluation des catégories d'emplois

[95] Les parties plaignantes prétendent que les évaluations ne peuvent pas être conformes puisque l'outil d'évaluation est inapproprié.

[96] Elles font aussi valoir que l'employeur utilise des descriptions d'emplois qui datent des années 80, que celles-ci sont trop génériques et qu'elles ne reflètent fidèlement ni les tâches inhérentes aux emplois, ni les compétences et les formations requises.

[97] De plus, elles expliquent que plusieurs changements organisationnels ont eu lieu pendant la période visée par l'exercice sans que l'employeur en tienne compte. Il y aurait eu une centralisation des services administratifs qui aurait entraîné une réorganisation du travail.

[98] Les parties plaignantes prétendent aussi que les emplois requérant le bilinguisme nécessitent une scolarité plus élevée qu'un diplôme d'études professionnelles (DEP), contrairement à ce qu'indiquerait l'employeur dans ses descriptions d'emplois. Elles ajoutent que les DEP sont uniquement enseignés en français au Québec. Selon elles, l'employeur aurait dû évaluer le bilinguisme avec un sous-facteur spécifique puisque la maîtrise de l'anglais est exigée pour plusieurs catégories d'emplois.

[99] L'employeur, pour sa part, allègue que les évaluations sont conformes. Il explique avoir procédé aux évaluations en se basant sur les descriptions d'emplois génériques et précise que celles-ci sont modifiées lorsque des changements importants surviennent au sein des catégories d'emplois. Selon lui, celles-ci représentent toujours la réalité des emplois.

[100] L'employeur explique aussi qu'afin de tenir compte de la réorganisation, les emplois des technologies de l'information ont été modifiés entre 2010 et 2015. Les catégories d'emplois pour le secteur *Information Security Technology* (IST), qui étaient au nombre de quatre, sont maintenant réparties en cinq catégories d'emplois.

[101] L'enquête de la Commission permet d'établir qu'aucune modification n'a été apportée aux évaluations des catégories d'emplois qui existaient en 2010 et qui existent toujours en 2015. Cette situation serait cohérente en l'absence de changement organisationnel.

[102] Toutefois, l'ajout de nouvelles catégories d'emplois, la disparition de 50 catégories d'emplois et la reconfiguration des emplois du secteur des IST ne permettent pas de supposer, d'entrée de jeu, qu'aucun changement ne soit survenu et qu'aucune modification ne soit requise aux évaluations des catégories d'emplois.

[103] Dans ses commentaires sur le préavis de décision, l'employeur explique que le fait que l'*Université* ait créé de nouvelles catégories d'emplois, qu'elle ait reconfiguré des emplois dans certains de ses secteurs et qu'elle ait tenu compte de la disparition de plus de 50 catégories d'emplois est, en soi, une démonstration qu'elle a tenu compte des changements survenus entre 2010 et 2015.

[104] L'employeur ajoute que, dans le présent dossier, la preuve dont dispose la Commission (et qu'elle devrait considérer aux fins de ses conclusions) est suffisante pour démontrer que l'*Université* effectue un suivi constant de la structure de classification de ses postes.

[105] La Commission ne remet pas en cause la façon dont l'*Université* assure le suivi de sa structure de classification des postes. Ce n'est pas sa fonction. L'allégation, voire la démonstration, qu'un suivi constant est effectué n'est toutefois pas garant, en soi, du fait que tous les changements survenus ont correctement été considérés aux fins de la Loi.

[106] Demeure le fait que les difficultés rencontrées par la Commission pour obtenir tous les renseignements nécessaires la place dans l'incertitude en ce qui a trait aux changements survenus et leurs effets sur l'évaluation des catégories d'emplois. Cela conduit la Commission à considérer que l'employeur n'a pas démontré que les évaluations des catégories d'emplois sont justes et cohérentes.

