

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} : 19772X

Date : 28 septembre 2023

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

Personnes salariées syndiquées et associations accréditées¹

Parties plaignantes

et

Conseil du trésor

Partie mise en cause

Résolution : ES-531-4.1-19772X

DÉCISION

Une table des matières suit la décision et ses annexes, à la page 256.

NOTES LIMINAIRES

[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 contestant divers éléments de l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*² (la Loi), en date du 20 décembre 2010, par le *Conseil du trésor*, à l'égard du personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, représenté par des associations accréditées, ainsi que du personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories d'emplois.

¹ La liste des numéros de dossiers des parties plaignantes et des associations accréditées est présentée à l'annexe A.

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

[2] Compte tenu de l'envergure particulière de l'enquête, la Commission a choisi d'adapter son processus décisionnel.

[3] Une première décision³ traitant du système d'évaluation des emplois à 17 sous-facteurs est rendue le 13 avril 2022.

[4] Un préavis de décision concernant l'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance sexuelle est adopté le 29 juillet 2022. Un préavis de décision révisé est adopté le 28 mars 2023.

[5] Enfin, un troisième préavis de décision, concernant l'évaluation des catégories d'emplois ainsi que les objets de plaintes portant sur les affichages, la démarche retenue par l'employeur⁴ pour évaluer le maintien de l'équité salariale et sur l'omission de certaines catégories d'emplois dans le calcul des écarts salariaux est adopté le 29 mars 2023.

[6] La présente décision traite de l'ensemble des objets des plaintes déposées à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010, à l'exclusion de ceux portant sur le système d'évaluation des emplois à 17 sous-facteurs.

[7] À la suite des préavis de décision transmis aux parties plaignantes et à l'employeur, la Commission a reçu plusieurs commentaires, qu'elle a pris en considération dans le cadre de la présente décision.

[8] Parmi les commentaires soumis, certains portent sur des changements survenus après le 20 décembre 2010. La Commission rappelle que la présente décision traite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010. Elle ne peut donc pas tenir compte de changements survenus après cette date.

[9] La Commission rappelle également qu'en vertu de l'article 3 de la Loi, le *Conseil du trésor* est réputé être l'employeur de l'entreprise du secteur parapublic. Il est donc l'unique employeur pour les collèges, les commissions scolaires⁵ et pour les établissements visés par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*⁶.

[10] De plus, bien qu'elle en ait pris connaissance, la Commission ne réfère pas dans la présente décision aux commentaires reçus lorsque ceux-ci ont été présentés par des personnes salariées n'ayant pas déposé de plainte à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2010. De la même manière, la Commission ne répond pas aux arguments soulevés par des organisations syndicales lorsque celles-ci n'ont pas de plainte, ou qu'elles n'agissent pas comme mandataire de personnes salariées ou lorsque

³ *Personne salariée syndiquée et Conseil du trésor*, 2022 QCCNESST 80. Cette décision est contestée devant le Tribunal administratif du travail.

⁴ Lorsqu'il est mentionné « l'employeur » dans le présent document, la Commission réfère au *Conseil du trésor*, à moins que le contexte ne suggère un sens différent.

⁵ Le 15 juin 2020, les commissions scolaires francophones sont devenues des centres de services scolaires. Il n'y a pas eu de changement en ce qui concerne les commissions scolaires anglophones. Puisqu'à la date de l'obligation il n'y a que des commissions scolaires, la Commission a fait le choix de retenir ce terme.

⁶ RLRQ, c. R-8.2.

les commentaires ont pour effet d'ajouter des prétentions n'ayant pas été soulevées dans la plainte ou lors de l'enquête.

[11] Par ailleurs, à la suite de commentaires reçus, la Commission a constaté que certaines prétentions ou précisions soumises lors du dépôt des plaintes, ou au moment de l'enquête, n'avaient pas été traitées dans les préavis de décision. Ces prétentions ont depuis été traitées et la Commission présente ici les conclusions de son enquête.

[12] Dans les commentaires reçus, des parties plaignantes font valoir que la description de leur catégorie d'emplois ne reflète pas l'ensemble des caractéristiques qui lui est propre. À ce sujet, la Commission indique que le contenu provient essentiellement de la « Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » (Nomenclature) énoncée dans le document sessionnel n° 2575-20051215 ou du « Plan de classification » en vigueur au 20 décembre 2010. Cela étant, elle est consciente que toutes les particularités n'y figurent pas. À ce sujet, la Commission tient à indiquer qu'il ne s'agit pas de la seule information utilisée dans le cadre de l'enquête.

PARTICIPATION DE LA COMMISSAIRE JUDITH CARROLL À LA PRÉSENTE DÉCISION

[13] Dans les commentaires qu'il formule à l'égard des préavis de décision, le *Conseil du trésor* fait mention de ses « inquiétudes » quant à la participation de la commissaire Carroll au processus menant à la présente décision.

[14] Il allègue que les activités professionnelles antérieures de la commissaire Carroll pourraient laisser croire à un conflit d'intérêts ou à l'apparence d'un tel conflit. Selon lui, soit la commissaire Carroll se retire de la décision, soit la Commission l'en exclut, ou encore, la Commission dissipe « tout doute » à cet égard et s'en explique dans la décision.

[15] L'indépendance, l'impartialité et la neutralité des décideurs constituent évidemment des éléments fondamentaux de tout processus décisionnel. Il est par ailleurs acquis que la présence de ces caractéristiques jouit d'une forte présomption et qu'elle ne doit pas être questionnée à la légère⁷. Le cas échéant, la preuve en incombe à celui qui l'allègue, et l'analyse de ces considérations doit être faite en tenant compte du contexte factuel et législatif pertinent⁸.

[16] La jurisprudence indique par ailleurs que les fins de la justice requièrent qu'une demande de récusation soit présentée dans un délai raisonnable à compter du moment où les parties ont connaissance des motifs invoqués, à défaut de quoi il sera présumé qu'elles ont renoncé à les invoquer⁹.

[17] La commissaire Carroll a été nommée à la Commission en juillet 2016 par le Conseil des ministres et son mandat a été renouvelé en mai 2022. Les plaintes dont il

⁷ Voir, par exemple, *Chapman c. Procureure générale du Québec*, 2018 QCCA 2013, par. nos 23 à 27 et *Droit de la famille — 17396*, 2017 QCCA 353.

⁸ *Id.*

⁹ Voir, notamment, *Dowd c. Binette*, 2021 QCCA 1663, *Association des locataires du Village olympique inc. (ALVO) c. Montréal (Ville de) (arrondissement Rosemont—La Petite-Patrie)*, 2011 QCCA 2155.

est ici question existaient alors et faisaient manifestement partie des dossiers dans lesquels elle serait impliquée.

[18] Or, tout en étant bien au fait des antécédents professionnels de la commissaire Carroll, aucune des parties impliquées dans ces dossiers n'a jugé nécessaire de remettre sa participation en question avant que le *Conseil du trésor* ne le fasse en novembre 2022.

[19] C'est de son propre chef que la commissaire Carroll a choisi de se retirer du premier volet du processus décisionnel de la Commission, soit celui portant sur l'outil d'évaluation utilisé. Ce choix, qui ne lui fut ni suggéré ni imposé, ne constitue pas une admission de sa partialité, mais le reflet de sa prudence et de sa propre réserve.

[20] La Commission a par la suite choisi, pour le bénéfice de son processus décisionnel, de poursuivre l'examen et l'analyse des autres objets de plaintes avec la participation de la commissaire Carroll, un choix qui fut communiqué au *Conseil du trésor* en avril 2022. Là encore, cette annonce n'a provoqué aucune contestation ou commentaire avant que la Commission ne rende les préavis de décision en regard des objets de plaintes de la présente décision.

[21] Il n'est pas tout à fait clair si le *Conseil du trésor* demande la récusation de la commissaire Carroll ou s'il désire simplement que la Commission justifie sa position. Quoi qu'il en soit, une telle demande serait mal fondée.

[22] D'une part, à la lumière des principes évoqués précédemment, il y a lieu de conclure que le *Conseil du trésor* s'est manifesté tardivement¹⁰.

[23] D'autre part, la Commission rappelle que les garanties d'indépendance, d'impartialité et de neutralité n'impliquent pas que la personne qui a à décider mette de côté son vécu et ses expériences¹¹. Cela est d'autant plus vrai dans le contexte des organismes administratifs spécialisés où les exigences sont plus souples et où le vécu des personnes nommées fait justement partie des raisons pour lesquelles elles l'ont été¹².

[24] La Commission n'entretient, pour sa part, aucun doute, à la lumière des faits pertinents, de la jurisprudence et du test établi par la Cour suprême, quant au fait qu'une « personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique » conclurait que la commissaire Carroll et la Commission sont en mesure de rendre une décision juste et équitable sur les présents objets de plaintes¹³.

¹⁰ *Dowd c. Binette*, préc., note 9, par. 67 : « Il ne faut pas attendre d'avoir perdu pour crier à l'injustice ».

¹¹ Voir, notamment, *Commission scolaire francophone du Yukon, district scolaire #23 c. Yukon (Procureure générale)*, 2015 CSC 25, par. nos 33, 34 et 36; *Pearlman c. Comité Judiciaire de la Société du Barreau du Manitoba*, 1991 CSC 26, p. 884 et ss.

¹² Voir, notamment, *Sitba c. Consolidated-Bathurst Packaging Ltd.*, 1990 CSC 132, *Pearlman c. Comité Judiciaire de la Société du Barreau du Manitoba*, préc., note 11 et 2747-3174 *Québec inc. c. Québec (Régie des permis d'alcool)*, 1996 CSC 153, par. n° 45.

¹³ C'est là le test maintes fois énoncé par la Cour suprême pour apprécier la pertinence d'une récusation. Voir, notamment, *Commission scolaire francophone du Yukon, district scolaire #23 c. Yukon (Procureure générale)*, préc., note 11, par. nos 20 et 21.

PERTINENCE D'UNE PLAINTE INDIVIDUELLE EN PRÉSENCE D'UN ACCORD INTERVENU DANS LE CONTEXTE DES ARTICLES 103.0.1 ET 103.0.2 DE LA LOI

[25] Le *Conseil du trésor* émet, dans ses commentaires, des doutes sur le « poids » de la plainte individuelle maintenue par une personne salariée à l'égard d'une catégorie d'emplois face à un accord intervenu entre lui et l'organisation syndicale représentant majoritairement les personnes salariées de cette catégorie.

[26] Il souligne que cet accord ne modifie pas l'évaluation de la catégorie d'emplois et allègue que l'organisation syndicale « légalement autorisée [...] à parler au nom de ses membres a jugé qu'il n'y avait pas lieu de revoir l'évaluation de cette catégorie ».

[27] Opposant la représentativité de l'organisation syndicale majoritaire à celle de la personne salariée ayant maintenu sa plainte individuelle, le *Conseil du trésor* soutient que cette dernière ne peut s'exprimer que pour son propre poste et que ces seules considérations devraient suffire pour que la plainte individuelle soit jugée non fondée.

[28] La Commission est d'avis que cette approche est incompatible avec la Loi, et ce, tant à l'égard de ses termes que de l'intention manifeste du législateur.

[29] Le maintien d'une plainte individuelle en présence d'un accord découle spécifiquement de l'expression, par une partie plaignante, de son « intention de ne pas être lié[e] par l'accord »¹⁴. Or, si on accepte la thèse du *Conseil du trésor*, les prétentions de la partie plaignante individuelle devraient néanmoins céder le pas à la volonté syndicale majoritaire représentée dans l'accord. En d'autres termes, toute plainte individuelle maintenue en application de la Loi serait en soi non fondée en raison même de l'accord intervenu.

[30] Pareille lecture de la Loi rendrait purement théorique le droit de retrait prévu à l'article 103.0.2, ce qui ne peut raisonnablement constituer l'intention du législateur. De la même manière, la Commission ne peut pas être liée par les accords sans que cela ait pour effet de nier le droit des personnes salariées de maintenir leur plainte et de voir celle-ci traitée par la Commission. Là encore, cela ne peut raisonnablement représenter l'intention du législateur.

[31] Le *Conseil du trésor* fait également fausse route lorsqu'il allègue que la représentativité et la capacité d'une partie plaignante individuelle d'éclairer la Commission se limitent à son propre poste.

[32] Cela supposerait que toute plainte individuelle, en présence ou non d'un accord, serait en soi peu crédible et ne permettrait pas à la Commission de mener une enquête valable sur l'objet de cette plainte, ce qui n'est pas le cas.

[33] Les plaintes individuelles sont prévues par la Loi. Elles constituent à leur face même un moyen, voire un droit, pour les personnes salariées de faire valoir leurs prétentions de façon indépendante de l'association accréditée ou de la majorité du

¹⁴ Art. 103.0.2 de la Loi.

groupe de personnes auquel elles appartiennent dans l'entreprise. On ne saurait donc nier la pertinence d'une plainte individuelle comme le propose le *Conseil du trésor*.

[34] Enfin, et surtout, la position du *Conseil du trésor* minimise la portée de l'enquête de la Commission et fait abstraction du rôle qui lui a été confié par le législateur. Il appartient en effet à la Commission de procéder à l'enquête nécessaire, selon un mode non contradictoire, ce qui ne limite pas son analyse à ce que peut lui proposer une partie plaignante. De fait, la Commission a en l'espèce procédé à un examen complet des considérations pertinentes à la plainte individuelle, comme c'est le cas pour toutes les plaintes, et ce, notamment à partir des outils utilisés par l'employeur et des renseignements ou justifications que ce dernier lui a fournis. La présente décision est le fruit de cette enquête.

LES ACCORDS INTERVENUS DANS LE CONTEXTE DES ARTICLES 103.0.1 ET 103.0.2 DE LA LOI

[35] Plusieurs accords sont intervenus entre le *Conseil du trésor* et les organisations syndicales représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[36] L'effet de ces accords doit être mesuré à la lumière des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi. Réduites à leur plus simple expression, ces dispositions ouvrent la porte, lorsqu'une même catégorie d'emplois est représentée par plus d'une organisation syndicale auprès d'un même employeur, à un accord pouvant régler l'ensemble des plaintes portant sur un même objet et une même catégorie d'emplois.

[37] Pour ce faire, l'accord en question doit être entériné par une ou plusieurs organisations syndicales représentant une majorité des personnes salariées visées. Le cas échéant, l'accord intervenu règle toute plainte visée par celui-ci et lie chaque organisation syndicale et chaque personne salariée ayant déposé une telle plainte¹⁵.

[38] Divers accords sont intervenus dans ce contexte en 2021 et 2022. La Commission a alors pris acte du règlement de plusieurs des plaintes qui lui avaient été d'abord soumises. Ces plaintes ne font donc pas l'objet de la présente décision.

[39] Toutefois, dans plusieurs cas, une ou plusieurs plaintes individuelles avaient été déposées au même effet pour les mêmes catégories d'emplois et les parties plaignantes ont, conformément à la Loi, exercé le droit de retrait prévu à l'article 103.0.2 en indiquant à la Commission qu'elles ne désiraient pas être liées par les accords intervenus entre le *Conseil du trésor* et des organisations syndicales.

[40] Le cas échéant, la Commission a procédé à l'analyse des plaintes individuelles en fonction de leur mérite, sans être ou sans se sentir liée par les accords intervenus.

[41] À la suite des préavis de décision, un possible non-respect des conditions entourant les accords visés aux articles 103.0.1 et 103.0.2 est évoqué. Il est dit que la Commission ne s'est pas assurée, dans le processus de conciliation, d'avoir une

¹⁵ Art. 103.0.2 de la Loi.

représentation équitable des parties « telle que le prévoit (sic) le premier alinéa de l'article 19.1 et le deuxième alinéa de l'article 21.1 ».

[42] La Commission souligne à cet égard que la Loi n'établit pas de formalités particulières pour le regroupement des plaintes.

[43] Par ailleurs, le premier alinéa de l'article 19.1 prévoit qu'une « association accréditée ou [...] un groupement d'associations de salariés, qui représente des salariés d'une catégorie d'emplois visée par un programme d'équité salariale représente aussi, aux fins de ce programme et jusqu'à ce qu'il soit complété, tous les salariés de cette catégorie d'emplois qui ne sont pas visés par une accréditation ». Cela n'est pas remis en cause en l'espèce.

[44] D'ailleurs, la Commission a tenu compte des dispositions pertinentes de la Loi, notamment de l'article 19.1, dans le processus de mise en place de la conciliation puisque toutes les organisations syndicales nommées à l'article 19.1 de la Loi ont été invitées à participer au processus de conciliation.

[45] Néanmoins, la Commission considère que la « prise en compte [...] [du] deuxième alinéa de l'article 21.1 » ne peut pas être interprétée comme signifiant que la conciliation doit, pour donner ouverture à l'application de l'article 103.0.2, se dérouler obligatoirement selon les règles de participation prévues pour la constitution du comité d'équité salariale¹⁶.

[46] Il convient de noter que l'article 102.2.1 prévoit également, en ce qui concerne la représentation équitable des parties, « la prise en compte » du deuxième alinéa de l'article 103.0.1, lequel réfère à « une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de salariés », ce que respectent les accords intervenus.

[47] Dans les commentaires sur les préavis de décision, il est aussi prétendu que la Commission pourrait regarder l'ensemble des éléments qui lui ont été partagés afin de déterminer si ceux-ci devraient être revus ou non par l'employeur, et ce, que les plaintes aient fait ou non l'objet d'accords. Or, compte tenu des limites imposées aux pouvoirs de la Commission par l'article 103.1 de la Loi, une telle enquête, dans le contexte actuel, ne peut pas faire véritablement œuvre utile.

RÔLE DE LA COMMISSION DANS LE TRAITEMENT DES PLAINTES GÉNÉRALES

[48] Le *Conseil du trésor* fait valoir, dans ses commentaires sur les préavis de décision, que la Commission irait « un peu trop loin » dans le traitement des plaintes formulées de façon générale.

[49] Il s'inquiète des propos de la Commission lorsqu'elle explique que, dans les cas où les plaintes étaient générales, elle « a elle-même identifié les sous-facteurs susceptibles d'être concernés »¹⁷.

¹⁶ Art. 21.1 de la Loi.

¹⁷ Par. 20 du préavis de décision du 29 mars 2023.

[50] Le *Conseil du trésor* mentionne que la Commission se substituerait ainsi aux parties plaignantes et prendrait fait et cause pour elles en ajoutant du contenu à leurs plaintes. Il avance que cette approche affecte l'impartialité ou l'apparence d'impartialité de la Commission.

[51] Ses prétentions convergent vers une série de questions qui suggèrent que les plaintes formulées de façon générale devraient être rejetées sans même que la Commission fasse enquête.

[52] Cette rhétorique ne trouve cependant aucun appui dans la Loi. Elle trahit de fait une incompréhension manifeste du régime de plainte établi par le législateur et, par conséquent, des obligations de la Commission.

[53] Rien dans la Loi rien ne suggère que la partie plaignante doive, comme c'est le cas devant les tribunaux judiciaires ou quasi judiciaires, formuler des allégations de faits spécifiques ou qu'elle ait quelque fardeau de preuve à rencontrer.

[54] Au contraire, l'un des objectifs de la Loi est de soulager les personnes salariées du fardeau associé au processus contradictoire de traitement des plaintes associé à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁸ et au Tribunal des droits de la personne¹⁹, lequel s'est avéré inefficace pour corriger la discrimination systémique subie par les femmes sur le marché du travail²⁰.

[55] L'équité salariale demeure un sujet complexe²¹ dont la maîtrise n'est pas à la portée de toutes et de tous, notamment des personnes salariées²². C'est pourquoi la Loi rejette le principe d'une procédure contradictoire, les preuves et les contre-preuves au profit d'un processus d'enquête mené par un organisme spécialisé, voire « surspécialisé », pour paraphraser la Cour d'appel²³. Aux termes de la Loi, le mandat ainsi confié à la Commission est mené selon un mode non contradictoire²⁴, soit un processus « essentiellement inquisiteur et administratif »²⁵.

¹⁸ RLRQ, c. C-12.

¹⁹ Voir à cet égard *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, 2004 QCCA 656, par. 1230; le mécanisme de plainte applicable en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* trouvait son aboutissement dans un processus contradictoire mené devant le Tribunal des droits de la personne, un tribunal quasi judiciaire où la preuve de la discrimination salariale systémique devait être faite.

²⁰ *Id.*, par. 964, 1230 et 1231.

²¹ *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec (SPTP) c. Société des alcools du Québec*, 2011 QCCA 1642, par. 61.

²² *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, préc., note 19, par. 1038.

²³ *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec (SPTP) c. Société des alcools du Québec*, préc., note 21, par. 48 et 53; voir aussi *Autobus Transco (1988) inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2023 QCTAT 924, par. 218.

²⁴ Art. 93, par. 6° de la Loi.

²⁵ C'est ainsi que ce type d'enquête fut décrit par la Cour d'appel : *Québec (Procureur général) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, 2000 QCCA 11325, par. 16. Il est par ailleurs depuis longtemps reconnu que le processus décisionnel de la Commission est administratif et non pas quasi judiciaire : *2967880 Canada inc. c. Lalonde*, 2004 QCCA 32048, par. 11, *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, préc., note 19, par. 1226, 1253 et 1292.

[56] Cela ne signifie pas que les parties, incluant les parties plaignantes, ne puissent contribuer à l'enquête de la Commission. Il est également possible que, dans certains cas exceptionnels, l'omission d'une partie plaignante de fournir des informations puisse empêcher la Commission d'alimenter son enquête et de conclure au bien-fondé d'une plainte.

[57] Ce n'est toutefois pas le cas en l'espèce. La Commission a colligé suffisamment d'informations dans le cadre de son enquête pour lui permettre d'analyser la cohérence et le bien-fondé de l'évaluation des catégories d'emplois visées à la lumière, notamment, des tâches effectuées, des fonctions et des responsabilités assumées, du contexte de travail et des justifications présentées par le *Conseil du trésor*.

[58] La Commission souligne par ailleurs que la Loi impose une obligation de résultat à l'employeur²⁶ et que, lorsqu'il réalise seul son exercice d'équité salariale, il est le seul à détenir toute l'information pertinente. Il lui appartient alors de contribuer à l'enquête et de justifier ses évaluations auprès de la Commission²⁷.

[59] La Commission ajoute que, dans le contexte de la Loi, une plainte attaquant de façon générale l'évaluation d'une catégorie d'emplois n'est pas imprécise. Cette plainte vise alors la totalité des facteurs et sous-facteurs de l'évaluation.

[60] C'est donc à tort que le *Conseil du trésor* avance que la Commission ajoute du contenu aux plaintes générales en indiquant qu'elle « a elle-même identifié les sous-facteurs susceptibles d'être concernés ». La totalité des sous-facteurs étant remise en question, il y a plutôt lieu de retenir que la Commission a, dans le cadre de son analyse, identifié les sous-facteurs qui méritaient d'être discutés dans la décision.

[61] La Commission n'a pris fait et cause pour aucune des parties. Conformément au mandat qui lui a été confié par la Loi, elle s'est plutôt employée à faire enquête sur les plaintes relatives à l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée par le *Conseil du trésor* afin d'en apprécier le bien-fondé et, lorsque nécessaire, de déterminer les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit maintenue conformément à la Loi.

[62] Rien, dans cette approche et dans l'enquête menée, n'entache l'impartialité ou l'apparence d'impartialité de la Commission.

TRAITEMENT DES PLAINTES ET APPLICATION DE L'ARTICLE 102.1 DE LA LOI

[63] Le *Conseil du trésor*, à la toute fin de ses commentaires, soutient que la Commission n'a pas respecté l'article 102.1 de la Loi. Il estime « pour le moins incompréhensible que, en 2022, le SCT ne connaisse toujours pas la teneur exacte de plusieurs plaintes et qu'il n'ait pas obtenu, non plus, une copie de l'ensemble des plaintes dès le départ, dans un délai raisonnable, une fois que la période pour les déposer eut été passée, en 2011. »

²⁶ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, préc., note 19, notamment les par. 1056, 1124, 1179 et 1180.

²⁷ *Id.*

- [64] Il ajoute qu'il serait « pour le moins inquiétant » que la Commission :
- « N'ait pas jugé bon d'informer l'employeur comme il se doit en vertu de l'article 102.1;
 - Ait refusé de donner au SCT une copie des plaintes après qu'il en eut fait la demande en juin 2017;
 - Ait par la suite exigé que le SCT fasse une demande d'accès à l'information, en bonne et due forme, sachant très bien que la *Loi sur l'équité salariale* n'indique nulle part qu'un employeur doit demander une copie exacte des plaintes pour l'obtenir et, pour ce faire, qu'il doive formuler une demande d'accès à l'information;
 - Ait finalement envoyé une copie des plaintes en octobre 2017, mais seulement les plaintes syndicales. »

[65] Le *Conseil du trésor* prétend toujours ne pas savoir sur quoi portent les plaintes auxquelles il fait face. Il est d'avis « qu'il n'est pas en mesure de défendre adéquatement sa position, car il ignore les prétentions soulevées par les plaignants ».

[66] Il en conclut qu'il « est préoccupant que la Commission ne voie aucun problème à rendre une décision dans ce contexte en acceptant ainsi d'avoir privé le SCT d'être informé comme le prescrit la Loi ».

[67] Ces reproches sont sévères et portent ombrage à l'intégrité du processus d'enquête mené par la Commission. Ils sont cependant mal fondés.

[68] L'article 102.1 ne confère pas, comme semble le croire le *Conseil du trésor*, le droit de recevoir une « copie exacte » des plaintes déposées à la Commission. L'article 102.1 exige plutôt qu'il soit informé de la teneur de ces plaintes, ce que l'enquête menée par la Commission lui a procuré.

[69] C'est incidemment cette volonté d'obtenir une « copie exacte » des plaintes déposées qui a entraîné l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*²⁸. N'étant pas un tribunal judiciaire, la Commission est assujettie à cette loi et devait en l'espèce s'y référer pour traiter la demande du *Conseil du trésor* visant l'obtention de copies de documents qu'elle détient²⁹.

[70] Quoi qu'il en soit, cette situation n'a pas privé le *Conseil du trésor* de la possibilité de se « défendre » dont il se réclame.

[71] L'article 102.1, à l'instar des règles d'équité procédurale, vise à permettre à l'employeur et à toute autre association ou personne visée par une plainte d'en connaître l'objet de façon à pouvoir y répondre.

[72] Le *Conseil du trésor* a dûment été informé du dépôt de plusieurs milliers de plaintes à la Commission en regard de l'évaluation du maintien de l'équité salariale

²⁸ RLRQ, c. A-2.1.

²⁹ *Id.*, art. 4. On notera au passage que le *Conseil du trésor* a lui-même convenu de limiter sa demande d'accès aux plaintes syndicales.

de 2010, celle-ci étant contestée sur plusieurs des aspects fondamentaux d'un tel exercice. Une interprétation réaliste de la Loi, y compris de l'article 102.1, suggère dans un tel contexte qu'une approche globale pouvait et devait être retenue pour éviter de voir les plaintes et le droit à l'équité salariale s'enliser au fond d'interminables enquêtes.

[73] La Commission a de fait choisi, dans le respect des objectifs de la Loi, de mettre en place un processus d'enquête adapté à l'ampleur et au nombre de plaintes qui lui ont été soumises.

[74] Les objets de plaintes ont été identifiés, regroupés et traités en blocs de même nature. Loin d'être tenu dans l'ignorance, le *Conseil du trésor* a été informé de cette façon de procéder et fut régulièrement interpellé au cours de l'enquête de la Commission.

[75] Des voies de communication continues ont été établies avec les parties, notamment entre le personnel de la Commission et les représentants du *Conseil du trésor*. Ces voies de communication leur ont permis d'échanger en profondeur, de façon constante et répétée, sur les objets de plaintes analysés, et ce, tant verbalement que par écrit.

[76] La Commission rappelle que ses enquêtes sont menées selon un mode non contradictoire³⁰ et qu'elle n'a pas à communiquer aux parties toutes et chacune des prétentions ou informations qu'elle collige au cours de celle-ci³¹. Elle est maîtresse de sa procédure et de la façon dont elle mène ses enquêtes. En l'espèce, le processus mis en place à cette fin fut ouvert, transparent et accessible. Il a permis au *Conseil du trésor* de recevoir et de communiquer l'ensemble des informations nécessaires à l'analyse des objets de plaintes visés.

[77] On ne saurait en outre négliger le rôle que joue le préavis de décision dans le respect du droit que revendique le *Conseil du trésor* de pouvoir « défendre adéquatement sa position ».

[78] Dernière étape avant la prise de décision, l'envoi d'un préavis de décision a pour but d'informer les parties des éléments qui sont a priori considérés, retenus ou rejetés par la Commission en regard des objets de plaintes analysés. Le préavis circonscrit et énonce ainsi, de façon non équivoque, les éléments sur lesquels les parties ont ultimement à « se défendre » et leur offre la possibilité de faire valoir ou de compléter leurs prétentions à cet égard.

[79] Il n'est pas possible, dans ce contexte, de conclure que le *Conseil du trésor* n'a pas été en mesure de prendre connaissance, à un moment ou à un autre du processus ayant conduit à la présente décision, des aspects de son évaluation du maintien de l'équité salariale sur lesquels il devait se défendre. C'est pourquoi la Commission ne voit aucun problème à rendre cette décision.

³⁰ Art. 93 de la Loi, par. 6°.

³¹ Voir, par analogie, *Sunstrum c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2006 QCCS 2315, *Québec (Procureur général) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, préc., note 25, et *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada*, 1989 CSC 44.

TRAITEMENT DES PLAINTES ET APPLICATION DE L'ARTICLE 102.2 DE LA LOI

[80] Conformément à la Loi, à moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation n'est recevable en preuve. À ce sujet, contrairement à ce que fait valoir le *Conseil du trésor* dans ses commentaires sur les préavis de décision, la Commission n'a pas utilisé de renseignements émanant du processus de conciliation. Afin de dissiper toute ambiguïté, la Commission rappelle à l'employeur que les informations qu'il lui reproche d'avoir utilisées alors que, selon lui, elles provenaient du processus de conciliation de la Commission sont plutôt issues du document qu'il a lui-même transmis à la Commission³².

CONTEXTE

[81] Une première évaluation du maintien de l'équité salariale, applicable au personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation représentés par des associations accréditées, ainsi que le personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories, est réalisée. Elle vise plus de 400 000 personnes salariées.

[82] Cette évaluation est effectuée par le *Conseil du trésor*, seul, comme le lui permet l'article 76.2 de la Loi .

[83] Les résultats de cette évaluation sont affichés le 20 décembre 2010.

[84] À la suite des commentaires et observations reçus et analysés, des modifications sont apportées et le *Conseil du trésor* procède au nouvel affichage, le 18 avril 2011.

[85] C'est dans ce contexte que quelque 5 000 plaintes sont alors déposées. Divers événements ont ponctué le traitement de ces plaintes :

- Conciliation de 2013 à 2017;
- Fin de la conciliation par la Commission en novembre 2017;
- Début de l'enquête en novembre 2017;
- Modifications législatives le 10 avril 2019, imposant la désignation d'un conciliateur;
- Conciliation du 10 juillet 2019 au 6 janvier 2020;
- Retour en enquête des plaintes demeurées actives;
- Accords signés entre le *Conseil du trésor* et certaines organisations syndicales depuis juin 2021;
- Retrait de plaintes.

[86] Considérant les accords intervenus, il reste un peu moins de 2 000 plaintes visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 20 décembre 2010.

³² Réponses du *Conseil du trésor* aux questions de la Commission concernant l'évaluation des catégories d'emplois « *Agents d'administration* », acheminées le 20 mars 2023.

[87] En ce qui a trait à l'identification des catégories d'emplois, des parties plaignantes allèguent qu'elle n'est pas conforme à l'article 54 de la Loi. Elles demandent la création des catégories d'emplois suivantes à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010 :

- Adjointe à la direction;
- Instructeur clinique en électrophysiologie médicale;
- Instructeur (métiers);
- Neuropsychologue;
- Registraire en oncologie;
- Technicien en bureautique;
- Technicien en santé animale.

[88] En réponse aux préavis de décision, il est demandé que la Commission se prononce sur la création d'une catégorie d'emplois *Préposé sénior à la stérilisation* ou *Agent technique sénior en retraitement des dispositifs médicaux*.

[89] Ensuite, des parties plaignantes allèguent que la détermination de la prédominance sexuelle de certaines catégories d'emplois n'a pas été établie conformément aux dispositions de l'article 55 de la Loi. Les catégories d'emplois visées sont :

- *Aide pédagogique individuel (219)*;
- *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*;
- *Conseiller d'orientation (2)*³³;
- *Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (7)*;
- *Organisateur communautaire (240)*;
- *Récréologue (241)*;
- *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)*;
- *Technicien en orthèse-prothèse (293)*.

[90] Finalement, des parties plaignantes font valoir que les emplois qui sont regroupés à l'intérieur de certaines catégories d'emplois ne partagent pas tous les caractéristiques communes que sont des fonctions ou des responsabilités semblables, des qualifications semblables et une même rémunération, comme le requiert l'article 54 de la Loi. Ainsi, elles estiment que l'employeur doit :

- scinder la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)* pour créer les catégories d'emplois *Coordonnateur de stage* et *Agent gestion du personnel*. Ces trois catégories d'emplois devraient être déterminées à prédominance féminine;
- scinder la catégorie d'emplois *Technicien en travaux pratiques (63)* pour identifier une catégorie d'emplois distincte, à prédominance féminine, regroupant les emplois de technicienne et de technicien en travaux pratiques qui se retrouvent dans les commissions scolaires;
- scinder les catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)*, *Agent administratif classe 2 (1506)*, *Agent administratif classe 3 (1507)* et *Agent*

³³ Lorsque l'employeur a attribué un numéro à une catégorie d'emplois, la Commission utilise ce même numéro lorsqu'elle réfère à cette catégorie.

administratif classe 4 (1508) pour créer 20 catégories d'emplois distinctes, soit celles qui avaient été identifiées lors de l'exercice initial d'équité salariale.

[91] Dans les commentaires sur les préavis de décision, une organisation syndicale fait valoir que la Commission doit statuer sur la composition de la catégorie d'emplois *Conseiller en bâtiment (1536)*. Selon elle, cette dernière regroupe deux catégories d'emplois qui devraient être distinctes.

[92] Des commentaires similaires sont formulés à l'égard des emplois de techniciennes et de techniciens en informatique. Il est mentionné que l'employeur a, en 2006, intégré dans une même catégorie les emplois de technicien en informatique et ceux de programmeur en informatique.

ANALYSE

L'IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET LA DÉTERMINATION DE LEUR PRÉDOMINANCE SEXUELLE

[93] 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.

[94] C'est l'article 54 de la Loi³⁴ 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.

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

[96] Par ailleurs, cette situation n'est pas immuable; des changements à une catégorie d'emplois, dans l'entreprise ou sur le marché du travail, peuvent survenir et impliquer de revoir la prédominance sexuelle d'une ou de catégories d'emplois. Si tel est le cas, la détermination de la prédominance doit se faire selon les critères prévus à la Loi.

[97] La détermination de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois, lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, doit s'apprécier de manière globale et en fonction des critères prévus à l'article 55 de la Loi.

[98] Cet article se lit ainsi :

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;

³⁴ RLRQ, c. E -12.001.

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.

[99] La Commission n'a pas considéré comme étant significatif le critère portant sur l'écart entre le taux de représentation des femmes et des hommes. En effet, les hommes et les femmes visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale sont répartis dans une multitude de catégories d'emplois et, bien que l'on retrouve une certaine concentration de femmes et d'hommes dans certaines catégories d'emplois, il serait erroné d'en conclure que ce critère s'applique dans le présent dossier.

[100] Dans ses commentaires sur les préavis de décision, le *Conseil du trésor* reproche à la Commission de ne pas présenter son analyse de tous les critères prévus à l'article 55 de la Loi afin de déterminer la prédominance sexuelle des catégories d'emplois. Le *Conseil du trésor* dit vouloir cette présentation « afin qu'on puisse constater [que la Commission] les a bien analysés et de quelle façon »³⁵.

[101] L'analyse de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois implique effectivement que l'on jette un regard sur l'ensemble des critères énoncés à l'article 55 de la Loi, ce que le préavis et la présente décision établissent clairement en mentionnant que la prédominance doit s'apprécier de manière globale, en fonction des critères prévus à l'article 55 de la Loi.

[102] Cela ne signifie toutefois pas que chacun des critères soit dans tous les cas éclairant, significatif ou déterminant en regard de l'identification de la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois.

[103] Tout comme le mentionne la Commission dans ses publications que cite le *Conseil du trésor*, il « s'agit donc d'examiner chaque catégorie d'emplois au regard de ces critères et d'accorder de l'importance à celui ou à ceux qui sont le plus appropriés ». C'est précisément ce que fait la Commission dans sa décision. Les explications et analyses qu'elle expose réfèrent aux éléments qui, au terme de son analyse de l'ensemble des critères, s'avèrent les plus révélateurs de la prédominance d'une catégorie d'emplois.

[104] Il n'est dans ce contexte ni nécessaire, ni même souhaitable d'alourdir le texte de la décision en y exposant de manière spécifique, systématique et souvent répétitive l'analyse des critères que la Commission a jugés non significatifs. La décision n'en est pas moins explicite dans l'identification de la prédominance des catégories d'emplois analysées.

³⁵ Il convient cependant avec la Commission que le 3^e critère de l'article 55 (l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur) n'est pas significatif dans l'entreprise visée.

Appréciation du critère de stéréotype occupationnel prévu à l'article 55 de la Loi et des données relatives à l'évolution historique des effectifs

[105] Dans ses commentaires sur les préavis de décision, le *Conseil du trésor* fait valoir que la notion de stéréotype occupationnel à laquelle réfère la Loi se limite à un « cliché », une « image couramment répandue » ou « une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique »³⁶. Selon lui, s'il faut examiner des statistiques pour déterminer un stéréotype, « on est loin d'une association courante ».

[106] Il conteste, sur cette base, l'utilisation de statistiques dans l'appréciation de l'existence d'un stéréotype occupationnel et rejette du même coup l'idée que les statistiques puissent montrer l'existence de nouveaux stéréotypes comme la Commission l'a constatée dans ses préavis de décision.

[107] La Commission estime toutefois que cette interprétation est indûment restrictive. Il est vrai que la notion de stéréotype évoque au premier niveau un préjugé, une évidence généralement répandue et qu'il n'est pas nécessaire de démontrer. L'emploi d'éducatrice est ainsi perçu comme « un emploi de filles » et celui de camionneur comme « un emploi de gars ». Ces emplois, connus de tous, font l'objet de stéréotypes parce qu'ils sont, comme l'évoque l'article 55 de la Loi, « couramment associé[s] aux femmes ou aux hommes » dans la société.

[108] La discrimination salariale systémique qui affecte les emplois à prédominance féminine ne se limite toutefois pas aux emplois connus de tous et il est possible qu'un emploi soit, dans un milieu particulier, « couramment associé aux femmes ou aux hommes ».

[109] La Cour suprême a reconnu, dans le cadre de son analyse de la Loi, le lien qui existe entre la discrimination salariale systémique et la concentration des femmes dans un domaine de travail particulier³⁷ :

[34] [...] En clair, [TRADUCTION] « plus forte est la concentration de femmes dans un domaine de travail, moins celui-ci s'avère payant ». [références omises] De plus, les entreprises qui emploient principalement des femmes ont tendance à avoir des taux de rémunération plus bas [...].

[110] La concentration de femmes dans un type d'emploi peut ainsi témoigner du fait que cet emploi, pour reprendre les termes de l'article 55 de la Loi, est « couramment associé aux femmes ou aux hommes ». Apprécié dans ce contexte, le recours aux statistiques d'occupation propres à certains emplois ou à un milieu de travail particulier constitue une des façons de vérifier l'existence d'un stéréotype occupationnel.

[111] Le Tribunal administratif du travail a de fait reconnu, dans une décision récente, que le stéréotype occupationnel mentionné à l'article 55 de la Loi ne se limite pas aux évidences sociétales³⁸ :

³⁶ Référence omise.

³⁷ *Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureure générale)*, 2018 CSC 18.

³⁸ *Marianopolis College c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2023 QCTAT 2527.

[55] Il est donc généralement admis que la détermination d'un stéréotype occupationnel ne se limite pas seulement à ce qui est évident, une telle façon d'aborder ce concept étant trop réductrice et dépendante des propres préjugés du décideur qui, selon les époques qu'il a traversées^[25] ou la culture dont il est issu, n'aura forcément qu'une conception limitée et personnelle de la façon dont est perçue par la société en général telle ou telle fonction.

(note de bas de page omise)

[112] Citant à l'appui la Cour supérieure³⁹, la Commission canadienne des droits de la personne⁴⁰ et les auteurs Chicha et Legault⁴¹, le Tribunal reconnaît et endosse de même l'utilisation de statistiques pour débusquer un stéréotype occupationnel.

[113] Les principes d'interprétation développés par les tribunaux invitent à adopter une interprétation large et libérale de la Loi⁴² et à tenir compte du contexte global et des objectifs de l'article 55, et ce, « même si, à première vue, le sens de son libellé peut paraître évident »⁴³.

[114] L'objectif de la Loi est de corriger les écarts salariaux qui existent entre les catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) et les catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM). L'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance constitue donc une, voire la prémisse fondamentale dans l'application de la Loi et l'atteinte de ses objectifs.

[115] Comme tous les autres critères prévus à l'article 55 de la Loi, la notion de stéréotype occupationnel représente une façon d'identifier la prédominance sexuelle d'une catégorie, ce qui, dans le cas des CEPF, ouvre la porte à l'identification et à la correction des écarts salariaux.

[116] Or, comme l'a reconnu la Cour suprême, il est logique de tracer un lien entre une forte concentration de femmes ou d'hommes dans des emplois et la possibilité que la rémunération versée à ceux-ci soit influencée par cette concentration féminine ou masculine.

[117] Dans ce contexte, et bien qu'elle n'en fasse pas une règle absolue, la Commission considère que le recours aux statistiques s'inscrit dans la démarche visant à déterminer la présence ou non d'un stéréotype occupationnel et donc à identifier la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois.

³⁹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de CROP - CSN c. Commission des relations du travail*, 2006 QCCS 451.

⁴⁰ COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Déterminer la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emploi de manière inclusive : Interprétations, politiques et lignes directrices*, Ottawa, 2021, p. 3-4.

⁴¹ Marie-Thérèse CHICHA, *L'équité salariale : Mise en œuvre et enjeux*, 3^e éd., Éditions Yvon-Blais, 2011, p. 121; Marie-Josée LEGAULT, *Équité en emploi : Équité salariale*, Presses de l'Université du Québec, 2013, p. 346.

⁴² Voir, notamment, *Canada (C.D.P.) c. Lignes aériennes Canadien International*, 2006 CSC 1, par. nos 15 à 17; *Corporation d'Urgences-santé c. Syndicat des employées et employés d'Urgences-santé (CSN)*, 2015 QCCA 315, par. n° 54; *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec (SPTP) c. Société des alcools du Québec*, 2011 QCCA 1642, par. n° 87.

⁴³ *ATCO Gas & Pipelines Ltd. c. Alberta (Energy & Utilities Board)*, 2006 CSC 4, par. n° 48; voir aussi *Chieu c. Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2002 CSC 3, par. n° 34.

[118] En ce qui a trait à l'évolution des effectifs dans une catégorie d'emplois, le *Conseil du trésor*, dans ses commentaires, indique qu'il lui semble que la Commission a décidé que son analyse devait se limiter à une période de 9 ans, soit entre 2001 et 2010.

[119] À ce sujet, la Commission tient à rassurer l'employeur. En effet, l'ensemble des données disponibles ont été analysées par la Commission. Cela étant, compte tenu de la stabilité de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois, seules les données plus récentes devraient permettre d'identifier si un changement important dans la composition des effectifs est survenu. Un changement tel qu'il pourrait être un indicateur de l'existence d'un nouveau stéréotype occupationnel.

Agents administratifs classes 1, 2, 3 et 4 et Adjointe à la direction

[120] La Commission est saisie de plusieurs plaintes, qui ont été déposées soit par des personnes salariées, soit par des organisations syndicales concernant les catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)*, *Agent administratif classe 2 (1506)*, *Agent administratif classe 3 (1507)* et *Agent administratif classe 4 (1508)*.

[121] Les parties plaignantes considèrent que les emplois regroupés dans chacune de ces quatre catégories d'emplois n'ont pas des fonctions, des responsabilités et des qualifications semblables. Selon elles, 20 catégories d'emplois distinctes auraient dû être identifiées, soit les mêmes que celles retenues lors de l'exercice initial. Ainsi, elles demandent à la Commission de déterminer que les catégories d'emplois suivantes doivent être identifiées distinctement :

- Acheteuse
- Auxiliaire en archives
- Commis
- Commis intermédiaire
- Commis sénior
- Commis sénior à la comptabilité
- Messagère
- Paie-maître
- Préposée à l'admission
- Préposée à la bibliothèque
- Préposée à la reprographie
- Préposée aux comptes à recevoir
- Préposée aux dossiers médicaux
- Préposée en informatique
- Secrétaire
- Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire), devenue Adjointe à l'enseignement universitaire
- Secrétaire de direction
- Secrétaire juridique
- Secrétaire médicale
- Téléphoniste-réceptionniste

[122] En ce qui a trait à l'employeur, celui-ci considère que les catégories d'emplois ont été identifiées conformément à la Loi.

[123] Il indique avoir apporté des changements aux titres d'emplois en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux en 2005. Il est d'avis que les titulaires de chacune des quatre catégories d'emplois « *Agent administratif* » ont des tâches et des responsabilités semblables, qui présentent plusieurs points communs. Il explique que les objectifs poursuivis en regroupant les emplois sont les suivants :

- Réunir dans un même titre d'emploi des fonctions dont les tâches sont très similaires les unes aux autres en termes de contenu et de valeur;

- Actualiser les libellés pour les rendre conformes à la réalité des emplois dans les établissements;
- Faciliter l'organisation du travail et la complémentarité des fonctions;
- Diversifier les tâches et les responsabilités à accomplir pour les personnes salariées.

[124] Il ajoute que la présence d'une multitude de titres d'emplois dans un même champ d'activité fait en sorte qu'il existe des similitudes importantes entre les tâches des différents emplois.

Contexte

[125] À la date de la prise des données pour réaliser l'exercice initial d'équité salariale, soit au 21 novembre 2001, les corps d'emplois sont énumérés dans le document « Libellé des titres d'emplois du personnel salarié du réseau de la santé et des services sociaux »⁴⁴ et dans les plans de classification des emplois des commissions scolaires et des collèges. À ce moment, on dénombre, en lien avec les catégories d'emplois qui font l'objet des plaintes, 55 titres d'emplois qui sont alors regroupés à l'intérieur de 20 catégories⁴⁵.

[126] Le 16 décembre 2005, le gouvernement adopte la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*⁴⁶ et, du même coup, adopte une nouvelle Nomenclature. Cette dernière prend effet à compter du 16 décembre 2005 et remplace celle en vigueur dans le secteur de la santé et des services sociaux. Toutefois, en ce qui a trait aux titres d'emplois qui y sont prévus, la Nomenclature prend effet le 21 novembre 2006.

[127] À ce moment, plusieurs titres d'emplois du secteur bureau sont abolis et remplacés par les titres d'emplois Agent administratif classe 1, Agent administratif classe 2, Agent administratif classe 3 et Agent administratif classe 4. La nouvelle Nomenclature prévoit aussi un libellé pour ces quatre titres d'emplois.

[128] À la suite de l'abolition des titres d'emplois, les personnes salariées se voient attribuer l'un des quatre titres d'emplois Agent administratif, et ce, selon les regroupements suivants⁴⁷ :

• Agent administratif classe 1

5103	Commis sénior à la comptabilité
5105	Paie-maître
5140	Acheteur ou acheteuse
5145	Secrétaire de direction
5150	Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire)
5154	Secrétaire administrative (agence de développement)

⁴⁴ MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, SERVICE DU SOUTIEN PROFESSIONNEL ET DE LA RÉMUNÉRATION, DIRECTION GÉNÉRALE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES, « Libellé des titres d'emploi du personnel salarié du réseau de la santé et des services sociaux », avril 1998.

⁴⁵ La liste des titres d'emplois et des catégories est présentée à l'annexe C de la présente décision.

⁴⁶ LQ 2005, c. 43.

⁴⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, « Document sessionnel n° 2575-20051215 », p. B. 4.

- Agent administratif classe 2

5109	Commis sénior
5143	Préposé ou préposée aux comptes à recevoir
5147	Secrétaire médical ou secrétaire médicale
5155	Secrétaire
5168	Secrétaire juridique
5279	Auxiliaire en archives

- Agent administratif classe 3

5113	Commis intermédiaire
5151	Dactylo
5271	Préposé ou préposée à l'admission
5272	Préposé ou préposée à l'admission (CLSC)
5275	Préposé ou préposée à l'admission externe

- Agent administratif classe 4

5121	Préposé ou préposée en informatique
5129	Commis
5135	Préposé ou préposée à la reprographie
5159	Téléphoniste
5161	Réceptionniste
5164	Téléphoniste-réceptionniste
5165	Messenger ou messagère
5171	Réceptionniste (agence de développement)
5280	Préposé ou préposée aux dossiers médicaux
5283	Préposé ou préposée à la bibliothèque

[129] Puis, le 21 décembre 2006, une entente intervient entre des organisations syndicales et le *Conseil du trésor*. Cette entente vise la mise en œuvre du programme d'équité salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

[130] Ladite entente comporte aussi des dispositions pour arrimer les correctifs salariaux à verser avec la mise en place de la nouvelle Nomenclature. Ainsi, il est prévu que toute personne ayant droit à un correctif salarial, en vertu des conclusions du programme d'équité salariale, recevra ce correctif en fonction du titre d'emploi qu'elle occupait avant la mise en application de la nouvelle Nomenclature. Ces correctifs s'appliquent jusqu'au 21 novembre 2007⁴⁸.

[131] En effet, à compter de cette date, les parties conviennent de la mise en place de nouvelles échelles salariales qui seront en application pour les quatre titres d'emplois d'agent administratif du secteur de la santé et des services sociaux.

⁴⁸ La date du 21 novembre 2007 découle de l'autorisation accordée par la Commission au *Conseil du trésor* pour étaler, sur une période de six ans, le versement des ajustements salariaux identifiés dans le cadre de ses différents programmes d'équité salariale. Voir *Conseil du trésor*, 2006 QCCES 63508.

[132] L'analyse de ces échelles permet de constater que les taux, au maximum des quatre échelles salariales, sont égaux ou supérieurs aux taux maximums de salaire tels que déterminés dans le cadre du programme d'équité salariale. Ainsi, à partir de ce moment, les emplois regroupés partagent tous une même rémunération et celle-ci est au moins égale à celle que ces personnes étaient en droit de recevoir à la suite du programme d'équité salariale.

[133] Dans ce contexte, au 20 décembre 2010, lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, le *Conseil du trésor* revoit les catégories d'emplois et identifie les catégories d'emplois suivantes :

- *Agent administratif classe 1 (1505)*;
- *Agent administratif classe 2 (1506)*;
- *Agent administratif classe 3 (1507)*;
- *Agent administratif classe 4 (1508)*;
- *Auxiliaire de bureau (183)*;
- *Secrétaire classe 1 (120)*;
- *Secrétaire (143)*.

[134] Les catégories d'emplois *Auxiliaire de bureau (183)*, *Secrétaire classe 1 (120)* et *Secrétaire (143)* et regroupent dorénavant que des emplois du secteur de l'éducation. En effet, à la date de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, les taux de salaire de ces catégories d'emplois ne sont plus les mêmes que ceux des emplois du secteur de la santé et des services sociaux qui ont été regroupés. L'employeur ne pouvait donc pas les considérer comme appartenant à l'une ou l'autre des catégories d'emplois « *Agent administratif* ».

[135] Reste à déterminer si les emplois regroupés à l'intérieur de chacune des catégories d'emplois « *Agent administratif* » ont, ou non, des fonctions et des responsabilités et des qualifications semblables à la date de l'obligation, soit au 20 décembre 2010.

[136] Avant de répondre à cette question, il y a lieu d'apporter quelques précisions en ce qui a trait aux arguments généraux présentés par les parties plaignantes.

[137] Premièrement, elles font valoir que l'intégration de plusieurs titres d'emplois aux quatre nouveaux titres d'emplois Agent administratif a eu pour effet de rendre les libellés d'emplois extrêmement larges et évasifs. Elles ajoutent qu'il est difficile de pouvoir définir en un simple libellé autant de fonctions et de responsabilités différentes. Elles précisent aussi que, dans les faits, les établissements ont continué d'attribuer aux personnes salariées les titres, fonctions et responsabilités initiales, et ce, malgré les nouveaux titres d'emplois.

[138] Pour la Commission, il est vrai que les libellés des titres d'emplois prévus à la Nomenclature ne sont pas précis quant à la nature exacte des fonctions et des tâches. À lui seul, ce document, bien qu'officiel, ne permet pas d'établir si les emplois partagent des fonctions, des responsabilités et des qualifications semblables. *A contrario*, cette imprécision dans la Nomenclature ne peut pas s'interpréter comme une admission voulant que les emplois qui sont regroupés ne partageraient pas les mêmes

caractéristiques ou, à tout le moins, celles requises pour pouvoir appartenir à une même catégorie d'emplois selon la Loi.

[139] Deuxièmement, les parties plaignantes utilisent des affichages de postes qui ont eu lieu à la même époque que celle de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Elles tentent ainsi de démontrer que les exigences ne sont pas partout les mêmes dans le secteur de la santé et des services sociaux, alors que les emplois à combler appartiennent au même titre d'emploi.

[140] Il est vrai que les procédures de recrutement et les exigences qui y sont formulées peuvent permettre d'apprécier les similitudes, ou non, entre les emplois. Néanmoins, ces documents ne font pas foi de tout. À ce sujet, il est utile de rappeler qu'une distinction doit être faite entre ce qui est exigé par un établissement, par exemple pour des besoins spécifiques, dans un contexte particulier, et ce qui est minimalement ou normalement requis pour être apte à exercer les tâches d'un emploi.

[141] Troisièmement, pour démontrer les différences entre les emplois, les parties plaignantes mettent en parallèle les évaluations retenues lors de l'exercice initial et celles déterminées par le *Conseil du trésor* lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Or, cette façon de faire présuppose que les emplois n'ont pas changé entre le 21 novembre 2001 et le 20 décembre 2010. Ce qui n'est pas démontré et ne peut être présumé d'entrée de jeu. De plus, il ne doit pas y avoir de confusion entre la notion de responsabilités semblables à l'étape de l'identification des catégories d'emplois et la notion d'équivalence ou de « même valeur » résultant de l'évaluation.

[142] Finalement, il est vrai que, dans le doute, il est préférable de considérer que les catégories sont distinctes, comme en font état les orientations de la Commission. Toutefois, la taille de l'entreprise, la diversité de ses activités et le nombre d'emplois sont autant de facteurs à considérer lors de l'identification des catégories d'emplois.

[143] Pour la Commission, il en va, en certaines circonstances, de la capacité réelle d'atteindre les objectifs de la Loi. En effet, dans une entreprise comme celle du secteur parapublic qui compte des milliers d'emplois, dans des centaines d'établissements dont les missions sont différentes, une approche par laquelle toute spécificité ou particularité d'un emploi devrait être considérée conduirait à identifier tellement de catégories d'emplois qu'il serait pratiquement impossible de procéder à un exercice d'équité salariale.