[107] Cependant, une mise en garde s'impose ici. Ce constat obligé ne doit pas se comprendre comme une conclusion de la Commission qui déterminerait que les évaluations sont, pour l'ensemble, pour plusieurs ou pour certaines, injustes ou incohérentes. Les changements qui peuvent survenir dans une organisation ne se traduisent pas nécessairement par un enrichissement des tâches qui conduit à une augmentation de la valeur des emplois.

Le bilinguisme

[108] Tout comme elle l'avait indiqué lors de l'analyse des plaintes visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 21 décembre 2010, la Commission considère que, bien que le bilinguisme puisse faire partie des qualifications pouvant être requises pour plusieurs emplois, rien dans les prétentions ou les renseignements transmis n'indique qu'à l'*Université*, le bilinguisme est une caractéristique propre aux CEPF.

[109] Ce faisant, la Commission réitère qu'elle ne peut pas en conclure que l'évaluation des catégories d'emplois n'est ni juste ni cohérente du fait de ne pas tenir compte du bilinguisme, ou encore, que cela a pour effet d'induire un biais discriminatoire à l'égard des CEPF.

La rémunération globale et l'estimation des écarts salariaux

La courbe de tendance

[110] Les parties plaignantes font valoir que l'utilisation de la courbe exponentielle ne permet pas de résorber l'écart salarial existant entre les CEPF et les CEPM et que l'employeur devrait plutôt établir une relation linéaire entre la valeur des catégories d'emplois et leur rémunération.

[111] Elles expliquent que l'utilisation de la courbe exponentielle avantage les catégories d'emplois dont le salaire est élevé.

[112] Finalement, elles prétendent que l'employeur a tracé deux courbes plutôt qu'une seule et que la distance entre celles-ci n'est pas toujours la même selon l'endroit sur la courbe.

[113] Pour sa part, l'employeur indique que la méthode d'estimation des écarts salariaux est la même que celle utilisée pour les exercices précédents et que celle-ci résulte d'une entente avec un des syndicats.

[114] L'enquête révèle qu'aux fins de l'estimation des écarts salariaux, l'employeur a utilisé la méthode globale. Pour ce faire, il a tracé une courbe de tendance exponentielle avec l'ensemble des CEPM.

[115] Toutefois, il importe de préciser que l'employeur n'a pas comparé la courbe des CEPM avec celle des CEPF. Il a plutôt comparé chacune des CEPF avec la courbe de tendance exponentielle calculée avec toutes les CEPM.

[116] Tout comme elle l'avait fait lors du traitement des plaintes visant l'exercice précédent, la Commission a vérifié si cette courbe explique bien les taux de rémunération des CEPM et qu'ainsi, elle est valable pour estimer les écarts salariaux.

[117] Dans leurs commentaires sur le préavis de décision, les parties plaignantes, en prenant appui sur le rapport d'expertise¹⁰, indiquent que la courbe exponentielle :

ne permet **pas** de représenter correctement les taux de salaire maximal en fonction du niveau d'exigence des emplois à prédominance masculine ($R^2=0,7458$). Cette courbe a pour effet général de **sous-estimer** les taux de salaire maximal des emplois à prédominance masculine. Cette sous-estimation mène à **sous-estimer les écarts salariaux** entre les emplois à prédominance masculine et féminine, entraînant ainsi une minimisation du nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à un ajustement.

En revanche, la **régression linéaire** permet d'estimer avec une **plus grande précision** ($R^2=0,9256$) les taux de salaire maximal des emplois à prédominance masculine. La régression linéaire est donc une meilleure technique que celle de la courbe de tendance exponentielle, car elle présente **moins d'erreurs d'estimation**. Par conséquent, la régression linéaire permet de mieux estimer les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et

¹⁰ Préc., note 6.

féminine, ce qui constitue **une condition à respecter pour réaliser l'objectif de la Loi sur l'équité salariale**, à savoir, corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe (article 1).