[144] Cela dit, l'employeur a le fardeau de démontrer que les emplois regroupés sous les appellations *Agent administratif classes 1, 2, 3 et 4* ont des fonctions, des responsabilités et des qualifications semblables à la date de l'obligation, soit au 20 décembre 2010.

Analyse

[145] La Commission a analysé l'ensemble des emplois regroupés dans chacune des catégories d'emplois « *Agent administratif* ».

[146] La nature du travail, les procédés, les méthodes de travail et les équipements utilisés ont été examinés afin de déterminer si les fonctions et les responsabilités qui découlent de la réalisation des tâches sont semblables.

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 3 (1507) ET AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 4 (1508)

[147] L'analyse des informations recueillies démontre que, pour les emplois regroupés dans les classes 3 et 4, les fonctions, les responsabilités et les qualifications sont semblables.

[148] Pour les emplois de la classe 4, l'essentiel des tâches consiste en l'accueil de la clientèle, la réception des appels, au traitement du courrier, au classement, la messagerie, la reproduction de documents ainsi qu'à l'entrée de certaines données informatiques.

[149] Les tâches sont relativement simples et leur exécution est encadrée par des directives et des instructions précises. De plus, les équipements sont les mêmes (ordinateur, console téléphonique, photocopieur, etc.) et l'utilisation de ceux-ci est aux mêmes fins.

[150] Ainsi, même si toutes les tâches ne sont pas les mêmes pour tous les emplois regroupés, et ne s'y retrouvent pas toutes dans les mêmes proportions, elles présentent suffisamment de points communs pour conclure que les fonctions et les responsabilités sont semblables.

[151] De plus, la Commission estime que les personnes qui ont les qualifications pour occuper l'un ou l'autre de ces emplois seront en mesure d'occuper aussi les autres emplois qui ont été regroupés dans la même classe. Elles font donc appel à des qualifications semblables.

[152] Dans le même sens, quoique le corpus de tâches et l'encadrement de celles-ci soient moins bien définis, cette conclusion sur la similitude des fonctions, des responsabilités et des qualifications prévaut aussi pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 3*.

[153] En effet, il s'agit de tâches administratives qui, bien que pouvant être réalisées dans différents services, demeurent similaires et impliquent des responsabilités et des qualifications semblables. Sans que cela soit exhaustif, il s'agit notamment de :

- préparer des admissions et les rendez-vous;
- accueillir la clientèle et répondre aux questions;
- procéder à l'ouverture et à la fermeture de dossiers;
- transcrire différentes données et documents.

[154] La Commission conclut donc que l'employeur était justifié de regrouper ces emplois dans une seule et même catégorie d'emplois.

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 2

[155] En ce qui a trait à la catégorie d'emplois d'*Agent administratif classe 2 (1506)*, la Commission a identifié deux emplois qui ne peuvent être regroupés avec les autres, compte tenu des fonctions qui leur sont spécifiques et des qualifications nécessaires à l'exercice des tâches.

[156] Les emplois de secrétaire médicale et de secrétaire juridique sont regroupés avec les emplois de commis sénior, d'auxiliaire en archives, de secrétaire et de préposé aux comptes à recevoir. Ces derniers font appel à des fonctions semblables et les formations conduisant à ces emplois permettent d'acquérir des savoirs et des savoir-faire s'apparentant.

[157] Or, ces deux emplois requièrent une formation additionnelle qui s'ajoute à celle de secrétaire⁴⁹. Ces formations conduisent à l'obtention d'une attestation de spécialisation professionnelle.

[158] Pour l'emploi de secrétaire médicale, la formation acquise permet d'offrir un soutien administratif aux activités médicales. Elle permet d'apprendre à produire et à transcrire des documents concernant la biologie humaine et les fonctions du corps humain en faisant appel à la terminologie médicale.

[159] La formation pour l'emploi de secrétaire juridique est aussi une formation spécialisée qui s'ajoute à la formation de base en secrétariat. Elle conduit donc à une attestation de spécialisation professionnelle.

[160] Cette formation additionnelle permet d'apprendre la terminologie juridique. Elle assure le développement des compétences nécessaires à la mise en forme et à la saisie des actes de procédures ou des requêtes.

[161] À leur face même, les qualifications requises pour ces deux emplois ne sont pas semblables à celles des autres emplois avec lesquels ils ont été regroupés.

[162] En application de l'article 54 de la Loi, l'employeur doit donc identifier deux catégories d'emplois distinctes, soit une pour l'emploi de secrétaire juridique et une autre pour l'emploi de secrétaire médicale.

[163] Quant aux emplois commis sénior, auxiliaire en archives, préposé aux comptes à recevoir et secrétaire, la Commission considère que leur regroupement répond aux exigences de l'article 54 de la Loi. En effet, les fonctions dévolues à ces emplois ne sont pas spécifiques au point de croire qu'une personne apte à occuper un de ces emplois ne peut pas occuper les autres emplois d'agent administratif de cette classe.

⁴⁹ Les informations proviennent du site Internet Inforoute FPT (en ligne : <https://www.inforoutefpt.org/>). Ce site est réalisé en partenariat avec le Gouvernement du Québec et est administré par Compétences Québec, un organisme à but non lucratif qui valorise les métiers spécialisés et les programmes de formation professionnelle.

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 1

[164] Dans la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1*, on retrouve des emplois, de secrétaire de direction, secrétaire de chef de département (enseignement universitaire), paie-maître, commis sénior à la comptabilité et acheteur.

[165] La Commission retient de son enquête que, pour cette catégorie d'emplois, les tâches et les responsabilités peuvent se présenter comme suit pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1* :

- Réaliser des travaux administratifs de nature complexe. Par exemple :
 - Des tâches de nature comptable, comme saisir et codifier des données administratives, effectuer des tâches relatives à la paie;
 - Des tâches reliées aux achats, comme traiter des factures, mettre à jour un inventaire ou préparer des réquisitions de fournitures et en faire le suivi;
 - Des tâches de contrôle, comme valider des données.
- Contrôler la qualité d'un ensemble de travaux à caractère administratif en effectuant notamment des vérifications. Par exemple :
 - Vérifier des formulaires et des rapports;
 - Vérifier des réquisitions;
 - Vérifier des factures et des allocations de dépenses.
- Réaliser des attributions relatives à l'organisation, notamment :
 - Organiser des réunions et des rencontres;
 - Assurer le suivi des échéanciers et effectuer les relances nécessaires;
 - Assurer le bon fonctionnement de son secteur.
- Coordonner un ensemble de travaux à caractère administratif en effectuant certaines tâches. Par exemple :
 - Répondre aux demandes d'informations;
 - Transmettre des données et des documents;
 - Assurer les communications, prendre et transmettre des messages;
 - Assurer le suivi des échéanciers et effectuer les relances nécessaires;
 - Produire et mettre à jour des documents administratifs divers.

[166] L'employeur ajoute que ces emplois ont un encadrement semblable et qu'ils impliquent l'utilisation des mêmes équipements. Il précise aussi que les procédés et les méthodes sont semblables.

[167] Il fait aussi valoir que les titulaires de ces emplois partagent des qualifications semblables. Il fait alors référence aux compétences, à l'expérience nécessaire qu'il considère être de plus de 6 mois à un an, et aux connaissances requises.

[168] Concernant le regroupement des emplois au sein d'une même catégorie, le *Conseil du trésor* souligne dans ses commentaires sur les préavis de décision qu'il est important de tenir compte de la réalité au 20 décembre 2010. Il ajoute qu'une décision exigeant d'éclater la catégorie d'emplois *Adjointe administrative classe 1 (1505)*, de manière à rétablir le portrait de 2001, impose au réseau de la santé une organisation de travail non flexible et ne répondant plus à ses besoins; le forçant ainsi à recréer des titres d'emplois avec des fonctions et des libellés désuets.

[169] À ce sujet, précisons d'abord que l'identification des catégories d'emplois prévue à la Loi n'est pas tributaire des titres d'emplois qui prévalent dans une entreprise ou qui sont prévus dans un Plan de classification ou encore dans une Nomenclature, comme c'est le cas dans le secteur de la santé et des services sociaux.

[170] Puis, l'identification des catégories d'emplois au sens de la Loi a essentiellement pour objet de regrouper les emplois qui partagent les caractéristiques prévues à l'article 54 afin de permettre la comparaison des CEPF avec les CEPM. À la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, elle n'implique pas, *de facto*, que l'employeur retienne le même regroupement d'emplois pour définir les titres d'emplois dans l'entreprise.

[171] Les emplois regroupés dans la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)* sont des emplois spécialisés, dont la nature du travail est différente. On y retrouve des emplois spécialisés en secrétariat, en administration et soutien à la recherche et à l'enseignement.

[172] Contrairement à la conclusion quant aux emplois des classes 3 et 4, la Commission est d'avis que les personnes qui ont les qualifications pour occuper l'un ou l'autre de ces emplois ne sont pas en mesure d'occuper également les autres emplois regroupés dans la classe 1. Ces emplois, pour certains, font donc appel non seulement à des connaissances différentes, mais aussi à des qualifications qui ne sont pas les mêmes.

[173] Bien que l'employeur fasse valoir qu'il souhaite des emplois plus englobants, polyvalents et fonctionnels pour expliquer la création du corps d'emploi Agent administratif classe 1, la Commission constate que certains de ces emplois conservent leurs caractères distinctifs. D'ailleurs, rien ne permet de croire qu'une personne qui a les qualifications requises en secrétariat peut, par exemple, occuper les tâches plus caractéristiques du secteur administratif.

[174] L'étude de certaines offres d'emplois, publiées à la même époque que celle de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, montre plutôt que l'employeur recherchait des personnes ayant les connaissances propres à certains emplois.

[175] De l'avis de la Commission, cette recherche de compétences particulières s'explique, et se justifie, par les tâches qui font appel à des connaissances spécifiques devant être acquises par un cheminement scolaire particulier et des expériences de travail tout aussi spécifiques.

[176] Cela étant, la Commission considère qu'il y a lieu de distinguer trois catégories d'emplois en fonction des connaissances, de l'expérience préalable et des attributions spécifiques qui sont identifiées :

- Une pour regrouper les emplois qui requièrent une formation en comptabilité, dont paie-maître, commis sénior à la comptabilité et acheteur (Agent administratif classe 1 – secteur administration);
- Une seconde pour l'emploi de secrétaire de direction;
- Une troisième pour les secrétaires de chef de département (enseignement universitaire).

[177] D'ailleurs, le regroupement des emplois de paie-maître, commis sénior à la comptabilité et acheteur fut retenu par l'employeur et les organisations syndicales dans la convention collective 2011-2015. En effet, ces trois emplois ont été regroupés pour former le titre d'emploi Agent administratif classe 1 – secteur administration.

[178] Dans leurs commentaires sur les préavis de décision, des parties plaignantes font valoir que les emplois acheteuse et acheteur appartiennent à une catégorie d'emplois distincte et donc, qu'ils n'ont pas à être regroupés avec ceux de paie-maître ou de commis sénior à la comptabilité.

[179] Elles expliquent qu'à la suite des changements intervenus à la Nomenclature en 2006, les acheteuses ont continué d'exercer les mêmes tâches et responsabilités que celles applicables avant cette date. Elles ajoutent que les établissements ont aussi attribué les postes en fonction des qualifications respectives de l'un ou l'autre des titres d'emplois qui existaient avant lesdits changements.

[180] Puis, elles font valoir que lors du règlement des plaintes relatives à l'équité salariale déposées en 2008, les parties ont convenu d'un projet de modification à la Nomenclature afin de créer un titre d'emploi Acheteur. Ce titre d'emploi sera créé le 10 avril 2013. Toutefois, selon les parties plaignantes, des personnes salariées occupaient cette catégorie d'emplois au 20 décembre 2010, sinon bien avant cette date.

[181] Elles précisent que cette entente ne réglait pas la question de l'existence d'une catégorie d'emplois spécifique aux acheteuses et aux acheteurs, ni de la prédominance sexuelle de celle-ci, ni de l'estimation des écarts salariaux pour cette catégorie d'emplois, et ce, en vertu de la Loi. Selon elles, les parties à l'entente savaient qu'il y avait des plaintes déposées en 2011 et que ces éléments seraient abordés dans le cadre de l'enquête portant sur ces plaintes.

[182] Par la suite, les parties plaignantes fournissent une comparaison des différents emplois composant la catégorie *Agent administratif classe 1 (1505)*. Cette comparaison repose sur les libellés d'emplois, les fonctions et responsabilités, les qualifications et la rémunération.

[183] Certaines parties plaignantes estiment que la Commission erre en considérant que les emplois regroupés sous l'appellation *Agente administrative classe 1 – secteur administration* comportent tous les mêmes fonctions et responsabilités.

[184] À ce sujet, la Commission tient à préciser qu'elle reconnaît que les emplois n'ont pas tous exactement les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités. Toutefois, en application de la Loi, les fonctions ou les responsabilités doivent être semblables. Ce qui implique qu'elles n'ont pas à être identiques.

[185] Dans le même ordre d'idées, la Commission ne peut pas retenir la démonstration faite par certaines parties plaignantes à partir d'affichages de postes. De telles exigences, parfois spécifiques au poste et à l'établissement, ne peuvent pas être retenues comme une preuve établissant, de fait, ce qui est nécessaire à l'exercice des tâches d'une catégorie d'emplois.

[186] Ainsi, bien que des différences puissent exister entre les emplois regroupés, les fonctions, les responsabilités et les qualifications, sans être pareilles, sont suffisamment semblables pour que ceux-ci soient regroupés au sein d'une même catégorie. De plus, comme dit précédemment, l'identification des catégories d'emplois au sens de la Loi n'implique pas, *de facto*, que les titres d'emplois ou l'organisation du travail dans les établissements doivent être revus à la lumière de cette décision.

[187] Ce faisant, la question de la prédominance sexuelle d'une possible catégorie d'emplois Acheteur que les parties plaignantes veulent voir reconnaître ne se pose plus.

[188] Concernant les emplois de secrétaire de direction et de secrétaire de chef de département (enseignement universitaire), la Commission considère que ces emplois présentent suffisamment de différences en ce qui a trait aux fonctions et responsabilités, pour justifier des catégories d'emplois distinctes.

[189] En effet, même si certaines similitudes semblent exister entre ces deux emplois, il appert que certaines fonctions leur sont très caractéristiques, notamment celles concernant la gestion et la coordination des activités académiques en lien avec l'enseignement. Ainsi, la Commission est d'avis que l'employeur devra identifier une catégorie d'emplois distincte pour l'emploi de secrétaire de chef de département (enseignement universitaire)⁵⁰.

[190] L'employeur devra donc identifier distinctement les trois catégories d'emplois suivantes :

- *Agent administratif classe 1 – secteur administration;*
- *Secrétaire de direction;*
- *Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire).*

[191] De plus, compte tenu des critères prévus à la Loi, les catégories d'emplois, *Agent administratif classe 1 – secteur administration*, *Secrétaire de direction* et *Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire)* devront être déterminées à prédominance féminine.

⁵⁰ De plus, et sans disposer de sa décision en ce qui a trait à la valeur de la catégorie d'emplois, la Commission ne peut ignorer la décision dans laquelle l'arbitre M^e Lyse Tousignant statue sur l'évaluation de l'emploi Adjointe à l'enseignement universitaire. En effet, comme cette décision détermine une évaluation différente de celle retenue par l'employeur pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1*, il serait prématuré de les amalgamer à d'autres emplois de ce regroupement.

Agent technique sénior en retraitement des dispositifs médicaux

[192] Dans le cadre des commentaires sur les préavis de décision, une partie plaignante mentionne que la Commission doit se prononcer quant à l'identification d'une nouvelle catégorie d'emplois, soit *Agent technique sénior en retraitement des dispositifs médicaux*. Elle explique avoir fait des représentations sur cette question dans le cadre de l'enquête de la Commission, ce qui est avéré.

[193] Comme la question posée a trait à la création d'une nouvelle catégorie d'emplois, la Commission a analysé, en fonction des critères prévus à l'article 54 de la Loi, s'il y a lieu d'identifier une nouvelle catégorie d'emplois qui pourrait se nommer *Préposé sénior à la stérilisation* ou *Agent technique sénior en retraitement des dispositifs médicaux*⁵¹.

[194] Parmi les éléments soulevés, la partie plaignante mentionne :

- L'apparition, au début des années 2000, de nombreuses infections nosocomiales qui a forcé l'adoption de structures pour encadrer les pratiques, notamment en matière de stérilisation;
- Les nouvelles normes de stérilisation et de réglementation qui ont alors pris une importance fulgurante, entraînant des répercussions dans le quotidien des travailleuses du secteur des unités de retraitement des dispositifs médicaux;
- L'organisation du travail en fonction du respect de la qualité et des normes dorénavant plus encadrées;
- La supervision de chacune des activités qui devient alors essentielle afin de respecter les standards à atteindre.

[195] Selon elle, c'est dans ce contexte qu'est survenue la hiérarchisation des tâches dans les unités de retraitement des dispositifs médicaux.

[196] Ainsi, selon elle, il y aurait deux catégories d'emplois : une pour les emplois qui opèrent de l'équipement de stérilisation et une autre pour ceux ayant la responsabilité de la gestion du processus de stérilisation. Cette distinction lui semble nécessaire, car certaines personnes ont les responsabilités suivantes :

- Gérer l'ensemble du processus de stérilisation. Elles doivent donc s'assurer du contrôle de la qualité à chacune des étapes et de celui de la documentation selon des normes établies;
- Évaluer la procédure, de même que les produits à utiliser en fonction des besoins d'asepsie, de stérilisation ou de désinfection, le tout en tenant compte des matériaux composant l'instrument ou l'objet à traiter. De plus, l'identification précoce des déficiences des équipements de stérilisation permet d'éviter des coûts importants qui peuvent être associés à la réparation ou au remplacement de ces machines;
- Assurer le bon fonctionnement des équipements qu'elles opèrent, ce qui implique de maîtriser la maintenance et le contrôle de l'appareillage, d'appliquer les

⁵¹ Pour des fins de simplification, la Commission retient cette appellation.

procédures de validation et de faire les tests de contrôle biologique et de fonctionnement mécanique.

[197] Pour soutenir ses prétentions, elle présente une comparaison des tâches des préposées à la stérilisation sans formation spécifique et de celles des agents techniques seniors en retraitement des dispositifs médicaux détenant une attestation d'études collégiales.

[198] Pour sa part, l'employeur, questionné dans le cadre de l'enquête, indique qu'il n'y a pas de « faux ou de réel » préposé à la stérilisation. Puis, il précise que, comme dans plusieurs catégories d'emplois, les titulaires peuvent accomplir plusieurs tâches, à divers degrés et dans des proportions de temps propres aux besoins de chaque établissement.

[199] Il ajoute qu'il n'existe pas de division hiérarchique des tâches dans les unités de retraitement des dispositifs médicaux. Il peut cependant y avoir des séquences de tâches à exécuter et des manières de procéder pour retraiter les dispositifs médicaux qui diffèrent quelque peu d'un titulaire à l'autre.

[200] La Commission a examiné si les changements identifiés par la partie plaignante depuis 2001 ont pour effet de justifier, en date du 20 décembre 2010, la création d'une nouvelle catégorie d'emplois en raison de fonctions, de responsabilités ou de qualifications différentes de celles de la catégorie *Préposé à la stérilisation (159)*. La question de la rémunération n'est pas pertinente ici.

Fonctions et responsabilités

[201] Les établissements de la santé ont une obligation de prestation sécuritaire des soins de santé. Cette obligation implique que l'utilisation et le retraitement des dispositifs médicaux sont régis par plusieurs lois, règlements et normes.

[202] Pour s'assurer du respect de cet encadrement, le gouvernement a rendu obligatoire⁵² la demande d'agrément. Celle-ci contraint les établissements à utiliser ou à adopter des pratiques de gestion permettant d'améliorer constamment leurs services, de participer activement au processus relatif à l'agrément, d'assurer le suivi du rapport sur la demande d'agrément et, enfin, de diffuser l'information qui en découle.

[203] À la date de l'obligation, soit au 20 décembre 2010, 80 % des établissements du réseau de la santé et des services sociaux étaient agréés⁵³. Ainsi, à cette date, ces établissements devaient répondre aux normes du programme Qmentum d'Agrément Canada⁵⁴ ou mettre en œuvre les moyens de le faire.

⁵² En décembre 2002, les dispositions de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, c. S-4.2) concernant la prestation sécuritaire de services de santé et de services sociaux ont été modifiées. En vertu de l'article 107.1, tous les établissements de santé et de services sociaux publics doivent solliciter un agrément auprès d'organismes reconnus.

⁵³ Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011, p. 7.2.

⁵⁴ AGRÉMENT CANADA, *Normes sur le retraitement et la stérilisation des appareils médicaux réutilisables - Programme Qmentum*, 2010.

[204] Ce programme requiert notamment des établissements qu'ils respectent les recommandations des fabricants et les guides de pratiques, qu'ils créent un service de retraitement performant et qu'ils désignent un répondant local qualifié en matière de retraitement des dispositifs médicaux.

[205] Ainsi, les façons de faire ont dû être adaptées afin de répondre aux normes en vigueur et de permettre aux établissements d'obtenir leur agrément.

[206] Il en est de même des unités de retraitement des dispositifs médicaux qui doivent comporter trois zones de travail : une zone souillée, une dite propre et une dernière stérile. Ces zones doivent être organisées d'une façon telle que le travail est effectué de manière unidirectionnelle.

[207] Cependant, cette façon de faire n'implique pas que les personnes n'ont pas à occuper les différents postes de travail qui se retrouvent dans l'unité. Au contraire, il apparaît que la polyvalence est de plus en plus une exigence au travail⁵⁵.

[208] Il est vrai que ce secteur a été marqué par une évolution technologique. Cependant, bien que plusieurs changements soient identifiés, rien ne permet à la Commission de conclure qu'ils justifient, sur cette base, la création d'une nouvelle catégorie d'emplois.

[209] En effet, pendant le processus de retraitement, les personnes salariées sont toutes responsables de la qualité de leur travail. Il en est de même en ce qui a trait aux appareils et à l'équipement utilisés aux fins de décontamination, de désinfection ou de stérilisation où elles doivent en assurer l'entretien général et le bon fonctionnement. Ces tâches, selon les informations recueillies, sont caractéristiques de l'ensemble des emplois appartenant à la catégorie d'emplois *Préposé à la stérilisation (159)*.

[210] Ainsi, l'enquête de la Commission permet d'établir que les changements survenus ont un effet sur les fonctions et les responsabilités de l'ensemble des préposés à la stérilisation. On ne peut conclure qu'ils ont modifié, systématiquement, celles associées à certains postes, qu'ils soient dans les unités de retraitement des dispositifs médicaux ou dans les autres lieux où se fait de la stérilisation.

Qualifications

[211] En ce qui a trait aux prétentions de la partie plaignante concernant la formation comme élément justifiant la création d'une catégorie d'emplois distincte, la Commission ne peut, à partir des informations recensées, y donner droit.

[212] La partie plaignante souligne qu'une attestation d'études collégiales a été développée et qu'une première cohorte d'étudiantes et d'étudiants a débuté ce programme en 2004. Elle ajoute que 14 personnes ont quant à elles complété un cheminement de reconnaissance des acquis en 2010.

⁵⁵ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, *Analyse de profession : Préposée et préposé au retraitement des dispositifs médicaux*, 2015, p. 7.

[213] Selon les données qu'elle a recensées, la partie plaignante indique que 228 personnes ont obtenu une attestation de 2005 à 2010 et 20 % du personnel des unités de retraitement des dispositifs médicaux ont, en 2011, obtenu une attestation d'études collégiales.

[214] Bien que ces données démontrent qu'il y ait un rehaussement des qualifications pour assumer les fonctions de la catégorie d'emplois *Préposé à la stérilisation (159)*, elles ne sont pas, à elles seules, suffisantes pour justifier la création d'une nouvelle catégorie d'emplois qui regrouperait, dès lors, les personnes détenant ladite attestation d'études collégiales.

[215] En effet, d'une part, les éléments recueillis dans le cadre de l'enquête ne démontrent pas que les changements ont entraîné une réorganisation du travail qui suppose que des personnes occupent spécifiquement, à la date de l'obligation, un emploi requérant une qualification différente des autres préposées et préposés à la stérilisation. D'autre part, bien qu'existante, il n'est pas démontré que cette formation était nécessaire en date du 20 décembre 2010.

[216] La Commission conclut qu'il n'y a pas lieu de créer, en date du 20 décembre 2010, une catégorie d'emplois *Agent technique sénior en retraitement des dispositifs médicaux*.

Aide pédagogique individuel (219)

[217] Des plaintes sont déposées à la Commission par des associations accréditées. Selon elles, la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* aurait dû être déterminée à prédominance féminine et non masculine, compte tenu des critères prévus à la Loi, particulièrement en raison des responsabilités et des caractéristiques typiquement féminines de l'emploi.

[218] Par ailleurs, elles indiquent qu'il n'y a pas eu de changements significatifs à l'emploi depuis la réalisation de l'exercice initial. Ce qui est corroboré par l'employeur.

[219] Dans le cadre de l'enquête, elles identifient néanmoins des événements qui seraient survenus à l'emploi d'aide pédagogique individuel, dont :

- des modifications à la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnelle*⁵⁶, telles que les plans stratégiques de développement et plans d'aide à la réussite;
- des changements dans la clientèle;
- des caractéristiques générationnelles des étudiants (indécision vocationnelle);
- la multiplication des programmes collégiaux et universitaires;
- les modifications au *Règlement sur le régime des études collégiales*⁵⁷.

⁵⁶ RLRQ, c. C-29.

⁵⁷ RLRQ, c. C-29, r. 4.

Analyse

[220] Dans le cadre de son enquête, la Commission doit établir si l'employeur était justifié de maintenir à prédominance masculine la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* à l'évaluation du maintien de l'équité salariale du 20 décembre 2010.

[221] Pour ce faire, elle doit déterminer si des changements sont survenus et, le cas échéant, s'ils impliquent une modification de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois.

[222] En ce qui a trait à la profession, la Commission a analysé les contenus des plans de classification de 2000 et de 2008 et a pris en considération les événements soulevés par les parties plaignantes.

[223] Après analyse, on ne peut prétendre, sur la base de l'évolution de la profession, que les fonctions de l'aide pédagogique individuel ont changé à un point tel qu'elles sont, en 2010, marquées par des caractéristiques plus spécifiques aux emplois féminins.

[224] Néanmoins, force est de constater que la proportion de femmes occupant cette catégorie d'emplois a augmenté de façon significative, et ce, bien au-delà du niveau de croissance des effectifs totaux. En effet, depuis 2001, le nombre total de personnes occupant la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* a augmenté de 34 %, passant de 207 à 278 titulaires. Pendant cette même période, le nombre de femmes occupant la catégorie d'emplois a augmenté de 77 %, passant de 125 à 221 femmes, alors que le nombre d'hommes, quant à lui, a diminué de 30 %. En d'autres termes, les postes laissés vacants par des hommes et les postes créés pendant cette période ont été, pour un grand nombre, comblés par des femmes. Ainsi, il en résulte que le pourcentage de femmes dans la catégorie d'emplois a augmenté de 32 % de 2001 à 2010. De fait, de 2001 à 2010, selon les données des effectifs du *Conseil du trésor*, le taux de présence des femmes dans cette catégorie d'emplois est passé de 60 % à près de 80 %.

[225] Ce constat n'est pas étranger aux changements survenus sur le marché du travail⁵⁸, faisant en sorte qu'il y aurait un nouveau stéréotype occupationnel.

[226] En effet, les femmes sont de plus en plus présentes dans certains domaines d'études de niveau professionnel. Ainsi, il est possible, pour ce motif, d'assister à de nouveaux stéréotypes occupationnels.

[227] Devant ce fait, la Commission a jugé pertinent de consulter l'évolution de la présence des femmes dans les formations universitaires conduisant à la fonction d'aide pédagogique individuel. Selon le plan de classification 2008, applicable au personnel professionnel des collèges, la qualification requise pour occuper la fonction d'aide pédagogique individuel est un diplôme de premier cycle universitaire dans un champ de spécialisation approprié, notamment en :

- Sciences de l'éducation;

⁵⁸ Comme le souligne Marie-Thérèse Chicha (préc., note 41), le critère de stéréotype occupationnel « réfère aussi bien à l'entreprise qu'à la société dans son ensemble; il représente l'image couramment répandue quant à l'identité sexuelle des travailleurs dans une occupation spécifique ».

- Orientation;
- Information scolaire et professionnelle;
- Psychologie.

[228] Or, les données permettent d'affirmer qu'il y a une présence de plus en plus marquée des femmes au sein de ces professions qui font appel à ces formations. En effet, les données contemporaines (2008, 2009 et 2010) nous indiquent que :

- plus de 85 % des personnes diplômées en orientation et information scolaire et professionnelle sont des femmes;
- 80 % des personnes diplômées en sciences de l'éducation sont des femmes;
- près de 80 % des personnes diplômées en psychologie sont des femmes.

[229] Cet accroissement de la présence des femmes explique la place de plus en plus importante qu'elles occupent dans la fonction d'aide pédagogique individuel dans les collèges; fonction qui est essentiellement concentrée dans le secteur public, plus particulièrement dans les cégeps.

[230] Pour la Commission, considérant le nombre de titulaires dans la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* et le fait que ces personnes se retrouvent presque qu'exclusivement dans le réseau collégial, on se doit d'observer qu'il s'agit là d'un changement, sans ambiguïté, dans la composition de la main-d'œuvre; un changement qui doit être pris en considération.

[231] Dans ses commentaires sur les préavis de décision, le *Conseil du trésor* fait valoir que ce constat est valable pour bon nombre de professions, y compris celle d'aide pédagogique individuelle. Il ajoute que déjà lors de la réalisation du programme d'équité salariale, pour les années 1999, 2000 et 2001, le nombre de femmes dans les champs de spécialisation appropriés pour exercer l'emploi d'aide pédagogique individuelle était élevé.

[232] Après avoir donné des statistiques qui confirment cette présence marquée des femmes dans les champs d'études qui conduisent à l'emploi d'aide pédagogique individuel depuis un certain temps, l'employeur indique qu'il faut se garder de conclure à des stéréotypes occupationnels sur la base de simples données statistiques.

[233] Il ajoute que ces pourcentages de femmes, tout aussi élevés en 2001, n'ont pourtant pas interféré lors de la détermination de la prédominance masculine de la catégorie d'emplois à l'exercice initial d'équité salariale et n'ont pas permis au comité de statuer quant à l'existence d'un stéréotype sexuel pour cette catégorie d'emplois.

[234] La Commission reconnaît que la présence plus marquée des femmes dans les champs disciplinaires mentionnés ci-haut n'est pas un phénomène nouveau, et donc, que des données semblables pouvaient exister lors de l'exercice initial. La différence est que cette présence des femmes se transpose maintenant dans la composition des effectifs de la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*.

[235] Dans ses commentaires, le *Conseil du trésor* réitère qu'aucune identité sexuelle n'apparaît d'emblée pour la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*. Il ajoute que l'utilisation des informations relatives aux effectifs pour les années 2009 et 2010 crée un biais qui peut ne pas être équitable envers les autres catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Il ajoute que les données de ces deux années n'étaient pas disponibles à l'époque de l'exercice et que leur ajout n'a pas un effet négligeable.

[236] La Commission note qu'en 2008, les données démontraient déjà un taux d'occupation de 79 % de femmes. À ce sujet, pour la Commission, taire et ignorer la composition réelle des effectifs au 20 décembre 2010 serait un biais important et, dans le cas présent, entraînerait un préjudice. La Commission comprend que, compte tenu de la taille de l'entreprise visée, l'employeur ne puisse pas avoir, en temps réel, accès à toutes les données concernant les personnes à son emploi. Cela dit, cet argument ne peut servir de prétexte pour écarter des informations pertinentes lorsque connues.

[237] Par ailleurs, même si aucun changement dans l'emploi n'est survenu et au-delà du principe de stabilité que met de l'avant la Commission, il vient un temps où il devient insoutenable de prétendre qu'une catégorie d'emplois n'est pas une CEPF alors qu'elle est, depuis l'exercice initial, composée d'au moins 60 % de femmes, qu'à la date de l'obligation, près de 80 % des personnes qui occupent l'emploi sont des femmes, que depuis plus de 5 ans, elles représentent plus de 70 % des professionnelles et des professionnels de ce domaine et que les formations qui donnent accès à la profession se sont toutes fortement féminisées.

[238] Finalement, en ce qui a trait à l'argument soulevé par l'employeur, dans ses commentaires sur les préavis de décision, voulant que la catégorie d'emplois n'ait pas pu subir de discrimination systémique puisqu'aucun changement significatif ne s'est produit durant la période du maintien et que les tâches et fonctions de celle-ci ne sont pas caractéristiques des emplois féminins en 2010, la Commission tient à apporter une précision.

[239] En effet, seule l'inclusion de la catégorie d'emplois à titre de CEPF dans l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010, peut permettre de déterminer s'il y a ou non, un écart salarial entre cette CEPF et les CEPM.

[240] Après analyse, la Commission conclut que les changements observés permettent d'affirmer que celle-ci est, au 20 décembre 2010, à prédominance féminine. Cette conclusion repose sur l'analyse de l'évolution historique des effectifs, de la présence des femmes dans la catégorie d'emplois à la date de l'obligation et de l'existence d'un stéréotype occupationnel pour la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*.

Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)

[241] La Commission a reçu une plainte concernant la détermination de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*. La partie plaignante prétend qu'en raison des critères prévus à la Loi, cette catégorie d'emplois devrait être déterminée à prédominance féminine, plutôt que sans prédominance sexuelle. Selon elle, la mise en

place du service d'animation spirituelle et d'engagement communautaire a nécessité l'embauche de plusieurs animateurs de vie spirituelle et d'engagement communautaire et ces personnes étaient majoritairement des femmes. La partie plaignante allègue qu'en 2009-2010, la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* était occupée à 61 % par des femmes.

[242] Pour sa part, l'employeur indique qu'à la suite de l'abolition des corps d'emplois 2108-Animateur de pastorale et C211-Animateur de pastorale dans les collèges, la catégorie d'emplois *Animateur de pastorale (28)* a été scindée et que cela a donné lieu à la création de la catégorie *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*.

[243] Il précise que la comparaison des tâches et des qualifications des deux corps d'emplois restants, soit 2141-Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire dans les commissions scolaires et 1552-Animateur de pastorale dans le secteur de la santé et des services sociaux ne permet plus de conclure qu'elles sont suffisamment semblables pour être regroupées dans une même catégorie d'emplois, comme l'exige l'article 54 de la Loi.

[244] Ainsi, à l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2010, la catégorie d'emplois *Animateur de vie pastorale (28)* regroupe les personnes salariées d'un seul corps d'emplois, soit 1552-Animateur de pastorale dans le secteur de la santé et des services sociaux. Quant à l'autre catégorie d'emplois, *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*, elle regroupe uniquement les personnes salariées du corps d'emplois 2141-Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire dans les commissions scolaires.

[245] Au moment de réaliser le programme d'équité salariale avec les données de 2001, le comité identifie la catégorie d'emplois *Animateur de pastorale (28)*. Cette catégorie d'emplois regroupe les corps d'emplois suivants :

- 2108-Animateur de pastorale dans les commissions scolaires;
- C211-Animateur de pastorale dans les collèges;
- 2141-Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire dans les commissions scolaires;
- 1552-Animateur de pastorale dans le réseau de la santé et services sociaux.

[246] Cette catégorie d'emplois est alors déterminée à prédominance masculine.

[247] En 2000, les modifications apportées à la *Loi sur l'instruction publique*⁵⁹ ont entraîné le remplacement des services complémentaires d'animation pastorale et d'animation religieuse par un nouveau service d'animation spirituelle et d'engagement communautaire.

⁵⁹ RLRQ, c. I-13.3. Ces modifications sont apportées à la suite de l'adoption de la *Loi modifiant diverses dispositions législatives dans le secteur de l'éducation concernant la confessionnalité* (LQ, c. 24), le 14 juin 2000.

[248] Ces changements impliquent alors l'abolition du corps d'emplois 2108-Animateur de pastorale. Cependant, comme en fait foi la lettre d'entente⁶⁰ intervenue entre la FPPE-CSQ et le comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones, toutes les personnes dont l'emploi est aboli sont intégrées dans le titre d'emploi 2141-Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire. Cette intégration se fait sans perte de droits au 31 mai 2001, pour les personnes du secondaire, et au 31 mai 2002 pour celles qui travaillent au primaire. Qui plus est, toutes ces personnes sont réputées répondre aux qualifications et exigences de leur nouveau corps d'emplois.

[249] À la suite de ces changements, le plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires est modifié en 2006. Puis, en 2008, à la suite de la prise d'effet du nouveau plan de classification du personnel professionnel dans le secteur des collèges, est aboli le corps d'emplois C211-Animateur de pastorale dans les collèges.

[250] Ainsi, au 20 décembre 2010, date de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, il ne reste plus que deux corps d'emplois dans la catégorie d'emplois *Animateur de pastorale (28)* créée en date du 21 novembre 2001 soit, 1552-Animateur de pastorale dans le réseau de la santé et des services sociaux et 2141-Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire dans les commissions scolaires.

[251] C'est dans ce contexte que l'employeur, au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010, conserve la catégorie d'emplois *Animateur de pastorale (28)*, identifiée à prédominance masculine, et ajoute la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* pour le corps d'emplois 2141, que l'on retrouve dans les commissions scolaires. Il détermine alors cette catégorie d'emplois sans prédominance sexuelle.

L'employeur était-il justifié de considérer que la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* est une nouvelle catégorie et, ce faisant, d'en déterminer la prédominance sexuelle ?

[252] Dans un premier temps, il faut établir si la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* est en soi une nouvelle catégorie d'emplois; auquel cas il faudra déterminer sa prédominance sexuelle.

[253] Si, au contraire, il s'agit plutôt d'une modification de la CEPM *Animateur de pastorale (28)*, il faudra alors déterminer si des changements dans l'entreprise, ou à l'emploi d'animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire peuvent justifier une modification de prédominance sexuelle.

[254] Pour lui permettre de statuer sur l'existence, ou non, d'une nouvelle catégorie d'emplois, la Commission a examiné les descriptions d'emplois, la rémunération et

⁶⁰ *Convention collective intervenue entre la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones*, lettre d'entente n° 9, p. 189.

l'existence concomitante des deux catégories d'emplois *Animateur de pastorale (28)* et *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*.

[255] En ce qui a trait aux attributions caractéristiques, celles-ci comportaient, en 2001, plusieurs similitudes permettant de les regrouper ensemble. En somme, les corps d'emplois C211-Animateur de pastorale du collégial et 2108-Animateur de pastorale du réseau scolaire se trouvaient, en quelque sorte, à la jonction entre l'animateur de pastorale du réseau de la santé et des services sociaux et l'animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire.

[256] Cela étant, avec l'abolition des corps d'emplois C211-Animateur de pastorale des collèges et 2108-Animateur de pastorale des commissions scolaires, les différences apparaissent désormais plus marquées entre l'animateur de pastorale du réseau de la santé et des services sociaux et l'animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire, notamment en termes de fonctions et de responsabilités.

[257] Par ailleurs, l'enquête de la Commission permet de constater que la nature des attributions caractéristiques et des qualifications du corps d'emplois 2141-Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire dans les commissions scolaires ont subi très peu de changements. Quant à la rémunération, il n'y a eu aucun changement, autres que les paramètres généraux s'appliquant à l'ensemble des catégories d'emplois visées. Le même constat s'impose pour le corps d'emplois 1552-Animateur de pastorale dans le réseau de la santé et services sociaux.

[258] Par conséquent, la Commission conclut qu'il n'y a pas création d'une nouvelle catégorie d'emplois, mais qu'il s'agit plutôt d'une scission d'une catégorie d'emplois existante.

[259] En effet, la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*, comme identifiée par l'employeur dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2010 ne résulte pas de la création d'un nouvel emploi ou encore de modifications importantes au corps d'emplois 2141-Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire.

[260] Dans ses commentaires, l'employeur réitère qu'il s'agit d'une nouvelle catégorie d'emplois, puisque celle-ci n'était pas présente lors de l'exercice initial d'équité salariale.

[261] Or, de l'avis de la Commission, il ne suffit pas de renommer une catégorie d'emplois ou d'en changer, marginalement, certaines caractéristiques pour faire valoir qu'il s'agit de la création d'une catégorie d'emplois.

La prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*

[262] Puisqu'il ne s'agit pas en soi d'une « nouvelle » catégorie d'emplois, mais plutôt d'une scission, la Commission est d'avis, d'entrée de jeu, que l'employeur n'avait pas à reprendre la détermination de la prédominance sexuelle de la catégorie *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*.

[263] Bien qu'il soit vrai qu'à la date de l'obligation, le corps d'emplois 2141-Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire est composé à 60 % de femmes, cela n'est pas pour autant concluant.

[264] D'abord, parce que la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois conserve normalement une certaine stabilité et qu'aucun changement important dans les attributions caractéristiques n'a été observé dans l'un ou l'autre des corps d'emplois, les deux catégories d'emplois dérivées de celle créée en 2001, soit *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* et *Animateur de pastorale (28)*, doivent être déterminées à prédominance masculine, soit la prédominance établie au moment de réaliser le programme d'équité salariale.

[265] Puis, parce que l'examen des données historiques des effectifs dans cet emploi ne permet pas de conclure à la création d'un stéréotype occupationnel, ni même à une féminisation significative de l'emploi. En effet, la présence des femmes n'a que très peu varié. L'analyse des données permet de constater qu'après l'abolition des emplois d'animateur de pastorale dans les commissions scolaires et dans les collèges, l'augmentation du pourcentage de main-d'œuvre féminine s'explique par une diminution du nombre d'emplois, entre 2002 et 2010, et par le fait que ce sont surtout des hommes qui ont quitté :

Corps d'emplois 2141 – Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	2002	2006	2010	% variation 2002-2010
Femmes	287	300	285	-1 %
Hommes	223	220	186	-17 %
Total	510	520	471	-8 %

[266] Dans ses commentaires, le *Conseil du trésor* présente son analyse des effectifs et mentionne que la prédominance de cette catégorie d'emplois aurait été autre si, d'entrée de jeu, les titres d'emplois avaient été considérés comme appartenant à des catégories d'emplois distinctes. La Commission n'entend pas discuter de cet argument puisque, comme dit précédemment, il a été établi par la Commission que la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* n'est pas une nouvelle catégorie d'emplois. Elle est plutôt le résultat d'une scission d'une catégorie d'emplois.

[267] Finalement, dans ses commentaires, l'employeur croit utile de rappeler à la Commission qu'il y a un accord avec les deux organisations syndicales qui représentent des personnes dans cette catégorie d'emplois. Tout comme il rappelle que la partie plaignante souhaitait qu'une prédominance féminine soit attribuée à sa catégorie.

[268] En ce qui a trait à la question des accords, celle-ci a été discutée dans les notes liminaires de la présente décision. Concernant celle de la prédominance sexuelle, la Commission connaît les prétentions de la partie plaignante et conclut qu'il n'y a pas lieu d'y faire droit.

[269] Le rôle de la Commission étant de déterminer si la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois a été définie conformément à la Loi, elle ne peut passer sous silence sa conclusion, même si celle-ci ne donne raison ni à la partie plaignante, ni à l'employeur.

[270] Ainsi, la Commission détermine que la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)*, bien qu'elle puisse être distincte de la catégorie d'emplois *Animateur de pastorale (28)*, n'est pas, au sens de la Loi, une nouvelle catégorie d'emplois. L'employeur n'avait donc pas à modifier la prédominance sexuelle identifiée lors de la réalisation du programme d'équité salariale. Il s'agit donc d'une CEPM.

Attaché d'administration (24), Coordonnateur de stage et Agent de la gestion du personnel

[271] La Commission est saisie de plaintes dans lesquelles des associations accréditées font valoir que la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)* doit être déterminée à prédominance féminine. Elles se disent en désaccord avec la détermination masculine retenue par l'employeur lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[272] Pour appuyer leurs prétentions, les parties plaignantes analysent les quatre critères prévus à l'article 55 de la Loi et présentent les informations suivantes :

- Il n'y a pas de stéréotype occupationnel pour cette catégorie d'emplois;
- En utilisant les données de 2008, 65,75 % des personnes qui composent cette catégorie d'emplois sont des femmes, alors qu'elles représentaient 50 % des effectifs en 2001;
- En ce qui a trait à l'écart significatif, en 2008-2009, il y a 48 femmes et 25 hommes dans cette catégorie d'emplois. Les femmes représentent 65,8 % des effectifs, alors qu'elles constituent 77,2 % de l'effectif total, donc un écart de 11,4 points de pourcentage;
- Quant à l'évolution historique, l'examen des données indique que, de 1984 à 2001, la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)* est composée en moyenne de 39,13 % de femmes. Pour la période de 1991 à 1999, elles représentent en moyenne 46,88 % des effectifs alors que ce taux est de 53,82 % pour la période de 2000 à 2008.

[273] Selon les parties plaignantes, ces informations justifient le changement de prédominance de la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)* et indiquent qu'il s'agit plutôt d'une CEPF.

[274] Les parties plaignantes font également valoir que deux nouvelles catégories d'emplois auraient dû être identifiées lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010 : *Coordonnateur de stage* et *Agente ou agent de la gestion du personnel*.

[275] Elles estiment que les personnes qui occupent ces emplois n'ont pas les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités que les personnes occupant les autres emplois regroupés dans la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)*.

Prédominance sexuelle

[276] La catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)* a été déterminée à prédominance masculine lors de l'exercice initial.

[277] Les parties plaignantes recherchent une conclusion différente, considérant les changements dans les effectifs de la catégorie d'emplois. Toutes les informations transmises au support de leur prétention sur la prédominance sexuelle portent sur la composition des effectifs et l'évolution historique du taux de représentation des femmes.

[278] Or, la Commission a déjà indiqué que le seul changement dans la composition des effectifs d'une catégorie d'emplois n'est pas de nature telle à imposer un changement de la prédominance sexuelle.

Identification des catégories d'emplois *Coordonnateur de stage* et *Agent de la gestion du personnel*

[279] Les parties plaignantes prétendent qu'une catégorie d'emplois *Coordonnateur de stage* aurait dû être identifiée lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010. Elles estiment que les personnes qui occupent cet emploi n'ont pas les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités que celles qui occupent les autres emplois regroupés dans la catégorie *Attaché d'administration (24)*. Elles présentent les mêmes prétentions en ce qui a trait à l'identification d'une catégorie d'emplois *Agente ou agent de la gestion du personnel*.

[280] Pour appuyer leurs propos, les parties plaignantes présentent un résumé des tâches qu'elles estiment caractéristiques des deux catégories d'emplois. Elles rappellent aussi les critères prévus à la Loi et les écrits de la Commission voulant que, dans le doute sur l'appartenance des emplois à une même catégorie, il est préférable d'établir des catégories d'emplois distinctes. Cela évite ainsi de procéder à des regroupements disparates qui ne sont pas conformes à la Loi.

[281] Les parties plaignantes évoquent aussi l'existence d'une catégorie d'emplois *Agente ou agent de la gestion du personnel (635)* qui regroupe des emplois exclusivement du secteur de la santé et des services sociaux.

[282] Dans leurs commentaires, les parties plaignantes expliquent les motifs pour lesquels elles considèrent nécessaire de créer cette catégorie d'emplois. Elles font notamment référence aux exigences du ministère qui impose aux collèges de se doter d'une politique institutionnelle de gestion des ressources humaines. Des difficultés de recrutement et de rétention du personnel dans le courant des années 2000 ont obligé les directions des ressources humaines à revoir leurs processus de dotation et à planifier

des activités de reconnaissance du personnel. Elles évoquent aussi les demandes de soutien plus fréquentes en raison de la hausse du nombre de plaintes découlant notamment des politiques pour contrer le harcèlement sexuel, la violence et le harcèlement.

[283] Pour les parties plaignantes, les changements survenus montrent que le travail du personnel œuvrant en gestion des ressources humaines s'est accru et s'est complexifié au cours des années précédant l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Pour appuyer leurs prétentions, elles soumettent plusieurs affichages de postes dans lesquels des fonctions spécifiques à la gestion des ressources humaines sont indiquées.

[284] Pour sa part, l'employeur considère que l'identification des catégories d'emplois est conforme à la Loi.

[285] Pour la coordination de stage, il précise qu'en 2001, les questionnaires reçus du secteur collégial pour le corps d'emplois d'attaché d'administration indiquent que les personnes salariées travaillent aux activités du centre sportif, aux services des stages et du placement, au registrariat, à l'édition, aux ressources des technologies éducatives. Il ajoute qu'aucune information ne laissait entendre des changements dans cette catégorie d'emplois en 2010.

[286] L'employeur fait aussi valoir que, selon le *Plan de classification du personnel professionnel des collèges*, édition 2008, la nature du travail de l'attaché d'administration se lit comme suit : « Les emplois d'attaché d'administration prévoient plus spécifiquement la réalisation des programmes et des processus de l'administration courante d'un ou de plusieurs services du Collège. Alors qu'à la section des attributions caractéristiques, il est indiqué que cette personne peut être appelée à participer à l'organisation des stages ».

[287] Il conclut que les tâches de coordonnateur de stage s'inscrivent en adéquation au contenu du descriptif du corps d'emplois d'attaché d'administration prévu au plan de classification.

[288] En ce qui a trait à l'emploi d'agente ou agent de gestion du personnel, l'employeur fait valoir que le descriptif du corps d'emplois qui se trouve dans le même *Plan de classification* prévoit que l'attaché d'administration participe à l'identification des besoins en ressources humaines et matérielles de son secteur d'activité; il recommande le choix des normes et procédures appropriées aux besoins identifiés, évalue les résultats à la fin de l'exercice, conseille et assiste le personnel-cadre, collabore avec le personnel professionnel, de soutien et enseignant et s'assure du suivi des politiques, règlements et directives en vigueur.

[289] Ainsi, selon l'employeur, les tâches de l'agente ou de l'agent de la gestion du personnel s'inscrivent aussi en adéquation avec le descriptif du corps d'emploi d'attaché d'administration prévu au *Plan de classification du personnel professionnel du secteur collégial*.

[290] L'employeur précise qu'aucune catégorie ou titre d'emploi spécifique nommé agente ou agent de la gestion du personnel dans le réseau collégial n'était identifié lors de la réalisation du programme en 2001, tout comme lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010.

[291] Finalement, l'employeur fait valoir que la Loi n'oblige pas à regrouper dans une catégorie d'emplois des emplois ayant les mêmes tâches. Elle n'oblige pas à regrouper non plus dans une catégorie d'emplois des emplois ayant les mêmes qualifications. Il s'agit de regrouper des emplois ayant des fonctions ou des responsabilités semblables, ainsi que des qualifications semblables.

[292] Afin de déterminer si les emplois de coordonnatrice et coordonnateur de stage et d'agente ou agent de la gestion du personnel constituent des catégories distinctes, il faut déterminer si, sur la base des critères de fonctions, de responsabilités et de qualifications semblables, l'employeur a erré en conservant ces emplois dans la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)* au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale en 2010. L'accès à une même rémunération étant démontrée et non contestée par ailleurs.

[293] Sans contester cette dernière information, les parties plaignantes précisent dans leurs commentaires sur les préavis de décision que leur argumentaire ne porte pas sur l'évaluation de la catégorie d'emplois qu'elles souhaitent voir identifiée, mais sur le fait qu'une meilleure rémunération devrait être établie.

[294] Aussi, l'analyse des offres d'emplois présentées par les parties plaignantes montre clairement que les qualifications recherchées doivent être celles d'une discipline appropriée dont, par exemple, les relations industrielles ou l'administration.

[295] En ce qui a trait aux qualifications, les informations recueillies démontrent qu'un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié, notamment en sciences de l'administration, est requis pour les emplois regroupés sous le vocable attaché d'administration.

[296] De plus, même si d'autres champs de spécialisation peuvent donner accès à ces emplois, rien ne permet de croire que ces domaines d'études sont différents (ou exclusifs) pour les emplois de coordonnatrice et coordonnateur de stage et d'agente ou agent de la gestion du personnel.

[297] De la même manière, la Commission n'a aucune information lui permettant de croire que d'autres composantes des qualifications, comme l'expérience, seraient exclusives à certains emplois, ou suffisamment différentes pour déterminer que le regroupement des emplois reconduit par l'employeur ne satisfait pas aux exigences de la Loi.

[298] Pour apprécier si les responsabilités sont semblables ou non, la Commission a mis en parallèle les principales attributions caractéristiques de l'emploi attaché d'administration avec celles que les parties plaignantes ont présentées pour les emplois de coordonnatrice et coordonnateur de stage et d'agente ou agent de la gestion du personnel dans les collègues.

[299] Après analyse, la Commission constate que, bien que parfois différentes ou plus spécifiques, lorsqu'elles sont comparées les unes aux autres, les fonctions et les responsabilités apparaissent effectivement semblables. Voici trois exemples recensés par la Commission qui montrent que ces emplois partagent des fonctions et des responsabilités semblables, mais qui s'exercent, par ailleurs, dans des secteurs différents :

- Attributions caractéristiques à l'égard des politiques, des règlements et des directives :
 - Attaché d'administration :
 - Participe à l'élaboration des politiques, règlements et directives du Collège; rédige, planifie, applique et met à jour les procédures et processus administratifs liés à la bonne marche des opérations courantes d'un ou de plusieurs services.
 - Coordination de stage :
 - Participe à l'élaboration des politiques, règlements et directives liés au Service des stages et du placement, notamment, à la détermination des conditions d'accès aux stages en alternance travail-études et au placement en stage d'étudiantes et d'étudiants des programmes d'attestation d'études collégiales (AEC).
 - Agent de gestion du personnel :
 - Élabore ou met à jour les directives et politiques qui découlent du programme et des politiques institutionnelles de santé et sécurité au travail et du Programme de santé et mieux-être au travail (PSME).
- Attributions caractéristiques à l'égard des ressources :
 - Attaché d'administration :
 - Participe à l'identification des besoins en ressources humaines et matérielles de son secteur d'activité; recommande le choix des normes et des procédures appropriées aux besoins identifiés et évalue les résultats à la fin de l'exercice.
 - Coordination de stage :
 - Assure la gestion courante des stages;
 - Collabore avec les enseignantes et les enseignants, responsables de département concernant, entre autres, la gestion des programmes d'études, tels que l'horaire, la place des cours dans la maquette, l'évaluation de programmes, la révision de programme, etc.
 - Agent de gestion du personnel :
 - Contribue à la réalisation du plan stratégique des ressources humaines en identifiant les besoins des différents départements en matière de ressources humaines afin de planifier la relève, et en participant à l'élaboration du plan des effectifs de l'établissement, et autres.
- Attributions caractéristiques à l'égard d'autres personnes :
 - Attaché d'administration :
 - Conseille et assiste le personnel-cadre, collabore avec le personnel professionnel, de soutien et enseignant et s'assure du suivi des politiques, règlements et directives en vigueur.

- Coordination de stage :
 - Agit comme personne-ressource auprès des étudiantes, des étudiants et des employeurs en assurant l'encadrement et le suivi de la progression du stagiaire, l'intervention auprès du stagiaire qui éprouve des difficultés d'adaptation ou démontre des problèmes de comportement ou d'attitude, en voyant au respect des ententes tripartites et au respect des normes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail. Conseille et informe les étudiantes et étudiants dans leur recherche de stage;
 - Collabore avec les enseignantes et les enseignants, responsables de département ou de programmes, en lien avec les programmes dont elle ou il a la responsabilité.
- Agent de gestion du personnel :
 - Conseille les gestionnaires en matière d'interprétation et d'application des conventions collectives et des différentes normes en vigueur;
 - Conseille tout le personnel pour toute question relative à l'application des conventions collectives;
 - Accompagne le personnel dans le processus de déclaration d'événement et assure le suivi pour une gestion efficace des plaintes.

[300] Ainsi, s'il est indéniable que les secteurs d'activités sont différents et que les interventions portent sur des sujets différents, la nature des fonctions et des responsabilités de la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)* est semblable pour les emplois qui sont regroupés à l'intérieur de cette catégorie.

[301] Après analyse, même si les emplois regroupés dans la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)*, dont coordonnatrice et coordonnateur de stage et agente ou agent de la gestion du personnel sont quelque peu différents, il n'en demeure pas moins que les fonctions et les responsabilités présentent suffisamment de points communs pour conclure que ces emplois peuvent demeurer regroupés dans la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)*.

[302] Par ailleurs, dans l'analyse qu'elle réalise, la Commission prend aussi en considération l'entreprise dans laquelle se retrouvent les emplois. La taille de l'entreprise, la diversité de ses activités et le nombre d'emplois doivent être considérés, afin que le nombre de catégories d'emplois reflète de façon juste la réalité des fonctions, des responsabilités assumées et des qualifications requises, sans pour autant rendre inopérable la réalisation de tout exercice d'équité salariale.

[303] Dans le cadre de leurs commentaires, certaines parties plaignantes remettent en question le fait que la Commission prenne en considération la taille de l'entreprise dans laquelle l'exercice doit être réalisé. Plus particulièrement, elles font valoir que des catégories d'emplois avec peu d'effectifs peuvent aussi exister dans l'entreprise du secteur parapublic.

[304] À ce sujet, la Commission tient à préciser qu'il ne s'agit pas ici de faire entorse aux dispositions de la Loi sous prétexte que la taille de l'entreprise justifierait une

interprétation différente de la Loi. La Commission reconnaît qu'un exercice réalisé dans une entreprise telle que celle du secteur parapublic peut compter des catégories d'emplois avec peu d'effectifs.

[305] D'ailleurs, un examen des catégories d'emplois identifiées par l'employeur montre qu'il y en a effectivement plusieurs qui comptent peu de personnes; catégories d'emplois pour lesquelles la Commission n'a pas demandé de changement quant à leur identification.

[306] La Commission conclut que l'employeur est justifié de maintenir regroupés, au sein de la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)*, les emplois de coordonnatrice et coordonnateur de stage et d'agente ou agent de la gestion du personnel.

Conseiller d'orientation (2) et Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (T.R.) (7)

[307] La Commission est saisie d'une plainte déposée par une personne salariée selon laquelle la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Conseiller d'orientation (2)* doit être à prédominance féminine plutôt que masculine, en raison des critères prévus à la Loi. Elle allègue que le nombre important de femmes dans la catégorie d'emplois n'a pas été pris en compte par l'employeur. La partie plaignante n'a soulevé aucun changement dans son emploi.

[308] La Commission est également saisie de plaintes déposées par des personnes salariées selon lesquelles la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (T.R.) (7)* doit être à prédominance féminine plutôt que sans prédominance.

Conseiller d'orientation (2)

[309] L'employeur explique que la catégorie d'emplois *Conseiller d'orientation (2)*, qui a été déterminée à prédominance masculine, était, au moment de réaliser le programme d'équité salariale, composée de deux corps d'emplois, soit : C218-Conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire (collèges) et 2109-Conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire (commissions scolaires).

[310] En 2006, le corps d'emplois C218-Conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire (collèges) est aboli. L'année 2009-2010 est la dernière année où des personnes occupent le corps d'emplois C218. Par la suite, les personnes détenant une maîtrise (74 %) se voient attirer le corps d'emplois C220-Conseiller d'orientation (collèges). Celles n'ayant pas de maîtrise (14 %) sont intégrées à d'autres corps d'emplois. Enfin, les autres personnes salariées (12 %) ont décidé de quitter le réseau des collèges. La même année, est créé le corps d'emplois C221-Conseiller en formation scolaire (collèges).

[311] Les mêmes changements ont lieu en 2006 du côté des commissions scolaires où est alors créé le corps d'emplois 2153-Conseiller en formation professionnelle.

[312] Ainsi, en 2010, lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, l'employeur :

- conserve la catégorie d'emplois *Conseiller d'orientation (2)*. Elle regroupe les corps d'emplois C220 et 2109. Il maintient la prédominance masculine de la catégorie d'emplois, telle que déterminée en 2001. Selon lui, il n'y a pas de modification justifiant un changement de prédominance sexuelle;
- crée la catégorie d'emplois *Conseiller en formation scolaire (1502)*. Celle-ci regroupe les corps d'emplois C221-Conseiller en formation scolaire (collèges) et 2153-Conseiller en formation scolaire (commissions scolaires). À la suite de son analyse des critères prévus à l'article 55, en date de décembre 2010, il la détermine alors à prédominance féminine.

Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (7)

[313] Outre le fait que les parties plaignantes allèguent que la catégorie d'emplois devrait être à prédominance féminine en raison des critères prévus à la Loi, ces dernières n'ont soulevé aucun changement survenu dans leur emploi.

[314] Quant à l'employeur, il considère que les tâches de la catégorie d'emplois sont demeurées les mêmes que celles prises en considération lors de l'exercice initial.

ANALYSE

[315] Malgré qu'il s'agisse de deux catégories d'emplois distinctes, comme ces trois plaintes portent sur des emplois semblables, soit conseiller d'orientation, la Commission les a analysées ensemble.

[316] Pour la Commission, il est manifeste que les catégories d'emplois *Conseiller d'orientation (2)* et *Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (T.R.) (7)* se sont féminisées depuis l'exercice initial d'équité salariale. Bien que le nombre d'emplois soit relativement stable, les femmes représentent, en 2010, 80 % des effectifs de la catégorie d'emplois *Conseiller d'orientation (2)* et plus de 70 % de celle de *Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (T.R.) (7)*. Cela représente une augmentation de plus de 25 % de femmes dans l'effectif de ces deux catégories d'emplois entre 2001 et 2010. À la date de l'obligation, elles sont composées à plus de 80 % de femmes pour la première et à plus de 70 % pour la seconde.

[317] Ces données concordent d'ailleurs avec celles de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (l'Ordre) qui, en 2004, peignait un tableau de la situation. À ce moment, l'Ordre écrit que « sans être unique à notre domaine, la féminisation de la profession est tout de même significative et marquante depuis les vingt dernières années »⁶¹.

[318] En effet, en 1983, la Corporation⁶² comptait 63 % d'hommes et 37 % de femmes. Or, en 2003, cette proportion est complètement inversée puisque 68 % des membres de

⁶¹ Christine CUERRIER et Richard LOCAS, « Portrait d'une profession aux caractéristiques changeantes » (2004) n° 1, mai 2004, *En pratique*, en ligne : <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/01-en-pratique-mai-2004.pdf> (page consultée le 21 septembre 2023).

⁶² En 1994, les termes « corporation professionnelle » sont remplacés par « ordre professionnel ».

l'Ordre sont des femmes. En 2010, elles représentent plus de 75 % des personnes qui sont membres de l'Ordre.

[319] Au-delà des pourcentages, il est intéressant de souligner que ce changement dans la composition des effectifs est le fait de l'arrivée significative des femmes dans la profession, alors que celle-ci se transforme. En effet, le nombre d'hommes est resté presque inchangé, tandis que le nombre de femmes a triplé pendant la même période, soit de 1983 à 2003. Les données disponibles pour 2010 montrent le même phénomène. Il y a de plus en plus d'emplois de conseillers en orientation et ceux-ci sont bien davantage occupés par des femmes⁶³. Cette présence de plus en plus importante des femmes dans la profession n'est donc pas conjoncturelle. Il s'agit d'un changement important, qui se vérifie dans le temps et qui reflète une réelle transformation de la composition de la main-d'œuvre dans cette profession.

[320] Or, la Commission constate que cette féminisation de la profession coïncide avec une transformation des champs d'interventions.

[321] En 2005, le rapport du comité d'experts chargé de moderniser la pratique professionnelle en santé mentale et en relation humaine propose une définition du champ d'exercices de l'orientation :

L'exercice de l'orientation consiste à évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, à intervenir sur l'identité, à développer et à maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de faire des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement.

L'information, la promotion de la santé, la prévention du suicide, de la maladie, des accidents et des problèmes sociaux font également partie de l'exercice de la profession auprès des individus, des familles et des collectivités.⁶⁴

[322] Pour la Commission, cette redéfinition de la pratique de l'orientation n'est pas étrangère à la féminisation de la profession. Les fonctions qui y sont décrites sont caractéristiques d'un travail féminin.

[323] Cette féminisation a lieu alors que des réformes⁶⁵ sont initiées entre l'exercice initial et l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 20 décembre 2010. Ces changements auront un impact sur le travail des personnes conseillères en orientation et répondent au message du gouvernement qui, dès 1997, indique « qu'il est temps d'accorder une attention plus soutenue à l'orientation des élèves »⁶⁶.

⁶³ Selon les données de l'Ordre, le nombre de conseillers d'orientation est passé de 1255 en 1984 à 2235 en 2003, puis à 2362 en 2009-2010.

⁶⁴ OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC, « Modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines », Rapport du Comité d'experts, 2005, p. 23.

⁶⁵ La Commission réfère notamment aux modifications apportées à *Loi sur l'instruction publique* (préc., note 59) qui est modifiée afin de définir la mission de l'école qui sera d'instruire, de socialiser et de qualifier tous les jeunes du Québec. Elle réfère aussi à un ensemble de modifications qui sont apportées afin de décentraliser les pouvoirs vers l'école.

⁶⁶ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, « L'école, tout un programme : énoncé de politique éducative », 1997, p. 9.

[324] Qui plus est, la volonté exprimée en 1997 devient plus explicite et va conduire à une nouvelle approche. Il s'agit de l'approche orientante qui vise notamment « à soutenir les efforts des intervenants scolaires pour accompagner les élèves de façon plus efficace dans le développement de leur identité et dans leur cheminement vocationnel »⁶⁷.

[325] Les changements significatifs à la composition de la main-d'œuvre en font, à la date de l'obligation, une profession largement occupée par des femmes. Ces changements ne sont pas conjoncturels, mais reflètent plutôt une transformation de cette profession. Ainsi, la Commission conclut à la présence, à la date de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, d'un stéréotype occupationnel.

[326] Dans ses commentaires, le *Conseil du trésor* s'interroge sur l'actualisation des textes décrivant la profession, posant alors la question des changements réels qui ont pu survenir dans ces emplois. Pour appuyer ses propos, il fait valoir la définition du champ d'exercices tel que défini dans le *Code des professions*⁶⁸ en vigueur à la date de l'obligation.

[327] La Commission reconnaît que la définition de la profession, inscrite au *Code des professions*, n'a pas changé au fil des ans pendant cette période. Cependant, cela n'est pas le seul élément qui peut témoigner de l'évolution d'une profession. En effet, le *Code des professions* est une loi-cadre du système professionnel dont l'objet est la réglementation de la pratique des professions et des conditions d'exercice.

[328] À lui seul, le fait que le champ de pratique n'était pas redéfini, au 20 décembre 2010, ne peut amener à conclure qu'il n'y a pas de changement dans la profession. De la même manière, un changement apporté au *Code des professions* ne peut pas, à lui seul, être traduit par un changement dans le champ de pratique qui implique une révision de l'évaluation de cette profession.

[329] D'ailleurs, bien qu'elle soit inscrite dans le *Code des professions* en 2012, cette redéfinition du champ de pratique est d'abord le résultat d'un constat à l'égard de la réalité du travail des conseillères et des conseillers d'orientation.

[330] L'Ordre écrira, en 2008, à propos de cette définition du champ de pratique, que « [l]es champs de pratique attribués aux conseillers d'orientation et aux psychoéducateurs reflètent bien la particularité de chacune des deux professions et éclairent bien le public quant aux activités que l'un ou l'autre peut pratiquer »⁶⁹.

⁶⁷ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, « À chacun son rêve. Pour favoriser la réussite : l'approche orientante », 2002, p. 4. Dans cette approche, il est précisé que : « les connaissances et l'expertise du conseiller d'orientation sont essentielles, puisque la préparation d'un jeune à la vie professionnelle n'a jamais été aussi complexe qu'aujourd'hui. Il ne suffit plus d'aider l'élève à faire un choix de carrière en fonction de ses intérêts et de ses aptitudes; il faut également l'accompagner dans une préparation qui lui permettra éventuellement de s'adapter à de nombreux changements de travail, voire de carrière, et à divers environnements professionnels ».

⁶⁸ RLRQ, c. C-26.

⁶⁹ ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION, *Mémoire sur le projet de loi n° 50, Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*, 2008, p. 5.

[331] Dans ses commentaires, le *Conseil du trésor* trouve aussi important de mentionner qu'un accord est intervenu avec une des organisations syndicales qui représente des personnes appartenant à cette profession dans le secteur de l'éducation et que celle-ci reconnaît qu'il s'agit d'une CEPF, et ce, à compter du 3 avril 2019. La Commission rappelle qu'elle n'est pas liée par ces accords.

[332] De plus, l'employeur ajoute qu'en 2001, les deux catégories d'emplois *Conseillers d'orientation* avaient un taux de salaire maximum de 34,26 \$ alors que, après les correctifs d'équité, les CEPF du même rangement, soit le rangement 21, ont été rehaussées à 32,49 \$. À la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010, les CEPF du rangement 21 ont eu droit à des ajustements salariaux qui ont porté le taux horaire à 37,20 \$, comparativement à celui de 38,97 \$ pour les conseillers d'orientation.

[333] À ce sujet, la Commission indique que ni les accords intervenus ni la possible absence d'ajustement salarial qui découlerait d'une décision quant à la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois ne sont des éléments de nature à infléchir les décisions de la Commission.

[334] La Commission conclut que les catégories d'emplois *Conseiller d'orientation (2)* et *Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (T.R.) (7)* doivent être déterminées à prédominance féminine à compter du 20 décembre 2010.

[335] Tout comme pour la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*, la Commission tient à indiquer qu'en concluant de la sorte, elle ne détermine pas pour autant, à ce moment-ci, qu'il y a présence d'écart salarial.

Instituteur clinique en électrophysiologie médicale

[336] La Commission est saisie d'une plainte soutenant que l'employeur aurait dû identifier une catégorie d'emplois *Instituteur clinique en électrophysiologie médicale*. La partie plaignante fait valoir que certaines personnes salariées, qui occupent un emploi de technicienne en électrophysiologie médicale, offrent de la formation aux personnes qui doivent faire un stage dans le cadre de leur formation collégiale.

[337] Elle ajoute que la fonction instituteur clinique existe déjà pour les techniciennes et les techniciens en imagerie médicale, en radio-oncologie et en médecine nucléaire.

[338] Elle précise que plusieurs personnes étudiant pour devenir technicienne ou technicien en électrophysiologie médicale sont formées chaque année et que la désignation de la personne responsable de l'encadrement de leur stage se fait sur une base volontaire parmi celles intéressées.

[339] Elle fait aussi valoir que la personne qui accepte ce rôle doit donner la formation en fonction des exigences spécifiées par l'institution d'enseignement, ce qui ajoute, selon elle, des responsabilités à l'emploi. Puis, elle explique que le nombre de stagiaires a beaucoup augmenté.

[340] En ce qui a trait à l'employeur, celui-ci considère que les catégories d'emplois ont été identifiées conformément à la Loi.

[341] L'enquête de la Commission permet d'établir, tout comme l'indique la partie plaignante, qu'il existe, à la date de l'obligation, deux corps d'emplois nommés « Instituteur et institutrice clinique ». Le premier, instituteur ou institutrice clinique (radiologie) est composé de technologues qui sont responsables de l'enseignement clinique des étudiantes et des étudiants. Trois disciplines sont identifiées, soit : radiodiagnostic, radio-oncologie et médecine nucléaire. De plus, ces personnes voient à l'application du programme collégial en milieu hospitalier. Elles peuvent aussi, à l'occasion, dispenser certains cours théoriques.

[342] Les fonctions de l'instituteur ou institutrice clinique (laboratoire) sont de même nature. La personne technologiste est, dans un laboratoire de biologie humaine, responsable de l'organisation, de la coordination, de l'orientation, du déroulement de l'expérience clinique et du suivi des stages effectués par des étudiantes ou des étudiants inscrits dans ce domaine d'études.

[343] Il appert que l'existence d'emplois ainsi dédiés s'explique par l'importance du nombre de stagiaires et par leur présence dans certains lieux de travail. De fait, en 2010, on dénombrait 15 personnes ayant le titre d'emploi Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire) et 23 ayant celui d'instituteur ou institutrice clinique (radiologie).

[344] Aussi, pour la même année, les données du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport⁷⁰, montrent que plus de 300 personnes ont complété leur formation en 2010 dans les disciplines associées à la radiologie, alors qu'elles étaient plus de 260 dans celles des laboratoires. Considérant que la dernière année de formation se compose de stages en milieu de travail, dont la durée est de plusieurs semaines (entre 25 et 30 semaines à temps complet), il est possible de comprendre les motifs sous-jacents à l'existence de ces emplois dédiés à l'encadrement des stagiaires.

[345] D'ailleurs, ces emplois s'obtiennent par affichage, et l'essentiel des tâches et responsabilités consiste à offrir de la formation et à orienter, et ce, même en dehors des périodes scolaires.

[346] Ainsi, l'enquête de la Commission démontre que la situation pour les techniciennes et les techniciens en électrophysiologie médicale est différente de celle des autres emplois avec qui se compare la partie plaignante. D'abord, il n'y a pas d'emplois ou de postes qui, d'office, prévoient la responsabilité de supervision des stagiaires. En effet, comme le souligne la partie plaignante, c'est sur une base volontaire que certaines personnes acceptent d'effectuer ce travail.

[347] Puis, bien que les tâches relatives à l'encadrement des stagiaires soient réelles, les autres tâches caractéristiques des institutrices et instituteurs n'apparaissent pas être l'attribut des emplois de techniciennes et techniciens en électrophysiologie médicale ni caractéristiques des tâches des personnes qui acceptent d'en encadrer.

⁷⁰ MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE ET MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, « La relance au collégial en formation technique : la situation d'emploi des personnes diplômées », enquête de 2012 et de 2013.

[348] De plus, un regard sur les données disponibles, à la date de l'obligation, démontre que 28 personnes vont terminer leur parcours scolaire en électrophysiologie médicale⁷¹ et auront donc fait les stages de formation supervisés. De l'avis de la Commission, ces données démontrent la place relative qu'occupe la fonction de supervision des stages dans le domaine de l'électrophysiologie médicale en 2010.

[349] La Commission n'a pas à se prononcer sur la pertinence, ou non, de créer un titre d'emploi instituteur clinique en électrophysiologie médicale. En revanche, le rôle de la Commission est de déterminer si l'employeur devait identifier une catégorie d'emplois distincte, compte tenu du fait que certaines techniciennes et certains techniciens en électrophysiologie médicale font de la supervision de stages.

[350] Or, sur la base de son analyse, la Commission conclut que l'employeur était justifié, au 20 décembre 2010, de ne pas identifier une telle catégorie d'emplois.

Neuropsychologue

[351] Les parties plaignantes font valoir que les responsabilités et les qualifications des neuropsychologues dans le secteur de la santé et des services sociaux se distinguent de celles des psychologues.

[352] Elles indiquent que les exigences et les fonctions pour les emplois de psychologue ou de neuropsychologue ne sont pas les mêmes. Elles expliquent que les neuropsychologues évaluent les fonctions mentales supérieures et posent un diagnostic neuropsychologique. Quant à eux, les psychologues peuvent apprécier les fonctions mentales supérieures, mais sans pouvoir poser de diagnostic.

[353] Après avoir illustré les différences entre les fonctions dévolues aux deux emplois, elles expliquent que, dans les milieux de travail, l'appellation d'emploi neuropsychologue est utilisée et reconnue. Puis, elles indiquent que la pratique de la neuropsychologie est une activité réservée depuis septembre 2012, ce qui, selon elles, témoigne de la spécificité des compétences.

[354] À la date de l'obligation, les psychologues peuvent exercer les activités prévues au *Code des professions*. En outre, ils peuvent :

[...] fournir au public des services professionnels dans lesquels sont appliqués les principes et les méthodes de la psychologie scientifique; notamment, pratiquer la consultation et l'entrevue, utiliser et interpréter les tests standardisés des capacités mentales, d'aptitudes et de personnalité pour fins de classification et d'évaluation psychologiques et recourir à des techniques psychologiques pour fins d'orientation, de rééducation et de réadaptation.⁷²

[355] À ce moment, l'évaluation des troubles neuropsychologiques n'est pas spécifiée dans les activités réservées. Comme le soulignent les parties plaignantes, c'est l'adoption de la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives*

⁷¹ *Id.*

⁷² *Code des professions*, préc., note 68, art. 37, al. 1, par. e).

*dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*⁷³ (Loi 2), entrée en vigueur le 20 septembre 2012 qui, par l'ajout du sous-paragraphe c du paragraphe 1.2 de l'article 37.1, vient autoriser cette activité.

[356] Celle-ci est alors encadrée par le *Règlement sur une activité de formation des psychologues pour l'évaluation des troubles neuropsychologiques*⁷⁴ qui prévoit notamment des obligations de formation.

[357] Dans les faits, l'enquête permet d'établir qu'à la date de l'obligation, les fonctions et les responsabilités, bien qu'elles puissent être différentes selon les secteurs d'intervention, sont tout de même suffisamment semblables pour considérer que les critères de l'article 54 de la Loi sont satisfaits.

[358] De plus, à la date de l'obligation, il est admis que la formation et la rémunération sont aussi les mêmes. Ainsi, les informations recueillies ne permettent pas de conclure à l'existence d'une catégorie d'emplois distincte pour les neuropsychologues, et ce, même si la Commission reconnaît que certains établissements du réseau de la santé et des services sociaux peuvent rechercher cette expertise.

Organisateur communautaire (240)

[359] La Commission est saisie de plaintes déposées par des personnes salariées. Celles-ci contestent la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)*; une catégorie d'emplois qui regroupe des emplois présents uniquement dans le secteur de la santé et des services sociaux.

[360] Dans le cadre de son enquête, la Commission doit déterminer si l'employeur est justifié de maintenir sans prédominance sexuelle la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)* lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[361] Les parties plaignantes font valoir que la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)* devrait être déterminée à prédominance féminine, plutôt que sans prédominance, et ce, en raison des critères prévus à la Loi. Plus précisément, elles soutiennent que, sur la base du critère du taux de représentation des femmes occupant cette catégorie d'emplois, celle-ci se féminise dans leur milieu de travail respectif.

[362] Dans leurs commentaires sur le préavis de décision, certaines parties plaignantes indiquent que des changements sont survenus à cette catégorie d'emplois et que l'évolution des tâches fait en sorte qu'elles sont, dès 2008, davantage axées sur le soutien et le changement social. Un champ d'intérêt qui, selon les parties plaignantes, est traditionnellement associé aux femmes.

[363] Elles font aussi valoir que la définition même de l'organisation communautaire est associée à des valeurs et des intérêts qu'on attribue, de façon stéréotypée, aux femmes.

⁷³ LQ 2009, c. 28.

⁷⁴ RLRQ, c. C-26, r. 208.3.

[364] Elles ajoutent que les milieux communautaires sont massivement investis par les femmes et que l'organisation communautaire n'en fait pas exception.

[365] Pour sa part, l'employeur mentionne lors de l'enquête que la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)* fut déterminée sans prédominance sexuelle par le comité lors du programme initial d'équité salariale et que cette absence de prédominance a été maintenue au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale.

[366] Dans le cadre de l'enquête, la Commission doit déterminer si des changements sont survenus dans l'emploi, dans l'entreprise et sur le marché du travail et, le cas échéant, s'ils impliquent de déterminer une prédominance sexuelle à la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)*. En effet, comme dit précédemment, les changements dans la composition des effectifs ne peuvent, à eux seuls, justifier une modification à la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois.

[367] D'entrée de jeu, les parties plaignantes n'ont soulevé aucun changement dans leur emploi ou leur organisation pouvant justifier que la catégorie d'emplois soit, au 20 décembre 2010, déterminée à prédominance féminine.

[368] Cependant, dans leurs commentaires sur le préavis de décision, certaines parties plaignantes expliquent que les tâches de cette catégorie d'emplois ont évolué et qu'elles font davantage référence à des caractéristiques d'emplois féminins.

[369] Quant à l'employeur, il indique, en cours d'enquête, que la nature du travail et des tâches, ainsi que la teneur des responsabilités, sont les mêmes que lors de la réalisation du programme initial réalisé en comité.

[370] La Commission a toutefois vérifié la Nomenclature de 2010 pour voir si des changements sont survenus dans l'emploi depuis la réalisation du programme d'équité salariale. Or, la Commission n'a constaté aucun changement significatif à cet égard.

[371] La Commission a ensuite cherché à savoir si des changements importants survenus sur le marché du travail expliqueraient l'existence d'un nouveau stéréotype occupationnel et, le cas échéant, justifieraient de modifier la prédominance sexuelle à la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)*.

[372] À ce sujet, la Commission reconnaît que les femmes sont de plus en plus présentes dans des professions s'apparentant à celle de la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)*, tout comme dans les domaines d'études conduisant à occuper ces professions.

[373] Elle reconnaît aussi que le milieu communautaire est largement soutenu par les femmes qui y travaillent, que celles-ci soient rémunérées ou non.

[374] Cet accroissement de la présence des femmes au sein de la profession s'observe également au sein du réseau de la santé et des services sociaux où, en date du 20 décembre 2010, elle est occupée à 67 % par des femmes.

[375] Devant ce fait, la Commission a examiné les caractéristiques du travail inhérent aux professions s'apparentant à la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)*,

afin d'évaluer si on y décèle une plus forte présence de caractéristiques qui sont davantage associées aux emplois féminins. En d'autres termes, elle a cherché à savoir si, sur le marché du travail, des changements sont venus marquer les professions de nature semblable à la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)* au fil du temps.

[376] Or, l'analyse des tâches, du profil de compétence et des qualités requises soulevées n'a pas permis de démontrer la venue de changements permettant d'affirmer que l'emploi est désormais empreint d'une plus grande présence de caractéristiques davantage associées à des femmes. L'examen de l'ensemble des tâches ne permet pas de conclure à la présence d'un stéréotype féminin.

[377] Ainsi, pour la Commission, le fait que la présence des femmes soit si importante dans le milieu communautaire ne permet pas de conclure à la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois parce qu'elles se retrouvent dans ce même secteur.

[378] Il n'est donc pas possible de conclure que les fonctions relatives à la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)* sont, en 2010, marquées par des caractéristiques plus spécifiques aux emplois féminins.

[379] Après analyse, la Commission conclut qu'il n'y a pas de changements survenus qui justifient de modifier l'absence de prédominance sexuelle pour la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)*.

Récréologue (241)

[380] La catégorie d'emplois *Récréologue (241)* regroupe des emplois qui ne sont présents que dans le secteur de la santé et des services sociaux.

[381] Dans le cadre de son enquête, la Commission doit déterminer si l'employeur, le *Conseil du trésor*, est justifié de maintenir sans prédominance sexuelle la catégorie d'emplois *Récréologue (241)* à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[382] La partie plaignante indique que la catégorie d'emplois *Récréologue (241)* devrait être déterminée à prédominance féminine, plutôt que sans prédominance.

[383] Pour sa part, l'employeur mentionne que la catégorie d'emplois *Récréologue (241)* fut déterminée sans prédominance sexuelle par le comité lors du programme initial et que cette absence de prédominance a été maintenue au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale.

[384] Dans le cadre de l'enquête, la Commission doit déterminer si des changements sont survenus dans l'emploi, dans l'entreprise et sur le marché du travail et, le cas échéant, s'ils impliquent de déterminer une prédominance sexuelle à la catégorie d'emplois *Récréologue (241)*.

[385] Pour sa part, la partie plaignante n'a soulevé aucun changement survenu dans l'emploi ou l'organisation pouvant justifier que la catégorie d'emplois soit déterminée, au 20 décembre 2010, à prédominance féminine.

[386] Il en est de même quant aux prétentions de l'employeur. La nature du travail, des tâches et des responsabilités sont les mêmes que lors de la réalisation du programme d'équité salariale.

[387] La Commission a néanmoins comparé la Nomenclature en vigueur lors de l'exercice initial à celle de 2010 afin de déterminer si des changements sont survenus dans l'emploi depuis la réalisation du programme d'équité salariale. Or, la Commission n'a constaté aucun changement significatif à cet égard.

[388] En ce qui a trait au marché du travail, la Commission a vérifié si des changements importants sont survenus et s'ils expliqueraient l'existence d'un nouveau stéréotype occupationnel et, le cas échéant, justifieraient de déterminer une prédominance sexuelle à la catégorie d'emplois *Récréologue (241)*.

[389] Selon la Nomenclature de 2010, la qualification requise en termes de scolarité est le premier diplôme universitaire terminal en récréologie. Or, selon la *Banque de données des statistiques officielles sur le Québec*, le taux de diplomation féminin pour le baccalauréat en récréologie était de 66 % en 2010.

[390] Ce taux est comparable au taux d'occupation de la catégorie *Récréologue (241)* au sein du réseau de la santé et des services sociaux où, en date du 20 décembre 2010, elle est occupée à 69 % par des femmes.

[391] Ensuite la Commission a examiné les caractéristiques du travail inhérent à la profession afin d'évaluer si on y décèle une plus forte présence de caractéristiques qui sont davantage associées aux emplois féminins.

[392] Selon la Nomenclature, la description d'emploi indique que les principales responsabilités sont de concevoir, mettre en application et évaluer des programmes récréatifs adaptés aux besoins individuels ou collectifs.

[393] Après enquête, rien ne démontre la présence de changements permettant d'affirmer que l'emploi est désormais empreint d'une plus grande présence de caractéristiques qui sont davantage associées à des femmes.

[394] Ainsi, la Commission ne peut conclure que les fonctions relatives à la catégorie d'emplois *Récréologue (241)* sont, en 2010, marquées par des caractéristiques plus spécifiques aux emplois féminins.

[395] Après analyse, la Commission conclut qu'il n'y a pas de changements survenus qui justifient de modifier l'absence de prédominance sexuelle pour la catégorie d'emplois *Récréologue (241)*.

Registraire en oncologie

[396] La partie plaignante fait valoir que les qualifications et les tâches effectuées par les registraires en oncologie sont différentes de celles des archivistes médicaux. Elle demande donc l'identification d'une catégorie d'emplois distincte *Registraire en oncologie*.

[397] Pour appuyer ses prétentions, la partie plaignante transmet à la Commission copie d'une offre d'emploi et présente ce qu'elle considère être des différences entre les emplois d'archiviste médical et de registraire en oncologie. Elle indique notamment que :

- Les registraires en oncologie n'ont pas de système de contrôle des feuilles sommaires. Ces feuilles doivent être complétées par les médecins à chacune des hospitalisations;
- Les archivistes médicaux codent toutes les maladies, antécédents médicaux, complications et types de traitements qui surviennent uniquement pendant les hospitalisations. Tandis que les registraires en oncologie codent les données reliées aux cancers et aux traitements antinéoplasiques en lien avec les hospitalisations ou lors d'activités en cliniques externes ou privées;
- Les registraires en oncologie codent avec précision la date du diagnostic du cancer, soit la première manifestation suspecte de cancer, comparativement aux archivistes médicaux, qui, avec le système Med-Écho, attribuent la date du diagnostic du cancer avec la date d'hospitalisation;
- Les archivistes médicaux n'attribuent pas le stade de la maladie, tandis que les registraires en oncologie attribuent le stade du cancer en tenant compte de l'étendue de la maladie, et ce, selon les classifications internationales reconnues;
- Les registraires en oncologie ne font pas de divulgation d'informations et de représentations devant les tribunaux alors que les archivistes médicaux traitent des demandes d'accès à l'information pour des renseignements contenus dans les dossiers des patients et évaluent l'accès à l'information selon les lois.

[398] La partie plaignante indique qu'il est aussi dit qu'à la date de l'obligation, les registraires en oncologie devaient avoir non seulement un DEC en archives médicales, mais aussi une AEC en registre des tumeurs.

[399] Dans les commentaires sur le préavis de décision, il est dit, par la partie plaignante, que les registraires en oncologie ont des tâches qui leur sont spécifiques. Les éléments suivants sont soumis à l'attention de la Commission :

- Identifier les nouveaux cas de cancer admissibles à inclure dans les registres;
- Analyser et coder selon la classification internationale des maladies en oncologie;
- Coder le statut de la maladie selon les classifications reconnues (American Joint committee on Cancer - AJCC) (Surveillance Epidemiology and Results - SEER) etc.;
- Identifier des patients admissibles à des essais cliniques;
- Collaborer avec les équipes de lutte contre le cancer et participer à l'évolution du programme.

[400] Dans ses commentaires, la partie plaignante ajoute que les tâches identifiées amènent des responsabilités différentes de celles exigées aux archivistes médicales et que celles-ci requièrent une formation additionnelle spécifique.

[401] Elle mentionne qu'au programme initial de 2001, « ce n'était pas nécessairement une spécialisation, mais par la suite, les employeurs ont demandé l'AEC ». L'emploi a

évolué et la demande de création de cette catégorie d'emplois a été faite à la suite des orientations sur la lutte contre le cancer. Puis, elle ajoute qu'une personne qui détient un diplôme d'archiviste médical et qui ne possède pas l'AEC en registre des tumeurs pourrait être embauchée, mais elle n'aurait pas le titre de registraire en oncologie.

[402] La Commission a analysé les tâches identifiées par la partie plaignante. Bien que des distinctions existent entre celles des archivistes médicaux et celles des registraires en oncologie, elle constate une ressemblance certaine entre ces tâches.

[403] La Commission retient, par exemple, les tâches suivantes :

- codifier, vérifier et analyser l'information;
- saisir et compiler des données;
- produire, valider et interpréter les statistiques;
- produire des rapports;
- assurer la protection de la confidentialité des informations selon les exigences et contraintes des lois applicables relatives à l'accès et à la confidentialité des informations;
- participer à l'élaboration de politiques et de procédures, notamment, en lien avec l'archivage, la codification, l'accès à l'information et le classement, et en assurer leurs mises à jour;
- participer à différents comités et réunions et collaborer avec les équipes de travail.

[404] Par ailleurs, en ce qui a trait à la formation, l'employeur précise que l'AEC n'est pas une exigence pour exercer un emploi d'archiviste médical affecté au registre des tumeurs. Il reconnaît que certains établissements ont pu demander cette formation, mais ce n'est pas une exigence pour occuper l'emploi. Il ajoute qu'il s'agit d'un programme de perfectionnement destiné aux archivistes médicaux.

[405] Compte tenu des commentaires reçus à la suite des préavis de décision, la Commission croit utile d'expliquer davantage son analyse en regard de la formation professionnelle.

[406] D'entrée de jeu, il faut préciser que la formation d'archiviste médical prévoit l'acquisition de connaissances pour compiler des données des registres spécialisés (tumeurs, traumatismes).

[407] Puis, selon le *Prospectus de 2010-2011 de la formation continue au Collège Ahuntsic*⁷⁵, à la date de l'obligation, peu de personnes ont reçu la formation « Registre des tumeurs ».

⁷⁵ Le Collège Ahuntsic est le seul à offrir la formation « Registre des tumeurs » depuis 1995, tant au Québec qu'au Canada, et son programme est agréé par la National Cancer Registrars Association (NCRA). Voir le *Prospectus 2010-2011* du Collège Ahuntsic, p. 49.

[408] En juillet 2014, soit près de 4 ans après la date de l'obligation, seulement 31 personnes sont diplômées par le Collège pour exercer le rôle de registraire en oncologie⁷⁶.

[409] Par ailleurs, pour assurer l'implantation du Registre des cancers au Québec, une formation continue offerte par la Direction québécoise de cancérologie (DQC) du ministère de la Santé et des Services sociaux a permis l'acquisition des connaissances de base pour l'exécution de la tâche minimale requise et a rejoint près de 200 personnes⁷⁷.

[410] Enfin, à la date de l'obligation, il apparaît que les tâches découlant de la mise à jour du registre sont partagées entre les archivistes.

[411] Les renseignements obtenus dans le cadre de l'enquête montrent que certains employeurs ont, lors d'affichages de postes, demandé que les personnes intéressées aient une AEC en registre des tumeurs.

[412] Cependant, à eux seuls, ces affichages ne permettent pas à la Commission de conclure à l'existence d'une catégorie d'emplois *Registraire en oncologie*. En effet, l'examen de ces affichages montre que l'AEC n'est pas une exigence *sine qua non* puisque ceux-ci prévoient qu'une expérience dans des fonctions similaires peut être considérée.

[413] La Commission conclut, qu'à la date de l'obligation, l'employeur était justifié de ne pas identifier une catégorie d'emplois distincte pour les registraires en oncologie.

Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)

[414] La catégorie d'emplois *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)* se retrouve dans les commissions scolaires et dans les collèges. Elle est composée des corps d'emplois suivants :

- 2105-Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (commissions scolaires);
- C209-Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (collèges).

[415] Des plaintes sont déposées à la Commission par des associations accréditées.

[416] Dans le cadre de son enquête, la Commission doit déterminer si l'employeur le *Conseil du trésor* est justifié de maintenir sans prédominance sexuelle la catégorie d'emplois *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)* à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[417] Les parties plaignantes font valoir que la catégorie d'emplois *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)* devrait être déterminée à prédominance féminine, plutôt que sans prédominance. Selon elles, les caractéristiques associées à cette catégorie d'emplois peuvent être assimilées à celles exercées par les titulaires de

⁷⁶ MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Portrait de la main-d'œuvre - Archivistes médicales travaillant en registre local de cancer*, juillet 2014, p. 1. Il s'agit de la donnée la plus récente disponible lors de l'enquête.

⁷⁷ *Id.*

la catégorie d'emplois *Bibliothécaire (239)*, qui est à prédominance féminine. Elles transmettent, à cet effet, un tableau comparant les caractéristiques de ces deux catégories d'emplois.

[418] Pour sa part, l'employeur mentionne que la catégorie *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)* fut déterminée sans prédominance sexuelle lors de l'exercice initial, et que cette absence de prédominance a été maintenue au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale.

[419] Pour ce faire, la Commission doit déterminer si des changements sont survenus dans l'emploi, dans l'entreprise et sur le marché du travail et, le cas échéant, s'ils impliquent de déterminer une prédominance sexuelle à la catégorie d'emplois *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)*.

[420] D'entrée de jeu, les parties plaignantes n'ont soulevé aucun changement dans l'emploi ou l'organisation pouvant justifier une modification pour une prédominance féminine. Quant à l'employeur, il est d'avis que la nature du travail, des tâches et des responsabilités sont les mêmes que lors de l'exercice initial.

[421] La Commission a néanmoins vérifié les plans de classification de 2006 pour les commissions scolaires et de 2008 pour les collèges, afin de voir si des changements sont survenus dans l'emploi depuis la réalisation du programme d'équité salariale. Or, la Commission n'a constaté aucun changement significatif à cet égard.

[422] Quant au marché du travail, la Commission a vérifié si des changements importants sont survenus, s'ils permettaient de constater l'existence d'un nouveau stéréotype occupationnel et d'être pris en considération aux fins de déterminer la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois.

[423] D'entrée de jeu, la Commission reconnaît que les femmes sont de plus en plus présentes dans des professions s'apparentant à la catégorie d'emplois *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)*, tout comme dans les domaines d'études conduisant à occuper ces professions.

[424] Cet accroissement de la présence des femmes au sein de la profession s'observe également au sein des commissions scolaires et des collèges où, en date du 20 décembre 2010, la catégorie d'emplois est occupée à 64 % par des femmes, alors qu'elle l'était à 54 % en 2001.

[425] Or, bien que le taux de représentation des femmes dans des emplois similaires à celui de *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)* ait augmenté, aucun indice sur le marché du travail ne permet d'affirmer que l'emploi est désormais empreint de caractéristiques davantage associées à des femmes. Même si certaines caractéristiques de l'emploi peuvent être plus étroitement associées aux femmes, l'ensemble des tâches ne permet pas de conclure à la présence d'un stéréotype féminin.

[426] Ainsi, la Commission ne peut conclure que les fonctions relatives à la catégorie d'emplois *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)* sont, en 2010, marquées par des caractéristiques plus spécifiques aux emplois féminins.

[427] Après analyse, la Commission conclut qu'il n'y a pas de changements survenus qui justifient de modifier l'absence de prédominance sexuelle pour la catégorie d'emplois *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)*.

Technicien en orthèse-prothèse (293)

[428] La Commission est saisie de plaintes concernant la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Technicien en orthèse-prothèse (293)*. Les parties plaignantes font valoir que leur catégorie d'emplois doit être déterminée à prédominance féminine plutôt que sans prédominance, et ce, en application des critères prévus à la Loi.

[429] Pour sa part, l'employeur mentionne avoir respecté les critères prévus à l'article 55 de la Loi. Il ajoute que la catégorie d'emplois a été déterminée sans prédominance sexuelle lors de l'exercice initial et qu'il n'y a aucun changement justifiant de la modifier.

[430] Dans le cadre de l'enquête, la Commission doit déterminer si des changements sont survenus dans l'emploi, dans l'entreprise et sur le marché du travail et, le cas échéant, s'ils impliquent de déterminer une prédominance sexuelle à la catégorie d'emplois *Technicien en orthèse-prothèse (293)*.

[431] Comme les parties plaignantes le font valoir, il est vrai que de plus en plus de femmes exercent le travail de technicien en orthèse-prothèse. Ce constat n'est d'ailleurs pas étranger au fait que de plus en plus de femmes s'inscrivent dans un des programmes de formation conduisant à la pratique de cette profession.

[432] Toutefois, l'analyse des données montre aussi qu'il y a plus d'hommes en 2010 qu'en 2001 qui occupent cet emploi. Ainsi, si la proportion des hommes a diminué au cours de la période, c'est essentiellement en raison de l'augmentation du nombre d'emplois, dont une proportion plus importante est occupée, à la date de l'obligation, par des femmes.

[433] Dans leurs commentaires, des parties plaignantes exposent les données qu'elles possèdent quant aux changements dans la composition des effectifs de cette catégorie d'emplois. Elles expliquent qu'entre 2001 et 2010, le nombre total de personnes occupant leur catégorie d'emplois a augmenté de 142 %, passant de 73 à 177 personnes en 2010. Elles ajoutent que des 104 nouvelles personnes, 80 sont des femmes. Puis, elles indiquent qu'en 2010, 30,51 % des effectifs de la catégorie d'emplois sont des hommes. Elles concluent que les données démontrent qu'il s'agit d'une CEPF, qu'elles couvrent une longue période et qu'il est évident qu'une certaine stabilité de la représentation du stéréotype féminin s'est établie dans le temps.

[434] Avec ces commentaires, les parties plaignantes cherchent à démontrer que la féminisation de la catégorie d'emplois est telle qu'il n'est plus soutenable de considérer qu'il s'agit d'une CEPM. Ce que la Commission a retenu pour d'autres catégories d'emplois.

[435] Or, le changement observé dans la composition de l'effectif n'est pas suffisamment significatif et ne peut pas, à lui seul, justifier une modification à la prédominance sexuelle de cette catégorie d'emplois.

[436] Dans le cadre de son enquête, la Commission a aussi cherché à déterminer si d'autres changements sont survenus dans l'emploi; des changements tels qu'il faudrait considérer qu'il s'agit d'un nouvel emploi ou qu'il y a survenance d'un stéréotype occupationnel.

[437] D'abord, en ce qui a trait aux fonctions inhérentes à l'emploi, à la date de l'obligation, le descriptif est exactement le même que celui qui prévalait en date de l'exercice initial. Il s'agit d'une :

Personne qui conçoit, fabrique ou surveille la fabrication, ajuste, répare et modifie les orthèses et/ou prothèses suite à une prescription médicale afin d'améliorer l'indépendance fonctionnelle des usagers; participe à leur réadaptation; collabore à l'initiation au travail et à l'entraînement du personnel.⁷⁸

[438] Ensuite, la Commission a analysé les conséquences de l'abolition en 2008 du corps d'emploi Orthésiste et/ou prothésiste, considérant que les personnes qui occupaient cet emploi ont toutes été intégrées dans le corps d'emplois Technicien en orthèse-prothèse.

[439] De cette analyse, la Commission retient que, dès avril 1998, aucune personne ne pouvait demander à être classifiée à l'intérieur de l'emploi d'orthésiste et/ou prothésiste, à moins de détenir un diplôme de l'École de prothèse et orthèse du Québec inc.

[440] De plus, les personnes salariées toujours en poste à la date de l'abolition du corps d'emploi Orthésiste et/ou prothésiste sont intégrées dans le corps d'emploi Technicien en orthèse-prothèse. Elles sont alors réputées répondre aux exigences de l'emploi.

[441] La Commission considère que cette intégration ne peut pas avoir pour effet de modifier de façon significative la composition de la catégorie d'emplois. En effet, ces personnes, au nombre de 17 (7 femmes et 10 hommes), représentent 11 % de l'effectif total de la catégorie d'emplois, soit 153 personnes.

[442] Bien que la Commission reconnaisse qu'il y a un changement dans la composition des effectifs de cette catégorie d'emplois, les données pour cette dernière ne sont pas aussi probantes. D'abord, le taux de femmes occupant la catégorie d'emplois a progressé lentement depuis l'exercice initial, passant de moins de 60 % à 69 % en 2010. Puis, il n'y a pas de données permettant d'établir qu'un nombre important de femmes qui, pendant la période visée, suivent les formations conduisant à ces emplois. Finalement, l'abolition du corps d'emploi Orthésiste et/ou prothésiste ne s'est pas traduite par une féminisation de la catégorie d'emplois.

[443] La Commission conclut que l'employeur est justifié de maintenir sans prédominance sexuelle la catégorie d'emplois *Technicien en orthèse-prothèse (293)*.

⁷⁸ COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux », *Descriptif du corps d'emplois 2362 à partir du 1^{er} avril 2010*, et MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, SERVICE DU SOUTIEN PROFESSIONNEL ET DE LA RÉMUNÉRATION, DIRECTION GÉNÉRALE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES, « Libellés des titres d'emploi du personnel salarié du réseau de la santé et des services sociaux », préc., note 44.

Technicien en santé animale

[444] L'absence d'une catégorie d'emplois regroupant des techniciennes et techniciens en santé animale a été soulevée par une partie plaignante. Selon les allégations formulées, ceux-ci exerceraient leurs fonctions à l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont et seraient visés par une accréditation de la catégorie 4 au sens de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*⁷⁹.

[445] À la suite des préavis de décision, la partie plaignante réaffirme sa prétention selon laquelle les techniciennes et techniciens en santé animale sont des personnes salariées du secteur parapublic. Ainsi, la partie plaignante revient sur les éléments qui définissent la relation employeur-employé.

[446] Elle explique que l'établissement de santé embauche, décide du taux de salaire et rémunère les techniciennes et les techniciens en santé animale. Elle estime que le lien de subordination est directement avec l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont. Pour appuyer son propos, elle indique que sur le site Internet du centre de recherche de l'hôpital, les emplois appartenant et régis par le centre de recherche sont bien identifiés et il n'y a aucune mention du titre d'emploi de technicien en santé animale. Alors que les autres centres de recherche incluent les emplois de technicien en santé animale dans ceux disponibles. Elle ajoute que l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont est l'agent payeur des techniciennes et des techniciens en santé animale.

[447] Malgré les éléments soulevés par la partie plaignante, après enquête et analyse, il demeure pour la Commission que cette catégorie n'a pas à être incluse à l'évaluation du maintien de l'équité salariale à l'étude.

[448] Les informations recueillies révèlent que les personnes salariées en question exercent leur emploi dans le cadre des travaux du centre de recherche associé à l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont. Or, comme la Commission a déjà eu l'occasion de l'expliquer, une analyse juridique de la situation des centres de recherches et des centres hospitaliers auxquels ils sont associés indique que ces entités constituent des entreprises distinctes, et ce, malgré leurs interactions à divers niveaux, notamment sur le plan administratif⁸⁰.

[449] Le travail des techniciennes et techniciens en santé animale dont il est ici question étant concrètement lié aux activités du Centre de recherche de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, il y a lieu de conclure, conformément aux faits et à la jurisprudence de la Commission, que ces personnes ne sont pas des personnes salariées de l'entreprise du secteur parapublic. L'évaluation du maintien de l'équité salariale à l'étude n'avait donc pas à inclure cet emploi dans les catégories visées.

[450] Par ailleurs, la Commission ne s'estime pas liée par le fait que ces personnes salariées soient visées par une accréditation de la catégorie 4 au sens de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*.

⁷⁹ RLRQ, c. U-0.1.

⁸⁰ *Personnes salariées syndiquées et Centre de recherche du CHU de Québec*, 2021 QCCNESST 275. Voir aussi la décision récente de la Commission *Personne salariée et Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université de Montréal*, adoptée le 20 septembre 2023, résolution ES-527-4.1-2122440.

[451] Cette situation apparaît a priori contraire aux règles édictées par cette loi, qui prévoit spécifiquement qu'elle ne s'applique pas « à une personne recrutée par un chercheur ou un organisme voué à la recherche et dont la rémunération provient d'un fonds de recherche », ce qui est, en toute probabilité, le cas des techniciennes et techniciens en santé animale dont il est ici question.

[452] La situation apparaît également contraire à la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*⁸¹, laquelle prévoit notamment la nullité des dérogations à la Nomenclature. Or, le titre d'emploi de technicien en santé animale ne fait pas partie de la Nomenclature.

[453] Dans les commentaires sur les préavis de décision, la partie plaignante fait aussi valoir que la Nomenclature ne va pas au-delà de la Loi. Selon elle, la Commission a le rôle de s'assurer que toutes les catégories d'emplois soient incluses. Elle ajoute que si la Commission prétend que la Nomenclature a préséance sur la Loi, elle n'assurerait jamais une pleine reconnaissance des droits des personnes salariées en vertu de l'équité salariale.

[454] Pour la Commission, il n'y a pas d'adéquation entre la Nomenclature, les titres d'emplois prévus dans une convention collective ou un plan de classification et les catégories d'emplois devant être identifiées dans le cadre d'un exercice d'équité salariale. Cependant, dans le cas présent, pour être visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale, les personnes salariées doivent d'abord être à l'emploi du secteur parapublic.

[455] Ainsi, après enquête, la Commission conclut que le *Conseil du trésor* n'avait pas à inclure une catégorie d'emplois *Technicien en santé animale* à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

Technicien en travaux pratiques (63)

[456] Les parties plaignantes⁸² prétendent que le regroupement des deux corps d'emplois qui composent la catégorie d'emplois *Technicien en travaux pratiques (63)* n'est plus conforme à la Loi.

[457] Elles précisent que les personnes qui occupent ces emplois dans les commissions scolaires ont des tâches et des responsabilités liées au domaine des sciences, alors que ce constat ne s'appliquerait pas à celles qui travaillent dans les cégeps.

[458] Elles ajoutent que dans le Plan de classification, il est mentionné que le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à assister le personnel enseignant et les élèves dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de stage ou d'atelier. Elles précisent alors que

⁸¹ Préc., note 46; voir plus précisément les articles 29 et 30 de l'annexe 4.

⁸² Comme les parties plaignantes recherchent toutes une même conclusion, la Commission choisit de traiter l'ensemble des prétentions sans faire de distinction en fonction des personnes qui les ont communiquées.

le travail avec les élèves n'est pas présent dans la description du corps d'emplois de technicien en travaux pratiques du réseau collégial.

[459] Par la suite, les parties plaignantes, présentent la nature de leur travail. Elles expliquent que :

- Depuis 2005, avec l'arrivée du renouveau pédagogique, les écoles secondaires ont dû construire des ateliers pour travailler la technologie avec toutes les normes de la CNESST. Les machines-outils et les petits outils ont été rapatriés dans les nouveaux ateliers des sciences;
- À la faveur du renouveau pédagogique, leurs tâches au secondaire en sciences, ainsi que leur charge de travail, ont augmenté en raison de la fusion des cours de technologie avec ceux des sciences;
- Elles doivent avoir des notions de sciences pour pouvoir effectuer, détailler et montrer aux élèves comment travailler et ne pas se blesser ou causer un accident;
- Les connaissances théoriques de la chimie (masse molaire, toxicité, solubilité des produits, façon de travailler avec les acides forts et les bases fortes, les risques d'utilisation des produits chimiques, l'utilisation des produits *Biohazard*) sont essentielles pour les 5 niveaux de sciences et technologie au niveau secondaire.

[460] Les parties plaignantes comparent aussi leur emploi avec d'autres emplois pour lesquels le Plan de classification prévoit nommément que certaines tâches sont en relation avec les élèves ou avec les étudiantes et les étudiants. Elles donnent en exemples les emplois d'infirmière ou infirmier, de technicienne-interprète ou technicien-interprète, de technicienne ou technicien en travail social et de technicienne ou technicien en éducation spécialisée. Elles précisent que ces emplois ont une rémunération et un rangement plus élevés que ceux de leur emploi.

[461] Par la suite, elles mettent en exergue certains aspects plus spécifiques de leur travail qui, selon elles, le différencie de celui des techniciennes et des techniciens en travaux pratiques au niveau collégial. Elles mentionnent notamment :

- La responsabilité qu'elles assument et leur imputabilité au regard des règles de sécurité et des normes d'utilisation des produits dangereux avec tous les types d'élèves, dont les élèves de l'adaptation scolaire;
- Le rôle assumé, puisqu'il leur appartient d'expliquer les notions et l'utilisation des outils aux élèves; les enseignantes et les enseignants n'étant pas tous formés pour l'utilisation des petits outils et des machines-outils.

[462] Les parties plaignantes font aussi valoir que la catégorie d'emplois *Technicien en travaux pratiques (63)* aurait dû être déterminée à prédominance féminine en application des critères prévus à la Loi. Elles précisent qu'il y a eu une embauche massive de femmes pour occuper l'emploi de techniciennes et de techniciens en travaux pratiques dans les commissions scolaires à la suite de la réforme de 2005.

[463] Selon elles, il y a plus de techniciennes et de techniciens en travaux pratiques au collégial et ces emplois sont plus fortement occupés par des hommes. Ainsi, même si

les femmes représentent 70 % des personnes qui occupent l'emploi au secondaire, la prédominance féminine n'est pas reconnue.

[464] Les parties plaignantes font aussi mention d'un sondage réalisé en mars 2011 sur le forum des techniciens en travaux pratiques⁸³. Les résultats de celui-ci démontrent, selon elles, que les femmes représentent 77 % des techniciennes et des techniciens en travaux pratiques au secondaire, comparativement à 64 % au collégial. Elles ajoutent qu'elles ne croient pas que le *Conseil du trésor* ait utilisé les bonnes données pour déterminer la prédominance sexuelle de leur catégorie d'emplois.

[465] À la suite des préavis de décision, les parties plaignantes ont soumis des commentaires à la Commission. À ces commentaires, elles ont joint plusieurs documents et la Commission en a pris connaissance.