La méthode de la **courbe de tendance exponentielle ne permet pas de résorber l'écart salarial** existant entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

[118] Bien que la régression linéaire ait, dans le présent dossier, une valeur prédictive plus grande de la variance des salaires des CEPM, rien dans la Loi ne permet à la Commission d'exiger d'un employeur qu'il utilise l'une ou l'autre des méthodes d'estimation des écarts (individuelle ou globale), tout comme rien ne lui permet de dicter laquelle des courbes doit être utilisée. De l'avis de la Commission, il aurait fallu que le législateur le prévienne explicitement dans la Loi.

[119] Certes, le choix de l'employeur doit permettre une comparaison des CEPF avec les CEPM et il doit respecter les logiques de rémunération. Il importe que la courbe choisie par l'employeur, ou le comité le cas échéant, soit représentative de la rémunération des CEPM. Ce pour quoi la Commission a déjà jugé que l'utilisation d'une méthode globale d'estimation des écarts salariaux ne peut être retenue lorsque la courbe a une pente négative, puisque cela indique une discordance entre l'évaluation des CEPM et leur rémunération¹¹.

[120] Après analyse, la Commission considère que la courbe de tendance exponentielle utilisée par l'employeur permet d'avoir une représentation fidèle de la façon dont sont rémunérées les CEPM. Ainsi, de l'avis de la Commission, cette méthode d'estimation des écarts salariaux, utilisée dans le présent dossier, satisfait aux exigences de la Loi.

La rémunération

[121] Les parties plaignantes affirment que la rémunération telle que calculée par l'employeur n'est pas conforme puisque celui-ci n'a pas utilisé les bons taux de salaire.

[122] En ce qui a trait aux taux de salaire utilisés pour le calcul des écarts salariaux, l'analyse des travaux réalisés permet d'établir que :

- pour la majorité des catégories d'emplois syndiquées, la rémunération globale inscrite correspond aux taux de salaire du maximum des échelles prévues dans les conventions collectives ou à ceux rendus disponibles sur le site Internet de l'*Université*, pour ce qui est du groupe MUNACA;
- lorsque la structure salariale prévoit des taux de salaire différents selon le niveau d'atteinte des objectifs, l'employeur n'a pas démontré avoir utilisé les taux de salaire réellement accessibles pour chacune des personnes occupant les catégories d'emplois;
- l'employeur n'a pas démontré que les taux de salaire utilisés tiennent compte des avantages à valeur pécuniaire lorsque ceux-ci ne sont pas également accessibles.

¹¹ Comité d'équité salariale de l'École nationale de police du Québec, 2006 QCCES 63489.

[123] Finalement, pour déterminer le taux de salaire maximum de la catégorie d'emplois *Professor*, l'employeur a retenu le 95^e centile des salaires payés. Or, lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2010, il avait plutôt utilisé le 98^e centile.

[124] Cette façon de faire, en retenant le 98^e centile des salaires payés pour établir le taux maximum, a été avalisée par la Commission lors de sa précédente décision. Pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale visée par la présente décision, l'employeur n'a donné aucune justification qui permettrait de considérer que cette façon de faire est conforme à la Loi lorsque le taux est établi au 95^e centile.

[125] Dans ses commentaires sur le préavis de décision, l'employeur explique que ce choix est pertinent afin de maintenir un taux de corrélation, qu'il explique par le pourcentage de personnes salariées situé sous le taux maximal généralement observé, équivalent en 2015 à celui observé en 2010. Or, selon lui, pour maintenir un taux de 95 %, il était nécessaire d'utiliser le 95^e centile plutôt que le 98^e.

[126] Or, si la Commission a considéré, dans le cadre de la décision qu'elle a rendue concernant les plaintes portant sur la conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010, la possibilité d'utiliser le 98^e centile, c'était pour tenir compte des situations exceptionnelles. Elle considérait alors que cette façon de faire était assimilable à l'orientation concernant le traitement devant être fait lorsqu'il y a présence d'une échelle au mérite.