[466] Les parties plaignantes réitèrent que la classe d'emploi technicien en travaux pratiques présente dans les commissions scolaires ne doit pas se retrouver avec celle des techniciennes et des techniciens en travaux pratiques qui travaillent au niveau collégial.

[467] Prenant appui sur l'analyse et les conclusions de la Commission concernant la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 2 (1506)*, elles font valoir qu'il existe de nombreuses similitudes entre la situation de leur catégorie d'emplois et celle des secrétaires juridiques et des secrétaires médicales.

[468] Selon les parties plaignantes, l'analyse qui a conduit la Commission à exiger l'identification de catégories distinctes pour ces emplois s'applique aussi à leur emploi. Après avoir précisé que les fonctions et les qualifications nécessaires à l'exercice de leurs tâches leur sont spécifiques, elles ajoutent qu'elles ont besoin d'une formation additionnelle. Cette formation, soit une attestation de spécialisation professionnelle, serait obligatoire pour le travail dans les ateliers/classes ou dans les salles de machines-outils.

[469] Elles ajoutent que ces éléments les différencient des techniciennes et des techniciens en travaux pratiques qui travaillent dans les cégeps. Ainsi, en application des critères prévus à l'article 54, elles considèrent que leur emploi doit faire l'objet d'une catégorie d'emplois distincte.

[470] Pour bien décrire leur situation, les parties plaignantes ont fourni à la Commission plusieurs documents. Article de journaux, documents d'instances syndicales ou guide technique et documents scolaires sont des exemples de ce qu'elles ont présenté pour expliquer et faire valoir leurs prétentions.

[471] Pour sa part, l'employeur indique que le renouveau pédagogique a été analysé et pris en compte pour la catégorie d'emplois *Technicien en travaux pratiques (63)* lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Pour lui, aucun changement ne nécessite d'identifier une nouvelle catégorie d'emplois qui isolerait les emplois de technicienne et de technicien en travaux pratiques dans les commissions scolaires, puisque les responsabilités sont restées essentiellement les mêmes.

⁸³ FORUM TECHNO-SCIENCES, en ligne : <https://techno-sciences.forumactif.com/> (page consultée le 21 septembre 2023).

[472] Il ajoute que la nature du travail et les attributions caractéristiques sont exactement les mêmes dans l'édition 2000 et dans l'édition 2007 du Plan de classification du personnel de soutien des collèges. Pour lui, le renouveau pédagogique est un ensemble de changements à l'enseignement, notamment l'approche par compétences, laquelle était déjà utilisée dans les collèges lors de l'exercice initial d'équité salariale.

[473] En ce qui concerne la prédominance sexuelle de cette catégorie d'emplois, l'employeur indique qu'elle est maintenue sans prédominance dans le cadre de l'évaluation du maintien de 2010, comme établi lors de l'exercice initial.

Analyse

[474] Afin de déterminer s'il est justifié de regrouper, dans une même catégorie d'emplois, le corps d'emploi technicienne et technicien en travaux pratiques dans les commissions scolaires avec celui du réseau collégial, la Commission a analysé les fonctions et les responsabilités.

[475] Le tableau suivant permet de comparer les éléments caractéristiques de ces emplois :

Technicien en travaux pratiques (63)	
Technicien en travaux pratiques – collèges (C404)	Technicien en travaux pratiques – commissions scolaires (4209)
Assister le personnel enseignant dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de stage ou d'atelier.	Assister le personnel enseignant et les élèves dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de stage ou d'atelier.
Exercer des fonctions de démonstrateur, moniteur et répéteur.	Faire la démonstration, exercer les fonctions de moniteur ou de répéteur. Conseiller et guider les élèves dans les expériences de laboratoire, participer à l'évaluation des travaux des élèves.
Participer au choix du matériel spécialisé et des appareils, outils, machines et instruments de laboratoire, les assembler et les adapter aux besoins spécifiques.	Préparer les expériences, le matériel requis et les produits chimiques nécessaires. Tester et, au besoin, modifier les expériences et peut en développer de nouvelles. Utiliser divers logiciels, participer au choix des appareils, des outils, des machines et des instruments. Tenir l'inventaire du matériel et préparer des bons de commande et effectuer le suivi du budget alloué à son secteur.
Coordonner le travail du personnel de soutien et initier le personnel moins expérimenté.	Initier le personnel moins expérimenté et coordonner le travail du personnel de soutien.
Effectuer le calibrage, l'entretien et la réparation de l'équipement.	Effectuer le calibrage, l'entretien et la réparation des outils, voir au respect des règles de sécurité.

[476] Ainsi, il est possible de constater que les fonctions et les responsabilités sont semblables pour les deux corps d'emplois, bien que certaines tâches diffèrent selon le domaine de spécialisation.

[477] De plus, l'enquête a permis d'établir que, même si cela n'est pas mentionné dans le Plan de classification, la réalisation des tâches de l'emploi technicienne et technicien en travaux pratiques au collégial implique aussi des interactions avec les étudiantes et les étudiants.

[478] D'ailleurs, l'examen de quelques offres d'emplois de l'époque pour des postes de technicienne et technicien en travaux pratiques dans les collèges démontre clairement que les fonctions de démonstrateur, de moniteur et de répétiteur s'exercent avec et pour les étudiantes et les étudiants.

[479] De plus, l'enquête démontre que le travail en laboratoire des techniciennes et techniciens en travaux pratiques n'est pas spécifique à l'enseignement au niveau secondaire. En effet, plusieurs programmes de formation de niveau collégial requièrent aussi la présence de techniciennes et de techniciens en travaux pratiques ayant à travailler avec du matériel et des substances très semblables à celles mentionnées par les parties plaignantes.

[480] Malgré les renseignements supplémentaires soumis à la suite des préavis de décision, la Commission considère que les fonctions, les responsabilités et les qualifications des techniciennes et des techniciens en travaux pratiques sont suffisamment semblables pour considérer qu'ils peuvent toutes et tous appartenir à une même catégorie d'emplois.

[481] Certes, la Commission reconnaît que les clientèles ne sont pas les mêmes, mais les élèves, comme les étudiantes et les étudiants, relèvent des enseignantes et des enseignants dans les classes et dans les laboratoires. Les différences dans les clientèles que les parties plaignantes réitérent dans leurs commentaires sur les préavis de décision ne sont pas suffisamment déterminantes pour que l'application de l'article 54 de la Loi conduise à l'identification de deux catégories d'emplois comme elles le souhaitent.

[482] En ce qui a trait à la comparaison de la catégorie d'emplois *Technicien en travaux pratiques (63)* avec d'autres catégories d'emplois de niveau technique présentées par les parties plaignantes, la Commission souhaite rappeler que l'évaluation des catégories d'emplois repose sur 17 sous-facteurs d'évaluation. Ainsi, il serait hasardeux de conclure à l'équivalence, ou non, de certaines catégories d'emplois du seul fait que les tâches sont exécutées en présence d'élèves.

[483] De plus, pour appuyer leurs prétentions, les parties plaignantes font valoir la position relative de leur catégorie d'emplois par rapport à d'autres CEPE. Or, l'objet de la Loi n'est pas d'assurer la relativité interne dans une entreprise. Elle vise plutôt à corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des CEPE. La Commission conclut que l'employeur est justifié de considérer que les emplois de techniciennes et de techniciens en travaux pratiques appartiennent toujours à une seule et même catégorie.

[484] Finalement, en ce qui a trait à la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Technicien en travaux pratiques (63)*, la Commission constate que l'employeur a

maintenu sans prédominance sexuelle cette catégorie d'emplois, ce qui apparaît conforme aux orientations de la Commission.

[485] De plus, les informations recueillies, dans le cadre de l'enquête, permettent de confirmer la validité des données utilisées pour ce qui est du nombre de femmes et d'hommes dans la catégorie d'emplois.

[486] Puis, même si la Commission reconnaît que le secteur de l'éducation est un secteur qui emploie beaucoup de femmes, le seul fait qu'il s'agisse d'une catégorie d'emplois présente dans ce secteur ne peut pas être retenu pour justifier une prédominance féminine. En effet, agir ainsi imposerait de déterminer que tous les emplois de ce secteur sont féminins, ce qui ne répond pas à l'application des critères prévus à l'article 55 de la Loi.

Objets de plaintes visés par les accords intervenus

Identification de certaines catégories d'emplois

[487] Des parties plaignantes demandent que soient scindées certaines catégories d'emplois. Pour justifier leurs demandes, selon les catégories d'emplois concernées, elles expliquent que les emplois regroupés ne partagent que des qualifications et des responsabilités semblables ou encore qu'ils n'ont pas accès à une même rémunération. En somme, elles considèrent que les critères prévus à l'article 54 de la Loi ne sont pas respectés.

[488] Les catégories d'emplois visées sont *Agent d'information ou conseiller en communication (34)*, *Analyste de l'informatique et des procédés administratifs (8)*, *Conseiller d'orientation (2)*, *Conseiller en bâtiment (1536)*, *Conseiller pédagogique (3)*, *Éducateur physique/kinésiologue (227)*, *Soudeur (94)* et *Technicien en informatique (44)*.

[489] Or, plusieurs accords sont intervenus entre le *Conseil du trésor* et les organisations syndicales représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[490] L'effet de ces accords doit être mesuré à la lumière des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi. Réduites à leur plus simple expression, ces dispositions ouvrent la porte, lorsqu'une même catégorie d'emplois est représentée par plus d'une organisation syndicale auprès d'un même employeur, à un accord pouvant régler l'ensemble des plaintes portant sur un même objet et une même catégorie d'emplois.

[491] Pour ce faire, l'accord en question doit être entériné par une ou plusieurs organisations syndicales représentant une majorité des personnes salariées visées. Le cas échéant, l'accord intervenu règle toute plainte visée par celui-ci et lie chaque organisation syndicale et chaque personne salariée ayant déposé une telle plainte⁸⁴.

[492] De ce fait, les accords intervenus règlent l'ensemble des plaintes visées, y compris les objets de plaintes portant sur l'identification de l'une ou l'autre des catégories d'emplois

⁸⁴ Art. 103.0.2 de la Loi.

suivantes : *Agent d'information ou conseiller en communication (34)*, *Analyste de l'informatique et des procédés administratifs (8)*, *Conseiller en bâtiment (1536)*, *Conseiller d'orientation (2)*, *Conseiller pédagogique (3)*, *Éducateur physique/kinésologue (227)*, *Soudeur (94)* et *Technicien en informatique (44)*.

[493] En effet, pour chacune de ces catégories d'emplois, il est possible de constater qu'une ou plusieurs organisations syndicales, représentant une majorité des personnes salariées visées, ont convenu de l'identification de ces catégories d'emplois.

[494] Seule une personne salariée ayant individuellement déposé une telle plainte pouvait manifester son intention de ne pas être liée par des accords⁸⁵, ce qui n'est pas le cas pour ces catégories d'emplois.

[495] Par conséquent, la Commission prend acte que ces objets de plaintes ont fait l'objet d'un règlement au sens des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi et conclut qu'elle n'est saisie d'aucune plainte concernant l'identification des catégories d'emplois *Agent d'information ou conseiller en communication (34)*, *Analyse de l'informatique et des procédés administratifs (8)*, *Conseiller en bâtiment (1536)*, *Conseiller d'orientation (2)*, *Conseiller pédagogique (3)*, *Éducateur physique/kinésologue (227)*, *Soudeur (94)* et *Technicien en informatique (44)*.

ADJOINTE À LA DIRECTION

[496] Une partie plaignante fait valoir que l'employeur aurait dû identifier une catégorie d'emplois *Adjointe à la direction*. Elle explique qu'à la suite de l'adoption de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* en 2005, il est devenu impossible pour les établissements d'attribuer des titres d'emplois maison. Seul le ministère de la Santé et des Services sociaux était autorisé à abolir, à modifier et à créer un titre d'emploi.

[497] Elle précise qu'à ce moment, plusieurs personnes salariées occupant un emploi d'adjointe à la direction ont été reclassifiées à titre de technicienne en administration, mais que, depuis le décret, il est impossible d'accéder à cet emploi sans détenir les qualifications requises. De plus, elle considère que les tâches et les responsabilités ne correspondent pas au travail des techniciennes et techniciens en administration.

[498] La partie plaignante précise qu'il a été convenu, dans la convention collective de 2011-2015, d'une lettre d'entente afin de procéder à la création du titre d'emploi *Assistante de direction*. Le libellé d'emploi prévoit alors les fonctions suivantes :

- Assister un cadre supérieur ou un hors-cadre dans ses fonctions administratives et professionnelles. Elle accomplit des travaux de secrétariat de nature complexe, qui nécessitent des connaissances approfondies de tous les programmes reliés à la direction;
- Être responsable du fonctionnement administratif d'une direction et voir aux relations internes et externes de celle-ci. Elle assure le suivi des décisions du directeur auprès du personnel de la direction et des gestionnaires concernés;

⁸⁵ Les conditions pour exercer cette option sont prévues à l'article 103.0.2 de la Loi.

- Traiter les requêtes acheminées au cadre supérieur ou au hors-cadre et répondre adéquatement et de façon autonome aux demandes. Elle règle des situations problématiques. Elle détermine les actions à poser, informe le cadre supérieur ou le hors-cadre, ou dirige les demandes aux personnes concernées pour le suivi;
- Être appelée à assister un cadre supérieur ou un hors-cadre dans les dossiers particuliers ou plus stratégiques;
- Assurer le contrôle de la qualité des documents et proposer des moyens d'améliorer l'organisation du travail et les services offerts par le personnel de bureau.

[499] La partie plaignante ajoute qu'elle est en mesure de démontrer que les femmes qui ont pu accéder au titre d'emploi d'adjointe à la direction implanté en 2011 occupaient ce même emploi en décembre 2010 et même bien avant.

[500] De plus, selon elle, le libellé du titre d'emploi d'adjointe à la direction diffère grandement de celui de secrétaire de direction, d'agente administrative classe 1 ou de technicienne en administration.

[501] Or, il apparaît que les tâches et les fonctions présentées par la partie plaignante sont très semblables à celles dévolues à la catégorie d'emplois *Secrétaire de direction* telle qu'identifiée lors de l'exercice initial d'équité salariale. D'ailleurs, la partie plaignante avait elle-même souligné ces fonctions dans le cadre de l'enquête alors qu'elle décrivait les fonctions et responsabilités des secrétaires de direction comme étant :

- Responsable d'assister dans ses fonctions administratives, une direction ou un cadre supérieur;
- Responsable de l'organisation de la gestion interne, des réunions et des procès-verbaux;
- Ressource pour les personnes externes à sa direction;
- Prépare la synthèse des problèmes cléricaux complexes.

[502] Certes, le descriptif de l'emploi est davantage détaillé, mais, de l'avis de la Commission, les tâches et les fonctions sont suffisamment semblables pour considérer que l'emploi d'adjointe à la direction est en fait une continuité de celui de secrétaire de direction.

[503] Force est de constater que l'emploi d'adjointe à la direction a succédé à celui de secrétaire de direction.

[504] La Commission considère donc qu'il n'y a pas lieu d'identifier spécifiquement une catégorie d'emplois *Adjointe à la direction*.

TECHNICIEN EN BUREAUTIQUE

[505] La Commission est aussi saisie d'une plainte demandant que soit identifiée une catégorie d'emplois *Technicien en bureautique* dans le secteur de la santé et des services sociaux.

[506] La partie plaignante explique que l'employeur a inclus ces emplois dans la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)*. Selon elle, depuis quelques années, il existe une formation de niveau collégial en techniques de bureautique et celle-ci diffère grandement de celle en techniques de comptabilité et de gestion ou en administration générale.

[507] Elle ajoute que, non seulement les formations sont différentes, mais qu'elles mènent à des professions différentes. Puis, elle précise que plusieurs employeurs procèdent à l'affichage de l'emploi de technicien en administration en indiquant spécifiquement l'exigence de la formation en techniques de bureautique. Selon elle, les changements apportés en 2005 au libellé du titre d'emploi Technicien en administration visaient à regrouper, sous un seul et même titre, les emplois de technicien en administration et de technicien en bureautique.

[508] À l'évidence, la prétention de la partie plaignante vise à scinder la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)*.

[509] Or, les 21 et 28 septembre 2021, deux accords sont intervenus entre le *Conseil du trésor* et la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN), d'une part, et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), d'autre part. Ces accords visent le règlement de plaintes déposées à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010.

[510] Tout comme pour les autres accords, leur effet doit être mesuré à la lumière des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi.

[511] À elles deux, la FTQ et la FSSS-CSN représentent une majorité des personnes occupant la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)*.

[512] De ce fait, les deux accords règlent l'ensemble des plaintes visées. Seule une personne salariée ayant individuellement déposé une telle plainte pouvait manifester son intention de ne pas être liée par un tel accord⁸⁶. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

[513] Par conséquent, la Commission prend acte que le volet de la plainte concernant l'identification de la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)* a fait l'objet d'un règlement au sens des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi et constate qu'elle n'est saisie d'aucune plainte concernant cette catégorie d'emplois.

INSTRUCTEUR (MÉTIER)

[514] La conclusion est la même en ce qui a trait aux prétentions portant sur l'identification des catégories d'emplois *Instructeur (métiers)*. En effet, même si une des parties plaignantes explique que lors du programme d'équité salariale, les CEPM « *Instructeurs* » étaient prises en considération et qu'il s'agissait alors de catégories d'emplois distinctes au sens de la Loi, la Commission n'est plus saisie de cet objet de plainte.

[515] En effet, en 2005, le *Conseil du trésor* a aboli une multitude de titres d'emplois d'instructeurs. À ce sujet, la partie plaignante indique que l'employeur a introduit une

⁸⁶ Les conditions pour exercer cette option sont prévues à l'article 103.0.2 de la Loi.

prime pour les personnes qui assument les fonctions d'instructeur; prime qui s'ajoute au salaire prévu au titre d'emploi du métier concerné.

[516] Lors de la réalisation du programme d'équité salariale, 11 catégories d'emplois « *Instructeur* » sont identifiées. Il s'agit des catégories suivantes :

- *Instructeur cuisinier (408)* titre 3683;
- *Instructeur menuisier (382)* titre 3689;
- *Instructeur expéditeur (781)* titre 3597;
- *Instructeur horticulteur (782)* titre 3691;
- *Instructeur préposé à la ferme (783)* titre 3697;
- *Instructeur d'atelier (Pinel) (779)* titre 3684;
- *Instructeur relieur (784)* titre 3546;
- *Instructeur métier artisanal (146)* titres 3471 et 3598;
- *Instructeurs aux ateliers industriels (624)* titre 3585;
- *Instructeur opérateur offset (141)* titre 3579;
- *Instructeur ébéniste (366)* titre 3694.

[517] En 2010, lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, trois d'entre elles figurent toujours sur la liste des catégories d'emplois identifiées, soit *Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique (146)*, *Instructeur aux ateliers industriels (624)* et *Instructeur d'atelier (Pinel) (779)*.

[518] Par ailleurs, plusieurs nouvelles catégories d'emplois appartenant au groupe « métiers » sont créées. Il en est ainsi notamment des métiers suivants : relieur, opérateur en imprimerie, cuisinier, ébéniste et menuisier.

[519] Or, toutes ces catégories d'emplois font l'objet d'un accord entre le *Conseil du trésor* et une ou des organisations syndicales. Seules exceptions, les catégories d'emplois *Instructeur expéditeur (781)*, *Instructeur horticulteur (782)* et *Instructeur préposé à la ferme (783)* qui étaient abolies à la date de l'obligation.

[520] Après vérifications, dans tous les cas, des accords sont entérinés par une ou plusieurs organisations syndicales représentant une majorité des personnes salariées visées. Ainsi, ces accords règlent toute plainte relative aux fonctions « instructeur » et lient chaque organisation syndicale et chaque personne salariée ayant déposé une telle plainte⁸⁷.

[521] Ici aussi, seule une personne salariée ayant individuellement déposé une telle plainte pouvait manifester son intention de ne pas être liée par un tel accord⁸⁸. Ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[522] Par conséquent, la Commission prend acte que ce motif de plainte a fait l'objet d'un règlement au sens des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi et constate qu'elle n'est saisie d'aucune plainte concernant les catégories d'emplois « métiers » qui reçoivent une prime lorsque des fonctions d'instructeur sont assumées.

⁸⁷ Art. 103.0.2 de la Loi.

⁸⁸ Les conditions pour exercer cette option sont prévues à l'article 103.0.2 de la Loi.

Détermination de la prédominance sexuelle de certaines catégories d'emplois

[523] Des parties plaignantes demandent aussi que la prédominance sexuelle de certaines catégories d'emplois soit revue. Outre la question relative à la prédominance sexuelle de certaines catégories d'emplois déjà abordée, les autres catégories d'emplois concernées sont : *Spécialiste en procédés administratifs (9)*, *Technicien aux contributions (64)*, *Criminologue (220)* et *Conseiller aux établissements (233)*.

[524] Or, tout comme la question de l'identification de certaines catégories d'emplois discutée dans la section précédente, force est de constater que chacune de ces catégories d'emplois a fait l'objet d'un accord entre le *Conseil du trésor* et une ou plusieurs organisations syndicales représentant une majorité des personnes salariées visées.

[525] Ainsi, seule une personne salariée ayant individuellement déposé une telle plainte pouvait manifester son intention de ne pas être liée par des accords⁸⁹. Ce qui n'est pas le cas pour les catégories d'emplois *Spécialiste en procédés administratifs (9)*, *Technicien aux contributions (64)*, *Criminologue (220)* et *Conseiller aux établissements (233)*.

[526] Encore ici, la Commission prend acte que les objets de plaintes portant sur la prédominance sexuelle des quatre catégories d'emplois susmentionnées ont fait l'objet d'un règlement au sens des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi. Par conséquent, la Commission constate qu'elle n'est saisie d'aucune plainte concernant ces questions.

La plainte portant le numéro 19793-1

[527] La partie plaignante fait valoir qu'une plainte syndicale n'a pas été traitée par la Commission, alors que celle-ci serait toujours active.

[528] Elle explique que plusieurs échanges ont eu lieu entre la Commission, la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) concernant cette plainte.

[529] Après avoir relaté des événements survenus entre le 21 octobre 2020 et le 2 mars 2022, elle demande à la Commission de corriger la liste des plaintes syndicales concernant l'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance sexuelle, en ajoutant le dossier n° 19793-1. De plus, elle indique qu'elle s'attend à ce que la Commission réalise une analyse et se positionne sur les événements préalablement identifiés par la FSQ-CSQ, le 19 février 2021.

Historique de la plainte n° 19793-1

[530] Le 13 mai 2011, le *Syndicat des employé-e-s du Centre Jeunesse Laval-CSN* dépose une plainte concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010. Le syndicat mandate la FSSS-CSN pour la représenter dans ce dossier. La plainte porte alors le numéro 19793.

⁸⁹ *Id.*

[531] Au terme de la période de changement d'allégeance syndicale, trois organisations syndicales représentent les personnes qui, auparavant, étaient représentées par le *Syndicat des employé-e-s du Centre Jeunesse Laval-CSN*. La plainte est par conséquent divisée en trois plaintes distinctes (n^{os} 19793-1, 19793-2, 19793-4).

[532] Le 1^{er} juin 2020, la Commission informe le *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIIAL-CSQ)* qu'il a hérité de la plainte n^o 19793-1.

[533] Le 21 octobre 2020, la Commission communique avec les différentes parties plaignantes, ou leurs mandataires, afin qu'elles transmettent leurs prétentions sur l'évaluation des catégories d'emplois.

[534] Le 19 février 2021, la FSQ-CSQ achemine à la Commission un document dans lequel elle fait état de ses prétentions concernant l'évaluation des catégories d'emplois de la famille des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes du réseau de la santé et des services sociaux.

[535] Le 2 mars 2022, la Commission communique avec la CSQ afin de l'informer de la fermeture de plusieurs plaintes à la suite des accords intervenus en 2021 entre le *Conseil du trésor* et les organisations syndicales. À ce moment, la Commission indique que la plainte n^o 19793-1 n'est pas incluse dans la liste des plaintes fermées.

[536] Toujours le 2 mars 2022, la CSQ confirme que les accords intervenus en 2021 n'ont pas eu pour effet de régler cette plainte.

[537] Cette situation doit maintenant être clarifiée. Bien que la Commission ait cru, pendant un certain temps, qu'elle était saisie de tous les objets de la plainte n^o 19793-1, il s'avère, après analyse des accords intervenus, que le seul objet qui subsiste est celui portant sur le délai écoulé avant de faire le nouvel affichage.

[538] En effet, le 5 décembre 2015, le 22 juin 2016 et le 4 juillet 2016, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (la FIQ), la FSQ-CSQ et la FSSS-CSN, vont chacune à leur tour conclure une « entente visant le retrait des plaintes déposées dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2010 et sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015 ».

[539] Par ces accords, les organisations syndicales se désistent de toutes les plaintes portant sur les catégories d'emplois citées en annexe, soit :

- *Assistant-infirmier-chef ou assistant du supérieur immédiat (37);*
- *Assistant-chef inhalothérapeute (47);*
- *Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (N/A);*
- *Candidate infirmière praticienne spécialisée (N/A);*
- *Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie) (46);*
- *Conseiller en soins infirmiers (1525);*
- *Coordonnateur technique (inhalothérapie) (72);*
- *Infirmier (ère) (41);*
- *Infirmier (ère) auxiliaire (95);*

- *Infirmier (ère) auxiliaire chef d'équipe (96);*
- *Infirmier (ère) chef d'équipe (39);*
- *Infirmière-clinicienne (189);*
- *Infirmière clinicienne assistante infirmière chef (191);*
- *Infirmier (ère) en dispensaire (958);*
- *Infirmier praticien spécialisé (1524);*
- *Infirmier premier assistant en chirurgie (1523);*
- *Infirmier auxiliaire assistant-chef d'équipe (763);*
- *Infirmière monitrice (40);*
- *Inhalothérapeute (45);*
- *Perfusionniste clinique (50);*
- *Puéricultrice / garde-bébé (364).*

[540] À la suite de ces trois accords, la Commission est informée que les plaintes portant sur les catégories d'emplois visées par les accords sont retirées. En effet, la FSQ-CSQ et la FSSS-CSN font parvenir chacune une lettre à cet effet le 22 juin 2016 et le 4 juillet 2016.

[541] Bien que les communications auraient pu être plus explicites sur la portée des prétentions qui devaient être précisées par les parties plaignantes, cela ne change pas la situation juridique.

[542] Par conséquent, la Commission prend acte que les objets de plaintes concernant l'évaluation des catégories d'emplois de la famille des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes du réseau de la santé et des services sociaux qui se retrouvent dans la plainte portant le numéro 19793-1 sont retirés; seul l'objet de plainte portant sur le délai relatif au deuxième affichage demeure. Elle n'analyse donc pas les prétentions soumises le 19 février 2021 par la FSQ-CSQ.

L'ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

[543] Le 10 avril 2019 entre en vigueur la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*⁹⁰.

[544] À partir de cette date, en vertu de son article 103.0.1, un accord conclu par l'employeur avec une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de personnes salariées, règle toute plainte et lie chaque association accréditée ainsi que, le cas échéant, chaque personne salariée ayant déposé une telle plainte.

[545] Toutefois, en vertu de l'article 103.0.2, au plus tard 30 jours après avoir été avisée par la Commission de la conclusion d'un tel accord, une personne salariée peut lui manifester par écrit son intention de ne pas être liée par cet accord. Dans ce cas, la plainte est maintenue et il revient à la Commission d'en déterminer le bien-fondé ou non.

⁹⁰ LQ 2019, c. 4.

[546] En 2021, le *Conseil du trésor* et plusieurs organisations syndicales conviennent d'accords concernant, notamment, le maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010. À la suite de ces accords, et en application de la Loi, plusieurs plaintes relatives à l'évaluation de catégories d'emplois sont réglées. Toutefois, certaines plaintes demeurent et celles-ci font l'objet de la présente décision.

[547] L'analyse de la Commission tient compte des conclusions qu'elle retient à l'égard de l'identification et de la détermination de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois.

[548] Les plaintes relatives à l'évaluation concernent les catégories d'emplois suivantes :

- *Agent administratif classe 1 (1505);*
 - *Agent administratif classe 1 – secteur administration;*
 - *Secrétaire de direction;*
 - *Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire);*
- *Agent administratif classe 2 (1506);*
 - *Agent administratif classe 2;*
 - *Secrétaire juridique;*
 - *Secrétaire médicale;*
- *Agent administratif classe 3 (1507);*
- *Agent administratif classe 4 (1508);*
- *Aide pédagogique individuel (219);*
- *Archiviste médical (79);*
- *Diététiste-nutritionniste (19);*
- *Éducateur (66);*
- *Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273);*
- *Infirmier (ère) auxiliaire (95);*
- *Orthophoniste ou audiologiste (13);*
- *Orthoptiste (428);*
- *Physiothérapeute (16), Assistant-chef physiothérapeute (11), Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17);*
- *Préposé à la stérilisation (159);*
- *Secrétaire d'école et de centre (406);*
- *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531);*
- *Spécialiste orientation et mobilité (237);*
- *Surveillant d'élèves (149);*
- *Technicien en électrophysiologie médicale (302);*
- *Technicien en loisirs (74);*
- *Technicien en recherche psychosociale (303);*
- *Technicien en service de garde (413);*
- *Technologue en médecine nucléaire (57);*
- *Thérapeute en réadaptation physique (291);*
- *Travailleur social (168).*

[549] Pour déterminer la cote appropriée pour chacun des sous-facteurs en cause, il est nécessaire de considérer l'ensemble des tâches ou fonctions de l'emploi et non pas

quelques tâches, activités isolées ou fonctions particulières. Il faut prendre en compte le contexte global dans lequel elles doivent s'exercer. Pour être considérées dans le cadre de l'évaluation, les tâches et les fonctions doivent être caractéristiques de la catégorie d'emplois.

[550] Afin d'apprécier si les évaluations des catégories d'emplois sont justes et cohérentes, la Commission a considéré les prétentions des parties, le système d'évaluation utilisé, incluant son guide d'interprétation, les témoignages recueillis, les informations recensées et les éléments d'évaluation retenus pour les catégories d'emplois qui ne font pas l'objet de contestation. Elle a, pour ce faire, adopté une approche d'enquête et d'analyse pragmatique, adaptée à l'ampleur et aux caractéristiques particulières de l'entreprise en cause.

[551] Le système d'évaluation des emplois comporte quatre facteurs d'évaluation, soit les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. Ces quatre facteurs sont subdivisés en 17 sous-facteurs couvrant les principaux aspects d'un emploi. Pour chaque sous-facteur, on retrouve un certain nombre de niveaux ou de conditions. Pour certains d'entre eux, des dimensions peuvent être considérées, telles que la fréquence ou la durée. Pour ces sous-facteurs, la cote retenue est le résultat de deux ou de plusieurs éléments considérés pour la déterminer.

[552] Pour des fins de simplification, la Commission retient toujours le terme « cote » pour identifier la cote finale du sous-facteur. Pour référer aux diverses dimensions, la Commission utilise les termes « niveaux », « conditions » ou « échelles », selon le cas, pour expliquer les déclinaisons prises en considération dans le sous-facteur, le cas échéant. Lorsque plus d'une dimension est prise en considération, elles sont indiquées entre parenthèses.

[553] Afin de bien répondre aux prétentions des parties plaignantes, la Commission a adapté la présentation de son analyse. Lorsque les parties plaignantes mettent en cause des sous-facteurs spécifiques, la Commission analyse la cote retenue par l'employeur pour chacun d'eux. Si les prétentions sont générales, la Commission a, sur la base de précisions apportées dans le cadre de l'enquête, ciblé les sous-facteurs susceptibles d'être concernés et présente alors ses conclusions.

[554] Dans le cadre de son exercice, l'employeur a classé les catégories d'emplois en 28 rangements, selon les points obtenus lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Le premier rangement débute à 176 points (minimum de points qu'une catégorie d'emplois peut obtenir). Les intervalles entre les rangements sont de 29 points.

Agents administratifs classes 1, 2, 3 et 4 (1505, 1506, 1507 et 1508)

[555] Les quatre titres d'emplois Agent administratif découlent de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* qui a donné lieu à l'adoption d'une nouvelle Nomenclature.

[556] À la suite de cette adoption, une entente est intervenue entre les organisations syndicales et le *Conseil du trésor*. Cette entente prévoit des modifications aux échelles salariales en conformité avec les résultats du programme d'équité salariale.

[557] Outre la question des échelles salariales, les ententes sont muettes en ce qui a trait à l'identification des catégories d'emplois aux fins de l'application de la Loi.

[558] Dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale du 20 décembre 2010, l'employeur détermine quatre catégories d'emplois, soit *Agent administratif classe 1 (1505)*, *Agent administratif classe 2 (1506)*, *Agent administratif classe 3 (1507)* et *Agent administratif classe 4 (1508)*.

[559] Pour ce qui est de l'identification des catégories d'emplois, la Commission a déjà déterminé que les catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)* et *Agent administratif classe 2 (1506)* ne sont pas conformes à la Loi. Elle exige que les catégories suivantes soient identifiées :

- *Agent administratif classe 1 – secteur administration;*
- *Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire);*
- *Secrétaire de direction;*
- *Agent administratif classe 2 (1506);*
- *Secrétaire juridique;*
- *Secrétaire médicale.*

[560] Quant à l'identification des catégories d'emplois *Agent administratif classe 3 (1507)* et *Agent administratif classe 4 (1508)*, elle est jugée conforme à la Loi.

[561] Dans l'ensemble, les parties plaignantes se disent en désaccord avec l'évaluation retenue par l'employeur. Elles précisent qu'il n'a pas assuré le maintien de l'équité salariale et qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis. Certaines font valoir que les tâches des emplois sont plus complexes. Il est aussi fait mention d'une augmentation des responsabilités associées aux fonctions qui leur sont dévolues.

[562] Les parties plaignantes ajoutent que plusieurs changements sont survenus depuis l'exercice initial d'équité salariale et que ceux-ci doivent être pris en considération dans l'évaluation des catégories d'emplois. Il s'agirait notamment de :

- La fusion des établissements dans le secteur de la santé et des services sociaux qui aurait entraîné une augmentation de la taille des établissements et des changements dans l'organisation des services et du travail;
- Modifications à la Nomenclature;
- Changements technologiques et numériques;
- L'adoption de la *Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette*⁹¹;
- La hausse des exigences des employeurs pour faire face à la complexification des tâches.

[563] Pour sa part, l'employeur maintient que l'identification des quatre catégories d'emplois « *Agent administratif* » respecte les principes édictés par la Loi et que les

⁹¹ LQ 2010, c. 20.

évaluations sont justes. Ainsi, dans le cadre de l'enquête, il n'a pas souhaité indiquer quelles seraient les cotes pour les catégories d'emplois identifiées par la Commission.

[564] Cela étant, dans ses commentaires sur les préavis de décision, l'employeur apporte certaines précisions concernant les catégories d'emplois *Secrétaire juridique* et *Secrétaire médicale*.

Les changements

[565] Au sujet des changements soulevés par les parties plaignantes, il y a lieu d'apporter certaines précisions.

[566] D'abord, bien que les changements à la Nomenclature implantée en 2005 aient entraîné une révision de plusieurs libellés d'emplois, ils n'impliquent pas pour autant une transformation importante des tâches et des fonctions de ces emplois. Certes, il peut en résulter une plus grande variété de tâches et le développement de plus de polyvalence pour les personnes qui occupent ces emplois. Cependant, il n'est pas démontré que les emplois ont subi des modifications devant se traduire par une révision des évaluations.

[567] Pour la Commission, si les changements devaient avoir l'ampleur que les parties plaignantes font valoir, cela imposerait la révision des évaluations non seulement de CEPF, mais aussi celles de nombreuses CEPM.

[568] Puis, il est vrai que la *Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette* a été adoptée en juin 2010.

[569] Cette loi prévoyait une réduction des effectifs du personnel d'encadrement et du personnel administratif en privilégiant l'attrition dans les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Toutefois, il n'est pas établi que cet objectif a été atteint à la date de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. D'ailleurs, les données, bien que partielles, laissent plutôt croire à une augmentation du personnel administratif entre 2001 et 2010⁹².

[570] Par ailleurs, il est avéré que le mode d'organisation des services dans le secteur de la santé et des services sociaux a été revu, et ce, particulièrement en 2003 avec l'adoption de la *Loi sur les agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux*⁹³. Cette réorganisation est caractérisée par la fusion de plusieurs établissements publics de santé, dont les centres locaux de services communautaires (CLSC), les centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) et les centres hospitaliers. Cette réforme a donné lieu à la création de 95 centres de santé et de services sociaux (CSSS).

[571] Il est indéniable qu'il s'agit d'une réforme importante ayant affecté l'organisation des services. Cela étant, ces changements, bien que réels, doivent modifier les

⁹² L'OBSERVATOIRE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE-ENAP, *L'état québécois en perspective – L'effectif du réseau de la santé et des services sociaux*, 2012, en ligne : https://cerberus.enap.ca/Observatoire/docs/Etat_quebecois/a-sante-services-sociaux.pdf (page consultée le 21 septembre 2023).

⁹³ LQ 2003, c. 21.

qualifications, les responsabilités, les efforts ou les conditions de travail pour conduire à une révision de l'évaluation d'une catégorie d'emplois. C'est d'ailleurs tout le secteur de la santé et des services sociaux qui a subi cette transformation, et non seulement des emplois appartenant à des CEPE du groupe « bureau ».

[572] En ce qui a trait aux changements technologiques et numériques, il n'y a pas d'indication permettant de croire, qu'à la date de l'obligation, ceux-ci ont entraîné des transformations significatives des façons de faire dans les emplois administratifs au sein des établissements de ce secteur.

[573] Finalement, pour ce qui est de la prétention selon laquelle l'employeur a rehaussé de façon notable les exigences de qualifications, la Commission rappelle que l'évaluation des catégories d'emplois doit prendre en considération les qualifications qui sont nécessaires à l'exercice des tâches et non ce qui est exigé, ou souhaité, par l'employeur.

[574] Dans les commentaires sur les préavis de décision, il est mentionné que l'adoption de la Nomenclature, en 2005, a entraîné l'imposition de certaines qualifications qui sont désormais requises pour occuper l'un ou l'autre des titres d'emplois. Ainsi, pour les parties plaignantes, il s'agit d'exigences requises devant être considérées, comme le stipule l'article 57 de la Loi.

[575] À ce propos, il y a lieu de préciser que le rehaussement des qualifications dont il est question précédemment ne découle pas de changements apportés à la Nomenclature qui, de fait, la Commission en convient, fixe le niveau minimal de scolarité devant être obtenu par une personne pour avoir accès à l'emploi.

[576] Ce qui est soulevé par les parties plaignantes, ce sont les exigences que formulent les établissements lors des affichages de postes. Pour la Commission, il n'y a pas nécessairement d'adéquation entre ce qu'un établissement peut exiger et ce qui est nécessaire à l'exercice des tâches d'un emploi.

[577] De plus, l'enquête démontre que le niveau de formation professionnelle retenu par l'employeur est au moins celui prévu à la Nomenclature, et ce, pour l'ensemble des catégories d'emplois lorsqu'une formation académique est requise.

Prétentions, catégories d'emplois et évaluations

[578] Des prétentions spécifiques sur l'évaluation des catégories d'emplois sont présentées pour plusieurs sous-facteurs d'évaluation. Bien que les parties plaignantes ne fassent pas toutes valoir les mêmes prétentions, chacune d'elles recherche un rehaussement de l'évaluation pour les catégories d'emplois « *Agent administratif* ».

[579] Afin de déterminer la conformité de l'évaluation des catégories d'emplois « *Agent administratif* », la Commission présente d'abord les prétentions qu'elle a recueillies pour chacune des catégories d'emplois.

[580] Concernant les prétentions visant les catégories d'emplois telles qu'elles existaient en 2001, celles-ci sont discutées uniquement lorsque la Commission conclut que l'employeur n'était pas justifié de regrouper dans une même catégorie certains emplois.

[581] En effet, si les emplois regroupés dans une même catégorie satisfont aux critères de l'article 54 de la Loi, l'évaluation de cette catégorie d'emplois doit se faire en tenant compte de ce qui la caractérise dans son ensemble. Ainsi, la Commission n'a pas tenu compte des demandes pour rétablir les cotes résultant du programme d'équité salariale dans la seule mesure où celles-ci étaient supérieures à celles retenues par l'employeur, et ce, sans aussi considérer que certaines cotes étaient inférieures.

[582] Dans son analyse, la Commission tient compte de l'entreprise dans laquelle se retrouvent les emplois. La taille de l'entreprise, la diversité de ses activités et le nombre d'emplois doivent être considérés, afin que le nombre de catégories d'emplois reflète de façon juste la réalité des fonctions, des responsabilités assumées et des qualifications requises, sans pour autant rendre inopérable la réalisation de tout exercice d'équité salariale.

[583] La Commission reconnaît que l'évaluation de chacun des emplois regroupés dans une même catégorie pourrait être différente de celle retenue pour la catégorie d'emplois dans sa globalité. Cela découle du fait que, pour être regroupés, les emplois doivent avoir des fonctions, des responsabilités et des qualifications semblables, mais pas nécessairement identiques.

[584] Il ne serait ni juste ni cohérent que l'évaluation d'une catégorie d'emplois se fasse en retenant uniquement les cotes les plus élevées que chacun des emplois qui la composent pourrait obtenir à chacun des sous-facteurs. Il ne serait pas plus juste ou cohérent de retenir que les cotes les plus basses.

[585] Cela étant, il importe de déterminer si l'évaluation des catégories d'emplois tient compte des caractéristiques des emplois qui la composent.

[586] Après analyse, la Commission constate que les catégories d'emplois existantes en 2001 et ayant été regroupées dans les catégories d'emplois « *Agent administratif* » classes 1, 2, 3 ou 4 obtiennent pratiquement toutes, au 20 décembre 2010, une valeur globale au moins égale à celle qui avait initialement été déterminée. Les seules exceptions pour les catégories d'emplois qui avaient une valeur globale plus élevée en 2001 sont les emplois de paie-maître, secrétaire juridique et secrétaire de direction avec respectivement 8, 5 et 4 points en moins.

[587] À la suite des préavis de décision, une partie plaignante précise qu'en aucun temps les cotes d'évaluation n'ont été convenues avec le *Conseil du trésor* lorsque les emplois ont été regroupés. Elle explique qu'à la suite de la fusion des 28 titres d'emplois à l'intérieur des quatre catégories d'emplois d'agentes administratives, l'employeur a procédé seul à leur évaluation. Il n'y a jamais eu d'accord entre leurs organisations syndicales et le *Conseil du trésor*.

[588] Les parties plaignantes considèrent que l'évaluation de ces quatre catégories d'emplois ne doit donc pas être basée seulement sur les modifications aux tâches, mais aussi sur l'évaluation initiale de ces catégories qui ont été créées postérieurement au programme initial.

[589] À ce sujet, la Commission reconnaît qu'il n'y a pas eu d'accord entre les organisations syndicales et le *Conseil du trésor* concernant l'évaluation de ces catégories d'emplois. Toutefois, en application de la Loi, cette absence d'accord ne constitue pas une faute. En effet, comme l'employeur a choisi d'évaluer seul le maintien de l'équité salariale, il lui appartenait de procéder seul aux évaluations des catégories d'emplois, ce qui, par ailleurs, a donné droit au dépôt des plaintes.

[590] Néanmoins, il apparaît que l'employeur a retenu, de façon générale, les cotes d'évaluation les plus élevées qui avaient été convenues pour les catégories d'emplois regroupées. Ainsi, il est difficile de prétendre que les cotes d'évaluation retenues par l'employeur, qui sont au moins égales ou supérieures à celles convenues lors de l'exercice initial, ne sont plus adéquates.

[591] Cela étant, afin de déterminer si les évaluations des catégories d'emplois sont justes et cohérentes, il faut vérifier si les cotes retenues sont caractéristiques de la catégorie d'emplois évaluée.

[592] Dans le cadre de son analyse, la Commission a choisi de considérer concurremment les catégories d'emplois « *Agent administratif* » en raison de certaines caractéristiques communes et des relations qui existent entre ces catégories d'emplois. Tout comme le reconnaissent les parties plaignantes, plusieurs des emplois concernés appartiennent à des lignes de promotions. Il est donc important d'avoir une vue d'ensemble lorsque vient le temps de déterminer la juste valeur de ces catégories d'emplois.

[593] À la suite des préavis de décision, une partie plaignante émet des réserves quant au fait d'évaluer verticalement ces catégories d'emplois, plutôt que de façon distincte. Elle soutient que, comme pour l'ensemble des CEPF, celles des agentes administratives doivent également comporter un « biais distinct » et non pas être évaluées dans une seule lecture « verticale ».

[594] À ce sujet, la Commission tient à préciser qu'il ne s'agit pas de faire ici une évaluation « verticale » spécifiquement pour les catégories d'emplois « *Agent administratif* ». Il s'agit plutôt d'avoir une vue d'ensemble des emplois et une connaissance de l'organisation du travail afin de bien saisir les tâches et les fonctions des différentes catégories d'emplois analysées et d'assurer la cohérence entre les évaluations.

Les accords

[595] La Commission a analysé les différents accords intervenus entre le *Conseil du trésor* et les organisations syndicales, puisque par ceux-ci les parties conviennent de modifier les évaluations de certaines catégories d'emplois, et ce, rétroactivement à la date de l'obligation.

[596] Dans le cadre de ces accords, la Commission constate, d'entrée de jeu, que les corrections convenues et qui sont apportées aux cotes d'évaluation pour les emplois de bureau et administratifs concernent les sous-facteurs d'évaluation suivants : 14 – *Habiletés physiques et dextérité manuelle*, 5 – *Efforts physiques* et 17 – *Risques inhérents*. De l'avis de la Commission, si les changements avaient été aussi importants

que ceux décrits, les cotes pour d'autres sous-facteurs d'évaluation auraient dû aussi être revues.

[597] Dans ce contexte, il devient difficile de concilier le fait que des changements organisationnels peuvent justifier de revoir plusieurs cotes pour plusieurs catégories d'emplois appartenant au même groupe, sans que cela soit également vrai pour les catégories d'emplois ayant fait l'objet d'accords, ou pour des CEPM. La Commission suppose que, si ces changements étaient suffisamment importants, ceux-ci se seraient répercutés dans les accords.

Analyse

[598] La Commission présente ci-après son analyse de l'évaluation des catégories d'emplois, et ce, en tenant compte de ses conclusions quant à l'identification des catégories d'emplois.

[599] Cette analyse prend aussi en considération les éléments présentés à la suite des préavis de décision, puisque les parties plaignantes y ont vu une occasion de réitérer les motifs et les justifications à l'appui de leur demande pour une révision de l'évaluation des catégories d'emplois « *Agent administratif* ».

[600] De fait, les parties plaignantes ont, pour plusieurs sous-facteurs d'évaluation, justifié leurs prétentions. Parmi les éléments présentés, la Commission retient notamment la cohérence des évaluations entre les différentes catégories d'emplois « *Agent administratif* », des justificatifs reposant sur les fonctions et les responsabilités assumées et des comparaisons avec certaines CEPM.

[601] Bien que les informations transmises soient toutes pertinentes à l'analyse de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la Commission n'y a pas trouvé d'élément qu'elle n'avait pas déjà pris en considération, ou nouveau qui impliqueraient de modifier ses conclusions en ce qui a trait à la justesse et la cohérence des cotes retenues par l'employeur.

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 1

[602] La Commission, exige de regrouper en une catégorie d'emplois les emplois de paie-maître, commis sénior à la comptabilité et acheteur (*Agent administratif classe 1 – secteur administration*) et d'identifier une catégorie d'emplois *Secrétaire de direction* et une catégorie d'emplois *Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire)*, la Commission présente distinctement les allégations en fonction de ces catégories d'emplois.

[603] Comme l'employeur avait plutôt regroupé tous ces emplois dans une même catégorie, la Commission pose l'hypothèse que l'évaluation retenue pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)* est celle qu'il aurait considérée pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration*.

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 1 – SECTEUR ADMINISTRATION

[604] L'évaluation de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration* la situe au rangement 9.

[605] Pour les parties plaignantes, un rangement 12 permettrait de reconnaître la juste valeur de cette catégorie d'emplois alors que d'autres demandent un rangement 11.

[606] Bien que les parties plaignantes n'aient pas toutes identifié les mêmes sous-facteurs d'évaluation, leurs prétentions concernent l'un ou l'autre des sous-facteurs suivants :

- Sous-facteur 1 – *Autonomie* : un rehaussement de la cote de 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2;
- Sous-facteur 3 – *Créativité* : un rehaussement de la cote de 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* : un rehaussement de la cote à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;
- Sous-facteur 5 – *Efforts physiques* : un rehaussement de la cote à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 8 – *Responsabilité à l'égard des communications* : un rehaussement de la cote à 5 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 4;
- Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* : un rehaussement de la cote à 5 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 4;
- Sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* : un rehaussement de la cote à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : un rehaussement de la cote à 3 ou 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2.

[607] Pour expliquer leurs prétentions, les parties plaignantes font valoir une complexification des tâches inhérentes aux emplois.

[608] Dans le cadre des commentaires qu'elles ont transmis, certaines parties plaignantes ont fourni à la Commission un relevé précis des tâches et des responsabilités incombant aux personnes qui occupent l'emploi de paie-maître.

[609] Après analyse, la description qu'elles font de leur emploi correspond aux éléments que la Commission avait déjà recueillis dans le cadre de son enquête. Ces tâches et ces fonctions ont été considérées non seulement pour identifier la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration*, mais aussi pour statuer sur la justesse et la cohérence de l'évaluation.

[610] Comme dit précédemment, la Commission n'a pas d'information qui lui permet de croire que les fonctions ou les tâches ont été à ce point modifiées. Cela étant, il n'y a pas lieu de revoir l'évaluation des sous-facteurs identifiés par les parties à l'exception du sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*.

[611] La Commission retient donc, pour 16 des 17 sous-facteurs, les cotes de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration* qui, de fait, sont les mêmes que celles déterminées lors de l'exercice initial pour les catégories d'emplois *Paie-maître (109)* et *Commis sénior à la comptabilité (110)*⁹⁴.

[612] Toutefois, la question quant à la justesse des cotes se pose pour le sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*.

Sous-facteur 14 – Habiletés physiques et dextérité manuelle

[613] Ce sous-facteur mesure les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaire à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

[614] La cote 2 (2-1) est attribuée à la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration*. C'est aussi cette cote qui avait été retenue lors du programme d'équité salariale pour les catégories d'emplois *Paie-maître (109)* et *Commis sénior à la comptabilité (110)*.

[615] L'employeur explique qu'il a jugé adéquat et cohérent d'attribuer l'échelle de vitesse 1 en considérant les tâches, les fonctions et les responsabilités de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)*. C'est, précise-t-il, cette même cote qui a été attribuée à la majorité des catégories d'emplois qui ont été regroupées par la suite.

[616] Pour la Commission, il s'agit ici de déterminer si l'utilisation de l'ordinateur implique un niveau supérieur d'habiletés physiques et de dextérité.

[617] Selon l'interprétation du système d'évaluation, le niveau 2 peut être attribué uniquement lorsque les tâches ou fonctions de l'emploi requièrent l'utilisation d'une méthode de doigté (par exemple, pour reproduire des textes ou transcrire des données), quelle que soit la proportion de temps au cours de laquelle celle-ci est utilisée. Ce que l'employeur reconnaît pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration*.

[618] Par ailleurs, lorsqu'il est question de l'utilisation d'un clavier et d'une souris, le guide d'interprétation prévoit que la vitesse peut être reconnue uniquement lorsque les tâches nécessitent de maîtriser la méthode de doigté.

[619] À ce sujet, l'examen des cotes déterminées lors de l'exercice initial permet de comprendre que, pour les emplois de bureau, ce sont les catégories d'emplois dont la formation implique la maîtrise du doigté qui ont pu obtenir la cote 3 (2-2) à ce sous-facteur.

[620] Cependant, dans le cadre des récents accords, la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)* s'est fait reconnaître une échelle 2 pour la vitesse, bien que la maîtrise du doigté ne soit pas le fait de la formation.

⁹⁴ La catégorie d'emplois *Acheteur* étant sans prédominance sexuelle lors de l'exercice initial, celle-ci n'a pas été évaluée.

[621] Pour justifier ce changement dans l'appréciation qu'il fait de l'importance de la vitesse, l'employeur explique que l'aspect bureautique semble plus présent qu'auparavant et que le clavier alphanumérique est omniprésent. Ainsi, selon lui, les tâches de la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)* demandaient en quelque sorte la maîtrise de la méthode de doigté et aussi la rapidité d'exécution.

[622] L'employeur mentionne aussi que ce n'est qu'en 2021 qu'il a accepté de reconnaître que la vitesse est importante, car elle est requise dans le doigté des techniciennes et des techniciens en administration.

[623] Lorsqu'il est question de l'utilisation d'un clavier et d'une souris, le guide d'interprétation prévoit que la vitesse peut être reconnue uniquement lorsque les tâches nécessitent de maîtriser la méthode de doigté.

[624] La Commission comprend que pour être reconnue, l'utilisation de l'ordinateur est essentielle à l'exécution des tâches de l'emploi et, même si elle n'est pas le fait d'une formation spécifique, la maîtrise du doigté doit être acquise pour réaliser le travail.

[625] Compte tenu de leurs tâches, à l'évidence, les personnes qui occupent la catégorie *Agent administratif classe 1 – secteur administration* doivent maîtriser le doigté pour occuper leurs fonctions. Pour elles comme pour les personnes qui occupent un emploi de technicienne et de techniciens en administration, l'informatisation des activités administratives est bien réelle à la date de l'obligation. À cette date, les systèmes de paie, comme les systèmes comptables, appellent à une même qualification relativement aux habiletés physiques et à la dextérité.

[626] Ainsi, cette informatisation entraîne avec elle une utilisation accrue des claviers alphanumériques tout comme pour l'exécution des tâches de la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)*.

[627] Dans ses commentaires sur les préavis de décision, l'employeur fait valoir que la Commission est sur le point de rendre une décision qui apparaît incohérente. Il rappelle que la Loi ne vise pas une comparaison entre des CEPF en vue de corriger des écarts de rémunération.

[628] L'employeur ajoute qu'il n'est pas établi que les fonctions ou les tâches aient changé et qu'une révision de l'évaluation de ces trois catégories d'emplois à la date de l'obligation doit être faite. Selon lui, la Commission ne détient pas d'événement qui lui permet de réviser l'évaluation sur la base d'un changement survenu aux tâches et fonctions.

[629] Par la suite, il fait valoir que c'est une erreur de se fier uniquement à des catégories d'emplois de bureau, à prédominance féminine, ou seulement à des catégories d'emplois d'un seul secteur, comme celui de la santé et des services sociaux, ou seulement aux CEPF en plainte. L'employeur donne par la suite des exemples de CEPM et de CEPF qu'il utilise comme comparateurs pour justifier qu'il serait incohérent de reconnaître la présence de vitesse pour les trois catégories d'emplois « *Agent administratif* » concernées.

[630] Il explique aussi que la vitesse importante peut être reconnue, mais que ce n'est pas une obligation. En fait, on ne peut pas faire un lien de cause à effet unique entre la maîtrise de la méthode de doigté et une vitesse importante.