[127] Dans le cas présent, le centile est une valeur statistique qui indique le pourcentage de personnes dont la rémunération est inférieure ou égale au taux maximal de salaire. En diminuant le centile utilisé, l'employeur diminue de façon relative le taux de salaire maximal qui doit être utilisé pour estimer les écarts salariaux. Cette façon de faire s'éloigne du concept de « taux de salaire maximum réellement atteignable ». Au surplus, l'employeur n'a pas justifié en quoi ce choix satisfait aux exigences de la Loi.

[128] La Commission conclut que l'employeur n'a pas démontré, d'une part, que les avantages à valeur pécuniaire qui ne sont pas également accessibles ont été pris en considération dans le calcul de la rémunération globale et, d'autre part, que les taux de salaire utilisés sont les taux maximums de salaire réellement applicables à chacune des catégories d'emplois.

[129] Une fois l'évaluation du maintien de l'équité salariale corrigée et complétée conformément à la présente décision, la Commission s'assurera que les travaux sont conformes à la Loi. Elle réserve sa compétence à cet égard.

OPINION DISSIDENTE DE LA COMMISSAIRE SOPHIE RAYMOND

[130] Je partage l'avis de la majorité concernant l'ensemble de la décision, à l'exception du volet portant sur l'identification des catégories d'emplois. Pour les mêmes motifs que ceux évoqués dans la décision portant sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2010, je suis d'avis que l'employeur pouvait considérer que les

emplois occasionnels, pour lesquels un emploi apparenté à statut régulier existe, appartiennent aux mêmes catégories d'emplois que ces mêmes emplois à statut régulier.

En conséquence :

[131] **CONSIDÉRANT** que l'outil d'évaluation permet une comparaison des CEPF avec des CEPM et satisfait aux exigences de la Loi;

[132] **CONSIDÉRANT** que l'employeur n'a pas démontré que l'identification des catégories d'emplois est conforme à la Loi;

[133] **CONSIDÉRANT** que l'employeur n'a pas démontré que la détermination des prédominances sexuelles des nouvelles catégories d'emplois est conforme à la Loi;

[134] **CONSIDÉRANT** que l'employeur n'a pas démontré que l'évaluation des catégories d'emplois est juste et cohérente;

[135] **CONSIDÉRANT** que l'employeur n'a pas démontré que les taux de salaire utilisés pour estimer les écarts salariaux correspondent aux taux maximums de salaire et qu'ils tiennent compte des avantages à valeur pécuniaire qui ne sont pas également accessibles;

[136] **CONSIDÉRANT** que le recours à la courbe exponentielle pour comparer la rémunération des CEPF à celle des CEPM de même valeur ou de valeur équivalente satisfait aux exigences de la Loi;

Après étude et délibérations, la Commission, à la majorité :

[137] **DÉTERMINE** que les plaintes sont partiellement fondées;

[138] **DÉTERMINE** que l'objet de plainte portant sur l'outil d'évaluation et sur la méthode retenue pour estimer les écarts salariaux n'est pas fondé;

[139] **DÉTERMINE** que la méthode retenue par l'employeur pour estimer les écarts salariaux satisfait aux exigences de la Loi;

[140] **DÉTERMINE** que l'employeur n'a pas démontré que l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 21 décembre 2015 est conforme à la Loi en ce qui a trait à l'identification des catégories d'emplois, à la détermination des prédominances sexuelles, aux évaluations des catégories d'emplois et au calcul de la rémunération globale;

[141] **EXIGE** que l'employeur corrige l'identification des catégories d'emplois, la détermination des prédominances sexuelles, l'évaluation des catégories d'emplois et le calcul de la rémunération globale pour tenir compte des constats présentés dans la présente décision;

[142] **EXIGE** que l'employeur, en tenant compte des modifications requises, détermine si des ajustements salariaux sont requis;

[143] **EXIGE** que l'employeur verse les ajustements salariaux rétroactivement au 21 mars 2016 et que ceux-ci portent intérêt au taux légal à compter de cette date;

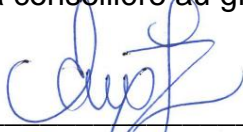
[144] **EXIGE** que l'employeur verse les ajustements salariaux à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées, même si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste;

[145] **EXIGE** que l'employeur transmette à la Commission un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour se conformer à la décision dans les 90 jours suivant la présente décision;

[146] **EXIGE** que l'employeur soumette ses travaux dans le même délai et qu'il les justifie à la Commission afin qu'elle en détermine la conformité à la Loi.