[631] Par la suite, le *Conseil du trésor* indique que la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)* est un exemple d'accord survenu à la suite de revendications syndicales insistantes, mais pour laquelle la survenance de réels changements à l'emploi est tenue. Il pose alors une question à la Commission : « Si la Commission trouve que c'est incohérent ou inapproprié, pourrait-elle s'interroger sur la nature de cette incohérence? Qu'est-ce qui est vraiment incohérent au maintien 2010 : l'échelle de vitesse 1 de trois CEPF ou bien l'échelle de vitesse 2 de la catégorie 75 – Technicien en administration? »

[632] D'abord, pour la Commission, contrairement à ce que l'employeur présente, il ne s'agit pas de comparer les CEPF entre elles, mais plutôt de s'assurer que les règles d'interprétation s'appliquent de façon juste et cohérente. Puis, de l'avis de la Commission, l'employeur, par l'accord intervenu concernant la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)*, a changé la règle d'interprétation en ce qui a trait au doigté et à la reconnaissance de la vitesse comme facteur contributif à la cote d'évaluation.

[633] Par ailleurs, comme le reconnaît lui-même l'employeur, le niveau 2 pour la vitesse a été retenu, en 2010, pour d'autres catégories d'emplois du groupe bureau dont : *Secrétaire de direction (120)*, *Secrétaire (143)* et *Secrétaire d'école et de centre (406)*. Un niveau qu'il a aussi reconnu à certaines catégories d'emplois lors de l'exercice initial, dont certaines que l'employeur a regroupé avec la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)*. Ce qu'il n'a jusqu'alors jamais dénoncé comme étant inapproprié ou incohérent.

[634] Puis, comme cela a déjà été présenté, la Commission se doit de limiter son enquête aux objets de plaintes qui lui sont soumis ou lorsque les précisions ont été apportées par les parties plaignantes lors de l'enquête.

[635] Finalement, la Commission ne peut croire que les accords intervenus entre le *Conseil du trésor* et les organisations syndicales, dont les titres commencent tous par « accord de maintien de l'équité salariale concernant le personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration du réseau de la santé et des services sociaux », ne sont en fait que des ententes de relations de travail et que les parties à ces ententes auraient « négocié » l'équité salariale en contrepartie du retrait de certaines plaintes.

[636] Il est vrai que la reconnaissance de la vitesse comme élément important s'est faite dans le cadre des accords intervenus en 2021. Néanmoins, cette reconnaissance concerne les exigences relatives à l'exécution des tâches telles qu'elles étaient en 2010.

[637] La Commission conclut que la cote 2 (2-1) n'est pas cohérente. Une cote 3 (2-2) doit être retenue pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration*.

*SECRÉTAIRE DE DIRECTION*⁹⁵

[638] Pour les parties plaignantes, le rangement 9 ne représente pas la valeur adéquate de la catégorie d'emplois *Secrétaire de direction*. Pour certaines d'entre elles, un rangement 12 permettrait de reconnaître la juste valeur de cette catégorie d'emplois alors que d'autres demandent un rangement 11.

[639] Les parties plaignantes n'ont pas toutes identifié les mêmes sous-facteurs d'évaluation, leurs prétentions concernant l'un ou l'autre des sous-facteurs suivants :

- Sous-facteur 1 – *Autonomie* : un rehaussement de l'évaluation à 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2;
- Sous-facteur 3 – *Créativité* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;
- Sous-facteur 5 – *Efforts physiques* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 8 – *Responsabilité à l'égard des communications* : un rehaussement de l'évaluation à 5 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 4;
- Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* : un rehaussement de l'évaluation à 5 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 4;
- Sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : un rehaussement de l'évaluation à 4 ou 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2.

[640] Tout comme pour la catégorie d'emplois précédente, la Commission n'est pas en mesure d'identifier de changements susceptibles de modifier, à la date de l'obligation, l'évaluation de la catégorie d'emplois *Secrétaire de direction*.

[641] Ainsi, de l'avis de la Commission, l'évaluation telle qu'elle avait été déterminée pour *Secrétaire de direction (120)* lors de l'exercice initial d'équité salariale peut aussi être retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[642] Par ailleurs, même si cette catégorie d'emplois est distincte des autres emplois regroupés dans la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration*, pour la Commission, celle-ci est de valeur équivalente.

[643] De plus, l'échelle 2, en ce qui a trait à l'importance de la vitesse pour le sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*, était retenue pour l'évaluation de la catégorie d'emplois *Secrétaire de direction* lors de l'exercice initial d'équité salariale.

⁹⁵ Prendre note que cette catégorie d'emplois a changé d'appellation. Elle se nomme maintenant *Adjointe à la direction*.

[644] Cela étant, la Commission constate que l'évaluation telle que déterminée par l'employeur n'est pas préjudiciable puisque la valeur de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)* est globalement la même que celle qui avait été établie lors de l'exercice initial pour la catégorie d'emplois *Secrétaire de direction*. La Commission ne formule donc aucune exigence concernant cette catégorie d'emplois.

*SECRÉTAIRE DE CHEF DE DÉPARTEMENT (ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE)*⁹⁶

[645] Pour les parties plaignantes, le rangement 9 ne représente pas la valeur réelle de la catégorie d'emplois. Selon certaines, un rangement 12 permettrait de reconnaître la juste valeur de cette catégorie alors que d'autres demandent un rangement 11.

[646] Selon elles, les cotes de certains sous-facteurs, soit les mêmes que ceux identifiés pour la catégorie d'emplois *Secrétaire de direction*, doivent être rehaussées.

[647] Les parties plaignantes n'ont pas toutes identifié les mêmes sous-facteurs d'évaluation. Leurs prétentions concernent l'un ou l'autre des sous-facteurs suivants :

- Sous-facteur 1 – *Autonomie* : un rehaussement de l'évaluation à 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2;
- Sous-facteur 3 – *Créativité* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;
- Sous-facteur 5 – *Efforts physiques* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications* : un rehaussement de l'évaluation à 5 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 4;
- Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* : un rehaussement de l'évaluation à 5 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 4;
- Sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : un rehaussement de l'évaluation à 4 ou 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2.

[648] Avant d'aborder la question de l'évaluation, certaines précisions s'imposent concernant cette catégorie d'emplois. D'abord, la catégorie d'emplois *Adjointe à l'enseignement universitaire* n'existait pas lors de l'exercice initial d'équité salariale. C'est en 2002 qu'une décision arbitrale a eu pour effet de créer le corps d'emploi 5150 – Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire)⁹⁷.

⁹⁶ Prendre note que cette catégorie d'emplois a changé d'appellation. Elle se nomme maintenant *Adjoint ou adjointe à l'enseignement universitaire*.

⁹⁷ *Centre hospitalier de l'Université de Montréal et Syndicat des salariés et salariées de l'hôpital St-Luc (CSQ) inc., T.A., n° 1020-4019, 22 mai 2002, Pierre N. Dufresne.*

[649] En 2008, des plaintes sont déposées à la Commission. Les parties plaignantes allèguent alors que l'équité salariale n'est pas maintenue. Ces plaintes visent notamment les emplois de secrétaire de chef de département (enseignement universitaire).

[650] Le 14 février 2013, un accord « [...] visant la mise en œuvre des ententes faites en conciliation au sujet des plaintes de maintien déposées à la Commission de l'équité salariale avant le 12 mars 2009 » est conclu.

[651] Cet accord prévoit que l'évaluation du titre d'emploi 5320-Adjoint ou adjointe à l'enseignement universitaire sera discutée au Comité national des emplois, un comité qui est prévu à la convention collective.

[652] Celui-ci n'ayant pas été en mesure de s'entendre, la question de l'évaluation du titre d'emploi 5320-Adjoint ou adjointe à l'enseignement universitaire est déférée au tribunal d'arbitrage. Le litige porte sur six sous-facteurs d'évaluation; les 11 autres ayant fait l'objet d'une entente entre l'employeur et les organisations syndicales.

[653] La sentence arbitrale est rendue le 20 novembre 2020⁹⁸.

[654] Il est indéniable que le mandat de l'arbitre n'est pas celui de la Commission. L'arbitre prend ses pouvoirs de la convention collective et doit déterminer l'évaluation pour six sous-facteurs d'évaluation, soit ceux pour lesquels les parties ne s'entendent pas.

[655] La Commission n'est pas liée par une sentence d'un tribunal d'arbitrage, tout comme elle n'est pas liée par les accords. Elle prend son mandat de la Loi qui est d'ordre public.

[656] Cela étant, il importe de préciser que pour la Commission, le corps d'emploi Adjoint ou adjointe à l'enseignement universitaire (5320) est une nouvelle appellation du corps d'emploi 5150 – Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire). Ce changement n'affecte pas l'identification de la catégorie d'emplois. Ces personnes ayant toutes pour fonctions principales la gestion et la coordination des activités académiques en lien avec l'enseignement.

[657] Outre le changement d'appellation, la Commission n'ayant pas identifié de changements significatifs entre 2001 et 2010 qui affecteraient les qualifications, les responsabilités, les efforts ou encore les conditions dans lesquelles le travail est effectué, elle n'a pas de raison de croire que l'évaluation du corps d'emploi 5150 – Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire) ait pu changer depuis sa création.

[658] De plus, de l'avis de la Commission, les évaluations convenues entre l'employeur et les organisations syndicales tiennent compte des fonctions caractéristiques de ce travail tel qu'elles étaient à la date de l'obligation, soit au 20 décembre 2010. La Commission estime qu'elles sont justes et cohérentes en regard des évaluations des autres catégories d'emplois visées par le maintien de l'équité salariale.

⁹⁸ *Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN), T.A., n° 2020-7089, 22 novembre 2020, Lyne Tousignant.*

[659] La Commission retient donc les évaluations suivantes :

- Sous-facteur 1 – *Autonomie* : 3;
- Sous-facteur 3 – *Créativité* : 2;
- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* : 4;
- Sous-facteur 5 – *Efforts physiques* : 1;
- Sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* : 1;
- Sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* : 1;
- Sous-facteur 13 – *Habilités en relations interpersonnelles* : 2;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : 3;
- Sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* : 1;
- Sous-facteur 16 – *Conditions physiques* : 1;
- Sous-facteur 17 – *Risques inhérents* : 1.

[660] En ce qui a trait aux sous-facteurs qui n'ont pas fait l'objet d'un accord, la Commission, après analyse, en arrive aux mêmes conclusions que celles du tribunal d'arbitrage. Elle retient donc les cotes suivantes :

- Sous-facteur 2 – *Raisonnement* : 3;
- Sous-facteur 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles* : 3;
- Sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications* : 4;
- Sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* : 3,5;
- Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* : 5;
- Sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* : 1.

[661] Ces évaluations apparaissent justes et cohérentes. D'ailleurs, pour cinq de ces six sous-facteurs, il s'agit des mêmes cotes que celles retenues par l'employeur pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)*.

[662] Seule l'évaluation au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* est plus élevée avec une cote 5, laquelle représente une durée d'expérience et d'initiation de plus d'un an à deux ans d'expérience. Ce qui, compte tenu du niveau de scolarité reconnu et de la nature des fonctions, est juste et cohérent.

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 2 (1506)

[663] Concernant la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 2 (1506)*, la Commission a plutôt identifié trois catégories d'emplois distinctes soit *Secrétaire médicale*, *Secrétaire juridique* et *Agent administratif classe 2 (1506)*. Cette dernière regroupe les emplois commis sénior, auxiliaire en archives, préposé aux comptes à recevoir et secrétaire.

[664] Les parties plaignantes font valoir que l'évaluation de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 2 (1506)* n'est pas adéquate en regard de la valeur des emplois. Elles contestent aussi spécifiquement l'évaluation des catégories d'emplois *Secrétaire médicale* et *Secrétaire juridique*. Elles recherchent, pour ces deux dernières, le rehaussement des mêmes cotes.

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 2 (1506)

[665] Lorsqu'elles traitent spécifiquement de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 2 (1506)*, les parties plaignantes demandent la révision de l'évaluation de quatre sous-facteurs d'évaluation, soit :

- Sous-facteur 3 – *Créativité* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;
- Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : un rehaussement de l'évaluation à 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2.

SECRÉTAIRE JURIDIQUE ET SECRÉTAIRE MÉDICALE

[666] Les parties plaignantes font aussi valoir que la presque totalité des tâches des agents administratifs classe 2 sont en lien avec les communications. Elles estiment que la communication prend une place prépondérante, déterminante dans l'exercice des tâches ou fonctions de l'emploi et qu'elle est une composante dominante.

[667] Elles ajoutent que les changements technologiques (outils de travail, logiciels, etc.), les terminologies, les procédures et les diverses modifications dans le réseau de la santé et des services sociaux nécessitent que les connaissances soient mises à jour. Selon elles, cette mise à jour entraîne soit une augmentation notable des connaissances reliées à l'emploi, soit certaines modifications aux procédés de travail ou aux façons de faire, soit l'acquisition de nouvelles habiletés qui en découlent.

[668] Pour les catégories d'emplois *Secrétaire juridique* et *Secrétaire médicale*, les parties plaignantes demandent la révision de l'évaluation de huit sous-facteurs d'évaluation. Il s'agit de :

- Sous-facteur 1 – *Autonomie* : un rehaussement de l'évaluation à 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2;
- Sous-facteur 3 – *Créativité* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* : un rehaussement de l'évaluation à 5 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;
- Sous-facteur 5 – *Efforts physiques* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;

- Sous-facteur 8 – *Responsabilité à l'égard des communications* : un rehaussement de l'évaluation à 5 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 4;
- Sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3.5;
- Sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2.

[669] Dans ses commentaires au préavis de décision, l'employeur indique que, selon lui, les cotes à retenir devraient, *a priori*, être celles retenues lors de l'exercice initial.

[670] Cependant, dans le cadre des commentaires qu'il formule à la suite des préavis de décision, l'employeur indique qu'il serait plus approprié de retenir, pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010, les mêmes cotes d'évaluation que celles retenues pour les catégories d'emplois *Secrétaire médicale* et *Secrétaire juridique* lors de l'évaluation en date du 20 décembre 2015.

[671] La Commission base donc son analyse sur ces cotes.

[672] L'employeur retient les mêmes cotes aux sous-facteurs qui mesurent les efforts requis pour les catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)* et *Agent administratif classe 2 (1506)*. Il fait une distinction au sous-facteur 2 pour les catégories d'emplois *Secrétaire médicale* et *Secrétaire juridique*, et une autre au sous-facteur 4 pour la catégorie d'emplois *Secrétaire juridique*.

[673] Ces distinctions apparaissent cohérentes avec les fonctions caractéristiques des emplois constituant ces catégories.

[674] En ce qui a trait à l'évaluation des responsabilités, seule l'évaluation du sous-facteur 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles* différencie les catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration*, *Secrétaire de direction* et *Secrétaire chef de département (enseignement universitaire)* de celles d'*Agent administratif classe 2 (1506)*, *Secrétaire juridique* et *Secrétaire médicale*.

[675] Une différenciation à ce sous-facteur apparaît cohérente. La progression dans les cotes retenues reflète le fait qu'il s'agit d'emplois appartenant à une même ligne de progression.

[676] Pour justifier la création des catégories d'emplois *Secrétaire juridique* et *Secrétaire médicale*, la Commission a notamment déterminé que les qualifications nécessaires à l'exercice des tâches qui leur sont dévolues sont différentes des autres emplois jusqu'alors regroupés dans la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 2 (1506)*.

[677] En effet, les catégories d'emplois *Secrétaire juridique* et *Secrétaire médicale* requièrent une formation additionnelle qui s'ajoute à celle de secrétaire. Cette formation conduit à l'obtention d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). Or, cette

formation est différente, voire plus élevée, que celle exigée pour les emplois de la catégorie *Agent administratif classe 2 (1506)*. Cette différenciation est reconnue par l'employeur. En effet, il retient la cote 4 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* pour les catégories d'emplois *Secrétaire juridique* et *Secrétaire médicale*.

[678] Ensuite, il est dans l'ordre des choses de considérer que la période d'expérience et d'initiation requises pour exercer les tâches de ces emplois, mesurée par le sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* soit plus longue pour les emplois regroupés dans les catégories *Agent administratif classe 1 – secteur administration*, *Secrétaire de direction* et *Adjointe à l'enseignement universitaire*.

[679] La progression dans les cotes retenues pour ce sous-facteur apparaît justifiée, considérant, encore une fois, qu'il s'agit d'emplois qui appartiennent à une même ligne de progression.

[680] Toujours en ce qui a trait aux qualifications pour les catégories d'emplois *Agent administratif classe 2 (1506)*, pour les mêmes motifs que ceux présentés pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration*, la Commission considère que le niveau requis au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* est un niveau modéré de dextérité et de coordination alors que la vitesse est importante, soit une cote 3 (2-2). L'employeur retient par ailleurs cette cote pour les catégories d'emplois *Secrétaire médicale* et *Secrétaire juridique*.

[681] Finalement, l'environnement de travail étant le même, la Commission considère que l'employeur était justifié de retenir les mêmes cotes pour les trois sous-facteurs prenant en considération les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

[682] La Commission conclut que les cotes des catégories d'emplois *Secrétaire juridique* et *Secrétaire médicale*, que l'employeur indique vouloir retenir pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010, soit celles qu'il a retenues pour l'exercice de 2015, sont justes et cohérentes.

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 3 (1507)

[683] L'évaluation de l'employeur pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 3 (1507)* la situe au rangement 6.

[684] Pour les parties plaignantes, ce rangement ne représente pas la valeur réelle de la catégorie d'emplois. Selon certaines, un rangement 8 permettrait de reconnaître la juste valeur de celle-ci alors que d'autres demandent un rangement 7.

[685] Bien que les parties plaignantes n'aient pas toutes identifié les mêmes sous-facteurs d'évaluation, les prétentions concernant la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 3 (1507)* sont les suivantes :

- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;
- Sous-facteur 8 – *Responsabilité à l'égard des communications* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;

- Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* : un rehaussement de l'évaluation à 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2;
- Sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : un rehaussement de l'évaluation à 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2;
- Sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* : un rehaussement de l'évaluation à 3 ou à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1.

[686] Tout comme pour les deux autres catégories d'emplois « *Agent administratif* », l'analyse des évaluations montre que la valeur globale de la catégorie d'emplois est au moins égale à la valeur déterminée pour chacune des catégories d'emplois identifiées lors de l'exercice initial d'équité salariale.

[687] De plus, considérant les évaluations des autres catégories d'emplois qui sont dans le secteur bureau, ces évaluations apparaissent cohérentes.

[688] Cependant, comme mentionné précédemment, l'interprétation à donner au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* implique de revoir, ici aussi, la cote de cette catégorie d'emplois pour ce sous-facteur.

[689] En effet, les tâches caractéristiques des personnes qui sont préposées à l'admission, commis intermédiaire ou encore dactylo ne requièrent pas moins d'habiletés physiques et de dextérité manuelle que ce qui est nécessaire et reconnu pour la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)*. Ce constat est d'autant plus vrai que ce sous-facteur d'évaluation ne tient pas compte de la fréquence à laquelle ces qualifications sont nécessaires.

[690] La Commission conclut que l'évaluation de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 3 (1507)* est juste et cohérente sauf en ce qui a trait au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*. Un niveau modéré de dextérité et de coordination dans un contexte où la vitesse est importante correspond aux habiletés requises, soit une cote 3 (2-2).

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 4 (1508)

[691] L'évaluation de l'employeur pour la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 4 (1508)* la situe au rangement 4.

[692] Pour les parties plaignantes, ce rangement ne représente pas la valeur réelle de la catégorie d'emplois.

[693] Bien que les parties plaignantes n'aient pas toutes identifié les mêmes sous-facteurs d'évaluation, leurs prétentions lorsqu'elles visent la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 4 (1508)* concernent l'un ou l'autre des sous-facteurs suivants :

- Sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications* : un rehaussement de l'évaluation à 4 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 3;

- Sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* : un rehaussement de l'évaluation à 3 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 2.5;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1;
- Sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* : un rehaussement de l'évaluation à 2 est demandé alors que l'employeur a retenu une cote 1.

[694] Tout comme pour les autres catégories d'emplois « *Agent administratif* », l'analyse des évaluations montre que la valeur de la catégorie d'emplois est au moins égale à celle déterminée pour chacune des catégories d'emplois identifiées lors de l'exercice initial d'équité salariale.

[695] Pour expliquer leurs prétentions, les parties plaignantes indiquent qu'il y a des changements importants dans les technologies utilisées pour accomplir les tâches inhérentes à la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 4 (1508)*.

[696] La Commission reconnaît que les outils de travail ont évolué. Cependant, au regard des tâches caractéristiques de ces emplois, il serait difficile de conclure que les changements se sont traduits par une augmentation des efforts, des responsabilités et des qualifications.

[697] L'entrée de données, la reproduction de documents, le dépouillement du courrier et le classement ou la distribution de la messagerie demeurent des tâches administratives qui ne sont pas complexes, même si les moyens de les réaliser sont plus performants.

[698] En ce qui a trait aux conditions psychologiques dans lesquelles le travail est exécuté, l'employeur reconnaît qu'il y a présence de bruit ou manque d'intimité occasionnant un stress dans l'exécution du travail (condition D). Cependant, il retient une proportion de temps de moins de 30 % sur une base annuelle.

[699] Or, les tâches propres à la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 4 (1508)* sont répétitives et, de façon générale, exécutées dans un même environnement de travail.

[700] Bien qu'il soit vrai que tous les emplois ne sont pas exposés au bruit ou au manque d'intimité dans une même proportion de temps, il faut déterminer ce qui est caractéristique de la catégorie d'emplois. Pour ce faire, il ne s'agit pas de déterminer une moyenne mathématique du temps où les éléments de stress sont vécus par chacun des emplois regroupés, mais plutôt d'apprécier les conditions de travail qui représentent le mieux la catégorie dans son ensemble.

[701] Or, les tâches de plusieurs emplois présents dans cette catégorie sont nécessairement réalisées alors qu'il y a du bruit ou un manque d'intimité. La Commission réfère ici aux emplois de téléphoniste, de préposé à la reprographie, de messenger et de commis.

[702] Dans ce contexte, la Commission considère que l'évaluation de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 4 (1508)* doit tenir compte du fait que le travail est

réalisé dans des conditions de bruit et de manque d'intimité de 30 % à 60 % du temps sur une base annuelle. Retenir cette échelle de fréquence s'explique d'autant plus que la catégorie d'emplois *Téléphoniste (167)* s'était vu reconnaître la présence de cette condition psychologique de travail à plus de 60 % du temps lors de l'exercice initial. Cette évaluation est aussi comparable avec celle de la CEPM *Opérateur en imprimerie (140)* ou de celle retenue pour la CEPM *Opérateur de duplicateur offset (605)* pour qui une proportion de temps encore plus grande a été retenue.

[703] La Commission conclut que l'employeur doit reconnaître, dans l'évaluation de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 4 (1508)*, pour le sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* la présence de la condition D 30 % à 60 % du temps sur une base annuelle. Ce qui entraîne un rehaussement de la cote pour ce sous-facteur de 1 à 2.

[704] Au chapitre de la formation professionnelle, l'employeur a accordé la cote 2.5. Questionné à ce sujet, il explique que lors de l'exercice initial un secondaire 4 avait été retenu pour la majorité des catégories d'emplois intégrées dans la catégorie *Agent administratif classe 4 (1508)*. Il précise qu'en 2010 la cote octroyée reflète plus adéquatement la formation professionnelle requise.

[705] Il précise que cette cote correspond à une 4^e secondaire à laquelle s'ajoutent des unités de la 5^e secondaire pour acquérir des connaissances en langue d'enseignement, en langue seconde et des connaissances en informatique; connaissances exigées par l'employeur pour que ces personnes puissent effectuer leur travail.

[706] Pour apprécier cette cote, la Commission s'est appuyée sur les éléments d'interprétation du sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* du système d'évaluation des emplois.

[707] Parmi ces éléments d'interprétation, il est dit que « [p]our les programmes de formation menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou menant à un baccalauréat, il est possible d'attribuer un inter niveau entre les niveaux 1 et 2, 2 et 3, 3 et 4 ou entre les niveaux 8 et 9 si le programme de formation comporte un excédent équivalent au minimum à une demi-année de formation ».

[708] Or, la Commission constate que les arguments présentés par l'employeur ne sont pas concordants avec l'interprétation de ce sous-facteur. La cote 2,5 (inter niveau) n'est pas justifiée par un programme de formation menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) comme le prévoit le système d'évaluation.

[709] Au surplus, le cheminement scolaire normal n'est pas tel que l'on puisse, au terme d'une 4^e année secondaire, suivre quelques cours comme ceux indiqués par l'employeur.

[710] Enfin, la Commission retient, à titre d'exemple, et à juste titre, que l'employeur a modifié la cote au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* pour la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)*, la faisant passer de 2 à 3.

[711] La Commission constate que la cote 2.5 n'est pas juste et cohérente. L'employeur doit la modifier pour la cote 3.

Conclusion

[712] La Commission conclut que les plaintes portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Agent administratif classe 4 (1508)* sont partiellement fondées. Une cote 3 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* doit être octroyée de même qu'une cote 2 pour le sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques*.

Aide pédagogique individuel (219)

[713] L'emploi d'aide pédagogique individuel (API) comporte des fonctions de conseil, d'assistance, d'animation et de formation auprès d'étudiantes et d'étudiants relativement à leur cheminement scolaire. Il comprend également des fonctions de conseil auprès du personnel enseignant et du personnel-cadre concernant les programmes d'études et le cheminement scolaire des étudiantes et des étudiants. L'API œuvre sur trois axes : administratif, pédagogique (curriculaire) et éducatif. Selon l'axe, la particularité des tâches diffère et l'API doit s'adapter aux réalités propres à chacun.

[714] La Commission est saisie de plaintes déposées par des organisations syndicales. Celles-ci prétendent que l'évaluation de la catégorie d'emplois n'est ni juste ni équitable, compte tenu des changements survenus depuis la réalisation du programme d'équité salariale. Elles font référence notamment au nouveau Plan de classification (2008) qui a, selon elles, un impact sur les tâches et responsabilités. Elles ajoutent que plusieurs événements survenus depuis 2001 ont entraîné des répercussions importantes sur le travail des API. Elles mentionnent les changements suivants :

- Renouveau pédagogique;
- Adoption du règlement favorisant la réussite scolaire;
- Changements significatifs au *Règlement sur le régime des études collégiales*⁹⁹;
- Diversification des conditions d'admission;
- Nouvelle sanction au collégial;
- Cheminements particuliers : allongement des études collégiales;
- Augmentation considérable des étudiantes et étudiants aux besoins particuliers (E.B.P.) ou en situation de handicap (E.E.S.H).

[715] En lien avec les changements identifiés, elles demandent le rehaussement des cotes d'évaluation pour les cinq sous-facteurs suivants :

- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* :
 - Elles souhaitent que l'échelle de la simultanéité soit rehaussée de 1 à 2;
- Sous-facteur 7 – *Responsabilité à l'égard des personnes* :
 - Elles demandent que l'échelle d'atteinte soit rehaussée de 1 à 2;
- Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* :

⁹⁹ RLRQ, c. C-29, r. 4.

- Elles demandent que la cote 6 soit rehaussée à 7;
- Sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* :
 - Elles demandent que la proportion de temps attribué à la condition « situations troublantes chargées en émotions qui nécessitent écoute, aide ou soutien » soit augmentée. Elles souhaitent aussi que la présence des deux conditions suivantes soit reconnue : « situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes » et « échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences »;
- Sous-facteur 17 – *Risques inhérents* :
 - Les parties plaignantes demandent que le niveau de risque soit augmenté de 1 à 2, faisant passer la cote d'évaluation à 2.

Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle*

[716] Ce sous-facteur évalue la concentration et l'attention sensorielle habituellement exigées pour accomplir les tâches de l'emploi. Pour mesurer l'effort, s'ajoutent au niveau de concentration la fréquence des interruptions et la simultanéité des tâches.

[717] Les parties plaignantes font valoir que l'augmentation importante du nombre de E.B.P. et E.E.S.H. ainsi que la diversification et la complexification des besoins de ces dernières ont un impact direct et important sur la concentration requise pour l'exécution de certaines tâches. Pour soutenir leurs prétentions, elles identifient différentes situations avec lesquelles l'API doit composer et soumettent plusieurs renseignements.

[718] La Commission reconnaît que les profils des étudiantes et des étudiants ont pu changer entre l'exercice initial et l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Elle reconnaît aussi que ces changements peuvent nécessiter des adaptations au niveau des parcours scolaires et que la quantité de demandes de cheminement scolaire particulier puisse être plus importante qu'en 2001.

[719] Cela étant, il n'est pas démontré que ces éléments ont un effet sur la nature même du travail des API. Un effet tel qu'il implique un effort de concentration plus élevé pour exécuter les tâches de l'emploi. Également, la diversification des profils des étudiantes et des étudiants en fonction de leur situation n'implique pas pour autant qu'un plus grand nombre d'activités doivent être réalisées simultanément.

[720] La Commission a aussi analysé la cohérence du degré concernant la simultanéité des tâches. D'abord, il y a lieu de préciser que peu de catégories d'emplois se sont vu reconnaître de la simultanéité dans l'exécution des tâches. De plus, plusieurs autres professionnels ayant à accompagner les mêmes étudiantes et les mêmes étudiants n'ont pas obtenu un niveau 2 pour la simultanéité des tâches. La Commission fait notamment référence aux catégories d'emplois telles que *Psychologue (1)*, *Technicien de travail social et d'assistance sociale (60)*, *Travailleur social (168)* et *Psychoéducateur (226)*.

[721] La Commission conclut que l'évaluation du sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* est juste et cohérente et que le niveau 1 à la simultanéité est celui approprié.

Sous-facteur 7 – Responsabilité à l'égard des personnes

[722] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[723] La cote 2 (2-1) est attribuée à la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*.

[724] Cette cote signifie que l'exécution des tâches contribue modérément à la santé et la sécurité d'autres personnes et qu'elle peut porter une atteinte légère à l'intégrité mentale ou physique des étudiantes et des étudiants.

[725] Les parties plaignantes font valoir que l'API est une figure représentative pour les étudiantes et les étudiants puisqu'elle est généralement la première professionnelle avec qui ils entrent en contact lors de leur arrivée au cégep et que plus de 50 % de la population étudiante qui vit des difficultés d'ordre personnel sollicite son aide pédagogique.

[726] Elles ajoutent qu'il est également de la responsabilité de l'API d'être à l'affût et d'identifier les personnes qui présentent des difficultés et vivent des échecs de manière répétitive. Elle doit aussi désamorcer des situations de crise, tout en restant calme avec la personne concernée.

[727] Selon les parties plaignantes, l'échelle d'atteinte devrait être au degré 2. Pour expliquer leurs prétentions, elles expliquent que l'API doit notamment développer une stratégie d'approche distincte et apaisante qui favorise l'établissement d'une relation de confiance afin de bien comprendre et de répondre aux besoins des personnes étudiantes, incluant celles ayant des besoins particuliers.

[728] Pour soutenir leurs prétentions, les parties plaignantes font valoir leur appartenance au Réseau intercollégial des intervenants psychosociaux (RIIPSO), réseau lancé en 2010. Son rôle est de soutenir et aider la clientèle étudiante des cégeps à divers niveaux « observation, évaluation, intervention, sensibilisation, prévention et références ». Le RIIPSO rassemble des intervenantes et intervenants de divers domaines dont « le mandat principal est l'aide psychosociale ».

[729] La Commission reconnaît que l'API peut être membre du RIIPSO. Toutefois, il ne s'agirait pas là d'une exigence de la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* dont le rôle est plutôt d'aider les étudiantes et les étudiants relativement à leur cheminement scolaire. Leur mandat principal n'est pas l'aide psychosociale. Être membre du RIIPSO ne serait pas une situation représentative de l'ensemble des API.

[730] Après analyse, il est indéniable que les tâches et responsabilités dévolues à la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* peuvent contribuer à la santé et à la sécurité d'autres personnes. Par ailleurs, pour la Commission, l'atteinte possible à l'intégrité mentale ou physique demeure légère.

[731] La Commission considère que le degré 1 à l'échelle d'atteinte retenue pour la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* est juste et cohérent.

[732] Après analyse, la Commission conclut qu'il n'y a pas lieu de modifier l'évaluation du sous-facteur 7 – *Responsabilité à l'égard des personnes*.

Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*

[733] Les parties plaignantes demandent que soit rehaussée la période d'expérience nécessaire pour l'exercice des tâches de l'emploi. Elles font valoir qu'une période de 3 à 5 ans d'expérience et d'initiation est nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi. Une cote 7 au lieu de 6 (plus de 2 à 3 ans d'expérience et d'initiation est la période nécessaire pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de l'emploi) devrait, selon elles, être retenue.

[734] Elles motivent leurs prétentions en relatant les rôles et responsabilités qui leur sont attribués.

[735] D'abord, il y a lieu de préciser que chez le personnel professionnel, il n'y a que huit catégories d'emplois, toutes à prédominance féminine, pour lesquelles il a été considéré nécessaire une période d'expérience et d'initiation de 3 à 5 ans (cote 7). Ces catégories d'emplois sont pour l'essentiel des catégories qui peuvent être occupées seulement lorsque les titulaires ont acquis de l'expérience dans d'autres fonctions dans le même secteur. La Commission retient l'exemple des catégories d'emplois *Assistant-chef physiothérapeute (11)*, *Réviseur (1532)* ou encore *Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef (191)*.

[736] Néanmoins, la Commission a cherché à identifier si des changements survenus à l'emploi peuvent justifier une révision de cette cote d'évaluation. Or, les changements répertoriés ne justifient pas, de l'avis de la Commission, de revoir l'évaluation de la catégorie d'emplois pour ce sous-facteur.

[737] Par exemple, les attributions caractéristiques ajoutées au descriptif de l'emploi ne sont pas en soi nouvelles, mais plutôt des précisions quant à des tâches et responsabilités qui existaient déjà. Il en est ainsi, par exemple, des mesures en place pour les E.B.P. et E.E.S.H. dans les collèges¹⁰⁰.

[738] La Commission conclut que la cote 6 au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* est juste et cohérente.

Sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques*

[739] Ce sous-facteur évalue les conditions psychologiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies. Il regroupe huit types de conditions et tient compte de la proportion de temps pendant laquelle les conditions sont présentes.

[740] La cote 1 est attribuée à la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*. Elle reconnaît la présence de la condition A (situations troublantes chargées en émotions

¹⁰⁰ Un programme intitulé « Accueil et intégration des personnes handicapées au collégial » existe depuis 1992.

qui nécessitent écoute, aide ou soutien) dans une proportion de moins de 30 % du temps sur une base annuelle.

[741] Les parties plaignantes croient que cette condition s'applique plutôt dans une proportion de 30 à 60 % du temps. Elles estiment également que les conditions B (situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes) et G (échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences) devraient être reconnues, et ce, dans une proportion de moins de 30 % du temps.

[742] En ce qui a trait à la condition A, elles mentionnent l'augmentation de plus en plus importante des E.B.P., dont les E.E.S.H.

[743] Concernant la condition B1 (situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes) dans moins de 30 % du temps sur une base annuelle, elles indiquent que certains étudiantes et étudiants, dont les E.B.P. et les E.E.S.H., ont des comportements hostiles et parfois même violents qui nécessitent des interventions bien ciblées. Certaines de ces personnes peuvent avoir des réactions imprévisibles et conflictuelles et la durée des rencontres est significativement plus longue avec elles, compte tenu de la complexité de leur situation et la diversité de leurs besoins.

[744] Enfin, elles demandent que soit retenue la condition G1 (échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences) dans moins de 30 % du temps sur une base annuelle. Selon elles, l'API doit souvent travailler selon des échéances serrées, notamment en période d'admission ou de début de session.

[745] Aussi, les parties plaignantes comparent la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* à celles de *Conseiller en adaptation du travail (224)*, qui a obtenu A2, et de *Technicien en travail social (341)*, qui s'est vu reconnaître les conditions B1 et G1.

[746] D'abord, il y a lieu de préciser que les personnes appartenant aux catégories d'emplois auxquelles se comparent les parties plaignantes ont pour clientèle presque exclusivement des personnes qui rencontrent des difficultés.

[747] Puis, force est de reconnaître que l'employeur reconnaît la même condition psychologique et la même échelle d'exposition aux catégories d'emplois qui impliquent l'exécution de tâches avec les mêmes étudiantes et étudiants, tels que *Conseiller d'orientation (2)* et *Conseiller en formation scolaire (1502)*.

[748] En ce qui a trait à la condition G (échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences) dans moins de 30 % du temps sur une base annuelle, selon les éléments d'interprétation du système d'évaluation, il s'agit d'échéances qui sont fixées (ex. : le travail doit se faire à la dernière minute) et non pas décidées de son propre chef. Le rythme est imposé et le travail dépend des problèmes qui se présentent (ex. : périodes de pointe). La charge de travail qu'assument les personnes salariées n'est pas visée par cet élément. On ne tient pas compte également des heures supplémentaires, du travail par quart ou autres conditions (ex. : disponibilité et rappel au travail) qui peuvent être compensés par une rémunération additionnelle.

[749] Après analyse, et en cohérence avec l'évaluation des autres catégories d'emplois, la Commission conclut qu'il n'est pas cohérent que cette condition n'ait pas été attribuée à la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*.

[750] En effet, les tâches de la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* impliquent un rythme de travail qui est imposé selon la période scolaire et le travail dépend parfois des problèmes qui se présentent. Les échéances serrées en début de période d'admission et en début de session peuvent être ponctuées de situations imprévisibles dans le travail de l'API, telles qu'une étudiante ou un étudiant vivant une problématique ou une situation urgente qui se présente sans avoir pris de rendez-vous. Bien que ce rythme de travail ne soit pas imposé en tout temps, il l'est pour une portion significative du temps, compte tenu du calendrier scolaire.

[751] La Commission conclut que la condition G, pour moins de 30 % du temps sur une base annuelle, doit être retenue pour la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*. La condition G1 doit être ajoutée au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques*.

[752] La modification de cette condition n'entraîne pas d'augmentation de la cote pour ce sous-facteur. La cote pour la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* demeure 1.

Sous-facteur 17 – Risques inhérents

[753] Ce sous-facteur évalue les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

[754] La cote octroyée par l'employeur est 1 (1-1), ce qui signifie que les situations rencontrées, lors de l'exécution des tâches de l'emploi, sont peu dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique.

[755] Les parties plaignantes demandent que cette cote soit portée à 2, signifiant que les situations rencontrées lors de l'exécution des tâches de l'emploi peuvent s'avérer modérément dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique.

[756] Pour expliquer leurs prétentions, elles mentionnent que l'API doit composer avec des situations de plus en plus complexes dans le cadre de son travail, notamment avec l'augmentation du nombre de E.B.P. et E.E.S.H.

[757] Selon elles, la diversité et le cumul de rencontres difficiles émotionnellement, ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci s'exercent, peuvent accroître le niveau d'atteinte à leur intégrité mentale ou physique. Elles ajoutent que l'émotivité, l'anxiété, le stress et l'anxiété que ces personnes étudiantes éprouvent amènent l'API à être exposé à des situations difficiles pouvant lui porter préjudice et s'avérer modérément dangereuses à l'égard de son intégrité mentale et physique.

[758] Pour appuyer leurs prétentions, les parties plaignantes comparent la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* avec *Orthopédagogue (15)*,

Ergothérapeute (20), Bactériologiste (200), Psychoéducateur (226) et Éducateur physique/kinésologue (227).

[759] Or, de l'avis de la Commission, pour les API, le risque d'atteinte à l'intégrité n'est pas aussi important que celui octroyé à ces catégories d'emplois. En effet, en raison de la nature de leurs tâches, les titulaires de ces catégories d'emplois interviennent directement et spécifiquement auprès des personnes ayant différentes problématiques telles que l'adaptation, difficultés d'apprentissage et troubles de santé mentale, et ce, en impliquant leur entourage.

[760] Pour la Commission, les risques inhérents liés à la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuelle (219)* se comparent plutôt à des catégories telles que *Conseiller d'orientation (2)*, *Animateur de pastorale (28)*, *Conseiller en information scolaire et professionnelle (29)* et *Conseiller en adaptation du travail (224)* qui ont aussi obtenu la cote 1 (1-1).

[761] La Commission conclut que la cote 1 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* est juste et cohérente.

Conclusion

[762] La Commission conclut que les objets de plaintes portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuelle (219)* sont partiellement fondés. La condition G1 doit être ajoutée au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques*, mais la cote de celui-ci demeure 1.

Archiviste médicale (79)

[763] Les archivistes médicaux ont pour principales fonctions la gestion des données, la mise en code des éléments des dossiers, l'analyse quantitative et qualitative des données. Ils et elles collectent, analysent et interprètent des données sur la santé aux fins de la recherche ou de la prise de décision.

[764] Les parties plaignantes, qui proviennent toutes du même CSSS, croient que le *Conseil du trésor* n'a pas pris en considération les changements intervenus dans leur emploi depuis la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale.

[765] Plus spécifiquement, elles demandent le rehaussement de la valeur de leur catégorie d'emplois pour 5 des 17 sous-facteurs du système d'évaluation des emplois. Ces demandes se résument ainsi :

- Rehausser la cote du sous-facteur 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles* de 4 à 6. À ce sujet, elles expliquent que :
 - Les budgets dévolus aux hôpitaux sont déterminés directement par les décisions prises par les archivistes médicaux pour chacun des dossiers analysés;
 - Le nouveau mode de budgétisation dépend du développement des systèmes d'information servant à effectuer la codification des données;

- Un rapport du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) indique que « la nouvelle méthode préconisée montre la très grande importance qu'il faut attacher non seulement à l'information de nature financière, mais aussi à l'information de nature médicale qui résulte du travail du service des archives médicales [et que] l'élément stratégique devient l'information médicale »¹⁰¹;
- Le niveau 4 qui leur a été attribué est méprisant envers les femmes archivistes médicales puisque plusieurs techniciens masculins n'assumant aucune responsabilité financière ont obtenu la même cote.
- Rehausser la cote du sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* de 1 à 5 pour les raisons suivantes :
 - L'importance stratégique de l'information médicale colligée dans le cadre de leur travail, la protection de l'information sur les usagers et le niveau d'atteinte possible quant à l'intégrité des personnes;
 - Les décisions juridiques à prendre afin de divulguer des informations aux personnes qui y ont droit légalement tout en la refusant à celles qui n'y ont pas droit;
 - Des CEPM qui n'ont aucune responsabilité médicale ou juridique envers d'autres personnes obtiennent la même cote, ce qui n'est pas justifié.
- Rehausser la cote du sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* de 2 à 4, considérant une fréquence plus élevée. Pour justifier cette prétention, elles expliquent que :
 - En raison des découvertes scientifiques sans cesse croissantes, de la sophistication des interventions chirurgicales et du champ vaste de la médecine, un forum mettant en relation les archivistes médicaux et les experts a été développé;
 - Elles doivent consulter quotidiennement les informations de ce forum puisque l'information médicale est très étendue et complexe;
 - Elles doivent constamment faire de nouvelles recherches, et ce, en raison notamment des nouvelles médications, pathologies, des techniques chirurgicales et des nouveaux types de cellules cancéreuses.
- Rehausser la cote au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* de 1 à 2, considérant qu'elles font face à des situations troublantes et chargées en émotions qui nécessitent écoute, aide ou soutien et à des situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes. Elles considèrent également que la cote 1 a été donnée à des CEPM où les titulaires n'ont aucun contact avec la clientèle, n'assument aucune responsabilité juridique, ne sont pas convoqués devant les tribunaux, ni ne subissent de processus de plaintes pour des responsabilités reliées à leur travail.

¹⁰¹ MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *La budgétisation et la performance financière des centres hospitaliers*, 2002.

- Rehausser la cote au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* de 1 à 2 voire à 3, compte tenu de l'augmentation de la charge de travail et des responsabilités depuis la fusion des établissements de la santé et des services sociaux en 2004, puisque celle-ci implique plus de recours légaux.

[766] Pour sa part, l'employeur reconnaît que certains changements ont eu lieu et que ceux-ci ont influé sur la valeur de la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*.

[767] Il en est ainsi de l'implantation de la 10^e version de la *Classification internationale des maladies et des problèmes de santé connexes (CIM-10-CA)* en 2006.

[768] De plus, l'employeur reconnaît qu'il y a une augmentation des demandes d'accès aux dossiers médicaux de la part de la clientèle. Ces demandes sont formulées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et à la suite de recours judiciaires.

[769] Cela étant, selon lui, ces changements ont un effet sur la durée de l'expérience nécessaire pour être en mesure d'assumer les tâches normales de l'emploi. Il ajoute aussi qu'ils ont un impact sur les habiletés de relations interpersonnelles requises.

[770] Toutefois, l'employeur indique qu'un accord intervenu en conciliation en 2013 a permis de reconnaître ces éléments et ainsi de rehausser la valeur globale de la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*. La catégorie d'emplois est alors passée du rangement 14 au rangement 15.

[771] Il estime que ces changements n'affectent pas, de façon significative, les efforts requis et les responsabilités assumées par les personnes qui occupent cette catégorie d'emplois.

[772] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)* est juste et cohérente, la Commission a examiné l'évaluation retenue par l'employeur pour chacun des sous-facteurs identifiés par les parties plaignantes.

Accord intervenu

[773] D'abord, il y a lieu de préciser qu'entre le dépôt des plaintes et la présente décision, l'évaluation de la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)* a été, comme l'employeur l'indique, modifiée à la suite d'un accord intervenu entre le *Conseil du trésor* et certaines organisations syndicales.

[774] De fait, cet accord a modifié rétroactivement au 30 juin 2008 l'évaluation de la catégorie d'emplois pour le sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* et pour le sous-facteur 13 – *Habilités en relations interpersonnelles*. Ainsi, en date de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, soit le 20 décembre 2010, les cotes retenues pour ces sous-facteurs sont respectivement 5 et 3.

[775] Après analyse, la Commission constate que l'accord permet effectivement d'établir une évaluation juste et cohérente de la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)* pour les deux sous-facteurs susmentionnés, et ce, en considérant les changements qui sont survenus.

Sous-facteur 6 – Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles

[776] La cote 4 est attribuée à la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*.

[777] Cette évaluation implique que les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact significatif sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité ou encore que les tâches puissent entraîner des conséquences majeures eu égard à l'acquisition, à la répartition, au maintien, au contrôle ou à l'utilisation des ressources financières ou matérielles.

[778] L'enquête de la Commission permet d'établir que la codification des informations se fait selon des normes précises et que la prise de décision des archivistes médicaux est encadrée.

[779] Par ailleurs, bien qu'il soit vrai que leur travail est utilisé lors de l'élaboration des budgets des établissements, il serait erroné de croire que les responsabilités inhérentes à l'élaboration des budgets leur incombent.

[780] Enfin, au regard des cotes retenues pour d'autres catégories d'emplois, il y a lieu de reconnaître que l'évaluation est juste et cohérente. La Commission ne peut pas considérer que cette évaluation serait « méprisante » pour les femmes. Pour illustrer son propos, la Commission retient l'exemple de certaines CEPM qui ont obtenu un niveau 3 à ce sous-facteur, soit *Technicien en informatique (44)*, *Technicien en électronique (58)*, *Technicien en bâtiment*, *Technicien en génie biomédical (306)* et *Technicien en prévention (313)*.

[781] La Commission est d'avis que la cote 4 au sous-facteur 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[782] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[783] La cote 1 (1-1) est attribuée à la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*.

[784] Bien que l'enquête permette d'établir qu'il y a un plus grand nombre d'informations à traiter, il n'en demeure pas moins, de l'avis de la Commission, que les éléments soulevés par les parties plaignantes sont davantage liés aux habiletés de relations interpersonnelles.

[785] En effet, par leur rôle, les archivistes médicaux doivent être en mesure d'interagir avec les clientèles. Cependant, l'exercice des tâches n'implique pas une responsabilité quant à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes au-delà de ce qui est pris en considération par l'échelle 1 de ce sous-facteur.

[786] L'examen des évaluations retenues à ce sous-facteur montre que la cote 5, que font valoir les parties plaignantes, n'a été considérée que pour un nombre limité de catégories d'emplois. Seules celles où les titulaires sont en relation directe avec une clientèle et dont les tâches peuvent contribuer grandement à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes ou porter une atteinte importante à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes ont obtenu cette cote. Il s'agit, par exemple, des catégories d'emplois *Psychologue (1)*, *Infirmier (ère) (41)* et *Technologue en radio-oncologie (941)*.

[787] De la même manière, cet examen des évaluations permet d'établir que l'argument quant à l'accès à des informations confidentielles n'a pas été retenu pour reconnaître un plus grand niveau de responsabilités à l'égard des personnes.

[788] La Commission est donc d'avis que la cote 1 au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 12 – Mise à jour des connaissances

[789] Ce sous-facteur évalue la mise à jour des connaissances nécessaire à la suite de changements d'ordre technique, administratif, législatif ou scientifique. Il tient compte du niveau de mise à jour des connaissances ainsi que de sa fréquence.

[790] La cote 2 (2-1) est attribuée à la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*.

[791] Les parties plaignantes ne remettent pas en question le niveau de mise à jour des connaissances requis, mais plutôt la fréquence de celle-ci. Elles estiment qu'elles doivent mettre à jour leurs connaissances une fois par jour la plupart des jours.

[792] D'abord, il y a lieu de préciser que l'échelle de fréquence pour ce sous-facteur comporte trois degrés qui se déclinent ainsi :

- Occasionnellement (quelques fois par année la plupart des années);
- Régulièrement (une fois par mois, la plupart des mois);
- Fréquemment (une fois par semaine, la plupart des semaines).

[793] Pour la Commission, il faut faire une distinction entre la collecte d'informations ou de renseignements et ce qui est mesuré par ce sous-facteur. En effet, appartenant au facteur des qualifications, la mise à jour des connaissances doit porter sur les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être.

[794] Il est indéniable que l'arrivée d'une nouvelle classification comme la CIM-10-CA en 2006 implique une mise à jour des connaissances et qu'il en sera de même lorsque d'autres changements à la classification seront introduits.

[795] Cependant, la recherche quotidienne d'informations ou de renseignements ne peut pas être assimilée à une telle mise à jour. D'ailleurs, le guide d'interprétation prévoit explicitement que la recherche effectuée pour traiter un dossier n'est pas prise en considération.

[796] La Commission est donc d'avis que la cote 2 au sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* est juste et cohérente.

Sous-facteur 15 – Conditions psychologiques

[797] Ce sous-facteur évalue les conditions psychologiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies. Il regroupe huit types de conditions et tient compte de la proportion de temps pendant laquelle les conditions sont présentes.

[798] La cote 1 est attribuée à la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*.

[799] Les parties plaignantes font valoir qu'elles sont confrontées à des situations troublantes chargées en émotions ainsi qu'à des situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes (condition B).

[800] D'abord, il y a lieu de préciser que l'employeur a reconnu, dans l'évaluation de la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*, que les personnes sont confrontées à des situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes.

[801] Tout comme il a reconnu la présence d'échéances simultanées ou serrées, ou l'existence de travail imprévisible ou urgent (condition G).

[802] En ce qui a trait aux situations troublantes chargées en émotions (condition A), celles-ci sont reconnues uniquement aux personnes qui interviennent activement dans le traitement des cas ou dans la résolution du problème. Cette condition a été reconnue par exemple aux catégories d'emplois *Psychologue (1)*, *Infirmier (ère) (41)* ou encore *Travailleur social (168)*.

[803] La Commission est donc d'avis que la cote 1 au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* est juste et cohérente.

Sous-facteur 17 – Risques inhérents

[804] Ce sous-facteur évalue les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

[805] La cote 1 est attribuée à la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*.

[806] Pour expliquer leurs prétentions, les parties plaignantes font valoir l'augmentation de leurs responsabilités depuis la fusion de certains établissements.

[807] Or, ce sous-facteur d'évaluation ne mesure pas la charge de travail, mais la dangerosité des situations rencontrées et l'exposition à celles-ci.

[808] Pour la Commission, si l'analyse des tâches permet de considérer la présence de certaines relations pouvant être difficiles et comportant des interactions conflictuelles, ce qui est reconnu pour cette catégorie d'emplois au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques*, il demeure peu probable que celles-ci représentent un risque à l'intégrité mentale ou physique des personnes qui occupent l'emploi.

[809] La Commission est donc d'avis que la cote 1 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* est juste et cohérente.

Conclusion

[810] Après avoir examiné l'évaluation de la catégorie d'emplois *Archiviste médical (79)*, la Commission détermine que celle-ci, pour chacun des sous-facteurs analysés, est juste et cohérente. Ainsi, les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont non fondées.

Dététiste-nutritionniste (19)

[811] Les diététistes et les nutritionnistes évaluent l'état nutritionnel des personnes, déterminent et assurent la mise en œuvre d'une stratégie d'intervention visant à adapter l'alimentation en fonction des besoins pour maintenir ou rétablir la santé. Ils sont aussi appelés à participer à l'enseignement clinique.

[812] Le 29 juillet 2021, un accord concernant les techniciens et les professionnels de la santé et des services sociaux est intervenu entre une organisation syndicale et le *Conseil du trésor*. Cet accord vise le règlement de plusieurs plaintes déposées à la suite des évaluations du maintien de l'équité salariale réalisées en 2010 et en 2015.

[813] Dans le cadre de cet accord, il est convenu que l'évaluation de la catégorie d'emplois *Dététiste-nutritionniste (19)* soit rehaussée au rangement 22 et que les ajustements salariaux soient rétroactifs au 31 décembre 2010. Pour ce faire, les cotes sont modifiées de la façon suivante :

- Sous-facteur 3 – *Créativité* : 2 à 3;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : 1 à 2;
- Sous-facteur 17 – *Risques inhérents* : 1 à 2.

[814] Puisque l'organisation syndicale représente majoritairement les personnes salariées appartenant à cette catégorie d'emplois, l'accord règle, en vertu des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi, toutes les plaintes relatives à la catégorie d'emplois *Dététiste-nutritionniste (19)* à l'exception des plaintes individuelles à l'égard desquelles les parties plaignantes ont choisi de ne pas être liées.

[815] À la suite de cet accord, plusieurs personnes salariées maintiennent leur plainte déposée en 2011. À la date de l'obligation, les personnes occupant cette catégorie d'emplois se retrouvent uniquement dans le secteur de la santé et des services sociaux.

[816] Les parties plaignantes expliquent que l'employeur n'a pas tenu compte de l'évolution de leur profession et des changements survenus à la suite de l'adoption de la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé*¹⁰² (Loi 90) et des plus grandes exigences de l'Ordre des diététistes-nutritionnistes du Québec (ODNQ).

¹⁰² LQ 2002, c. 33.

[817] Elles précisent que les activités ayant été réservées aux diététistes-nutritionnistes relèvent du champ médical et font partie du traitement global de la clientèle. Elles nécessitent une prise de décision importante, dans des situations de plus en plus complexes en raison de l'évolution de la médecine et de la science de la nutrition. Les parties plaignantes nomment plus particulièrement les activités suivantes :

- Évaluer l'état nutritionnel d'une personne, déterminer et assurer la mise en œuvre d'une stratégie d'intervention visant à adapter l'alimentation en fonction des besoins pour maintenir ou rétablir la santé;
- Déterminer le plan de traitement nutritionnel, incluant la voie d'alimentation appropriée, lorsqu'une ordonnance individuelle indique que la nutrition constitue un facteur déterminant du traitement de la maladie;
- Surveiller l'état nutritionnel des personnes dont le plan de traitement nutritionnel a été déterminé.

[818] Elles considèrent que ces changements ont des effets sur la valeur de leur catégorie d'emplois et qu'ils doivent être considérés dans l'évaluation de plusieurs sous-facteurs d'évaluation.

[819] Les parties plaignantes font ainsi valoir, pour chacun des sous-facteurs visés, des éléments qui, selon elles, justifient de revoir à la hausse l'évaluation de leur catégorie d'emplois.

[820] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Diététiste-nutritionniste (19)* est juste et cohérente, la Commission a donc examiné les cotes retenues par l'employeur pour chacun des sous-facteurs visés par les plaintes.

[821] Dans cet examen, la Commission a aussi pris en considération les changements apportés à l'évaluation de la catégorie d'emplois à la suite de l'accord, puisque certaines prétentions concernent les mêmes sous-facteurs.

[822] Au terme de son analyse, la Commission conclut que les changements apportés aux sous-facteurs 3 – *Créativité*, 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* et 17 – *Risques inhérents* établissent des cotes justes et cohérentes en date du 20 décembre 2010, soit la date de l'obligation.

[823] Cela étant, avant de traiter des autres sous-facteurs, une précision s'impose. Les parties plaignantes font, à plusieurs reprises, référence à l'évaluation de la catégorie d'emplois *Infirmier praticien spécialisé (1524)*. Elles expliquent que, tout comme ces personnes, elles exercent des activités médicales, procèdent à des examens physiques et exercent leur jugement clinique dans leur pratique professionnelle.

[824] Or, les infirmières et les infirmiers praticiens spécialisés peuvent, selon certaines conditions, prescrire des examens diagnostiques, utiliser des techniques diagnostiques invasives ou présentant des risques de préjudice, prescrire des médicaments et d'autres substances, prescrire des traitements médicaux et utiliser des techniques ou appliquer des traitements médicaux, invasifs ou présentant des risques de préjudice.

[825] De l'avis de la Commission, ces activités médicales ne peuvent être assimilées aux fonctions et responsabilités caractéristiques de la catégorie d'emplois *Diététiste-nutritionniste (19)*.

[826] De plus, il est utile de rappeler que l'évaluation d'une catégorie d'emplois ne s'effectue pas en vase clos. Afin d'en assurer la cohérence, il faut prendre en considération la façon dont les autres catégories d'emplois sont évaluées. Dans le cas présent, la Commission a regardé plus particulièrement les évaluations de catégories d'emplois regroupant des professionnelles et des professionnels.

Sous-facteur 1 – Autonomie

[827] Ce sous-facteur évalue le niveau d'autonomie habituel exigé pour planifier, organiser et accomplir les tâches ou fonctions de l'emploi. Le degré d'initiative dont la personne titulaire bénéficie est mis en relation avec les normes qui encadrent ou orientent les actions, soit des règles, des procédures, des protocoles, des règlements, des politiques, les orientations, la présence de directives ou de personnel de supervision.

[828] La cote 5 a été retenue. Elle réfère à un niveau où l'exécution des tâches est habituellement guidée par des directives générales, des politiques ou par des précédents couvrant la plupart des situations et où la personne salariée élabore les objectifs spécifiques et détermine les méthodes de travail, les processus à suivre et les étapes de réalisation.

[829] Les parties plaignantes font valoir qu'elles sont autonomes dans leur pratique et que c'est à elles que revient la décision en ce qui a trait au traitement et à la voie d'alimentation qui doit être prise.

[830] La Commission reconnaît qu'il en est ainsi. Cependant, la situation est la même pour plusieurs autres professionnels dont le travail est habituellement guidé par des directives générales, des politiques ou des précédents couvrant la plupart des situations. Dans les faits, c'est le cas d'une soixantaine de catégories d'emplois qui regroupent des emplois professionnels.

[831] De plus, seules les catégories d'emplois *Infirmier praticien spécialisé (1524)* et *Réviseur (1532)* ont obtenu une cote supérieure.

[832] À la suite des préavis de décision, certaines parties plaignantes reviennent sur le fait qu'elles sont autonomes dans leur travail. Elles réfèrent à la pleine autonomie qu'elles ont dans la prescription du plan de traitement, une activité qui était réservée aux médecins avant 2003.

[833] Pour la Commission, il ne s'agit pas de déterminer si les diététistes et nutritionnistes sont, ou non, autonomes. Il s'agit plutôt, en application du système d'évaluation, d'identifier la cote d'évaluation la plus représentative de l'effort intellectuel associé à l'autonomie. Pour ce faire, la Commission se doit de tenir compte, certes, des changements qui sont survenus et de leurs effets sur les tâches de l'emploi, mais aussi de la cohérence avec l'évaluation des autres catégories d'emplois. Cela étant, il ne s'agit pas de mesurer l'étendue des connaissances. Ainsi, le fait de devoir connaître tous les systèmes (nerveux, digestif, circulatoire, endocrinien, pulmonaire, urinaire, etc.), les

interactions entre eux et leurs nombreuses pathologies ne peut pas définir en soi le niveau d'autonomie.

[834] La Loi 90 a apporté des changements au travail des diététistes et des nutritionnistes. De plus, comme le soumettent les parties plaignantes dans leurs commentaires, les multipathologies et la complexification sont bien réelles, mais de l'avis de la Commission, une cote 5 au sous-facteur 1 – *Autonomie*, demeure représentative du niveau d'autonomie requis pour assumer leurs fonctions.

Sous-facteur 2 – Raisonement

[835] Ce sous-facteur évalue le raisonnement habituel requis pour accomplir les tâches de l'emploi et pour traiter les situations.

[836] La cote 5 a été attribuée. Ainsi, les situations à traiter sont complexes et leur véritable nature n'est pas définie. Elles nécessitent une recherche élaborée et de la réflexion, l'analyse et la synthèse de plusieurs variables.

[837] Les parties plaignantes font valoir que leur pratique professionnelle s'est complexifiée. Les situations à traiter sont à ce point compliquées qu'elles nécessitent une recherche exhaustive et de la réflexion, de l'analyse critique et la synthèse des variables et de toute l'information. Elles estiment qu'au minimum une cote 6 est applicable. Elles s'appuient sur les changements introduits par la Loi 90.

[838] Pour la Commission, la cote 5 représente adéquatement l'effort intellectuel qui découle du raisonnement qu'impliquent les situations à traiter pour cette catégorie d'emplois. Bien qu'il soit juste que de nouvelles activités soient réalisées par les diététistes et les nutritionnistes, ces personnes devaient déjà prendre en considération l'état nutritionnel et assurer la mise en œuvre d'une stratégie d'intervention.

[839] Dans les commentaires reçus à la suite des préavis de décision, des parties plaignantes font valoir que l'évaluation de l'état nutritionnel d'une personne n'est apparue qu'en 2003. Elles expliquent que cet élément ne peut pas servir à expliquer la cote 5 qui a été retenue par l'employeur. Pour la Commission, il est évident que les changements apportés au *Code des professions* ont conduit à des modifications aux tâches des catégories d'emplois. La question est autre. Dans les faits, il s'agit de déterminer si les changements ont un impact suffisamment important pour changer l'effort de raisonnement que demande l'exécution des tâches de l'emploi. Ce qui, de l'avis de la Commission, n'est pas avéré dans le cas présent.

[840] De plus, cette cote est cohérente au regard des autres catégories d'emplois, dont certaines requièrent de leurs titulaires d'intervenir auprès de clientèles semblables. Ces catégories d'emplois ont aussi obtenu la cote 5. Il s'agit, par exemple, des catégories d'emplois *Psychologue (1)*, *Conseiller d'orientation (2)*, *Travailleur social (168)*, *Psychoéducateur (226)* et *Ingénieur (954)*.

[841] La Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 2 – *Raisonement* est juste et cohérente.

Sous-facteur 3 – Créativité

[842] Ce sous-facteur évalue le niveau de créativité habituel requis dans l'exécution des tâches ou fonctions de l'emploi, en tenant compte de l'ensemble des normes, précédents, règles et lignes de conduite qui encadrent, assistent ou orientent la personne titulaire. Il s'agit d'apprécier l'ampleur de la créativité requise par l'emploi pour traiter une situation ou pour trouver une solution efficace à un problème.

[843] La cote 3 a été attribuée à la suite de l'accord. Cette cote implique que le traitement d'une situation ou la solution aux problèmes rencontrés requiert habituellement d'aménager ou d'adapter de manière importante des façons de faire ou des façons de voir établies.

[844] Les parties plaignantes soutiennent qu'il n'existe aucune solution toute faite aux nombreux problèmes rencontrés. Elles ajoutent qu'il faut beaucoup d'ingéniosité dans l'exercice de leurs fonctions et qu'elles doivent être inventives, notamment dans le « counseling » et l'éducation en nutrition. Selon elles, les efforts requis en termes de créativité justifient une cote 4.

[845] La Commission reconnaît que l'exercice des tâches et des fonctions de cette catégorie d'emplois requiert de faire preuve de créativité.

[846] Cependant, pour ce sous-facteur, la cote 3 est la plus élevée accordée. Il en est ainsi pour les catégories d'emplois *Psychologue (1)*, *Thérapeute par l'art (216)*, *Aide pédagogique individuel (219)* et *Ingénieur (954)*.

[847] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 3 – *Créativité* est juste et cohérente.

Sous-facteur 4 – Concentration et attention sensorielle

[848] Ce sous-facteur évalue la concentration et l'attention sensorielle habituellement exigées pour accomplir les tâches de l'emploi. Pour mesurer l'effort, s'ajoutent au niveau de concentration, la fréquence des interruptions et la simultanéité des tâches.

[849] La catégorie d'emplois *Diététiste-nutritionniste (19)* a obtenu une cote 4 (4-1-1) pour ce sous-facteur. Cette cote reconnaît qu'il faut un niveau élevé de concentration et d'attention sensorielle, alors que les interruptions sont occasionnelles et que les tâches sont parfois exécutées en simultanéité.

[850] Les parties plaignantes ne remettent pas en cause l'appréciation faite par l'employeur quant aux interruptions et à la simultanéité des tâches. Cependant, elles estiment que les activités réservées requièrent un degré de concentration très élevé puisque les décisions à prendre sont importantes et relèvent entièrement de leurs responsabilités.

[851] Outre deux catégories d'emplois, le niveau de concentration le plus élevé pour ce sous-facteur qui a été reconnu à une catégorie d'emplois est 4. En effet, seules les catégories d'emplois *Cyto-technologiste (609)* et *Technicien ou technicienne en cytogénétique clinique (1540)* ont obtenu un niveau plus élevé.

[852] Dans ce contexte, la Commission ne voit pas en quoi les activités dévolues aux diététistes et aux nutritionnistes pourraient justifier un niveau 5.

[853] La Commission conclut que la cote 4 au sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* est juste et cohérente.

Sous-facteur 6 – Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles

[854] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard d'un programme, d'une activité, des ressources financières ou des ressources matérielles, en tenant compte de leurs impacts pour l'organisation, son personnel ou ses clientèles.

[855] La cote 5 (5-1) est attribuée pour ce sous-facteur. C'est donc dire que les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact important sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité et que les tâches de l'emploi peuvent entraîner des conséquences légères eu égard à l'acquisition, à la répartition, au maintien, au contrôle ou à l'utilisation des ressources financières ou matérielles.

[856] Les parties plaignantes prétendent que les médecins n'ayant plus à approuver les décisions rendues par les diététistes et les nutritionnistes, il en résulte plus de responsabilités. De plus, elles estiment que leurs interventions permettent de réduire le temps d'hospitalisation et le nombre de réadmissions non planifiées, de diminuer la prise de médicaments, de permettre la guérison des plaies en maintenant un état nutritionnel optimal. Elles entraînent aussi de nombreux autres avantages pour la clientèle.

[857] De l'avis de la Commission, le niveau 5 octroyé par l'employeur permet de reconnaître l'importance des responsabilités assumées par les diététistes et les nutritionnistes. Ce niveau de responsabilité est d'ailleurs le plus élevé ayant été reconnu, à l'exception de la catégorie d'emplois *Infirmier praticien spécialisé (1524)* qui a obtenu le niveau 6.

[858] La Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[859] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[860] La cote 5 (3-3) est attribuée pour ce sous-facteur. Cette cote indique que les tâches de l'emploi contribuent grandement à la santé ou à la sécurité d'autres personnes et qu'elles peuvent porter une atteinte importante à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

[861] Les parties plaignantes demandent que la cote soit rehaussée en raison des grandes responsabilités à l'égard des personnes qu'entraîne l'exercice des activités

réservées et de l'importance du traitement nutritionnel, et ce, autant en matière de contribution au bien-être qu'en termes d'atteinte à l'intégrité.

[862] Encore une fois, la Commission reconnaît l'importance du travail des diététistes et des nutritionnistes. Cependant, au regard des autres catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale, elle considère que les responsabilités à l'endroit des personnes qui leur sont dévolues ont été prises en considération.

[863] Pour ce sous-facteur d'évaluation, seule la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) en dispensaire (958)* a une cote 6. Pour la Commission, cela s'explique par la nature des tâches, mais aussi par le contexte où les responsabilités sont très peu partagées.

[864] La Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 9 – Responsabilités de supervision et de coordination des personnes

[865] Ce sous-facteur évalue les responsabilités liées à l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes, rémunérées ou non. Plus précisément, il tient compte du niveau de responsabilité et du nombre de personnes placées, sur une base régulière, sous la responsabilité de la personne occupant l'emploi.

[866] La cote 1 est attribuée, c'est-à-dire que les tâches de l'emploi nécessitent d'aider d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail.

[867] Les parties plaignantes précisent que la formation des stagiaires doit être considérée. Selon elles, l'ensemble des diététistes et des nutritionnistes doivent participer à la formation et à la supervision des stagiaires. Elles souhaitent aussi que leur participation à la formation des étudiantes et des étudiants en médecine soit considérée. Selon elles, la cote 3 correspond davantage à la réalité de leurs fonctions et responsabilités.

[868] D'entrée de jeu, il importe de rappeler certains éléments d'interprétation ayant été retenus pour procéder à l'évaluation des catégories d'emplois. En effet, le guide d'interprétation prévoit spécifiquement que la formation, la coordination ou la supervision auprès de stagiaires ne peuvent être considérées, car elles ne sont pas caractéristiques d'aucune des catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[869] De plus, bien que les diététistes et les nutritionnistes peuvent jouer un rôle dans l'initiation et l'orientation d'autres personnes, la Commission ne peut pas considérer, en date de l'obligation, que la responsabilité de supervision, de coordination ou de formation est caractéristique de cette catégorie d'emplois.

[870] La Commission conclut que la cote 1 au sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 10 – Formation professionnelle

[871] La formation professionnelle mesure le niveau de connaissances de base, générales ou spécialisées nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi.

[872] La cote 8.5 est attribuée, c'est-à-dire que les tâches de l'emploi nécessitent un cours universitaire de premier cycle d'une durée de trois ans auquel s'ajoute l'équivalent d'au moins une demi-année de formation, sans pour autant correspondre à un cours universitaire de premier cycle d'une durée de quatre ans.

[873] Les parties plaignantes expliquent que cette cote représente une baisse de leur évaluation par rapport aux travaux de relativité réalisés par l'employeur en 1994 et que cela leur est préjudiciable. Elles considèrent que leur formation est toujours équivalente à un cours universitaire de premier cycle de 4 ans, dont 3 ans et demi de formation auxquels s'ajoutent 18 semaines de stage.

[874] À la date de l'obligation, soit au 20 décembre 2010, pour être membre de l'ODNQ, une personne doit détenir un diplôme universitaire terminal de premier cycle en diététique ou en nutrition.

[875] Selon le *Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels*¹⁰³, en vigueur à la date de l'obligation, sont reconnus les diplômes décernés par les établissements d'enseignement suivants :

- Baccalauréat ès sciences (diététique) de l'Université Laval;
- Baccalauréat ès sciences (nutrition) de l'Université de Montréal;
- Bachelor of Science (*Nutritional Sciences*) (*Dietetics Major*) de l'Université McGill.

[876] Les formations offertes par ces trois institutions d'enseignement ne sont pas de même durée. Les programmes dispensés par l'Université Laval et l'Université McGill sont de 115 crédits, ce qui inclut les heures de stage. Pour l'Université de Montréal, le programme offert est de 120 crédits. Il inclut aussi une période de stage obligatoire de 1 400 heures.

[877] La durée normale de formation est de 3 ans et demi à l'Université Laval et à l'Université McGill. À l'Université de Montréal elle est de 4 ans. C'est l'organisation des cours et des stages qui semble expliquer cette différence.

[878] Dans les commentaires reçus à la suite des préavis de décision, les parties plaignantes font valoir que les programmes de formation se comparent, en durée, au baccalauréat de 4 ans. Elles estiment qu'il faut distinguer les années académiques des années civiles.

[879] À ce sujet, la Commission réfère aux éléments d'interprétation du sous-facteur 10, où il est prévu qu'il est possible d'attribuer un inter niveau entre les niveaux 1

¹⁰³ RLRQ, c. C -26, r. 2.

et 2, 2 et 3, 3 et 4 ou entre les niveaux 8 et 9 si le programme de formation comporte un excédent équivalent au minimum à une demi-année de formation.

[880] De plus, la Commission a tenu compte des informations communiquées par l'ODNQ. Celui-ci indique que le temps nécessaire pour l'obtention du baccalauréat en nutrition requis pour exercer la profession est de 3 ans et demi à temps plein. Les stages supervisés en milieu de travail sont comptabilisés dans cette période.

[881] Compte tenu de ces informations, la Commission conclut que la cote 8.5 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* est juste et cohérente.

Sous-facteur 12 – Mise à jour des connaissances

[882] Ce sous-facteur évalue la mise à jour des connaissances nécessaire à la suite de changements d'ordre technique, administratif, législatif ou scientifique. Il tient compte du niveau de mise à jour des connaissances ainsi que de sa fréquence.

[883] La cote 3 (2-2) est attribuée à la catégorie d'emplois *Diététiste-nutritionniste (19)*. C'est donc dire que la mise à jour des connaissances augmente de façon notable les connaissances nécessaires ou entraîne certaines modifications aux procédés, aux façons de faire ou qu'elle implique l'acquisition de nouvelles habiletés, et ce, régulièrement.

[884] Les parties plaignantes demandent qu'une cote 4 soit retenue pour leur catégorie d'emplois. Elles expliquent que les connaissances des différentes conditions médicales et de la médication nécessitent une mise à jour des connaissances continuelle et considérable. La mise à jour scientifique, incluant la mise à jour plus technique pour l'utilisation des outils comme le dynamomètre, la bio-impédance, la palpation des compartiments corporels lors de l'examen physique nutritionnel, etc. est primordiale pour exercer et assurer des hauts standards de qualité.

[885] Elles ajoutent que la science nutritive évolue au même rythme que la médecine et la chirurgie. Cela a des impacts directs très importants sur leur pratique.

[886] La formation continue est devenue obligatoire pour les membres de l'ODNQ à compter de 2016. Néanmoins, selon elles, il est évident que les fonctions assumées nécessitent, à la date de l'obligation, de mettre à jour ces connaissances.

[887] À la suite des préavis de décision, des parties plaignantes souhaitent porter à l'attention de la Commission les exigences imposées par l'inspection professionnelle de leur Ordre avant l'adoption du règlement.

[888] Toujours dans leurs commentaires, elles ajoutent qu'en raison de la fréquence de la mise à jour des connaissances, la cote appropriée pour ce sous-facteur devrait être 5, soit une mise à jour qui entraîne une augmentation importante des connaissances reliées à l'emploi ou des modifications importantes aux procédés de travail ou aux façons de faire ou encore l'acquisition de nouvelles habiletés qui en découlent. De plus, de l'avis des parties plaignantes, il faut considérer que ces changements se produisent fréquemment, soit une fois par semaine la plupart des semaines.

[889] D'abord, pour la Commission, le seul fait d'être dans le domaine de la santé ne peut pas à lui seul justifier une mise à jour importante des connaissances.

[890] Par ailleurs, il apparaît peu probable que les exemples de changements présentés par les parties plaignantes, qui supposent une mise à jour si importante des connaissances, puissent se répéter aussi souvent qu'elles le font valoir. C'est possiblement ce qui explique qu'à un niveau 3 de mise à jour, la fréquence la plus élevée reconnue pour une catégorie d'emplois est 2, soit une fois par mois, la plupart des mois.

[891] La Commission doit déterminer dans quelle mesure l'évolution des connaissances change, ou non, la pratique professionnelle. De plus, elle doit départager ce qui appartient à l'assimilation d'informations nouvelles de ce qui relève de l'acquisition des connaissances.

[892] Dans ce contexte, considérant les autres catégories d'emplois professionnelles qui ont obtenu la même cote, comme *Bactériologiste (200)* ou *Ingénieur (954)*, la Commission considère que la cote 3 pour le sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* est juste et cohérente.

Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*

[893] Ce sous-facteur mesure les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaire à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

[894] À la suite de l'accord mentionné précédemment, la cote retenue pour ce sous-facteur est 2 (2-1). Elle reconnaît que les tâches comportent des mobilisations exécutées sur des personnes, des manipulations ou l'utilisation d'appareils, outils, instruments ou autres qui requièrent un niveau modéré de dextérité ou de coordination, sans pour autant que la vitesse ne soit requise.

[895] Les parties plaignantes indiquent qu'une cote 4 correspond davantage à la réalité des fonctions des diététistes et nutritionnistes. Elles suggèrent que l'examen physique demande des habiletés physiques et une dextérité qui sont comparables à celles nécessaires pour les infirmières et infirmiers praticiens spécialisés.

[896] Dans les commentaires sur les préavis de décision, les parties plaignantes reviennent sur les habiletés requises pour l'examen physique. Elles ajoutent que le soutien nutritionnel par sonde, tout comme l'évaluation clinique de la dysphasie, requièrent également habiletés et dextérité.

[897] De l'avis de la Commission, cette comparaison avec les infirmières et infirmiers praticiens spécialisés fait fi de plusieurs tâches dévolues à ces dernières. L'examen physique d'une personne qu'un diététiste ou un nutritionniste est autorisé à pratiquer ne peut pas être jugé aussi exigeant en termes d'habiletés physiques.

[898] Par ailleurs, plusieurs catégories d'emplois qui doivent faire des manipulations sur des personnes obtiennent une cote 3. Il en est, par exemple, des catégories d'emplois *Ergothérapeute (20)*, *Technicien spécialisé en radiologie (55)* et *Hygiéniste dentaire (273)*.

[899] La Commission considère que la cote 2 au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* est juste et cohérente.

Sous-facteur 17 – Risques inhérents

[900] Ce sous-facteur évalue les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

[901] La cote attribuée à la catégorie *Diététiste-nutritionniste (19)* est 2 (2-1). Cette cote implique que les situations rencontrées peuvent s'avérer modérément dangereuses pour l'intégrité mentale ou physique et que l'exposition à ces risques est minime.

[902] À ce sujet, les parties plaignantes indiquent qu'elles doivent intervenir auprès de personnes malades et qu'elles sont souvent exposées à des clientèles instables et difficiles, que ce soit en consultation externe, à l'urgence ou lors de soins à domicile.

[903] Pour appuyer leurs propos, elles ajoutent qu'elles doivent porter l'équipement réglementaire lorsqu'il est nécessaire d'interagir avec une personne en isolement.

[904] Elles estiment que la cote 3 serait satisfaisante.

[905] Pour la Commission, il ne serait pas juste et cohérent de convenir d'une cote 3 à ce sous-facteur. Les tâches de l'emploi ne sont pas telles que les personnes qui exercent cette profession sont exposées à des situations dangereuses à l'égard de leur intégrité mentale ou physique.

[906] La Commission rappelle qu'il faut évaluer les risques en considérant dans sa globalité le contexte, l'environnement, les moyens de protection et les contrôles qui s'appliquent.

[907] Une analyse des catégories d'emplois ayant obtenu une cote 3 montre que les risques encourus ne sont pas comparables à ceux liés à la catégorie d'emplois *Diététiste-nutritionniste (19)*. À ce propos, l'exemple des catégories d'emplois *Infirmier (ère) (41)*, *Mécanicien d'entretien (Millwright) (73)* et *Agent d'intervention (637)* est probant.

[908] La Commission conclut que la cote 2 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* est juste et cohérente.

Conclusion

[909] Après examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Diététiste-nutritionniste (19)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente. Ainsi, les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont non fondées.

Éducateur (66)

[910] Les éducatrices et éducateurs interviennent auprès d'individus de tous âges ayant différentes difficultés d'adaptation. En collaboration avec l'équipe multidisciplinaire, ils

appliquent des techniques et des méthodes d'éducation en utilisant les actes de la vie quotidienne, pour assurer l'apprentissage et l'acquisition d'attitudes et de comportements adéquats en vue de faciliter leur réadaptation ou leur intégration sociale.

[911] Les problèmes rencontrés qui impliquent l'intervention des éducatrices et des éducateurs sont diversifiés. Il peut s'agir, par exemple, de délinquance, de différents troubles comme ceux d'apprentissage, d'opposition, de comportement ou de l'attachement. La toxicomanie, la réinsertion sociale, la déficience intellectuelle, physique ou neurologique, et les troubles de santé mentale sont aussi des situations pour lesquelles les éducatrices et les éducateurs peuvent être appelés à intervenir.

[912] En 2010, à la date de l'obligation, les personnes occupant cette catégorie d'emplois se retrouvent tant dans le secteur de la santé et des services sociaux que dans celui de l'éducation.

[913] La partie plaignante indique qu'il est nécessaire d'obtenir un certificat en toxicomanie pour exercer ses fonctions. Elle précise que dans son établissement d'enseignement, elle est intervenante en prévention en toxicomanie.

[914] Lors d'un échange pour préciser ses prétentions, elle mentionne également que la communication est devenue une composante dominante de son emploi.

[915] Pour sa part, l'employeur indique qu'il a analysé tous les changements survenus et susceptibles d'entraîner une modification à l'évaluation de la catégorie d'emplois *Éducateur (66)*.

[916] L'employeur ajoute que, selon lui, aucun des changements analysés n'a rendu inadéquate l'évaluation de cette catégorie d'emplois.

[917] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Éducateur (66)* est juste et cohérente, la Commission a examiné l'évaluation retenue par l'employeur pour les deux sous-facteurs identifiés par la partie plaignante.

Sous-facteur 8 – Responsabilités à l'égard des communications

[918] Ce sous-facteur évalue les responsabilités à l'égard des communications en tenant compte des interlocuteurs visés et de leurs caractéristiques, du but de ces communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent. Pour mesurer ces responsabilités, la nature des communications et la place occupée par elles dans l'emploi sont prises en considération.

[919] La cote 6 (4-3) est attribuée à la catégorie d'emplois *Éducateur (66)*.

[920] L'employeur a retenu que les communications consistent à assister des personnes par des conseils exigeant une spécialisation dans un domaine d'opération et une terminologie propre à sa discipline (niveau 4). Il a aussi considéré que la communication est une composante importante de l'emploi (place des communications : 3).

[921] L'enquête de la Commission permet d'établir que plusieurs tâches dévolues à la catégorie d'emplois *Éducateur (66)* impliquent des actions de communication. Parmi les tâches répertoriées, elle retient comme exemples :

- Appliquer des techniques d'éducation en animant les activités prévues au programme;
- Noter leur évolution en rédigeant les documents appropriés;
- Collaborer avec l'équipe multidisciplinaire;
- Participer à l'élaboration et à la rédaction du plan d'intervention;
- Animer des activités éducatives ou de soutien pédagogique, culturelles, ludiques et sportives;
- Fournir des explications à l'élève;
- Accompagner (les élèves) dans leur démarche de modification du comportement;
- Utiliser des techniques de communication adaptées aux besoins des élèves;
- Fournir de l'information pour sensibiliser les élèves aux diverses déviations ou dépendances et, au besoin, les rencontrer pour les conseiller, les aider ou les référer à des ressources spécialisées;
- Consigner ses observations et ses interventions, tenir des dossiers et rédiger des rapports concernant la situation de l'élève;
- Rencontrer les élèves, les parents et le personnel enseignant pour les conseiller, les informer et leur fournir la documentation et les références pertinentes.

[922] À l'évidence, la communication est une composante importante de l'emploi, ce qui est reconnu par l'attribution d'un 3 à la composante « place occupée par la communication », alors que le système d'évaluation prévoit un maximum de 4.

[923] L'analyse des évaluations permet de constater que la communication a été reconnue comme occupant une place dominante uniquement pour quelques catégories d'emplois. Il s'agit notamment des catégories d'emplois *Psychologue (1)*, *Orthophoniste ou audiologiste (13)*, *Traducteur (32)*, *Aide pédagogique individuel (219)* et *Technicien-interprète (289)*.

[924] Pour la Commission, ces exemples permettent de relativiser la place occupée par les communications pour la catégorie d'emplois *Éducateur (66)*. Ainsi, si importante soit-elle, la place occupée par les communications n'occupe pas une place prépondérante, voire déterminante, comme c'est le cas pour les catégories d'emplois ayant obtenu une cote 4 sur l'échelle de la place occupée par les communications.

[925] La Commission conclut que la cote 6 au sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications* est juste et cohérente.

Sous-facteur 10 – Formation professionnelle

[926] La formation professionnelle mesure le niveau de connaissances de base, générales ou spécialisées qui sont nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi.

[927] La cote 6 est attribuée à la catégorie d'emplois *Éducateur (66)*, soit un cours collégial technique (DEC) ou l'équivalent.

[928] La partie plaignante, qui travaille dans le secteur de l'éducation depuis 1998, fait valoir qu'un certificat en toxicomanie est nécessaire pour exercer ses fonctions. Elle ajoute que celui-ci n'est pas obligatoire ou exigé par l'employeur, mais mentionne qu'il est toutefois considéré comme un atout.

[929] Elle reconnaît que la formation minimale exigée par l'employeur pour occuper le poste de technicienne en éducation spécialisée est bel et bien un DEC dans ce domaine.

[930] En évaluation des emplois, une distinction doit être faite entre ce qui est exigé par un employeur, par exemple pour des besoins spécifiques dans un contexte particulier, et ce qui est minimalement, ou normalement, requis pour être apte à exercer les tâches d'un emploi.

[931] La Commission reconnaît que le fait de détenir un certificat en toxicomanie puisse représenter un atout pour les éducatrices et les éducateurs, et ce, particulièrement pour celles et ceux qui travaillent avec des personnes ayant développé une dépendance aux drogues.

[932] Toutefois, comme le reconnaît la plaignante, cette formation n'est pas obligatoire à l'exercice des tâches de l'emploi. S'ajoute aussi à ce constat, le fait que le DEC en éducation spécialisée prévoit l'acquisition de connaissances relatives à la toxicomanie.

[933] Bien qu'il soit évident que ces connaissances acquises dans le cadre de leur formation collégiale ne soient pas du même ordre que celles acquises dans le cadre d'un certificat universitaire en toxicomanie, il y a tout lieu de croire qu'à la date de l'obligation, elles permettraient aux éducatrices et aux éducateurs d'assumer leurs fonctions et leurs responsabilités en lien avec cette problématique.

[934] La Commission conclut que la cote 6 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* est juste.

Conclusion

[935] Après l'examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Éducateur (66)*, la Commission détermine que celle-ci, pour chacun des sous-facteurs analysés, est juste et cohérente. Ainsi, la plainte portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois est non fondée.

Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273)

[936] La personne hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicienne en hygiène dentaire élabore, à partir des programmes généraux établis, des programmes spécifiques

d'éducation et de prévention en matière d'hygiène dentaire. Elle collabore aux différents programmes de dépistage et peut assister le ou la dentiste dans l'exercice de ses fonctions. Elle applique en matière de prévention et de soins dentaires, les techniques d'hygiène dentaire, voit à l'application topique des agents anticariogènes, procède au nettoyage, au détartrage et au polissage des dents, effectue l'examen oral préliminaire et l'anamnèse, place, sculpte et finit les restaurations, prend les impressions pour modèles d'étude, tient l'inventaire et fait les commandes de fournitures dentaires.

[937] À la suite des accords intervenus entre des organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, des personnes salariées maintiennent leur plainte concernant l'évaluation de la catégorie d'emplois *Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273)*.

[938] Les parties plaignantes prétendent qu'il y a eu une augmentation de la charge de travail, des responsabilités et de leurs obligations. Elles estiment que l'évaluation de leur catégorie d'emplois doit être revue pour plusieurs sous-facteurs d'évaluation, et ce, à la lumière des éléments suivants :

- Les exigences de formation qui émanent de leur ordre professionnel;
- L'adoption du plan d'action de santé dentaire publique (PASDP) 2005-2012 privilégie notamment l'application des agents de scellement par les hygiénistes dentaires ce qui complexifie leur travail, augmente les efforts physiques, implique plus de dextérité et de minutie et augmente leurs responsabilités en lien avec l'atteinte des objectifs du programme de santé dentaire;
- Les conditions de travail non conventionnelles (espace restreint, manque d'intimité et bruit).

[939] Dans leurs prétentions, les parties plaignantes mettent particulièrement l'emphase sur le protocole pour l'application d'agents de scellement pour justifier une augmentation de la valeur de leur emploi, soit une des mesures prévues au PASDP 2005-2012.

[940] Elles soulignent que cette tâche nécessite une formation additionnelle et que les hygiénistes ayant reçu la formation d'application des agents de scellement doivent former les autres hygiénistes dentaires de leur territoire.

[941] Dans les commentaires sur les préavis de décision, il est soumis à la Commission que le plan national 2005-2012 incluait déjà le scellement de puits et de fissures. Il est aussi mentionné que le programme a débuté dans certaines régions en 2008 et 2009.

[942] Il y est aussi indiqué qu'une portion importante du travail est réalisée auprès d'enfants plus vulnérables à la carie et, qu'en moyenne, 20 % à 22 % des enfants dépistés entrent dans le programme provincial et sont suivis deux fois par année, et ce, jusqu'en 3^e année. Ainsi, le volet « suivi préventif individualisé » du travail ne doit pas être minimisé.

[943] Pour la Commission, bien que l'application des agents de scellement puisse être une nouvelle tâche pour certains hygiénistes dentaires qui sont déployés dans les établissements scolaires, elle n'est pas pour autant une nouvelle attribution pour la

profession. D'ailleurs, dans les commentaires soumis à la suite des préavis de décision, il est dit que le programme « scellant » est intégré dans plusieurs régions en 2011.

[944] Pour sa part, l'employeur indique que, dans les faits, les hygiénistes dentaires font beaucoup d'enseignement. À la date de l'obligation, soit décembre 2010, les activités représentatives sont la préparation et l'animation des activités de groupe, la communication avec les parents et les enseignants et l'enseignement des notions de base et des principes d'hygiène dentaire, dont l'application des agents anticariogènes (ex. : traitement au fluor).

[945] L'employeur indique que l'application de l'agent de scellement apparaît dans le PASDP 2005 – 2012 en tant que projet pilote selon les ressources qui seront disponibles. Toutefois, ce n'est qu'en 2011 qu'une formation nationale a été organisée à cet effet. Par la suite, en novembre 2014, l'Ordre des hygiénistes dentaires du Québec (OHDQ) énonce ses positions sur l'application d'agents de scellement en santé publique et note que la norme de pratique reconnue fait de l'application de scellements une procédure qui doit être effectuée « à quatre mains ».

[946] Par ailleurs, selon le programme de formation relatif au PASDP¹⁰⁴, la durée de la formation est d'un peu plus de 13 heures. De l'avis de la Commission, il s'agit d'une mise à jour des connaissances qui est, par ailleurs, déjà reconnue par l'employeur à l'évaluation de la catégorie d'emplois. La cote est donc conforme et correspond aux exigences de l'OHDQ.

[947] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273)* est juste et cohérente, la Commission a examiné l'évaluation retenue par l'employeur pour les sous-facteurs visés par les parties plaignantes.

Sous-facteur 1 – Autonomie

[948] Ce sous-facteur évalue l'autonomie habituelle exigée pour accomplir les tâches de l'emploi, pour planifier et pour organiser le travail. Le degré d'initiative dont la personne titulaire bénéficie est mis en relation avec les normes qui encadrent ou orientent les actions, soit des règles, des procédures, des protocoles, des règlements, des politiques, les orientations, la présence de directives ou de personnel de supervision.

[949] La cote 3 a été retenue. Cette cote implique que l'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des méthodes de travail ou des directives, des procédures, dans le cadre de la réalisation d'objectifs spécifiques. L'employé décide de l'ordre d'exécution des tâches, du choix des techniques de travail et des étapes de réalisation.

[950] Les parties plaignantes prétendent que l'autonomie est de plus en plus grande et font un lien avec le PASDP. Or, l'application des agents de scellement est guidée par

¹⁰⁴ MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Programme de formation sur l'application des agents de scellement en milieu scolaire – Guide d'apprentissage à l'intention des hygiénistes dentaires en santé publique*, 2007.

des méthodes de travail et des étapes à respecter qui sont bien définies. Les objectifs sont clairs et l'application doit être faite sous la direction d'un dentiste.

[951] Dans les commentaires reçus à la suite des préavis de décision, elles ont fait valoir que le dentiste n'est pas présent lors de la pose des agents de scellement. Pour la Commission, la cote 3 prend en considération le fait que les hygiénistes dentaires dans le secteur parapublic travaillent pour plusieurs personnes sans la présence d'une ou d'un dentiste.

[952] Enfin, l'analyse de ce sous-facteur révèle que la cote octroyée est cohérente. En effet, les catégories d'emplois ayant des tâches et responsabilités similaires en lien avec l'autonomie ont également obtenu la cote 3 pour ce sous-facteur. La Commission retient l'exemple des catégories d'emplois *Technicien en diététique (290)*, *Technicien en électrophysiologie médicale (302)*, *Technicien en informatique (44)*, *Technicien en hygiène du travail (292)* et *Coordonnateur technique en génie biomédical (1541)*.

[953] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 1 – *Autonomie* est juste et cohérente.

Sous-facteur 2 – *Raisonnement*

[954] Ce sous-facteur mesure le niveau de raisonnement habituel exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et traiter les situations.

[955] La cote retenue est 3. Elle signifie que les situations à traiter comportent des éléments nouveaux. Elles nécessitent une certaine recherche et de la réflexion pour évaluer et organiser une quantité modérée d'informations.

[956] Les parties plaignantes prétendent que le travail et les tâches sont plus complexes avec l'arrivée du PASDP et les objectifs en lien avec l'application des agents de scellement.

[957] Les étapes à réaliser pour l'application des agents de scellement ne nécessitent pas de traiter des situations plus complexes que celles déjà inhérentes aux tâches, dont la réalisation des activités réservées, de cette catégorie d'emplois.

[958] Comme dit précédemment, l'application des agents de scellement n'est pas une nouvelle tâche. L'adoption du PASDP implique plutôt que la fréquence de cette dernière est cependant plus élevée puisqu'il s'agit d'une mesure prioritaire pour prévenir l'apparition de caries chez les jeunes.

[959] Enfin, l'analyse de la cohérence de ce sous-facteur révèle que la cote octroyée est cohérente au regard des catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[960] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 2 – *Raisonnement* est juste et cohérente.

Sous-facteur 4 – Concentration et attention sensorielle

[961] Ce sous-facteur évalue la concentration et l'attention sensorielle habituellement exigées pour accomplir les tâches de l'emploi. Pour mesurer l'effort, s'ajoutent au niveau de concentration, la fréquence des interruptions et la simultanéité des tâches.

[962] La cote 3 (3-1-1) est attribuée à la catégorie d'emplois *Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273)*. Elle reconnaît ainsi un niveau appréciable de concentration et d'attention sensorielle.

[963] Les parties plaignantes expliquent qu'un niveau élevé à très élevé de concentration et d'attention sensorielle est nécessaire. Elles précisent que la pose d'agents de scellement est réalisée auprès d'enfants d'environ 7 ans. Le travail implique de s'adapter à chaque enfant et à chaque situation.

[964] Le niveau reconnu par l'employeur est un niveau appréciable de concentration et d'attention sensorielle. De fait, il s'agit du même niveau que celui reconnu à plusieurs catégories d'emplois dont les titulaires doivent prodiguer des soins ou ont à donner de la formation. Pour reconnaître une cote supérieure à ce sous-facteur, il faudrait la présence d'interruptions fréquentes ou que les tâches soient exécutées souvent en simultanéité, ce qui, selon l'enquête de la Commission, n'est pas avéré.

Sous-facteur 5 – Efforts physiques

[965] Ce sous-facteur évalue les efforts physiques inhérents à l'exécution des tâches de l'emploi lors d'une journée normale de travail. Il tient compte du type d'activité physique, de sa fréquence et de sa durée.

[966] La cote retenue est 4. Cette cote reconnaît les efforts physiques comme suit :

- Activité A : Lever, pousser, tirer, tenir ou déplacer des poids légers (moins de 10 kg) exigeant peu d'effort physique ou déployer un effort équivalent :
 - Échelle de fréquence : Occasionnellement, soit une fois de temps à autre, la plupart des semaines;
 - Échelle de durée : Périodes de courte durée, soit habituellement moins de 30 minutes.
- Activité E : Se pencher, se courber, s'accroupir, s'agenouiller, enjamber, ramper, ou adopter d'autres postures du même genre :
 - Échelle de fréquence : Occasionnellement, soit une fois de temps à autre, la plupart des semaines;
 - Échelle de durée : Périodes de courte durée, soit habituellement moins de 30 minutes.
- Activité G : Travailler debout (incluant la marche) :
 - Échelle de fréquence : Continuellement, soit tous les jours, au moins quatre jours par semaine, la plupart des semaines;

- Échelle de durée : Périodes de courte durée, soit habituellement moins de 30 minutes.

[967] Les parties plaignantes prétendent qu'il y a beaucoup de mouvements répétés et une augmentation des efforts avec l'arrivée de l'application des agents de scellement. Elles soulèvent également la nécessité de travailler dans une position statique.

[968] Dans les commentaires sur les préavis de décision, une partie plaignante mentionne qu'une cote différente a été retenue lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015. Elle souhaite que celle-ci soit aussi considérée pour l'exercice du 20 décembre 2010.

[969] Selon la Commission, la cote 4 est juste. Elle est également cohérente au regard d'autres catégories d'emplois telles qu'*Appariteur (150)*, *Technicien en fabrication mécanique (305)*, *Infirmière auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (494)* qui ont obtenu la cote 4 et *Technicien en audiovisuel (84)* qui a obtenu la cote 3.

[970] Pour la Commission, l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 20 décembre 2015 est un exercice distinct. Ainsi, la cote d'évaluation retenue à cette date n'est pas suffisante pour justifier, à elle seule, une révision de la cote retenue en date du 20 décembre 2010.

[971] La Commission conclut que la cote 4 au sous-facteur 5 – *Efforts physiques* est juste et cohérente.

Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*

[972] Ce sous-facteur mesure les habilités physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité qui sont nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

[973] La cote retenue pour ce sous-facteur est 3 (3-1). Elle reconnaît que les tâches comportent des mobilisations exécutées sur des personnes, des manipulations ou l'utilisation d'appareils, outils, instruments ou autres pour effectuer des opérations exactes ou précises, sans pour autant que la vitesse ne soit requise.

[974] Les parties plaignantes font valoir que l'application d'agents de scellement entraîne beaucoup de mouvements répétés et que la précision, la dextérité et la minutie sont importantes.

[975] L'employeur reconnaît que la pose d'agents de scellement implique des gestes très exacts et très précis, entre autres, lors du nettoyage de la dent à sceller, de l'application du conditionneur pour le mordantage et l'application et la polymérisation de l'agent de scellement. Cependant, il fait valoir que ce n'est qu'en 2011 qu'une formation nationale a été organisée. Ainsi, il considère que la cote 3, à la date de l'obligation, est justifiée.

[976] Tout comme pour le sous-facteur *Efforts physiques*, il est demandé que la cote attribuée en 2015 soit aussi considérée pour l'exercice réalisé en 2010. Ce que la Commission, comme expliqué précédemment, ne peut exiger, dans la mesure où elle estime que la cote retenue par l'employeur est juste et cohérente.

[977] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* est juste et cohérente.

Sous-facteur 15 – Conditions psychologiques

[978] Ce sous-facteur évalue les conditions psychologiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies. Il regroupe huit conditions et tient compte de la proportion de temps pendant laquelle celles-ci sont présentes.

[979] La cote 1 est attribuée à la catégorie d'emplois *Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273)*.

[980] Pour justifier cette demande de rehaussement de cote, les parties plaignantes expliquent qu'elles travaillent avec des enfants vulnérables à la carie et que d'autres problématiques s'ajoutent souvent, telle la négligence. Les agents de scellement ont alourdi le travail de l'hygiéniste dentaire. Le bruit est à considérer ainsi que les échéanciers serrés. Le travail en milieu scolaire demande énormément d'adaptation.

[981] D'abord, il y a lieu de préciser que la présence de bruit (condition D) a été reconnue comme étant une condition psychologique présente lors de l'exécution des tâches de l'emploi. En ce qui a trait aux autres éléments soulevés par les parties plaignantes, de l'avis de la Commission, elles ne sont pas caractéristiques de la catégorie d'emplois. La Commission reconnaît que le travail en milieu scolaire peut demander de l'adaptation. Cependant, l'évaluation doit tenir compte de ce qui est caractéristique à la catégorie d'emplois.

[982] Certes, des jeunes peuvent être vulnérables et les hygiénistes dentaires ont des interactions avec ces élèves. Néanmoins, leur travail n'est pas caractérisé par la présence de situations troublantes ou par des situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes. Bien que de telles situations puissent survenir, elles demeurent exceptionnelles.

[983] La Commission conclut que la cote 1 au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* est juste et cohérente.

Sous-facteur 16 – Conditions physiques

[984] Ce sous-facteur évalue le caractère désagréable et incommode des conditions physiques liées à l'emploi. Il tient compte de plusieurs conditions physiques qui peuvent être remplies dans le cadre du travail.

[985] La cote 1 a été retenue pour ce sous-facteur à la catégorie d'emplois *Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273)*.

[986] Les parties plaignantes demandent que soient reconnues plusieurs conditions physiques de travail, puisque contraignantes selon elles. Elles réfèrent aux espaces restreints de travail, à la présence de poussière, au bruit élevé, aux fluides corporels et au port d'équipement de protection.

[987] Ici aussi, la Commission constate que l'employeur a reconnu certaines conditions physiques de travail contraignantes. Il en est ainsi du travail impliquant de la vapeur, de la fumée ou des odeurs désagréables, de la présence de fluides corporels et de la contrainte relative au port d'équipement de protection.

[988] Ces éléments sont tous reconnus comme étant caractéristiques de la catégorie d'emplois. Cependant, compte tenu des tâches caractéristiques de cette catégorie d'emplois, notamment celles inhérentes à l'éducation et à la prévention, le temps d'exposition pour chacune de ces contraintes est de moins de 30 % du temps sur une base annuelle.

[989] Ainsi, bien que certaines contraintes physiques soient présentes en 2010, l'exposition à celles-ci ne justifie pas une cote supérieure pour le sous-facteur 16 – *Conditions physiques*.

Conclusion

[990] Après l'examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente. Ainsi, les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont non fondées.

Infirmier (ère) auxiliaire (95)

[991] Les infirmières et infirmiers auxiliaires participent à la réalisation d'un ensemble de soins infirmiers en collaboration avec l'équipe de soins. Ils contribuent à l'évaluation de l'état de santé de l'usager et à la réalisation du plan de soins, prodiguent des soins infirmiers et de bien-être, des traitements infirmiers et médicaux, dans le but de maintenir la santé, de la rétablir et de prévenir la maladie. Ils participent à l'enseignement aux usagers et à leurs proches, et doivent être membres de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ).

[992] Dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 20 décembre 2010, les cotes de trois sous-facteurs sont rehaussées comme suit :

- Sous-facteur 1 – *Autonomie* : 2 à 3;
- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* : 3 à 4;
- Sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications* : 4 à 5.

[993] Des organisations syndicales conviennent d'accords¹⁰⁵ dans lesquelles il est prévu qu'aux fins des évaluations du maintien de l'équité salariale de 2010 et de 2015, la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)* est maintenue au rangement 13.

[994] Par ces accords, les organisations syndicales se désistent, si elles en ont, de toute plainte relative aux évaluations du maintien de l'équité salariale de 2010 et de 2015. Celui-ci prévoit également que l'évaluation de la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)* sera revue et qu'un rangement 14 lui sera attribué au 2 avril 2018.

[995] À la suite de ces accords, une personne salariée maintient sa plainte déposée en 2011. Elle indique que des modifications aux tâches et responsabilités de sa catégorie d'emplois, survenues depuis 2001, n'ont pas été prises en compte dans l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[996] Elle fait valoir que la Loi 90 a eu pour effet d'ajouter de nouvelles activités et a entraîné un accroissement de leur responsabilité professionnelle ainsi qu'une augmentation du nombre de sites de travail.

[997] Ainsi, la partie plaignante allègue que la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)* est mal évaluée. Elle présente à la Commission des exemples qui, selon elle, justifient un rehaussement de l'évaluation de sa catégorie d'emplois. Puis, pour étayer ses propos, elle transmet également des documents provenant des organisations syndicales.

[998] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)* est juste et cohérente, la Commission a analysé l'ensemble des sous-facteurs d'évaluation.

[999] D'entrée de jeu, la Commission constate, après analyse, que les modifications apportées, en 2010, aux cotes des sous-facteurs 1 – *Autonomie*, 4 – *Concentration et attention sensorielle* et 8 – *Responsabilités à l'égard des communications* sont justes et cohérentes au regard des autres catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1000] La Commission présente ici son analyse de 10 sous-facteurs, soit ceux pour lesquels une recherche plus approfondie fut nécessaire pour conclure.

Sous-facteur 2 – *Raisonnement*

[1001] Ce sous-facteur évalue le raisonnement habituel exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et traiter les situations.

[1002] La cote retenue est 3. Elle signifie que les situations à traiter comportent des éléments nouveaux et nécessitent une certaine recherche et de la réflexion pour évaluer et organiser une quantité modérée d'informations.

¹⁰⁵ Les ententes interviennent en 2015 et en 2016 selon les organisations.

[1003] Dans ses prétentions, la partie plaignante fait valoir qu'elle doit utiliser son jugement, notamment lors de l'installation du tube naso-gastrique (nouvelles activités réservées depuis la Loi 90), puisque, selon elle, aucune vérification par un pair n'est faite. Il en est de même pour l'installation d'un soluté. Dans ce dernier cas, de son avis, s'il survient un choc vagal, elle doit utiliser son jugement clinique et sa créativité pour rétablir la tension artérielle, et ce, par un raisonnement rapide.

[1004] L'analyse démontre que les infirmières et infirmiers auxiliaires contribuent à l'évaluation de l'état de santé d'une personne et à la réalisation du plan de soins, et prodiguent des traitements dans le but de maintenir la santé, de la rétablir et de prévenir la maladie et fournir des soins palliatifs.

[1005] Par ailleurs, avant même l'adoption de la Loi 90, le *Règlement sur certaines activités professionnelles pouvant être exercées par une infirmière ou un infirmier auxiliaire*¹⁰⁶ prévoyait la réalisation de plusieurs activités qui impliquent un niveau de raisonnement au moins semblable à celui requis pour l'exercice des activités identifiées par la partie plaignante.

[1006] Pour la Commission, l'impact des nouvelles activités sur les efforts intellectuels requis entre 2001 et 2010 a été pris en compte dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. De fait, c'est le rehaussement de l'évaluation au sous-facteur 1 – *Autonomie* de la cote 2 à la cote 3 qui, de l'avis de la Commission, permet de les considérer.

[1007] La cote 3 a aussi été attribuée à des catégories d'emplois telles que *Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (49)*, *Coordonnateur technique (laboratoire) (51)*, *Inhalothérapeute (45)*, *Technicien en génie biomédical (306)* et *Technologue spécialisé en radiologie (55)*.

[1008] Quant à la cote 4, elle est accordée à des catégories d'emplois telles qu'*Infirmier (ère) chef d'équipe (39)*, *Technicien en informatique classe principale (35)*, *Psycho-technicien (81)* *Infirmier (ère) (41)* et *Technicien en instrumentation et contrôle (896)*.

[1009] Après analyse, la Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 2 – *Raisonnement* est juste et cohérente.

Sous-facteur 3 – Créativité

[1010] Ce sous-facteur évalue le niveau de créativité habituellement requis dans l'exécution des tâches ou fonctions de l'emploi, en tenant compte de l'ensemble des normes, précédents, règles et lignes de conduite qui encadrent, assistent ou orientent la personne titulaire. Il s'agit d'apprécier l'ampleur de la créativité requise par l'emploi pour traiter une situation ou pour trouver une solution efficace à un problème.

[1011] La cote retenue est 2. Elle signifie que le traitement d'une situation ou la solution au problème rencontré requiert habituellement d'aménager ou d'adapter, de manière appréciable, des façons de faire ou des façons de voir établies.

¹⁰⁶ RLRQ, c. I-8, r. 3.

[1012] La partie plaignante allègue que devant une situation urgente, avec la multiplicité des lieux d'intervention, elle doit rapidement trouver des moyens de distraire, de calmer la clientèle pour être en mesure d'administrer les soins requis. Étant seule lors des visites à domicile, elle doit être créative pour faire ses interventions.

[1013] En milieu hospitalier, elle dit devoir être créative lorsqu'elle doit à la fois prendre soin d'une mère en douleur et trouver un moyen de nourrir le ou les bébés en même temps.

[1014] Selon elle, il n'y a pas de réponse toute faite ni de solution à chaque problème rencontré.

[1015] La Commission retient de son analyse que les interventions médicales et les soins prodigués à la clientèle peuvent amener les titulaires de la catégorie d'emplois à aménager ou à adapter leurs façons de faire ou façons de voir établies en fonction des différents besoins des personnes.

[1016] Cependant, le travail des infirmières et infirmiers auxiliaires est encadré par des règlements et des normes qui ne peuvent leur permettre d'aménager ou d'adapter leurs façons de faire de manière importante. Les traitements et les interventions médicales doivent respecter un cadre légal et être faits selon les procédures en vigueur dans l'établissement. Sur cette base, la cote 2 est appropriée.

[1017] L'analyse révèle également que la cote octroyée est cohérente. En effet, les catégories d'emplois ayant des tâches similaires ont également obtenu la cote 2, par exemple, *Infirmier (ère) chef d'équipe (39)*, *Infirmière monitrice (40)*, *Infirmier (ère) (41)*, *Infirmière-clinicienne (189)*, *Mécanicien en orthèse et/ou prothèse (377)* et *Coordonnateur technique en génie biomédical (1541)*.

[1018] Après analyse, la Commission conclut que la cote 2 au sous-facteur 3 – *Créativité* est juste et cohérente.

Sous-facteur 5 – Efforts physiques

[1019] Ce sous-facteur évalue les efforts physiques inhérents à l'exécution des tâches de l'emploi lors d'une journée normale de travail. Il tient compte du type d'activité physique, de sa fréquence et de sa durée.

[1020] La cote octroyée est 5. Elle s'explique comme suit :

- Activité B : Lever, pousser, tirer, tenir ou déplacer des poids moyens (de 10 kg à 20 kg) exigeant un effort physique moyen ou déployer un effort équivalent :
 - Échelle de fréquence : Continuellement, soit tous les jours, au moins quatre jours par semaine, la plupart des semaines;
 - Échelle de durée : Périodes de courte durée, soit habituellement moins de 30 minutes.
- Activité E : Se pencher, se courber, s'accroupir, s'agenouiller, enjamber, ramper, ou adopter d'autres postures du même genre :

- Échelle de fréquence : Fréquemment, soit plusieurs fois par semaine, la plupart des semaines;
- Échelle de durée : Périodes de courte durée, soit habituellement moins de 30 minutes.
- Activité G : Travailler debout (incluant la marche) :
 - Échelle de fréquence : Continuellement, soit tous les jours, au moins quatre jours par semaine, la plupart des semaines;
 - Échelle de durée : Périodes de moyenne durée, soit habituellement de 30 à 90 minutes.