Résolutions prises par la Commission à sa 583^e séance tenue le 21 janvier 2026 (ES-583-4.2-56196X).

La conseillère au greffe,



M^e Alexandra Lecours-Dufour

Annexe A

Liste des numéros de dossiers étudiés et des numéros de résolutions

56196 : (ES-583-4.2-56196)

56904 : (ES-583-4.2-56904)

57341 : (ES-583-4.2-57341)

57348 : (ES-583-4.2-57348)

57365 : (ES-583-4.2-57365)

57367 : (ES-583-4.2-57367)

57368 : (ES-583-4.2-57368)

57377 : (ES-583-4.2-57377)

Annexe B

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 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 :

1° des fonctions ou des responsabilités semblables;

2° des qualifications semblables;

3° la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

La rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

Une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi.

Article 55

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

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

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

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

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

Article 65

Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération d'une catégorie d'emplois comprend la rémunération flexible, si cette rémunération n'est pas également accessible aux catégories d'emplois comparées.

La rémunération flexible comprend notamment les rémunérations basées sur la compétence, le rendement et les formules d'intéressement liées à la performance de l'entreprise.

Article 66

Lorsque les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, leur valeur doit être déterminée et elle doit, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, être incluse dans la rémunération.

Les avantages à valeur pécuniaire comprennent, outre les indemnités et les primes:

1° les éléments du temps chômé et payé tels les congés de maladie, les congés sociaux et parentaux, les vacances et jours fériés, les périodes de repos ou de repas ou tout autre élément de même nature;

2° les régimes de retraite et de prévoyance collective, tels les caisses de retraite, les régimes d'assurance maladie ou d'invalidité et tout autre régime collectif;

3° les avantages hors salaire, tels la fourniture et l'entretien d'outils ou d'uniformes ou d'autres vêtements, sauf lorsqu'ils sont exigés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) ou lorsque ces uniformes ou vêtements sont requis par l'emploi, le stationnement, les allocations pour repas, la fourniture de véhicules, le paiement de cotisations professionnelles, les congés payés pour études, le remboursement des frais de scolarité, les prêts à taux réduit ou toute autre forme d'avantages.

Article 67

Ne sont pas prises en compte, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères suivants :

1° l'ancienneté, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe;

2° une affectation à durée déterminée notamment dans le cadre d'un programme de formation, d'apprentissage ou d'initiation au travail;

3° la région dans laquelle le salarié occupe son emploi, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe;

4° une pénurie de main-d'œuvre qualifiée;

5° le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, lui est temporairement appliqué pour éviter qu'elle soit désavantagée en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire ou à une nouvelle échelle salariale, pourvu que l'écart entre son salaire et celui applicable aux salariés de sa catégorie d'emplois se résorbe à l'intérieur d'un délai raisonnable;

5.1° le salaire d'une personne handicapée qui lui est appliqué à la suite d'un accommodement particulier;

6° l'absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un emploi.

Article 76.1

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

Cette évaluation est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du premier alinéa de l'article 35, du deuxième alinéa de l'article 75 ou de l'article 76.3 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

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

L'article 13 s'applique à une évaluation du maintien de l'équité salariale, compte tenu des adaptations nécessaires.

Article 100

Un salarié, visé par une évaluation du maintien de l'équité salariale faite par l'employeur seul, ou une association accréditée représentant de tels salariés peut, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la présente loi.

Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise peut porter plainte à la Commission lorsqu'une évaluation du maintien de l'équité salariale et les affichages qui doivent s'ensuivre n'ont pas eu lieu.