[1021] Pour soutenir ses prétentions, la partie plaignante réfère à des situations rencontrées lors de soins à domicile, où elle doit s'assurer que sa clientèle est confortable pour recevoir les soins.

[1022] L'analyse démontre que les tâches dévolues aux infirmières et infirmiers auxiliaires sont multiples et que certaines d'entre elles impliquent des efforts physiques. Il peut s'agir de déplacement de clientèles en perte d'autonomie, de maintenir des postures statiques ou d'adopter des postures contraignantes ou encore de travailler en position debout.

[1023] Ces efforts physiques, de l'avis de la Commission, sont reconnus par l'attribution d'une cote 5 à ce sous-facteur. En effet, ce sous-facteur tient compte non seulement des activités, mais aussi de leur fréquence et de leur durée.

[1024] La Commission constate que l'évaluation de ce sous-facteur reconnaît les efforts physiques caractéristiques des tâches de la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)*.

[1025] En ce qui a trait à la cohérence de la cote retenue, la même cote est attribuée à des catégories d'emplois telles que *Physiothérapeute (16)*, *Rembourseur (123)*, *Éducateur physique/kinésologue (227)*, *Préposé sénior en orthopédie (386)* et *Infirmier (ère) (41)*.

[1026] Aux fins de comparaison, la cote 6 est accordée à des catégories d'emplois telles que *Mécanicien d'entretien (millwright) (73)*, *Ouvrier de maintenance (138)*, *Aide général de cuisine (172)* et *Préposé en salle d'opération (1527)*.

[1027] Après analyse, la Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 5 – *Efforts physiques* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[1028] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[1029] La cote retenue est 3 (2-2), c'est-à-dire que les tâches de l'emploi contribuent modérément à la santé ou à la sécurité d'autres personnes et qu'elles peuvent porter une atteinte modérée à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

[1030] Pour soutenir ses prétentions, la partie plaignante donne l'exemple des risques encourus lors de l'installation d'un tube naso-gastrique et celui de l'importance à apporter aux dossiers médicaux. Elle fait aussi état de son rôle après les opérations en ce qui a trait aux enseignements qu'elle doit fournir à la clientèle et à la famille.

[1031] Selon elle, compte tenu des changements apportés aux activités réservées, il devrait être reconnu que les tâches de la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)* peuvent contribuer grandement à la santé et au bien-être d'autres personnes.

[1032] La Commission reconnaît que les infirmières et les infirmiers auxiliaires ont à appliquer des mesures invasives d'entretien du matériel thérapeutique, qu'ils peuvent être appelés à vacciner la clientèle dans le cadre d'une activité découlant de la *Loi sur la santé publique*¹⁰⁷, qu'ils ont été intégrés aux activités des blocs opératoires et qu'ils exercent des activités techniques et cliniques liées à l'organisation de la salle d'opération ou à la préparation physique de la clientèle.

[1033] Cependant, toutes ces activités respectent le cadre de leur champ d'exercices et sont exécutées selon des directives claires et des protocoles qui minimisent les risques. Qui plus est, dans plusieurs cas, il s'agit de responsabilités partagées avec d'autres professionnels. Il ne leur revient pas à eux seuls d'assurer la santé et la sécurité d'autres personnes.

[1034] Sur cette base, la Commission retient que le niveau 2 de contribution à la santé et au bien-être est juste.

[1035] L'analyse révèle également que la cote octroyée est cohérente. En effet, des catégories emplois ayant des tâches et responsabilités similaires ont également obtenu la cote 3 dont *Éducateur physique/Kinésologue (227)*, *Instituteur clinique (radiologie ou laboratoire) (69)*, *Préposé aux élèves handicapés (486)* et *Préposé aux bénéficiaires (1512)*.

[1036] La cote 4 a été octroyée à des catégories d'emplois telles qu'*Orthopédagogue (15)*, *Physiothérapeute (16)*, *Agent d'intervention (637)* et *Sociothérapeute (Institut Pinel) (297)*.

[1037] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 12 – Mise à jour des connaissances

[1038] Ce sous-facteur évalue la mise à jour des connaissances nécessaire à la suite de changements d'ordre technique, administratif, législatif ou scientifique. Il tient compte du niveau de mise à jour des connaissances ainsi que de sa fréquence.

¹⁰⁷ RLRQ, c. S-2.2.

[1039] La cote 2 (2-1) a été retenue.

[1040] La partie plaignante soutient que la formation en cours d'emploi s'est accrue depuis 2001 et qu'elle est liée à la sécurité de la clientèle dans les nouveaux lieux de travail. Elle réfère à l'utilisation des nouveaux équipements, aux droits de la clientèle, à la familiarisation avec de nouveaux protocoles et à l'obligation de suivre le cours de réanimation cardiorespiratoire (RCR) tous les cinq ans.

[1041] Compte tenu des changements qui surviennent, les infirmières et infirmiers auxiliaires doivent maintenir à jour et perfectionner leurs connaissances et leurs habiletés. En vertu du *Règlement sur les activités de formation continue obligatoire des infirmières et infirmiers auxiliaires*¹⁰⁸, ces personnes ont l'obligation de mettre à jour leurs connaissances. Depuis le 29 mars 2007, chacune d'elles doit suivre 10 heures de formation continue par période de 2 ans.

[1042] De l'avis de la Commission, le niveau 2 permet de reconnaître les changements qui surviennent et la mise à jour des connaissances qu'ils requièrent. D'ailleurs, l'analyse des cotes octroyées révèle que toutes les catégories d'emplois relatives aux soins infirmiers ont obtenu un niveau 2. C'est la fréquence des changements qui n'est pas la même.

[1043] Seules neuf catégories d'emplois ont obtenu un niveau 3. Il s'agit notamment des catégories d'emplois *Analyste de l'informatique et des procédés administratifs (8)*, *Ingénieur biomédical (202)* et *Biochimiste (211)*. Des catégories d'emplois qui sont dans des domaines où les connaissances évoluent rapidement.

[1044] La Commission conclut que la cote 2 au sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* est juste et cohérente.

Sous-facteur 13 – Habiletés en relations interpersonnelles

[1045] Ce sous-facteur évalue les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles, les compétences pour intervenir auprès d'individus ou de groupes. Les habiletés peuvent différer selon le type d'interaction qui doit être établi dans l'exercice des tâches de l'emploi et peuvent se manifester soit par les actions ou gestes posés, soit par le langage corporel (postures, expressions du visage), soit par le ton de la voix, les mots ou expressions utilisés.

[1046] La cote 3 a été attribuée. Elle indique que les tâches de l'emploi nécessitent de faire preuve de maîtrise de soi à l'égard de l'autre personne ou de diplomatie. Il s'agit de contrôler ses émotions dans des situations difficiles ou tendues, de démontrer de la finesse dans ses relations avec les personnes ou d'apprécier ce qu'il convient de dire, de faire ou d'éviter.

[1047] La partie plaignante indique qu'en raison des nouvelles activités réservées et des changements dans les milieux de travail, les infirmières et infirmiers auxiliaires sont plus

¹⁰⁸ RLRQ, c. C-26, r. 159.

près de la clientèle, des familles et du médecin. Leur travail nécessite ainsi plus d'écoute et d'empathie.

[1048] Parmi les principales tâches, plusieurs requièrent d'avoir de bonnes habiletés en relations interpersonnelles, notamment celles d'établir une relation de confiance avec la clientèle et leurs proches afin de les informer des soins requis et de les prodiguer en collaborant avec les professionnels.

[1049] Selon les éléments d'interprétation du système d'évaluation, la cote 4 fait référence à la relation d'aide. Elle s'applique à des catégories d'emplois pour lesquelles la relation d'aide est une caractéristique éminente de l'emploi, telles que *Conseiller d'orientation (2)*, *Physiothérapeute (16)*, *Animateur de pastorale (28)*, *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* et *Sociothérapeute (Institut Pinel) (297)*.

[1050] Le fait de prodiguer des soins, si importants soient-ils, n'implique pas nécessairement d'établir une relation d'aide, bien que les titulaires de la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)* doivent être habilités à écouter et être sensibles à la communication.

[1051] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 13 – *Habiletés en relations interpersonnelles* est juste et cohérente.

Sous-facteur 14 – Habiletés physiques et dextérité manuelle

[1052] Ce sous-facteur évalue les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

[1053] La cote 3 (3-1) a été retenue pour ce sous-facteur. Les tâches de l'emploi comportent des mobilisations exécutées sur des personnes, des manipulations ou l'utilisation d'appareils, outils, instruments ou autres pour effectuer des opérations exactes ou précises alors que la vitesse est peu importante.

[1054] Au soutien de ses prétentions, la partie plaignante énumère une série de changements découlant de la Loi 90. Selon elle, ces changements ont un effet sur la dextérité. En raison des « gestes fins », ils nécessitent une plus grande précision.

[1055] Or, les nouvelles activités dévolues à la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)* n'impliquent pas pour autant un plus haut niveau d'habiletés et de dextérité. Cette évaluation est juste lorsqu'elle est comparée avec l'évaluation retenue pour d'autres catégories d'emplois. En effet, la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) (41)* a une cote 4 (4-1) alors que certaines actions ou techniques sont plus invasives et demandent un niveau plus élevé de dextérité et de motricité fine. Des activités que les infirmières et infirmiers auxiliaires ne sont pas autorisés à faire.

[1056] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 14 – *Habiletés physiques et dextérité manuelle* est juste et cohérente.

Sous-facteur 15 – Conditions psychologiques

[1057] Ce sous-facteur évalue les conditions psychologiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies. Il regroupe huit types de conditions et tient compte de la proportion de temps pendant laquelle les conditions sont présentes.

[1058] Pour soutenir ses prétentions, la partie plaignante explique que la clientèle a changé. Elle ajoute que les personnes qui sont en soins palliatifs demandent plus d'empathie, d'écoute, de vigilance et de protection aussi. Ces facteurs occasionnent une charge émotionnelle beaucoup plus grande qui peut causer de l'anxiété. Elle cite également la mort probable, la violence manifestée, l'incompréhension de leur situation et les rapports difficiles avec les familles.

[1059] La cote 3 a été attribuée à la catégorie *Infirmier (ère) auxiliaire (95)*. L'analyse démontre que les éléments soulevés par la partie plaignante ont été pris en compte dans l'appréciation de ce sous-facteur.

[1060] Ensuite, la Commission constate que la cote 3 a également été attribuée à des catégories d'emplois telles que *Psychologue (1)*, *Infirmier (ère) (41)* et *Travailleur social (168)*.

[1061] En fait, seules deux catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale ont obtenu une cote 4, soit les catégories *Sociothérapeute (Institut Pinel) (297)* et *Agent communautaire surveillant (Institut Pinel) (634)*.

[1062] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* est juste et cohérente.

Sous-facteur 16 – Conditions physiques

[1063] Ce sous-facteur évalue le caractère désagréable et inconfortable des conditions physiques liées à l'emploi. Il tient compte de plusieurs conditions physiques qui peuvent être remplies dans le cadre du travail.

[1064] La cote 2 a été retenue pour ce sous-facteur.

[1065] La partie plaignante évoque les lieux de travail diversifiés, par exemple, les soins à domicile et le bloc opératoire, les personnes traitées et leur milieu de vie, l'alourdissement des clientèles, la propreté déficiente, les logements insalubres et désordonnés pour justifier un rehaussement de la cote à ce sous-facteur.

[1066] L'analyse de la situation de travail de la catégorie d'emplois permet de conclure que les conditions physiques identifiées pour ce sous-facteur sont conformes. En effet, les soins à domicile ne sont pas nouveaux et étaient déjà présents en 2001.

[1067] L'analyse démontre qu'il n'y a eu aucun changement dans l'emploi qui pourrait justifier une révision de cette cote.

[1068] De plus, la cote la plus élevée retenue pour une catégorie d'emplois est 3. Il s'agit par exemple de la cote retenue pour les catégories d'emplois *Soudeur (94)*, *Peintre (125)* ou *Mécanicien de machines frigorifiques (280)*.

[1069] Ainsi, la Commission conclut que la cote 2 au sous-facteur 16 – *Conditions physiques* est juste et cohérente.

Sous-facteur 17 – Risques inhérents

[1070] Ce sous-facteur évalue les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

[1071] La cote retenue par l'employeur est 3 (2-2). Elle reconnaît que les situations rencontrées lors de l'exécution des tâches de l'emploi peuvent s'avérer modérément dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique alors que l'exposition à ces situations est modérée.

[1072] La partie plaignante explique qu'elle court des risques de contamination par les fluides corporels et des risques de contagion. Selon elle, les gestes posés dans le cadre de son travail comportent des risques importants de préjudice.

[1073] Or, les risques identifiés par la partie plaignante sont pris en considération par l'employeur lorsqu'il retient un niveau 2. D'ailleurs, il s'agit de la même évaluation que celle retenue pour les catégories d'emplois qui s'exposent aux mêmes risques. La Commission réfère ici aux catégories d'emplois *Infirmier (ère) (41)*, *Préposé à la stérilisation (159)* ou encore *Préposé aux bénéficiaires (1512)*.

[1074] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* est juste et cohérente.

Conclusion

[1075] Après l'examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) auxiliaire (95)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente. Ainsi, la plainte portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois est non fondée.

Orthophoniste ou audiologiste (13)

[1076] Les orthophonistes et les audiologistes évaluent les fonctions de l'audition, du langage, de la voix et de la parole. Ces personnes déterminent un plan de traitement et d'intervention et en assurent la mise en œuvre dans le but d'améliorer ou de rétablir la communication.

[1077] Le 29 juillet 2021, un accord concernant les techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux est intervenu entre une organisation syndicale et le *Conseil du trésor*. Cet accord vise le règlement de plusieurs plaintes déposées à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010 et de celle réalisée en 2015.

[1078] Dans le cadre de cet accord, il est convenu que l'évaluation de la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)* soit rehaussée au rangement 23 rétroactivement à 2010. Pour ce faire, les cotes sont modifiées de la façon suivante :

- Sous-facteur 5 – *Efforts physiques* : 3 à 4;
- Sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* : 2 à 3;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* : 2 à 3;
- Sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* : 1 à 2.

[1079] Puisque l'organisation syndicale représente majoritairement les personnes salariées appartenant à cette catégorie d'emplois, l'accord règle, en vertu des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi, toutes les plaintes syndicales relatives à la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*.

[1080] À la suite de cet accord, des personnes salariées maintiennent les plaintes qu'elles ont déposées en 2011. Elles travaillent dans le réseau de l'éducation et dans celui de la santé et des services sociaux.

[1081] Les parties plaignantes font valoir que l'équité salariale pour la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)* n'est pas respectée puisque l'ajustement salarial est moindre que celui accordé à des catégories d'emplois comparables telles que *Physiothérapeute (16)* et *Ergothérapeute (20)*. Plus précisément, elles indiquent que :

- Une scolarité de niveau de maîtrise a toujours été nécessaire pour pratiquer la profession;
- Les orthophonistes et les audiologistes doivent être membres de l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec (OOAQ) et la formation continue est obligatoire;
- Les orthophonistes et les audiologistes sont responsables de la formation et de la supervision d'agents multiplicateurs (ex. : agents de correction du langage et de l'audition, éducateurs spécialisés et orthopédagogues);
- L'adoption de la Loi 90 a amené des changements à leurs tâches et à leurs responsabilités;
- La profession implique des activités réservées, notamment l'émission de diagnostics et la rédaction de plans d'intervention, ce qui implique un grand niveau de responsabilités et d'autonomie professionnelle;
- Les orthophonistes et les audiologistes sont amenés à côtoyer une clientèle en difficulté qui est plus à risque de réagir avec des interactions violentes, hostiles et conflictuelles;
- Les tâches de leur emploi demandent un très haut niveau d'analyse et de raisonnement.

[1082] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)* est juste et cohérente, la Commission a examiné toutes les cotes retenues par l'employeur pour chacun des sous-facteurs du système d'évaluation.

[1083] Dans cet examen, la Commission a pris en considération les changements apportés à l'évaluation de la catégorie d'emplois à la suite de l'accord puisque certaines prétentions concernent les mêmes sous-facteurs.

[1084] Au terme de son analyse, la Commission conclut que les changements apportés à la suite de l'accord aux sous-facteurs 5 – *Efforts physiques*, 12 – *Mise à jour des connaissances*, 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* et 15 – *Conditions psychologiques* permettent une évaluation juste et cohérente de la catégorie d'emplois.

[1085] Puis, en fonction des autres prétentions des parties plaignantes, les sous-facteurs d'évaluation les plus susceptibles d'être affectés ont été identifiés. La Commission présente ici son analyse pour cinq de ces sous-facteurs, soit ceux pour lesquels une recherche plus approfondie fut nécessaire pour conclure.

[1086] Dans les commentaires reçus à la suite des préavis de décision, une partie plaignante questionne la Commission sur le fait que la structure salariale n'est pas cohérente avec ce qui est observé dans d'autres provinces canadiennes. Elle demande à la Commission d'examiner les données recensées, car elles documentent la discordance du positionnement salarial de la catégorie d'emplois.

[1087] À ce sujet, il y a lieu de rappeler que l'objet de la Loi n'est pas d'assurer une parité des échelles salariales pour des emplois donnés entre les provinces canadiennes ni de procéder à une analyse de relativité des emplois présents dans le secteur parapublic.

[1088] À la suite des préavis de décision, les parties plaignantes demandent que l'analyse de la Commission pour les sous-facteurs 4 – *Concentration et attention sensorielle*, 10 – *Formation professionnelle*, 11 – *Expérience et initiation* et 13 – *Habilités en relations interpersonnelles* soit présentée.

Sous-facteur 1 – Autonomie

[1089] Ce sous-facteur évalue le niveau d'autonomie habituel exigé pour planifier, organiser et accomplir les tâches ou fonctions de l'emploi. Le degré d'initiative dont la personne titulaire bénéficie est mis en relation avec les normes qui encadrent ou orientent les actions, soit des règles, des procédures, des protocoles, des règlements, des politiques, les orientations, la présence de directives ou de personnel de supervision.

[1090] La cote 5 a été retenue. Elle implique que l'exécution des tâches est habituellement guidée par des directives générales, des politiques ou par des précédents couvrant la plupart des situations et où la personne salariée élabore les objectifs spécifiques et détermine les méthodes de travail, les processus à suivre et les étapes de réalisation.

[1091] Les parties plaignantes n'ont pas soulevé des prétentions particulières pour ce sous-facteur. Cependant, elles font valoir qu'il y a eu des changements de tâches et de responsabilités à la suite de modifications apportées au *Code des professions* et de l'identification d'activités réservées dans la Loi 90. La profession implique des activités réservées, notamment l'émission de diagnostics et la rédaction de plans de traitements, donc demande un grand niveau de responsabilités et d'autonomie professionnelle. La Commission a analysé ce sous-facteur sous l'angle de ces prétentions.

[1092] Elle reconnaît la responsabilité liée aux activités réservées et l'autonomie qu'elles confèrent aux audiologistes et orthophonistes. Cependant, la situation est la même pour plusieurs autres professionnels dont le travail est habituellement guidé par des directives générales, des politiques ou des précédents. Certes, la Loi 90 a apporté des changements au travail des audiologistes et orthophonistes, mais de l'avis de la Commission, une cote 5 au sous-facteur 1 – *Autonomie*, demeure représentative du niveau d'autonomie requis pour assumer leurs fonctions.

[1093] Cette cote est aussi attribuée aux catégories d'emplois ayant des tâches et responsabilités similaires en lien avec l'autonomie. Mentionnons, pour fins d'exemples, des catégories telles que *Physiothérapeute (16)*, *Ergothérapeute (20)*, *Analyste de l'informatique et des procédés administratifs (8)*, *Ingénieur biomédical (202)* et *Biochimiste (211)*.

[1094] Seules les catégories d'emplois *Infirmier praticien spécialisé (1524)* et *Réviseur (1532)* ont obtenu la cote 6 et aucune catégorie d'emplois ne s'est vu octroyer la cote 7.

[1095] La Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 1 – *Autonomie* est juste et cohérente.

Sous-facteur 2 – Raisonement

[1096] Ce sous-facteur évalue le raisonnement habituel requis par les tâches ou fonctions de l'emploi, dans le traitement d'informations et de variables, dans l'analyse et la synthèse de situations. Il s'agit d'identifier la nature des situations à traiter ainsi que la démarche mentale qui est requise pour traiter ces informations.

[1097] La cote 5 a été attribuée. Elle correspond au fait que les situations à traiter sont complexes et leur véritable nature n'est pas définie. Elles nécessitent une recherche élaborée et de la réflexion, l'analyse et la synthèse de plusieurs variables.

[1098] Les parties plaignantes prétendent que l'effort de raisonnement a considérablement augmenté depuis 2001. Elles expliquent devoir intervenir dans une plus grande variété de situations. Elles ajoutent que l'avancement rapide des connaissances et des recherches les a amenées à intégrer plusieurs approches afin de pouvoir répondre à leur devoir déontologique et offrir des interventions qui tiennent compte des nouvelles données probantes. Ceci a eu pour effet, selon elles, de complexifier la rédaction des rapports d'évaluation exigeant plus d'interprétation.

[1099] Puis, elles ajoutent que dans les dossiers, l'analyse des facteurs à considérer, les domaines de connaissances et les informations à traiter ont augmenté considérablement et se sont complexifiées. Le travail en équipe multidisciplinaire et en collaboration avec d'autres partenaires nécessite plus de raisonnement.

[1100] Enfin, elles font valoir les changements dans la clientèle qu'elles doivent desservir, dont l'augmentation des allophones.

[1101] Pour la Commission, dans le présent dossier, il n'est pas établi que les changements répertoriés par les parties plaignantes doivent se traduire par une cote plus

élevée au sous-facteur 2 – *Raisonnement*. La question ici est de déterminer si les changements, qui sont par ailleurs bien réels, impliquent un rehaussement de la cote d'évaluation.

[1102] Déjà, la cote 5 prend en compte la complexité des situations à traiter et la nécessité de réfléchir, d'analyser et de synthétiser plusieurs variables pour agir. Les situations à traiter qui découlent des changements dans la composition de la clientèle peuvent être complexes et leur véritable nature peut ne pas être définie. Ces aspects sont déjà pris en considération dans la cote d'évaluation retenue par l'employeur.

[1103] De plus, cette cote est la même que celle octroyée à des catégories d'emplois telles qu'*Analyste de l'informatique et des procédés administratifs (8)*, *Orthopédagogue (15)*, *Ergothérapeute (20)*, *Conseiller en adaptation du travail (224)* ou encore *Ingénieur (954)*.

[1104] Quant à la cote 6, seules quelques catégories d'emplois l'ont obtenue. Mentionnons, parmi celles-ci, les catégories *Agent de planification, de programmation et de recherche (6)*, *Ingénieur biomédical (202)* et *Analyste spécialisé en informatique (1535)*. Aucune catégorie d'emplois n'a obtenu la cote la plus élevée pour ce sous-facteur, soit la cote 7.

[1105] La Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 2 – *Raisonnement* est juste et cohérente.

Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle*

[1106] Ce sous-facteur évalue la concentration et l'attention sensorielle habituellement exigées pour accomplir les tâches de l'emploi. Pour mesurer l'effort, s'ajoutent au niveau de concentration, la fréquence des interruptions et la simultanéité des tâches.

[1107] La cote 4 (4-1-1) est attribuée à la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*. Cette cote reconnaît qu'il faut un niveau élevé de concentration et d'attention sensorielle, alors que les interruptions sont occasionnelles et que les tâches sont parfois exécutées en simultanéité.

[1108] Les parties plaignantes mentionnent que l'effort lié à l'attention sensorielle nécessaire à la perception auditive et visuelle des aspects de la parole doit être considéré comme étant très élevé, ce qui représente un niveau 5. Elles ajoutent qu'une échelle de fréquence 2 devrait être reconnue pour la simultanéité des tâches.

[1109] Selon le système d'évaluation, la simultanéité est l'exécution de deux activités différentes ou plus en même temps et qui n'ont pas le même but. Cependant, il ne s'agit pas de mener plusieurs dossiers de front.

[1110] Ainsi, pour que la simultanéité des tâches soit reconnue, deux activités exercées en même temps doivent demander une concentration ou une attention significativement plus élevée que si elles étaient effectuées isolément.

[1111] Les parties plaignantes font valoir que pendant les rencontres, une activité qui nécessite un niveau de concentration très élevé, elles doivent observer, noter, analyser les comportements et donner des feedbacks immédiats qui visent la modification des

comportements. Or, il ne s'agit pas là d'éléments qui permettent de reconnaître la présence d'une simultanété qui augmente l'effort de concentration et d'attention sensorielle.

[1112] De toutes les catégories d'emplois évaluées, une seule s'est vu reconnaître un niveau 2 pour la simultanété des tâches, alors que les tâches de l'emploi requièrent un niveau élevé de concentration et d'attention sensorielle. Il s'agit de *Technicien-interprète (289)*.

[1113] Pour la Commission, ce constat s'explique par le fait qu'il est peu probable qu'une tâche demandant un tel niveau de concentration soit réalisée dans un contexte où elle doit être effectuée en simultanété avec une ou plusieurs autres tâches.

[1114] Selon la Commission, il est également peu probable que les tâches qui demandent le plus de concentration et d'attention sensorielle, pour la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*, puissent être réalisées en simultanété.

[1115] La Commission conclut que la cote 4 au sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[1116] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, le niveau de contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[1117] La cote 4 (3-2) a été accordée. Elle implique que les tâches de l'emploi contribuent grandement à la santé et à la sécurité d'autres personnes et que ces tâches peuvent porter une atteinte modérée à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

[1118] Il est indéniable que les fonctions principales dévolues à cette catégorie d'emplois visent une amélioration de la qualité de vie des personnes qui vivent avec des problèmes d'audition, de langage, de la voix ou de la parole. Toutefois, bien qu'une atteinte à l'intégrité soit possible, elle reste tout de même modérée.

[1119] De plus, seule la catégorie d'emplois *Infirmière en dispensaire (958)* s'est vu reconnaître un niveau élevé de contribution à la santé et à la sécurité d'autres personnes, c'est-à-dire un niveau 4. Il ne s'agit pas ici de comparer les deux catégories d'emplois, mais plutôt de présenter ce qui peut être reconnu comme étant caractéristique d'une cote 4 à ce sous-facteur d'évaluation.

[1120] Pour la Commission, le rôle spécifique des orthophonistes et des audiologistes, que ce soit par l'administration d'une gamme variée de soins et de services qu'au regard de la promotion, de la prévention, et du traitement et du suivi de la clientèle, explique cette évaluation.

[1121] Ainsi, reconnaître un niveau 4 de contribution à la santé et à la sécurité d'autres personnes à la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)* ne permettrait

pas de marquer une différence, qui apparaît manifeste, avec le niveau de responsabilité assumé par les personnes qui ont des fonctions d'infirmière ou d'infirmier en dispensaire.

[1122] Dans les commentaires sur les préavis de décision, les parties plaignantes se questionnent à savoir si les risques associés à l'évaluation et à l'intervention des troubles de la déglutition oro-pharyngée ont été considérés dans le travail des orthophonistes. Elles ajoutent qu'une portion de plus en plus importante du temps est consacrée à l'évaluation et à la prise en charge de la dysphagie. Ceci, selon elles, augmente de façon considérable l'atteinte possible quant à l'intégrité physique des clientèles. Elles prétendent que cette responsabilité correspond au niveau 3 sur l'échelle d'atteinte.

[1123] Pour la Commission, les risques identifiés par les parties plaignantes sont effectivement reconnus par l'attribution d'un niveau 2 pour ce qui est de l'atteinte à l'intégrité des personnes. Le niveau 3 d'atteinte recherché par les parties plaignantes supposent une atteinte importante à l'intégrité mentale et physique.

[1124] Certes, les orthophonistes jouent un rôle dans l'évaluation et les interventions des troubles de la déglutition oro-pharyngée (dysphagie), comme les parties plaignantes le font valoir. Cependant, pour mesurer cet aspect du sous-facteur, il faut prendre en considération uniquement les activités découlant des tâches ou fonctions de l'emploi susceptibles de porter directement atteinte à l'intégrité. Dans ce cas précis, il faut aussi départager les responsabilités caractéristiques des autres catégories d'emplois dont les titulaires interviennent auprès des personnes qui ont des troubles de dysphagie. La Commission réfère notamment aux catégories d'emplois *Ergothérapeute (20)*, *Inhalothérapeute (45)* et *Infirmier (ère) (41)*.

[1125] De plus, la cote globale 4 pour ce sous-facteur est également celle accordée à des catégories d'emplois telles que *Physiothérapeute (16)*, *Ergothérapeute (20)*, *Orthopédagogue (15)* et *Psychoéducateur (226)*. Bien qu'œuvrant dans des domaines différents, les fonctions de ces catégories d'emplois recoupent celles des orthophonistes et des audiologistes, dans la mesure où ces travailleuses et ces travailleurs doivent élaborer des plans d'intervention et de traitement et en assurer la mise en œuvre.

[1126] La Commission conclut que la cote 4 au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 9 – Responsabilités de supervision et de coordination de personnes

[1127] Ce sous-facteur évalue les responsabilités liées à l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes, rémunérées ou non. Plus précisément, il tient compte de la nature des activités de supervision exercées et du nombre de personnes placées, sur une base régulière, sous la responsabilité de la personne salariée.

[1128] La cote 1 a été attribuée, c'est-à-dire que les tâches nécessitent d'aider d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail.

[1129] Les parties plaignantes indiquent que les responsabilités de supervision et de coordination sont prévues dans leur code de déontologie. Elles mentionnent que la formation d'autres intervenants devient de plus en plus fréquente, qu'elles sont tenues de former davantage d'agents multiplicateurs (par exemple, des agents de correction du

langage et de l'audition, des éducateurs spécialisés et des orthopédagogues), de les accompagner et d'assurer la supervision des cas cliniques.

[1130] Enfin, elles ajoutent devoir superviser un nombre croissant de stagiaires. Selon elles, en 2010, il y avait environ 6 000 jours de stage supplémentaires en orthophonie, comparativement à 2001.

[1131] À la suite des préavis de décision, il est soumis que les orthophonistes et les audiologistes sont couramment responsables d'entraîner et de former d'autres personnes sur la prise en charge des problématiques langagières ou auditives.

[1132] D'abord, il importe de préciser la manière dont ce sous-facteur a été interprété et appliqué pour l'ensemble des catégories d'emplois visées par cet exercice.

[1133] Le libellé du sous-facteur précise que c'est l'ampleur de la responsabilité de l'emploi à l'égard de la coordination ou de la formation de personnes, de la planification, de l'organisation, de la réalisation ou de la vérification de leurs tâches, fonctions ou mandats qui est évaluée. Il peut s'agir de personnes de la même organisation, de l'extérieur de l'organisation, de bénévoles, d'étudiantes ou d'étudiants stagiaires.

[1134] Toutefois, dans ses éléments d'interprétation, le système d'évaluation prévoit spécifiquement que la formation, la coordination ou la supervision auprès de stagiaires ne peuvent être considérées, car elles ne sont pas caractéristiques d'aucune des catégories d'emplois visées par l'exercice.

[1135] Dans le cadre de son enquête, la Commission constate que, rien en date de l'obligation, ne permet de considérer que la responsabilité de supervision, de coordination ou même de formation est caractéristique de la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*.

[1136] La Commission reconnaît que les orthophonistes et les audiologistes peuvent jouer un rôle dans l'initiation et l'orientation d'autres personnes qui occupent un emploi dans le même domaine.

[1137] Cependant, considérant que celles-ci doivent détenir un diplôme dans un champ de spécialisation approprié, notamment en orthophonie ou en audiologie, il apparaît que les responsabilités assumées par les orthophonistes et les audiologistes ne sont pas assimilables à celles qui découlent de la formation qui est prise en considération dans le système d'évaluation.

[1138] Il apparaît également que les agentes et les agents de correction du langage et de l'audition ne sont pas sous la responsabilité directe des orthophonistes et des audiologistes, et ce, même si leur travail consiste à mettre en application des plans d'interventions élaborés par ceux-ci.

[1139] La Commission a également analysé la cohérence de la cote retenue avec celle attribuée à d'autres catégories d'emplois professionnelles dont les responsabilités sont comparables. Or, les catégories d'emplois telles que *Physiothérapeute (16)* et *Diététiste-nutritionniste (19)* ont également obtenu la cote 1 à ce sous-facteur.

[1140] La Commission conclut que la cote 1 au sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* et sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*

[1141] La formation professionnelle mesure le niveau de connaissances de base, générales ou spécialisées nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi.

[1142] L'employeur a retenu une cote 10 pour le sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* et une cote 4 au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*.

[1143] Les parties plaignantes questionnent la relativité de leur évaluation eu égard à d'autres catégories d'emplois. Plus particulièrement, elles font valoir que le programme de maîtrise en orthophonie est plus exigeant en termes de crédits à obtenir que d'autres programmes. Ainsi, selon elles, une cote de 10.5 permettrait une pleine reconnaissance de leur formation professionnelle.

[1144] Pour l'expérience, il est demandé de revoir la durée d'expérience et d'initiation qui est nécessaire. Selon les prétentions reçues, il est demandé que la cote 7 (période de plus de 3 à 5 ans) soit retenue, plutôt que 4 (période de plus de 6 mois à un 1 an).

[1145] D'abord, pour la formation professionnelle, le système d'évaluation est tel qu'un cours universitaire de 2^e cycle (soit une formation universitaire terminale d'une durée de 5 ans, selon les éléments d'interprétation) est reconnu par le niveau 10. Le fait que les programmes de cette durée ne conduisent pas tous au même nombre de crédits n'est pas pris en considération.

[1146] Ainsi, la cote 10 représente bien le niveau de formation professionnelle nécessaire à l'exercice des tâches de la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*.

[1147] En ce qui a trait à l'expérience et l'initiation, les parties plaignantes indiquent qu'au sortir de l'université, elles ont des connaissances minimales sur l'ensemble des sphères qu'elles peuvent avoir à évaluer. Elles ajoutent que pour assurer la supervision des stagiaires, une personne doit posséder 4 années d'expérience. Selon elles, cela doit servir d'indicateur pour apprécier ce sous-facteur.

[1148] Dans les commentaires reçus à la suite des préavis de décision, il est aussi mentionné qu'à l'instar d'autres professionnels issus du domaine médical, les orthophonistes et les audiologistes doivent acquérir un large éventail de connaissances théoriques et faire face à une grande étendue de problématiques.

[1149] Comme précisé dans les éléments d'interprétation du système d'évaluation au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*, les sous-facteurs 10 et 11 doivent être considérés comme un tout. Ainsi, la période d'expérience et d'initiation doit se faire en considérant la formation professionnelle d'abord reconnue au sous-facteur 10.

[1150] Après analyse, il est observé que toutes les catégories d'emplois qui requièrent une maîtrise ont également obtenu la cote 4 au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*. Seule exception, la catégorie d'emplois *Infirmier praticien spécialisé (1524)* qui a obtenu

la cote 5. Une exception qui s'explique par la nature des tâches et par le contexte de travail inhérent à cette catégorie d'emplois.

[1151] La Commission conclut que la cote 10 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* et la cote 4 au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation* sont justes et cohérentes.

Sous-facteur 13 – *Habilités en relations interpersonnelles*

[1152] Ce sous-facteur évalue les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles, les compétences pour intervenir auprès d'individus ou de groupes. Les habiletés peuvent différer selon le type d'interaction qui doit être établi dans l'exercice des tâches de l'emploi et peuvent se manifester soit par les actions ou gestes posés, soit par le langage corporel (postures, expressions du visage), soit par le ton de la voix, les mots ou expressions utilisés.

[1153] La cote 4 a été attribuée à la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*. Elle indique que les tâches de l'emploi nécessitent de montrer un intérêt réel et soutenu qui permet d'entrer en contact avec la personne tout en gardant une certaine distance affective. Il s'agit de capter les sentiments de la personne, de recueillir ses propos et de comprendre ce qu'elle exprime, sans les scruter ni les explorer.

[1154] Les parties plaignantes demandent que soit rehaussée cette évaluation. Certaines demandent que soit reconnue une cote 6, alors que d'autres considèrent qu'une cote 5 représente les habiletés requises.

[1155] D'abord, la cote 5 de ce sous-facteur fait référence au *leadership* qui consiste, entre autres, à prendre la direction d'un groupe, à le motiver de façon efficace pour atteindre les buts recherchés et à favoriser l'esprit d'équipe. Ces habiletés ne sont pas, de l'avis de la Commission, caractéristiques de la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*.

[1156] En ce qui a trait à la cote 6 de ce sous-facteur, celle-ci fait clairement référence aux habiletés nécessaires pour établir une relation psychothérapeutique. Cette conclusion est corroborée par l'examen des catégories d'emplois pour lesquelles l'employeur a retenu une cote 6, soit les catégories *Psychologue (1)* et *Conseiller en rééducation (1501)*.

[1157] La Commission conclut que la cote 4 au sous-facteur 13 – *Habilités en relations interpersonnelles* est juste et cohérente.

Sous-facteur 17 – *Risques inhérents*

[1158] Ce sous-facteur évalue les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

[1159] La cote 1 a été attribuée à ce sous-facteur.

[1160] Les parties plaignantes prétendent que le travail comporte un niveau de risques au moins équivalent à celui présent dans d'autres professions de la réadaptation, notamment l'ergothérapie et la physiothérapie, alors que cette équivalence ne se reflète pas dans le résultat de l'évaluation de leur catégorie d'emplois.

[1161] Elles précisent qu'elles interviennent auprès des mêmes clientèles et avec la même proximité. Elles peuvent donc se trouver en présence ou en contact avec des matières corporelles (cérumen, salive, sécrétions, résidus oraux, régurgitations, etc.) et dans des situations sujettes à des contacts physiques violents (troubles graves du comportement, démence, etc.).

[1162] Pour apprécier ce sous-facteur, il faut d'abord déterminer le degré de dangerosité et d'atteinte probable à l'égard de l'intégrité mentale ou physique pour les personnes qui occupent ces emplois. Si un tel risque existe, la période pendant laquelle elles sont soumises aux situations dangereuses (exposition) est alors prise en considération.

[1163] Pour faire son analyse, la Commission a pris en considération les caractéristiques des tâches et de la clientèle qui est desservie par les orthophonistes et les audiologistes.

[1164] La Commission retient que celles et ceux qui travaillent en milieu scolaire réalisent des dépistages en classe régulière ou adaptée. Ainsi, ils travaillent avec les mêmes élèves que les éducatrices et les éducateurs spécialisés, que les surveillants d'élèves ou encore que les préposés aux élèves handicapés.

[1165] Concernant le secteur de la santé et des services sociaux, les orthophonistes et les audiologistes, pour certains d'entre eux, exercent leur profession dans les milieux de vie et peuvent donc être confrontés à certaines situations difficiles. Ils sont aussi appelés à interagir avec des enfants ou adolescents avec des troubles du spectre de l'autisme, des déficiences motrices ou des déficiences intellectuelles lorsqu'ils travaillent dans les centres de réadaptation en déficience physique ou les centres de réadaptation en déficience intellectuelle. Leur clientèle est alors la même que celle des ergothérapeutes ou des éducatrices et des éducateurs.

[1166] Or, dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, une cote 2 est octroyée, par l'employeur, à chacune des catégories d'emplois suivantes : *Ergothérapeute (20)*, *Éducateur (66)*, *Surveillant d'élèves (149)* et *Préposé aux élèves handicapés (486)*.

[1167] La Commission conclut que la cote 1 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* n'est ni juste et ni cohérente. L'employeur devra octroyer une cote 2 (2-1) à la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*.

Conclusion

[1168] Après examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)*, la Commission conclut que les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont partiellement fondées. La cote 1 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* doit être corrigée pour une cote 2 (2-1).

Orthoptiste (428)

[1169] L'orthoptiste est une personne qui corrige des troubles de vision binoculaire au moyen de traitements et qui enseigne les exercices. L'orthoptiste prépare des rapports-progrès et des histoires de cas et programme des tests et des traitements.

[1170] Le 29 juillet 2021, un accord concernant les techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux est intervenu entre une organisation syndicale et le *Conseil du trésor*. Il vise le règlement de plusieurs plaintes déposées à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[1171] Puisque l'organisation syndicale représente majoritairement les personnes salariées appartenant à cette catégorie d'emplois, l'accord règle, en vertu des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi, toutes les plaintes syndicales de 2010 relatives à la catégorie d'emplois *Orthoptiste (428)*, et ce, même si celui-ci ne modifie pas l'évaluation de la catégorie d'emplois.

[1172] À la suite de cet accord, une personne salariée maintient la plainte qu'elle a déposée le 18 mai 2011.

[1173] La partie plaignante prétend que la catégorie d'emplois *Orthoptiste (428)* n'a fait l'objet d'aucun correctif salarial, et ce, malgré les changements survenus depuis 2001. Après avoir fait la description de ses principales fonctions, elle apporte les précisions suivantes :

- Sa formation professionnelle, qui est, selon elle, équivalente à un baccalauréat de 90 crédits, n'est pas reconnue. Elle estime que son bagage en termes de formation correspond à celui des orthoptistes formés dans les programmes des provinces anglophones. Elle fait valoir que sa formation postsecondaire équivaut à six ans de scolarité et qu'il s'agit d'un diplôme universitaire;
- Elle considère que l'autonomie dont elle doit faire preuve est la même que celle requise pour les professionnels de la santé et des services sociaux. D'ailleurs, elle indique que les orthoptistes sont des personnes-ressources consultées par les autres professionnels. Elle ajoute finalement que le *Code des professions* prévoit des activités réservées pour les orthoptistes de la province de Québec. Celles-ci peuvent être exercées suivant les conditions et les modalités prévues par règlement.

[1174] Afin de déterminer si la plainte est fondée, la Commission a analysé l'évaluation retenue par l'employeur aux sous-facteurs 1 – *Autonomie* et 10 – *Formation professionnelle* pour la catégorie d'emplois *Orthoptiste (428)*.

Sous-facteur 1 – *Autonomie*

[1175] Ce sous-facteur évalue le niveau d'autonomie habituel exigé pour planifier, organiser et accomplir les tâches ou fonctions de l'emploi. Le degré d'initiative dont la personne titulaire bénéficie est mis en relation avec les normes qui encadrent ou orientent les actions, soit des règles, des procédures, des protocoles, des règlements, des politiques, les orientations, la présence de directives ou de personnel de supervision.

[1176] La cote attribuée est 4. Elle reconnaît que l'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des directives générales dans le cadre de la réalisation d'objectifs généraux. La personne salariée détermine les méthodes de travail, les processus à suivre et les étapes de réalisation.

[1177] La partie plaignante explique qu'elle procède seule à une évaluation oculaire par des tests et des bilans qu'elle choisit. Elle détermine ensuite le diagnostic orthoptique à partir des résultats de l'évaluation clinique. Elle établit, planifie, adapte et réalise un plan d'intervention. Elle émet des recommandations à l'ophtalmologiste pour éviter ou orienter une chirurgie ou poursuivre l'investigation.

[1178] Les tâches mentionnées par la partie plaignante, combinées à celles figurant dans la Nomenclature et aux renseignements recueillis auprès de l'Association des orthoptistes du Québec permettent de démontrer que la cote 4 est juste pour ce sous-facteur.

[1179] En effet, l'orthoptiste fait des évaluations, détecte des troubles et établit des plans pour aider la clientèle. Cette personne peut aussi observer et traiter des troubles visuels. L'orthoptiste ne peut toutefois pas diagnostiquer des maladies oculaires.

[1180] Bien que l'orthoptiste puisse déterminer les protocoles à suivre et jouer un rôle dans les décisions entourant le traitement de certains troubles visuels, cette personne doit suivre des directives selon les objectifs qui sont auparavant déterminés.

[1181] Les activités professionnelles prévues au *Règlement sur les activités professionnelles pouvant être exercées par un orthoptiste*¹⁰⁹ ne peuvent se faire qu'au sein d'un cabinet tenu par un médecin ophtalmologiste ou pour le compte d'un centre hospitalier. Avant de pouvoir être référée à un orthoptiste, la clientèle doit faire l'objet d'un examen ophtalmologique.

[1182] Une fois la clientèle référée à lui, l'orthoptiste peut, par différents moyens, procéder aux traitements, mesures ou examens établis et assurer un suivi de la réadaptation en basse vision.

[1183] Bien qu'elles soient importantes, ces activités sont guidées par des méthodes de travail ou des directives bien définies dans le cadre de la réalisation d'objectifs spécifiques. Certes, l'orthoptiste décide de l'ordre d'exécution des tâches et du choix des techniques de travail ou des étapes de réalisation. Cependant, le cadre de réalisation ne relève pas d'objectifs généraux et l'orthoptiste n'a pas à déterminer les méthodes de travail ou les processus à suivre.

[1184] Pour fins d'analyse, la Commission a également examiné les cotes retenues pour les autres catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Parmi les catégories d'emplois ayant obtenu la cote 4, se retrouvent les catégories d'emplois *Infirmier (ère) chef d'équipe (39)*, *Infirmier (ère) en dispensaire (958)* et *Agent de correction du langage et de l'audition (1503)*.

¹⁰⁹ RLRQ, c. M-9, r. 8.

[1185] Quant à la cote 5, elle est octroyée à des catégories d'emplois telles que *Biochimiste (211)* et *Infirmière-clinicienne (189)*.

[1186] La Commission conclut que la cote 4 au sous-facteur 1 – *Autonomie* est juste et cohérente.

Sous-facteur 10 – Formation professionnelle

[1187] Ce sous-facteur mesure le niveau de connaissances de base, générales ou spécialisées, nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi.

[1188] La cote 7 est attribuée à la catégorie d'emplois *Orthoptiste (428)*, soit un cours collégial technique (DEC) auquel s'ajoute un certificat de niveau universitaire d'au moins 30 crédits, ou l'équivalent, ou un cours collégial technique (DEC) auquel s'ajoute une attestation d'études collégiales (AEC) ou l'équivalent.

[1189] La partie plaignante allègue que la cote retenue pour la formation professionnelle n'est pas adéquate. Selon elle, cette cote ne reflète pas les exigences minimales requises pour pouvoir exercer l'emploi d'orthoptiste.

[1190] Pour soutenir la cote retenue, l'employeur explique qu'il n'y a pas de formation offerte au Québec pour devenir orthoptiste. Il précise qu'en 1999, c'est le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) qui procède à une évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et détermine les équivalences. Il fait valoir que le MRCI conclut que, d'une part, le prérequis à la formation d'orthoptiste dans les universités canadiennes est de 14 ans de scolarité, soit l'équivalent, au Québec, d'un DEC et que, d'autre part, la durée de la formation est de 24 mois.

[1191] En 2010, lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, l'exigence minimale pour être orthoptiste est d'être titulaire d'un certificat délivré par le Conseil Canadien d'Orthoptique (CCO) selon les normes prévues à la Section XI de ses « By laws (2002) ». En effet, l'orthoptiste doit avoir réussi un examen écrit et un examen pratique/oral devant jury (ophtalmologistes et orthoptistes désignés), préparé par le CCO qui décerne ensuite à l'orthoptiste un certificat. Seuls les orthoptistes certifiés par le CCO sont autorisés à pratiquer au Canada.

[1192] À la date de l'obligation, la formation en orthoptique n'est pas offerte au Québec. Au Canada, elle est dispensée à Vancouver, à Saskatoon et à Halifax. Il s'agit d'un programme de 24 mois minimum, soit un « Graduate Diploma », ce qui correspond, au Québec, à un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS). Pour être admissible au programme de formation en orthoptique, la personne doit, au préalable, détenir un baccalauréat (1^{er} cycle universitaire), réussi avec une moyenne minimale de B.

[1193] Dans ses commentaires sur les préavis de décision, l'employeur réitère qu'en 2010, aucune formation dans ce domaine n'est offerte au Québec. Dans ce contexte, une équivalence doit être établie, et cela, en fonction du système d'éducation québécois.

[1194] L'employeur ajoute qu'en 1999, c'est le MRCI qui procède à une évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et qui détermine les équivalences.

[1195] Il mentionne que plus récemment, le ministère de la Santé et des Services sociaux a fait appel au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et que, selon les informations du MIFI, les certificats de capacité d'orthoptiste français obtenus à la date de l'obligation se comparent à un DEC, soit une formation technique au Québec, ce qui correspond à une cote 6. Selon lui, ce n'est qu'à compter de 2017 que la formation, soit une licence, est comparable à celle reconnue par la cote 8.

[1196] À la suite des commentaires de l'employeur sur les préavis de décision, la Commission a poursuivi son enquête.

[1197] Elle a, d'une part, vérifié auprès du MIFI l'équivalence reconnue pour la formation d'orthoptiste, notamment pour celle dispensée en Europe, là où sont principalement formées les personnes recrutées.

[1198] Dans sa réponse à la Commission, le ministère indique ne pas être l'organisme de réglementation. Il ajoute que, pour cette profession, c'est le CCO qui est l'organisme de réglementation encadrant la pratique.

[1199] Ensuite, la Commission comprend des explications de l'employeur qu'outre les formations universitaires canadiennes évoquées précédemment, le CCO a aussi un programme d'intégration francophone des orthoptistes (PIFO), lequel vise à combler la pénurie d'orthoptistes au Québec. C'est sur ce programme qu'il s'appuie pour établir la formation requise pour être orthoptiste au Québec.

[1200] Or, dans le cadre de l'enquête, il est constaté que ce programme permet à des personnes possédant un diplôme émis par une université européenne francophone de passer les épreuves écrites et orales et ainsi d'être accréditées par le CCO. En d'autres termes, ces personnes doivent minimalement détenir un diplôme équivalent à un diplôme universitaire au Canada.

[1201] Ce dont fait d'ailleurs état l'employeur dans ses commentaires, en indiquant que pour être admis au PIFO, certains critères doivent être satisfaits, dont celui d'être diplômé d'une université reconnue de l'Europe francophone et non d'une école d'orthoptie.

[1202] Étant donné qu'il s'agit d'une profession réglementée, la Commission rappelle que la question ici est de déterminer quelles sont les exigences minimales de formation professionnelle requises pour exercer au Québec à titre d'orthoptiste, au 20 décembre 2010.

[1203] En 2010, en France, les orthoptistes sont titulaires d'un certificat de capacité qui sanctionne une formation universitaire de trois ans, délivrée dans les unités de formation et de recherche (UFR) de sciences médicales et techniques de réadaptation¹¹⁰.

[1204] Cette information est corroborée par une personne représentant des orthoptistes du Québec qui a témoigné à la Commission que, en 2009, la personne candidate doit,

¹¹⁰ CADRE DE SANTÉ.COM, « La profession d'orthoptiste », dans *Profession*, dans *La profession*, en ligne : <https://www.cadredesante.com/spip/profession/profession-cadre/La-profession-d-orthoptiste> (page consultée le 21 septembre 2023).

pour participer au programme PIFO, être diplômée d'une université européenne reconnue.

[1205] Ainsi, dans le cadre de son enquête, la Commission constate que pour être orthoptiste, une personne doit minimalement détenir une formation professionnelle équivalente à un cours universitaire de premier cycle d'une durée de trois ans.

[1206] La Commission conclut que la cote à retenir au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* pour la catégorie d'emplois *Orthoptiste (428)* est 8, soit la même que celle accordée à des catégories d'emplois telles qu'*Infirmière-clinicienne (189)*, *Bactériologiste (200)* et *Biochimiste (211)*.

Conclusion

[1207] Après avoir examiné l'évaluation de la catégorie d'emplois *Orthoptiste (428)*, la Commission détermine que la cote octroyée au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* doit être ajustée de 7 à 8. Ainsi, la plainte portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois est partiellement fondée.

Physiothérapeute (16), Assistant-chef physiothérapeute (11) et Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)

[1208] Les fonctions principales des physiothérapeutes consistent à évaluer les déficiences et les incapacités de la fonction physique reliées aux systèmes neurologique, musculosquelettique et cardiorespiratoire, à déterminer un plan de traitement et à réaliser les interventions afin d'obtenir un rendement fonctionnel optimal.

[1209] Outre ces fonctions, les personnes qui agissent comme assistant-chef physiothérapeute doivent assister la ou le chef de service dans l'exercice de ses fonctions et assurer son remplacement lorsque requis.

[1210] Pour leur part, les chargés de l'enseignement clinique participent à l'organisation et à l'élaboration des programmes cliniques, et collaborent à la formation des étudiantes et des étudiants.

[1211] Depuis l'évaluation du maintien de l'équité salariale, en date du 20 décembre 2010, des ententes sont intervenues entre les organisations syndicales et le *Conseil du trésor*. Convenues en mars 2013, elles ont pour effet de modifier les taux et les échelles de traitement des catégories d'emplois « *Physiothérapeute* ».

[1212] Toutefois, elles ne font aucune mention quant à l'évaluation de ces emplois. Il est uniquement indiqué que les personnes salariées sont rémunérées selon les échelles salariales annexées à l'entente, et ce, jusqu'au jour précédant la date où le versement des ajustements relatifs à l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015 est dû.

[1213] Aucune autre entente n'est intervenue pour ces trois catégories d'emplois.

[1214] La Commission est saisie de plaintes déposées par des organisations syndicales. Celles-ci visent toutes le fait que l'employeur n'a pas reconnu le diplôme universitaire de 2^e cycle au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*.

[1215] À ces plaintes, s'en ajoutent près d'un millier d'autres provenant de personnes salariées. Celles-ci concernent l'évaluation des catégories d'emplois *Physiothérapeute (16)*, *Assistant-chef physiothérapeute (11)* et *Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)*.

[1216] Toutes ces plaintes ont pour point commun des prétentions concernant la non-reconnaissance, par l'employeur, du diplôme de 2^e cycle universitaire qui, selon elles, est nécessaire pour occuper l'une ou l'autre des trois catégories d'emplois « *Physiothérapeute* ».

[1217] Les autres prétentions ont trait à :

- L'importance des activités réservées;
- Les responsabilités qui incombent aux physiothérapeutes;
- L'environnement de travail et aux efforts déployés.

[1218] Afin de déterminer si l'évaluation des catégories d'emplois *Physiothérapeute (16)*, *Assistant-chef physiothérapeute (11)* et *Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)* est juste et cohérente, la Commission a examiné l'évaluation retenue par l'employeur pour le sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*, et ce, en considérant aussi l'évaluation retenue au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*.

[1219] Ce dernier permet d'évaluer l'expérience et l'initiation minimales nécessaires et préalables à l'exercice normal des tâches ou fonctions de l'emploi tout en tenant compte du niveau de formation professionnelle. Il est donc nécessaire d'apprécier ces deux sous-facteurs ensemble.

[1220] Par la suite, la Commission a examiné les évaluations retenues par l'employeur selon trois axes autour desquels les prétentions des parties plaignantes sont regroupées.

Sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*

[1221] La formation professionnelle mesure le niveau de connaissances de base, générales ou spécialisées nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi.

[1222] L'employeur a retenu une cote 8.5 pour le sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* et une cote 5 au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*.

[1223] Les parties plaignantes font valoir que la formation professionnelle nécessaire pour occuper ces catégories d'emplois est un cours universitaire de 2^e cycle, ce qui, dans le système d'évaluation, équivaut à une cote 10. Elles ajoutent que l'employeur reconnaît cette exigence pour la catégorie d'emplois *Ergothérapeute (20)*, mais qu'il refuse de le faire pour les catégories d'emplois « *Physiothérapeute* ». Elles estiment être dans la même situation que les ergothérapeutes.

[1224] La profession de physiothérapeute est réglementée. Pour porter ce titre et pouvoir pratiquer, une personne doit obligatoirement appartenir à l'Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec (OPPQ). Elle doit donc répondre à ses exigences d'adhésion. Celles-ci sont spécifiées dans le *Règlement sur les diplômes délivrés par les*

*établissements d'enseignement désignés qui donne droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels*¹¹¹.

[1225] À la date de l'obligation, ce règlement prévoit à l'article 1.14 que les trois diplômes suivants donnent ouverture au permis délivré par l'OPPQ :

- Baccalauréat ès sciences de la santé (physiothérapie) de l'Université Laval;
- Baccalauréat ès sciences (physiothérapie) de l'Université de Montréal;
- Bachelor of Science in Physical Therapy de l'Université McGill.

[1226] Le 12 mai 2011, ce règlement a été modifié. Il prévoit, à partir de cette date, l'obligation de détenir une maîtrise d'une des trois universités susmentionnées, auxquelles s'ajoute l'Université de Sherbrooke.

[1227] Avant cette date, les programmes de formation comportaient un nombre variable de crédits, mais ils étaient tous supérieurs aux 90 crédits normalement considérés pour l'obtention d'un baccalauréat. Ce qui explique la cote 8.5 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*.

[1228] La Commission reconnaît que les discussions concernant l'exigence d'une maîtrise comme formation professionnelle requise pour la pratique de la physiothérapie ont débuté avant la date de l'obligation. D'ailleurs, l'enquête permet aussi d'établir que les programmes de formation avec maîtrise ont débuté en 2007.

[1229] Néanmoins, le 20 décembre 2010, les changements au règlement ne sont toujours pas en vigueur. À cette date, il est toujours possible de compléter des études de premier cycle et d'obtenir un permis de l'OPPQ.

[1230] En effet, à cette date, une personne qui détient un baccalauréat en physiothérapie peut adhérer à l'OPPQ, être embauchée dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux et assumer les fonctions de la profession.

[1231] Dans les commentaires sur les préavis de décisions, les parties plaignantes réitèrent leurs prétentions selon lesquelles une maîtrise est nécessaire pour occuper un emploi de physiothérapeute à la date de l'obligation. Certaines ajoutent que pour d'autres catégories d'emplois, l'employeur n'attend pas que l'encadrement légal soit modifié pour reconnaître les nouvelles formations lorsqu'elles sont implantées.

[1232] Après vérifications auprès des parties plaignantes et auprès d'institutions d'enseignements, il n'a pas été possible d'identifier des programmes de formation que l'employeur aurait reconnus dans l'évaluation de catégories d'emplois parce que ceux-ci ont été implantés entre l'exercice initial d'équité salariale et l'évaluation de son maintien.

[1233] De plus, il n'a pas été possible pour la Commission d'établir que l'employeur exigeait nécessairement la maîtrise afin d'accéder à un emploi de physiothérapeute au 20 décembre 2010.

¹¹¹ RLRQ, c. C-26, r. 2.

[1234] En parallèle à la formation jugée nécessaire à la date de l'obligation, la Commission constate que l'employeur a reconnu une période d'expérience plus longue que ce qu'il reconnaît généralement lorsque la maîtrise est requise, ce qui assure une cohérence avec les évaluations des catégories d'emplois comparables.

[1235] La Commission conclut qu'à la date de l'obligation, la formation professionnelle et l'expérience nécessaires correspondent bien à une cote 8.5 pour le premier sous-facteur et à une cote 5 pour le sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*.

Les activités réservées aux physiothérapeutes

[1236] Certaines parties plaignantes font valoir que la Loi 90, sanctionnée le 14 juin 2002, a modifié de façon importante leur travail. Elles précisent que neuf activités professionnelles sont réservées aux physiothérapeutes.

[1237] Elles ajoutent que ces changements, introduits par la Loi 90, devraient être pris en considération et se refléter dans l'évaluation de leur catégorie d'emplois et, conséquemment, la rehausser.

[1238] Compte tenu de ces prétentions, la Commission a analysé les neuf activités réservées aux physiothérapeutes.

[1239] Elle a d'abord identifié les sous-facteurs susceptibles d'être affectés par l'exercice de ces activités réservées. Ensuite, elle a comparé, pour chacun des sous-facteurs visés, les cotes retenues par l'employeur pour les catégories d'emplois avec lesquelles ces activités sont partagées. Il s'agit ici de déterminer si les cotes octroyées aux catégories d'emplois *Physiothérapeute (16)*, *Assistant-chef physiothérapeute (11)* et *Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)* sont justes et cohérentes au regard des catégories d'emplois partageant les mêmes activités réservées.

[1240] Pour premier exemple, la Commission a analysé, parmi les activités réservées aux physiothérapeutes, celle relative à l'évaluation de la fonction neuro-musculosquelettique d'une personne présentant une déficience ou une incapacité de sa fonction physique. Cette activité est aussi partagée avec d'autres professionnels de la santé, dont les ergothérapeutes.

[1241] La Commission a identifié trois sous-facteurs dont la cote retenue est susceptible d'être affectée en raison de l'exercice de cette activité. Il s'agit des sous-facteurs 1 – *Autonomie*, 2 – *Raisonnement* et 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes*.

[1242] Or, pour ces trois sous-facteurs, les trois catégories d'emplois « *Physiothérapeute* » ont les mêmes cotes que celles des ergothérapeutes. Ainsi, la prise en compte de cette activité, bien que réservée à certaines catégories d'emplois, ne peut pas justifier, à elle seule, une évaluation plus élevée que celle reconnue aux catégories d'emplois avec lesquelles elle est partagée.

[1243] Autre exemple, le fait de pouvoir introduire un instrument dans le corps humain dans et au-delà du pharynx, ou au-delà du vestibule nasal, est une activité réservée aux physiothérapeutes, mais aussi partagée avec d'autres professionnels de la santé dont

les titulaires des catégories d'emplois *Infirmier (ère) (41)*, *Technologiste médical (53)* et *Inhalothérapeute (45)*.

[1244] Ces trois dernières catégories d'emplois ont obtenu la cote 4 au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*. Il s'agit de la même cote que celle accordée aux catégories d'emplois « *Physiothérapeute* ».

[1245] La cote au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* pour les catégories d'emplois « *Physiothérapeute* » a été rehaussée dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Celle-ci est d'ailleurs plus élevée que celle retenue pour la catégorie d'emplois *Ergothérapeute (20)*.

[1246] Prises une à une, l'ajout des activités réservées peut donner l'impression que la valeur des catégories d'emplois *Physiothérapeute (16)*, *Assistant-chef physiothérapeute (11)* et *Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)* devrait être rehaussée.

[1247] Cependant, il appert que d'autres fonctions ou responsabilités caractéristiques des catégories d'emplois « *Physiothérapeute* » impliquent déjà une évaluation identique ou plus élevée que celle qui pourrait résulter de la prise en considération de ces activités réservées.

[1248] En effet, cet exercice de comparaison montre que les activités réservées à la suite de l'adoption de la Loi 90 n'entraînent pas de modifications, outre celles déjà effectuées par l'employeur, à l'évaluation des catégories d'emplois *Physiothérapeute (16)*, *Assistant-chef physiothérapeute (11)* et *Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)*.

[1249] Qui plus est, les cotes retenues apparaissent cohérentes, pour les trois catégories d'emplois, avec celles attribuées aux CEPM visées par l'exercice.

Les responsabilités dévolues aux physiothérapeutes

[1250] Outre l'ajout des activités réservées, les parties plaignantes font valoir qu'elles sont des intervenantes de première ligne et qu'elles doivent agir comme consultantes auprès des autres professionnels et des médecins.

[1251] Elles mentionnent qu'elles jouent aussi un rôle de personne-ressource auprès de leurs collègues exerçant la profession de thérapeute en réadaptation physique, puisque c'est leur expertise qui permet d'établir un diagnostic physiothérapique.

[1252] Le système d'évaluation mesure les responsabilités en fonction de quatre sous-facteurs. Ainsi, les responsabilités en regard d'un programme ou d'une activité, des ressources financières ou matérielles, à l'égard des personnes, des communications et les responsabilités de supervision et de coordination sont prises en considération et évaluées.

[1253] Or, l'examen des cotes montre que l'employeur a reconnu et pris en considération les responsabilités assumées par les physiothérapeutes. Comme dit précédemment, l'ajout d'activités réservées n'implique pas pour autant d'avoir à assumer des responsabilités plus grandes.

[1254] Les cotes retenues par l'employeur pour les sous-facteurs mesurant les responsabilités pour les catégories d'emplois « *Physiothérapeute* » sont également toutes cohérentes avec celles retenues pour les autres catégories d'emplois de niveau professionnel en relation avec une clientèle qui requiert des soins.

Les conditions de travail et les efforts requis

[1255] En ce qui a trait aux conditions dans lesquelles le travail est réalisé et aux efforts assumés, les parties plaignantes font valoir qu'elles ont les mêmes conditions que d'autres professionnels de la santé qui, selon elles, obtiennent une meilleure évaluation. Pour illustrer leurs propos, elles donnent à nouveau l'exemple des ergothérapeutes.

[1256] Or, les cotes retenues pour la catégorie d'emplois *Physiothérapeute (16)* et la catégorie d'emplois *Ergothérapeute (20)* sont les mêmes en ce qui a trait aux sous-facteurs qui mesurent les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

[1257] Concernant les efforts, les cotes retenues sont les mêmes pour trois des cinq sous-facteurs. Les seules différences portent sur les cotes des sous-facteurs 3 – *Créativité* et 5 – *Efforts physiques*. Si la cote est plus élevée pour les ergothérapeutes au sous-facteur 3 – *Créativité*, celle du sous-facteur 5 – *Efforts physiques* est plus élevée pour la catégorie d'emplois *Physiothérapeute (16)*. La Commission considère que ces évaluations sont cohérentes avec celles retenues pour l'ensemble des catégories d'emplois.

Conclusion

[1258] Après avoir examiné l'évaluation des catégories d'emplois *Physiothérapeute (16)*, *Assistant-chef physiothérapeute (11)* et *Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)*, la Commission détermine que celles-ci sont justes et cohérentes. Ainsi, les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont non fondées.

Préposé à la stérilisation (159)

[1259] Les personnes préposées à la stérilisation ont pour principales fonctions l'accomplissement de tâches reliées à la stérilisation du matériel et de l'équipement, impliquant l'opération des appareils requis.

[1260] À la suite d'accords intervenus entre certaines organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2022, l'évaluation de la catégorie d'emplois *Préposé à la stérilisation (159)* a été modifiée, au 20 décembre 2010, pour le sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes*. Ce changement n'a cependant pas entraîné de modification au rangement de la catégorie d'emplois.

[1261] Toutefois, les parties aux accords ont aussi convenu de changements à l'évaluation de la catégorie d'emplois en date du 20 mars 2016 et du 13 mars 2020. Ceux-ci ont eu pour effet de rehausser le rangement de 6 à 7 puis de 7 à 8.

[1262] À la suite de ces accords, des personnes salariées demandent que leurs plaintes, déposées en 2011, soient maintenues et traitées par la Commission. Elles font valoir que

les exigences pour accéder à cet emploi ne sont plus les mêmes. Elles indiquent que, depuis quelques années, de plus en plus d'hôpitaux exigent une AEC en « techniques de stérilisation ».

[1263] Elles expliquent que le domaine de la stérilisation est de plus en plus complexe et en constante évolution, ce qui implique que les connaissances requises pour effectuer un travail de qualité ont beaucoup changé en très peu de temps. Finalement, elles croient que leur emploi n'a été comparé à aucun autre emploi semblable.

[1264] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Préposé à la stérilisation (159)* est juste et cohérente, la Commission a examiné l'évaluation retenue par l'employeur pour le sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*.

Sous-facteur 10 – Formation professionnelle

[1265] Ce sous-facteur évalue les connaissances de base, générales ou spécialisées, nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi.

[1266] Une cote 2, soit avoir complété une quatrième année de secondaire ou l'équivalent, a été attribuée au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*. Pour le sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*, l'employeur a attribué une cote 3 soit qu'une période de plus de trois mois à six mois est nécessaire pour exercer les tâches de l'emploi.

[1267] La Commission reconnaît que plusieurs changements sont survenus dans le retraitement des dispositifs médicaux. Elle retient que les façons de faire ont dû être adaptées afin de répondre aux normes en vigueur et permettre notamment aux établissements d'obtenir leur agrément.

[1268] Il en est ainsi des unités de retraitement des dispositifs médicaux qui doivent comporter trois zones de travail. Une zone souillée, une dite propre et une dernière stérile. Ces zones doivent être organisées de façon que le travail soit effectué de manière unidirectionnelle, conformément aux lignes directrices établies.

[1269] Il est aussi vrai qu'une évolution technologique a marqué ce secteur. Ainsi, non seulement l'introduction des nouvelles technologies diagnostiques et de nouveaux traitements a eu un impact sur les pratiques, mais les processus de retraitement sont aussi davantage mécanisés et sophistiqués.

[1270] Ces changements ont mis en exergue la nécessité de renforcer les compétences. C'est d'ailleurs ce qui va amener le MSSS à élaborer un nouveau programme d'études dans ce domaine¹¹².

[1271] Cependant, à la date de l'obligation, la formation nécessaire pour l'exercice des tâches de cette catégorie d'emplois n'a pas changé. De plus, force est de constater qu'à cette époque l'AEC vient d'être développée. Si certains employeurs cherchent des finissantes et des finissants avec ce diplôme, cette formation n'est pas pour autant requise. D'ailleurs, peu d'établissements d'enseignement offrent la formation et peu de

¹¹² Préc., note 55.

personnes, à la date de l'obligation, vont avoir complété le cheminement qui permet la reconnaissance des acquis.

[1272] Après examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Préposé à la stérilisation (159)*, la Commission conclut que la cote 2 retenue par l'employeur au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* est juste et cohérente.

[1273] Finalement, en ce qui a trait à la prétention selon laquelle leur catégorie d'emplois n'a pas été comparée à des emplois semblables, la Commission rappelle que l'employeur a utilisé la méthode globale d'estimation des écarts salariaux. Ainsi, il a comparé chacune des CEPF à la courbe salariale élaborée avec l'ensemble des CEPM.

Conclusion

[1274] Après examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Préposé à la stérilisation (159)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente. Ainsi, les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont non fondées.

Secrétaire d'école et de centre (406)

[1275] En plus des tâches définies à la classe d'emploi de secrétaire, le rôle principal et habituel de la personne occupant la catégorie d'emplois *Secrétaire d'école et de centre (406)* consiste à voir, selon les instructions ou en collaboration, à la bonne marche administrative de l'école ou du centre, notamment en assumant la responsabilité et la coordination des travaux administratifs du secrétariat de l'école ou du centre d'éducation des adultes ou du centre de formation professionnelle.

[1276] À la suite des accords intervenus entre certaines organisations syndicales et le *Conseil du trésor* en 2021, la CEPF *Secrétaire d'école et de centre (406)* est passée du rangement 9 au rangement 10.

[1277] Néanmoins, des personnes salariées conservent leur plainte. Elles prétendent que l'employeur n'a pas évalué le maintien conformément à la Loi. Elles indiquent qu'il n'aurait pas tenu compte des changements de tâches et des nouvelles réformes administratives intervenues depuis la réalisation du programme d'équité salariale. Selon elles, le niveau des responsabilités qui leur incombent serait sous-évalué. Elles demandent donc que les modifications apportées aux tâches de leur catégorie d'emplois soient prises en considération.

[1278] Pour sa part, l'employeur indique que le Plan de classification des emplois du personnel de soutien a été révisé en 2006. La nature du travail et les attributions caractéristiques de l'emploi secrétaire d'école et de centre ont alors été mises à jour et considérées lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1279] L'employeur reconnaît qu'il est raisonnable de croire que la décentralisation des pouvoirs dans les écoles découlant de l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique et diverses dispositions législatives (Loi 180)*¹¹³ sanctionnée

¹¹³ LQ 1997, c. 96.

le 19 décembre 1997 s'est davantage concrétisée au fil des années et que la dévolution des pouvoirs vers les instances locales ou vers les écoles s'est alors accentuée. Ce transfert des responsabilités vers les écoles a conduit à une augmentation des responsabilités attribuées aux directrices et aux directeurs d'école et, par corolaire, aux secrétaires d'école et de centre.

[1280] L'employeur est d'avis qu'avec le temps, la secrétaire d'école et la secrétaire de centre sont devenues des personnes clés dans les écoles et les centres de services, ce qui a certes enrichi leurs responsabilités à l'égard de l'atteinte des objectifs du programme (assurer la bonne marche des opérations administratives de l'école ou du centre).

[1281] Sur cette base, et en lien avec l'accord intervenu en 2021 faisant passer la catégorie d'emplois du rangement 9 au rangement 10, l'employeur et les associations accréditées proposent le rehaussement de cotes pour les sous-facteurs 6 et 7.

Sous-facteur 6 – Responsabilités à l'égard d'un programme, d'une activité et des ressources financières ou matérielles

[1282] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard d'un programme, d'une activité, des ressources financières ou des ressources matérielles, en tenant compte de leurs impacts pour l'organisation, son personnel ou ses clientèles.

[1283] La cote 2 a été retenue pour ce sous-facteur. Elle signifie que les responsabilités relatives à l'emploi ont un certain impact sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité ou encore, que les tâches de l'emploi peuvent entraîner des conséquences modérées eu égard à l'acquisition, à la répartition, au maintien, au contrôle ou à l'utilisation des ressources financières ou matérielles.

[1284] L'employeur est d'avis qu'à la lumière des faits énoncés précédemment, les fonctions de la catégorie d'emplois *Secrétaire d'école et de centre (406)* justifient, à la date de l'obligation, une cote 3, soit que les responsabilités relatives à l'emploi ont un impact modéré sur l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité ou que les tâches de l'emploi peuvent avoir des conséquences importantes eu égard à l'acquisition, à la répartition, au maintien, au contrôle ou à l'utilisation des ressources financières ou matérielles.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[1285] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard de l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches de l'emploi.

[1286] L'employeur reconnaît que les tâches de l'emploi contribuent modérément à la santé ou à la sécurité d'autres personnes, plutôt que peu. Il constate que la cote 2 (2-1) serait plus adéquate que celle qu'il avait déterminée lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, soit 1 (1-1).

[1287] En effet, à la date de l'obligation, parmi les tâches inhérentes à la catégorie d'emplois *Secrétaire d'école et de centre (406)* figurent celles de prodiguer les premiers

soins, de prendre les mesures appropriées dans les situations d'urgence, de faire les appels aux parents dans le cas d'élèves malades, d'assurer la sécurité en contrôlant les allées et venues des visiteurs et d'exercer la surveillance d'élèves dans des situations exceptionnelles.

[1288] Bien que ces tâches s'appliquent particulièrement aux titulaires de la catégorie d'emplois se trouvant dans les écoles primaires, elles demeurent caractéristiques.

[1289] L'employeur indique que l'échelle d'atteinte à 1 demeure adéquate en 2010, car il est peu probable qu'une secrétaire d'école et de centre porte atteinte directement à la sécurité ou à la santé d'autrui.

[1290] Après analyse, la Commission conclut que les modifications apportées aux cotes des sous-facteurs 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme, d'une activité et des ressources financières ou matérielles* et 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* permettent une évaluation juste et cohérente de ces deux sous-facteurs.

Sous-facteur 8 – Responsabilités à l'égard des communications

[1291] Puis, en fonction des autres prétentions formulées par les parties plaignantes, la Commission a également analysé le sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications*. Ce sous-facteur évalue les responsabilités de communication rattachées à l'emploi qu'elles soient écrites, verbales ou non verbales, en tenant compte des interlocuteurs visés et de leurs caractéristiques, du but des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

[1292] Les parties plaignantes mentionnent qu'elles doivent notamment :

- rédiger les ordres du jour et les comptes-rendus de réunions, les procès-verbaux, les notes de service et les communiqués;
- interagir avec les parents d'élèves qui se présentent à l'établissement;
- prendre les appels téléphoniques fréquents.

[1293] L'employeur a retenu la cote 4 (2-3). D'une part, cette cote indique que les communications consistent à donner ou obtenir des informations, des précisions, des éclaircissements ou des indications de nature particulière ou inhabituelle. Il s'agit alors de comprendre et d'expliquer la nature des informations à traiter. D'autre part, elle reconnaît que la communication est une composante importante de l'emploi.

[1294] Pour la Commission, les tâches identifiées par les parties plaignantes sont prises en compte par l'évaluation. En effet, les communications visent à donner ou obtenir des informations, des précisions ou des éclaircissements. Comme le prévoit le système d'évaluation au niveau 2, il s'agit de comprendre et d'expliquer la nature des informations à traiter.

[1295] Par ailleurs, en ce qui a trait à la place occupée par les communications, un niveau 3 permet de reconnaître que la communication est une composante importante de l'emploi.

[1296] Considérant que seules quelques catégories d'emplois, dont *Psychologue (1)* ou *Traducteur (32)* ont obtenu la cote 4, il apparaît que cette cote est juste et cohérente au regard des communications qui découlent des tâches de la catégorie d'emplois.

[1297] À la suite des préavis de décision, une des parties plaignantes a tenu à communiquer son insatisfaction par rapport à la décision de la Commission. Après avoir rappelé le rôle des secrétaires d'école dans les établissements, elle présente les principaux suivis à faire dans le cadre de ses fonctions. Les commentaires sont aussi une occasion d'expliquer à la Commission les effets de la fusion des commissions scolaires sur son travail.

[1298] À ce sujet, la Commission rappelle que la présente décision porte sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010. Elle ne tient donc pas compte des modifications à la catégorie d'emplois qui auraient pu subvenir par la suite.

Conclusion

[1299] Après analyse, la Commission constate que la catégorie d'emplois *Secrétaire d'école et de centre (406)* se trouve évaluée à sa juste valeur pour l'ensemble des sous-facteurs, à l'exception du sous-facteur 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme, d'une activité et des ressources financières ou matérielles*, où la cote devrait être 3 plutôt que 2 et du sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* où la cote devrait être 2 plutôt que 1. Ainsi, les plaintes sont partiellement fondées.

Spécialiste en orientation et mobilité (237)

[1300] Les spécialistes en orientation et mobilité conçoivent, actualisent, analysent, évaluent et mettent en application des programmes d'orientation et de mobilité adaptés aux besoins de la clientèle handicapée visuelle. Ils ont pour tâches de la rendre apte à s'orienter et à se déplacer avec confiance, sécurité et aisance dans une variété d'environnements et de l'aider à utiliser au maximum ses sens fonctionnels ainsi que les instruments ou les aides appropriées.

[1301] Ils apportent également un soutien psychosocial à la clientèle et à leur réseau immédiat et les réfèrent à des partenaires, lorsque cela est requis.

[1302] Le 29 juillet 2021, un accord concernant les techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux est intervenu entre une organisation syndicale et le *Conseil du trésor*. Cet accord vise le règlement de plusieurs plaintes déposées à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010 et de celle réalisée en date du 20 décembre 2015.

[1303] À la suite de cet accord, des personnes salariées maintiennent les plaintes qu'elles ont déposées en 2011.

[1304] Dans leurs commentaires à la suite des préavis de décision, certaines parties plaignantes souhaitent informer la Commission qu'elles n'adhèrent pas à l'accord intervenu.

[1305] Les parties plaignantes allèguent que la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* est sous-évaluée, et ce, depuis la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale. Selon elles, l'employeur a perpétué une injustice lorsqu'il a reconduit, lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, les mêmes évaluations que celles retenues lors de l'exercice initial.

[1306] Dans leurs commentaires, elles ajoutent que l'outil d'évaluation en contexte de maintien de l'équité salariale ne peut pas évaluer correctement certains éléments présentés. À ce sujet, la Commission tient à rappeler qu'elle s'est déjà prononcée sur la conformité du système d'évaluation¹¹⁴.

[1307] Elles mentionnent que leur catégorie d'emplois est sous-évaluée comparativement à d'autres professionnels du réseau de la santé et des services sociaux et demandent une reclassification.

[1308] Selon les parties plaignantes, le DESS était déjà obligatoire lors de l'exercice initial d'équité salariale. Elles font valoir que cette exigence a été ajoutée lors des modifications à la Nomenclature en 2005 et que, malgré cette nouvelle exigence, l'employeur n'a pas augmenté leur salaire.

[1309] Outre la volonté de faire reconnaître leur formation professionnelle, elles demandent une réévaluation de leur catégorie d'emplois. Pour ce faire, elles comparent leurs fonctions avec celles des catégories d'emplois *Ergothérapeute (20)* et *Travailleur social (168)* et avec d'autres professionnels dont les tâches les amènent à travailler avec des personnes présentant d'autres types de déficience (motrice et auditive).

[1310] De plus, elles allèguent que l'employeur n'a pas pris en considération les changements survenus dans leur emploi depuis l'exercice précédent. À cet égard, elles réfèrent notamment aux changements suivants :

- L'implantation des virages à droite au feu rouge et des carrefours giratoires;
- L'utilisation des nouvelles technologies, dont les GPS;
- L'arrivée des voitures hybrides;
- Le fonctionnement des feux de circulation aux intersections qui migrent progressivement vers un mode adaptatif et semi-adaptatif;
- L'augmentation significative de la clientèle utilisant des aides à la mobilité (fauteuils roulants, triporteurs et quadriporteurs);
- L'augmentation des vélos dans les aires de circulation et la modification des aires de circulation (ajout d'une piste cyclable et d'un terre-plein);
- L'implantation du « Programme provincial de conduite automobile avec un système télescopique bioptique (STB) »;
- L'augmentation de la clientèle ayant plusieurs problèmes de santé en comorbidité;
- Le développement des services pour la clientèle de la petite enfance ayant une déficience visuelle et auditive.

¹¹⁴ *Personne salariée syndiquée et Conseil du Trésor, préc.*, note 3.

[1311] Dans les commentaires sur les préavis de décision, les parties plaignantes s'interrogent sur l'analyse que fait la Commission de ces changements. Selon elles, ceux-ci devraient conduire à une révision de l'évaluation de leur catégorie d'emplois. Elles expliquent que les changements ont complexifié significativement leur travail et qu'ils impliquent davantage de responsabilités, d'attention, de concentration, d'analyse, de raisonnement, d'intégrité physique et mentale ainsi que de communication.

[1312] Dans l'analyse qu'elle présente ci-après, la Commission a pris en considération les changements soulevés par les parties plaignantes. Cependant, la Commission rappelle qu'elle ne peut pas considérer ceux intervenus après la date de l'obligation. De plus, les changements doivent être suffisamment significatifs pour entraîner une modification de l'évaluation.

[1313] Selon elles, ces changements ont un effet sur l'évaluation de leur catégorie d'emplois. Cela étant, elles visent spécifiquement le rehaussement de cotes pour les 13 sous-facteurs d'évaluation suivants :

- Sous-facteur 3 – *Créativité*;
- Sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle*;
- Sous-facteur 5 – *Efforts physiques*;
- Sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes*;
- Sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications*;
- Sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*;
- Sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*;
- Sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances*;
- Sous-facteur 13 – *Habilités en relations interpersonnelles*;
- Sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*;
- Sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques*;
- Sous-facteur 16 – *Conditions physiques*;
- Sous-facteur 17 – *Risques inhérents*.

[1314] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* est juste et cohérente, la Commission a examiné l'évaluation retenue par l'employeur pour les sous-facteurs visés par les plaintes.

Efforts

[1315] Le système d'évaluation mesure les efforts en fonction de cinq sous-facteurs. Les parties plaignantes demandent que soient revues les cotes de trois d'entre eux, soit ceux mesurant la créativité, la concentration et l'attention sensorielle et les efforts physiques.

[1316] En ce qui a trait au sous-facteur 3 – *Créativité*, la Commission constate que la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* s'est vu octroyer la cote 3. Cela signifie que le traitement d'une situation ou la solution au problème rencontré

requiert habituellement d'aménager ou d'adapter, de manière importante, des façons de faire ou des façons de voir établies. Cette cote est celle la plus élevée accordée pour l'ensemble des catégories d'emplois. Dans ce contexte, la Commission considère qu'elle est juste et cohérente.

[1317] Concernant le sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle*, les parties plaignantes demandent un rehaussement à la cote 5 alors que la catégorie *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* a obtenu la cote 4 (4-1-1), tout comme les catégories d'emplois *Ergothérapeute (20)* et *Travailleur social (168)*.

[1318] Dans leurs commentaires sur les préavis de décision, les parties plaignantes font valoir qu'elles n'ont pas de plateau technique contrôlé comme d'autres catégories d'emplois. Elles ajoutent qu'il y a beaucoup d'interruptions et que le travail est effectué en tout temps en simultanéité.

[1319] Considérant les éléments d'interprétation du système d'évaluation, la Commission considère que la cote 4 reconnaît qu'un niveau élevé de concentration et d'attention sensorielle est nécessaire, que les interruptions involontaires et les distractions sont occasionnelles et que les tâches sont exécutées parfois en simultanéité.

[1320] Lorsqu'elle compare la cote obtenue avec celle accordée aux autres catégories d'emplois, dont celles avec lesquelles se comparent les parties plaignantes, la Commission constate qu'elle est juste et cohérente.

[1321] La Commission arrive à la même conclusion pour la cote accordée au sous-facteur 5 – *Efforts physiques*. En effet, la catégorie d'emplois a obtenu la cote 3. Cette cote implique qu'il est nécessaire de déployer des efforts physiques qui, dans l'ensemble, se comparent à des catégories d'emplois telles que *Technicien en informatique classe principale (35)*, *Éducateur (66)*, *Spécialiste en audiovisuel (245)* et *Agent de correction du langage et de l'audition (1503)*.

[1322] À la suite des préavis de décision, il est réitéré qu'une cote 5 devrait être octroyée à la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)*. Pour arriver à ce résultat, les parties plaignantes demandent que des activités telles que se pencher, se courber, s'accroupir, etc., soient reconnues. Elles souhaitent aussi que le travail debout (incluant la marche) soit reconnu sur une période plus longue.

[1323] La Commission reconnaît qu'une application stricte du système d'évaluation pourrait permettre de reconnaître plus d'activités. Cela s'explique par les libellés de ce sous-facteur. Toutefois, ce constat est vrai pour toutes les catégories d'emplois.

[1324] C'est pourquoi, de l'avis de la Commission, le guide d'interprétation prévoit nommément que pour évaluer ce sous-facteur, seules les activités dont l'effort et la durée génèrent une fatigue physique significative sont considérées.

[1325] Ainsi, malgré les activités dont font état les parties plaignantes, celles-ci n'ont pas pour autant à être prises en considération dans ce sous-facteur. Qui plus est, l'analyse montre qu'une cote 3 est cohérente au regard des cotes attribuées aux autres catégories d'emplois.

Responsabilités

[1326] Le système d'évaluation mesure les responsabilités en fonction de quatre sous-facteurs. Ainsi, les responsabilités en regard d'un programme ou d'une activité, des ressources financières ou matérielles, à l'égard des personnes, des communications et les responsabilités de supervision et de coordination sont prises en considération et évaluées.

[1327] Les parties plaignantes demandent que soient revues les cotes au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* et au sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications*, pour lesquels leur catégorie d'emplois a obtenu respectivement les cotes 3 (3-1) et 8 (6-3).

[1328] En ce qui a trait aux responsabilités à l'égard des personnes, la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* a, à l'exception d'une seule catégorie d'emplois, obtenu le niveau le plus élevé pour la contribution; aspect qui mesure l'apport positif de l'emploi à l'égard de la santé physique ou mentale ou de la sécurité d'autrui.

[1329] Concernant l'atteinte mesurée dans le sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes*, il vise à mesurer les effets négatifs potentiels de l'exécution des tâches sur l'intégrité physique et mentale d'autrui. On doit considérer que les dispositions légales et nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail sont appliquées et s'assurer de mesurer uniquement les risques liés à l'exercice des tâches de l'emploi.

[1330] Les parties plaignantes demandent qu'un niveau 3 soit accordé en ce qui a trait à l'échelle d'atteinte. Il s'agit de considérer que les tâches de l'emploi peuvent porter une atteinte importante à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes. Elles expliquent que les spécialistes en orientation et mobilité enseignent les concepts, les habiletés, les techniques et les méthodes qui permettent à la personne aveugle ou malvoyante d'effectuer des déplacements de façon autonome, sécuritaire et avec aisance, et ce, dans les environnements intérieurs et extérieurs, familiaux ou non familiaux.

[1331] Après avoir présenté plusieurs des tâches qui leur incombent, elles ajoutent qu'elles doivent offrir des enseignements clairs, mais aussi émettre un jugement clinique sur le niveau d'autonomie possible.

[1332] Pour la Commission, les tâches mises en valeur par les parties plaignantes sont cohérentes avec un niveau 3 en ce qui a trait à la contribution à la santé et au bien-être. À l'exception de l'évaluation retenue pour la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) en dispensaire (958)*, il s'agit du niveau le plus élevé attribué à une catégorie d'emplois qui est visée par l'exercice.

[1333] Cependant, les atteintes à l'intégrité mentale et physique qui pourraient découler directement de l'exécution des tâches de l'emploi demeurent légères, après avoir pris en compte les dispositions légales et les règles en matière de santé et de sécurité du travail.

[1334] Les situations ou les risques qui sont peu probables de se produire ne doivent pas être évalués. Il faut aussi prendre en compte les vérifications qui suivent, précèdent ou accompagnent l'exercice des tâches.

[1335] Sur la base des éléments d'interprétation du sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes*, la Commission estime que l'exercice des tâches peut se traduire par une atteinte légère à l'intégrité physique ou mentale d'autrui, soit l'échelle d'atteinte 1.

[1336] Cette conclusion est aussi appuyée par l'échelle d'atteinte 1 accordée à d'autres catégories d'emplois comme *Conseiller en adaptation du travail (224)* et *Jardinier d'enfants (235)*.

[1337] La Commission arrive à la même conclusion pour le sous-facteur 8 – *Responsabilités à l'égard des communications*. En effet, la cote globale qui est reconnue pour ces responsabilités est la même que celle accordée à plusieurs catégories d'emplois de niveau professionnel, dont certaines ont comme caractéristiques des interactions avec une clientèle. La Commission retient l'exemple des catégories d'emplois *Infirmière-clinicienne (189)*, *Thérapeute par l'art (216)* et *Conseiller en adaptation du travail (224)*.

[1338] Certes, la Commission ne nie pas que plusieurs tâches de la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* impliquent des communications. Il est manifeste que ces spécialistes doivent adapter leur langage en utilisant un vocabulaire clair, précis et très descriptif, et vérifier fréquemment la compréhension de la clientèle.

[1339] Cela étant, ce n'est pas la fréquence des communications qui est mesurée dans ce sous-facteur, mais plutôt la place qu'occupent les communications dans l'emploi. Il s'agit de mesurer le degré de responsabilités assumées.

[1340] La Commission conclut que les cotes retenues par l'employeur pour les sous-facteurs mesurant les responsabilités pour la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* sont justes et cohérentes.

Qualifications

[1341] Le système d'évaluation mesure les qualifications selon cinq sous-facteurs. Ainsi, la formation professionnelle, l'expérience et la durée d'initiation, la mise à jour des connaissances, les habiletés en relations interpersonnelles et les habiletés physiques et la dextérité sont prises en considération et évaluées.

[1342] Les parties plaignantes souhaitent que les cotes de tous ces sous-facteurs soient rehaussées.

[1343] D'abord, la Commission a examiné l'évaluation retenue par l'employeur pour le sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*, et ce, en considérant aussi l'évaluation retenue au sous-facteur 11 – *Expérience et initiation*.

[1344] Les parties plaignantes indiquent que l'employeur ne reconnaît pas l'exigence d'un DESS, diplôme universitaire de 2^e cycle, pour exercer la profession de spécialiste en orientation et mobilité.

[1345] Or, la cote 9 octroyée à la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)*, pour le sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*, vise à reconnaître

l'exigence d'un DESS. En effet, cette cote est celle retenue pour toutes les catégories d'emplois dont l'exigence est celle d'un baccalauréat (trois ans) combiné à un DESS, soit l'équivalent d'une formation universitaire terminale de quatre ans. La cote 10, souhaitée par les parties plaignantes, est accordée aux catégories d'emplois dont l'exigence est une maîtrise ou encore celles pour lesquelles une formation universitaire terminale d'une durée de cinq ans est requise. La cote 9 octroyée à la catégorie *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* est donc juste.

[1346] En parallèle à la formation requise à la date de l'obligation, la Commission constate que l'employeur a reconnu une période d'expérience identique à ce qu'il reconnaît généralement lorsqu'un diplôme de deuxième cycle est requis. Il s'agit d'une période de plus de 6 mois à un an d'expérience.

[1347] Quant au sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances*, la Commission considère que la cote 2 (2-1) tient compte des changements qui peuvent survenir dans les connaissances nécessaires pour assumer les fonctions inhérentes à cette catégorie d'emplois, et ce, en considérant que le niveau le plus élevé ayant été accordé dans le cadre de cet exercice est 3.

[1348] Pour le sous-facteur 13 – *Habilités en relations interpersonnelles*, la cote attribuée est 4.

[1349] Les parties plaignantes demandent une cote 4.5. Or, pour ce sous-facteur, le système d'évaluation des emplois ne reconnaît pas d'inter niveau. Par ailleurs, un examen des cotes accordées à ce sous-facteur montre que la cote 4 est la plus appropriée pour la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)*. La cote 5 réfère aux habiletés requises lorsqu'il s'agit de mener un groupe organisé. Pour sa part, la cote 6 renvoie à une relation psychothérapeutique, ce qui n'est pas le fait de la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)*.

[1350] Dans les commentaires sur les préavis de décision, il est soumis qu'une révision de l'évaluation du sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* a aussi été présentée dans le cadre de l'enquête.

[1351] Ce sous-facteur mesure les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

[1352] La cote 2 (2-1) est attribuée à la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)*. Or, il est demandé qu'une cote 4 (3-2) soit reconnue à cette catégorie d'emplois.

[1353] Il est fait valoir que l'évaluation, l'analyse, la conception et l'actualisation d'un programme de déplacement sont réalisées simultanément. Puis, il est précisé que lors de l'enseignement des techniques de canne, les spécialistes en orientation et mobilité doivent démontrer à la clientèle la bonne coordination pieds-canne avec un mouvement de balayage assez rapide du poignet.

[1354] Les parties plaignantes ajoutent que l'enseignement des déplacements avec un chien guide exige une excellente habileté physique. Leur vigilance doit être excellente en tout temps, car une mauvaise consigne donnée à un chien peut entraîner des conséquences tragiques. Par la suite, les parties plaignantes mettent en exergue le fait qu'elles doivent organiser des loisirs et utiliser des aides électroniques. Les habiletés physiques et la dextérité manuelle sont alors nécessaires.

[1355] La Commission rappelle ici qu'il s'agit de déterminer les habiletés physiques et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur. Ainsi, des tâches simultanées qui ont trait au travail intellectuel comme l'évaluation, l'analyse, la conception et l'actualisation d'un programme ne peuvent pas être prises en considération.

[1356] Après analyse, les éléments soumis par les parties plaignantes ne permettent pas de considérer que le niveau d'habiletés physiques et de dextérité manuelle soit plus élevé que ce qui est reconnu par un niveau 2. Bien qu'il y ait manipulation d'outils et d'instruments, le degré de précision qui est requis n'implique pas un degré d'exactitude ou une précision tels que cela justifierait un niveau 3.

[1357] En ce qui a trait à la vitesse comme élément devant être considéré pour justifier la nécessité de reconnaître une plus grande qualification, la Commission ne retrouve pas, dans les tâches caractéristiques de cette catégorie d'emplois, d'élément qui permettrait de justifier un niveau 2.

Conditions de travail

[1358] Enfin, les sous-facteurs reliés aux conditions de travail prennent en considération les conditions psychologiques, physiques ainsi que les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus par la personne qui occupe l'emploi, et ce, lors de l'exécution normale des tâches.

[1359] En ce qui a trait au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques*, les parties plaignantes allèguent que les conditions sont plus difficiles en raison des changements environnementaux et de la clientèle avec laquelle elles travaillent. Or, pour la Commission, les changements évoqués par les parties plaignantes n'impliquent pas *de facto* une augmentation des contraintes mesurées dans ce sous-facteur. En effet, il faut que ceux-ci aient une incidence réelle sur les conditions dans lesquelles le travail est réalisé.

[1360] Quant au sous-facteur 16 – *Conditions physiques*, la Commission ne constate pas de changement dans l'emploi justifiant une modification à la cote retenue par l'employeur. Certes, les tâches de la catégorie d'emplois impliquent d'être exposé à certaines conditions, mais celles-ci sont peu contraignantes et les personnes salariées peuvent, par exemple lorsqu'il y a des intempéries, choisir de ne pas y être exposées.

[1361] Finalement, pour le sous-facteur 17 – *Risques inhérents*, les parties plaignantes demandent qu'une cote 5 soit retenue pour leur catégorie d'emplois. Elles souhaitent

que soient considérées dangereuses les situations rencontrées lors de l'exécution de leurs tâches. Elles estiment qu'elles sont exposées à ces situations de façon fréquente.

[1362] Dans les commentaires à la suite des préavis de décision, elles expliquent que le fait de devoir anticiper et de protéger la sécurité de la clientèle dans un environnement non contrôlé diminue leurs moyens de protection et de contrôle tout comme leur vigilance.

[1363] Elles expliquent qu'une mauvaise analyse peut entraîner un incident grave. Elles ajoutent que le risque potentiel d'atteinte est présent au quotidien dans l'exécution normale de leurs tâches.

[1364] Dans le système d'évaluation, le risque se définit comme un inconvénient, un danger qui représente une menace pour la personne salariée. Un risque qui l'expose à un accident, à un choc, à un préjudice, à une blessure ou à une maladie.

[1365] De plus, pour évaluer ce sous-facteur, il faut tenir compte du contexte, de l'environnement, des moyens de protection et des contrôles qui s'appliquent.

[1366] Ainsi défini, la Commission retient, après analyse, que les situations rencontrées dans le cadre du travail des spécialistes en orientation et mobilité sont modérément dangereuses pour les personnes qui occupent ces emplois.

[1367] Par ailleurs, la Commission reconnaît que le programme provincial de conduite automobile avec un système télescopique bioptique pourrait, sous réserve d'analyse, entraîner une modification de l'appréciation des risques encourus. Cependant, à la date de l'obligation, il n'est pas possible d'établir que la participation à ce programme soit telle qu'elle est caractéristique de la catégorie d'emplois.

[1368] Dans leurs commentaires sur les préavis de décision, les parties plaignantes font valoir que ce programme gouvernemental est devenu officiel en 2009. À ce sujet, la Commission croit utile d'apporter une précision. En effet, la question n'est pas de savoir la date à laquelle le programme provincial est entré en vigueur, mais plutôt à partir de quand il a entraîné des modifications aux tâches caractéristiques de la catégorie d'emplois.

[1369] La Commission constate que les cotes octroyées par l'employeur aux sous-facteurs mesurant les conditions dans lesquelles le travail est réalisé sont justes et cohérentes à l'exception de celle accordée au sous-facteur 17 – *Risques inhérents*. À ce sujet, elle détermine que la cote doit être 2 (2-1).

Conclusion

[1370] Après l'examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente à l'exception de l'évaluation du sous-facteur 17 – *Risques inhérents*. Les plaintes sont donc partiellement fondées.

Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)

[1371] Les spécialistes en réadaptation en déficience visuelle conçoivent, définissent et mettent en application des programmes d'adaptation et de réadaptation en vue d'amener la clientèle à une participation sociale optimale. Ils évaluent et analysent les besoins, interviennent pour favoriser le développement de l'autonomie de la clientèle, soit dans ses activités de la vie quotidienne et domestique, soit dans ses activités de lecture et d'écriture, soit dans ses activités de communication informatique adaptée et dans son processus d'intégration scolaire, professionnelle et sociale. Ils apportent du support psychosocial, soutiennent le réseau immédiat et réfèrent à des partenaires lorsque requis.

[1372] La catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)* est composée d'un seul corps d'emploi, soit 1560 – Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle. Ce corps d'emploi est créé le 21 novembre 2006. Il se différencie notamment en ce qui a trait aux exigences du corps d'emploi 1558 – Spécialiste en basse vision qui est aboli le 16 décembre 2005.

[1373] En 2010, on dénombre près d'une centaine de spécialistes en réadaptation en déficience visuelle, répartis sur l'ensemble du territoire québécois.

[1374] À la suite des accords intervenus entre des organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, une personne salariée maintient sa plainte concernant l'évaluation de cette catégorie d'emplois.

[1375] La partie plaignante allègue que l'employeur n'a pas évalué la catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)* conformément à la Loi. En cours d'enquête, elle précise que son employeur n'a pas considéré correctement les exigences de formation de 2^e cycle universitaire, soit le DESS ainsi que la complexité des tâches.

[1376] Dans ses commentaires, le mandataire de la partie plaignante soutient que certains sous-facteurs d'évaluation doivent être revus par la Commission. Il en est ainsi des sous-facteurs 5 – *Efforts physiques*, 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes*, 8 – *Responsabilités à l'égard des communications*, 10 – *Formation professionnelle*, 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* et 17 – *Risques inhérents*.

[1377] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)* est juste et cohérente, la Commission a comparé les tâches et responsabilités énumérées par la partie plaignante avec celles figurant sur la liste des activités normalement accomplies. Or, les précisions apportées par la partie plaignante concernant son emploi correspondent à ce qui est normalement attendu d'une ou d'un spécialiste en réadaptation en déficience visuelle.

[1378] En effet, la partie plaignante énumère des tâches, des fonctions et des responsabilités qui sont inhérentes à la catégorie d'emplois et qui ont été prises en compte par l'employeur dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[1379] Par ailleurs, la Commission reconnaît que certains éléments soulevés par la partie plaignante sont tributaires du fait que celle-ci travaille en région. À ce sujet, la partie plaignante explique que lorsqu'ils pratiquent en ville, les spécialistes en réadaptation et en déficience visuelle effectuent majoritairement les rencontres avec la clientèle dans leur bureau. Selon elle, il s'agit d'une distinction majeure de la pratique en région où les rencontres se font chez la clientèle.

[1380] La Commission comprend que la partie plaignante souhaite voir reconnaître, dans l'évaluation de son emploi, les différences qu'elle observe selon les lieux de pratiques. Cependant ces différences ne justifient pas la création d'une catégorie d'emplois distincte pour les emplois en région. À elle seule, cette situation est insuffisante pour considérer que cela modifie l'évaluation de la catégorie d'emplois.

[1381] La Commission a tout de même cherché à répertorier si des changements sont survenus dans l'emploi.

[1382] À la suite des préavis de décision, le mandataire de la partie plaignante explique que des changements sont survenus. Il s'agit de :

- la création du titre d'emploi « 1560-Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle » en 2006;
- l'obligation de détenir un diplôme de deuxième cycle universitaire pour pratiquer;
- l'augmentation des outils technologiques.

[1383] La partie plaignante indique que ses tâches comportent plus de responsabilités et d'efforts que ce qui est reconnu par l'employeur lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2010. Pour soutenir ses prétentions, elle énumère une liste de tâches, de responsabilités, d'exigences et de conditions dans lesquelles elle effectue son travail.

[1384] D'abord, en ce qui concerne la formation professionnelle et la reconnaissance du DESS, la Commission constate qu'il s'agit bien de la formation professionnelle reconnue par l'employeur lors de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)*.

Sous-facteur 5 – Efforts physiques

[1385] Ce sous-facteur évalue les efforts physiques inhérents à l'exécution des tâches de l'emploi lors d'une journée normale de travail. Il tient compte du type d'activité physique, de sa fréquence et de sa durée.

[1386] La cote retenue est 2. Cette cote reconnaît les efforts physiques comme suit :

- Activité A : Lever, pousser, tirer, tenir ou déplacer des poids légers (moins de 10 kg) exigeant peu d'effort physique ou déployer un effort équivalent :
 - Échelle de fréquence : 1. Occasionnellement : une fois de temps à autre, la plupart des semaines;
 - Échelle de durée : 1. Périodes de courte durée : habituellement moins de 30 minutes.

- Activité F : Travailler assis (sans maintenir une position statique) :
 - Échelle de fréquence : 3. Continuellement : à tous les jours, au moins quatre jours par semaine, la plupart des semaines;
 - Échelle de durée : 3. Périodes de longue durée : habituellement plus de 90 minutes.
- Activité G : Travailler debout (incluant la marche) :
 - Échelle de fréquence : 2. Fréquemment : plusieurs fois par semaine, la plupart des semaines;
 - Échelle de durée : 1. Périodes de courte durée : habituellement moins de 30 minutes.

[1387] Le mandataire de la partie plaignante demande que soient considérées les activités B (lever, pousser, tirer, tenir ou déplacer des poids moyens) et E (se pencher, se courber, s'accroupir, s'agenouiller, enjamber, ramper ou adopter d'autres postures du même genre). Il demande aussi de revoir la durée associée à l'activité A. Selon lui, la cote pour ce sous-facteur devrait être 6.

[1388] Pour appuyer ses prétentions, le mandataire explique les tâches qui relèvent des spécialistes en réadaptation en déficience visuelle. Encore une fois, la Commission reconnaît, compte tenu des libellés de ce sous-facteur, qu'une application stricte du système d'évaluation pourrait permettre de reconnaître plus d'activités. Cela étant, ce constat est vrai pour toutes les catégories d'emplois. Par exemple, quel emploi n'implique pas de lever, pousser, tirer, tenir ou déplacer des poids de moins de 10 kg tous les jours, au moins quatre jours par semaine, la plupart des semaines?

[1389] C'est pourquoi, de l'avis de la Commission, le guide d'interprétation prévoit nommément que pour évaluer ce sous-facteur, seules les activités dont l'effort et la durée génèrent une fatigue physique significative sont considérées.

[1390] Ainsi, même si les activités répertoriées par le mandataire sont bien réelles, elles n'ont pas pour autant à être prises en considération dans ce sous-facteur. D'ailleurs, l'analyse des cotes montre qu'une cote 2 est cohérente au regard des cotes attribuées aux autres catégories d'emplois.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[1391] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[1392] La cote 3 (3-1) est attribuée pour ce sous-facteur. Cette cote indique que les tâches de l'emploi contribuent grandement à la santé ou à la sécurité d'autres personnes et qu'elles peuvent porter une atteinte légère à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

[1393] Pour la Commission, la nature des fonctions et des responsabilités des spécialistes en réadaptation en déficience visuelle vise à favoriser le bien-être et la sécurité d'autres personnes. L'évaluation des besoins ainsi que les interventions afin de favoriser le développement et l'autonomie des clientèles sont des éléments contributifs du bien-être et de la sécurité. Que les actions visent le développement et l'autonomie dans les activités quotidiennes et domestiques, de lecture et d'écriture, de communication ou dans le cadre d'un processus d'intégration scolaire, elles contribuent d'abord à la santé et à la sécurité des personnes concernées.

[1394] Ce que reconnaît un niveau 3.

[1395] Par ailleurs, pour accorder une cote plus élevée au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes*, il faut établir les risques de porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique des personnes visées.

[1396] De l'avis de la Commission, le niveau 2, soit la possibilité de porter une atteinte modérée aux personnes lors de l'exécution des tâches de l'emploi, n'est pas vraiment probable. Or, cette condition doit être présente pour reconnaître ce niveau.

[1397] La Commission conclut que la cote 3 (3-1) au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 8 – Responsabilités à l'égard des communications

[1398] Ce sous-facteur évalue les responsabilités à l'égard des communications en tenant compte des interlocuteurs visés et de leurs caractéristiques, du but de ces communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent. Pour mesurer ces responsabilités, la nature des communications et la place occupée par elles dans l'emploi sont prises en considération.

[1399] La cote 8 (6-3) est attribuée à la catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)*.

[1400] Le mandataire de la partie plaignante demande que la place accordée à la communication soit portée à 4, soit qu'il s'agit d'une composante dominante de l'emploi.

[1401] Il explique que les spécialistes en réadaptation en déficience visuelle doivent aider les personnes ayant une déficience visuelle à se faire une représentation mentale fonctionnelle de choses qu'elles n'ont jamais vues. Il ajoute qu'ils doivent enseigner et faire preuve de beaucoup d'imagination pour aider les personnes à comprendre des éléments intangibles afin qu'ils puissent utiliser les outils compensatoires.

[1402] Il précise que les spécialistes en réadaptation en déficience visuelle doivent faire preuve d'excellentes habiletés de communication puisque cette dernière est une composante dominante de leur travail quotidien, considérant que les personnes présentant une déficience visuelle ont une réalité spécifique et que la transmission d'enseignements dans ce contexte est particulière et unique.

[1403] D'abord, il y a lieu de préciser que ce sous-facteur ne mesure pas les habiletés, mais plutôt les responsabilités qui découlent des activités de communication. Cela dit, la

Commission reconnaît que la communication est une composante importante de l'emploi, ce qui est reconnu par l'attribution d'un 3 à la « place occupée par la communication », alors que le système d'évaluation prévoit un maximum de 4.

[1404] L'analyse des évaluations permet de constater que la communication a été reconnue comme occupant une place dominante uniquement pour quelques catégories d'emplois.

[1405] Pour la Commission, cela permet de relativiser la place occupée par la communication pour la catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)*. Ainsi, si importante soit-elle, la place occupée par la communication n'occupe pas une place prépondérante, voire déterminante, comme c'est le cas pour les catégories d'emplois ayant obtenu un 4.

[1406] La Commission conclut donc que la cote 3 est juste et cohérente.

Sous-facteur 14 – Habiletés physiques et dextérité manuelle

[1407] Ce sous-facteur mesure les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

[1408] Le mandataire de la partie plaignante demande que soit reconnu un niveau 4 sans pour autant exiger la reconnaissance de la vitesse. Plus spécifiquement, il est demandé de reconnaître que les tâches de l'emploi comportent des mobilisations exécutées sur des personnes, des manipulations ou l'utilisation d'appareils, outils, instruments ou autres pour effectuer des opérations très exactes ou très précises.

[1409] Il donne pour exemples :

- L'utilisation d'une télévisionneuse;
- La manipulation de l'équipement lié à la lecture Braille, de même qu'à son enseignement;
- La formation en cuisine des personnes ayant une déficience visuelle;
- L'ajustement des aides optiques.

[1410] Il ajoute que plusieurs tâches requièrent un haut niveau de dextérité fine puisque ces spécialistes doivent utiliser divers outils, de même que différents matériaux. De plus, ils doivent assembler des appareils et de l'équipement.

[1411] Pour la Commission, les exemples fournis par le mandataire sont caractéristiques d'un niveau 2 d'habiletés physiques et de dextérité. Bien qu'il y ait manipulation d'outils et d'instruments, le degré de précision qui est requis n'implique pas autant d'exactitude ou de précision que ce que fait valoir la partie plaignante. La justesse de cette évaluation se confirme aussi lorsqu'elle est comparée aux autres évaluations. Pour exemples, la Commission retient le niveau 2 qui a été attribué aux catégories d'emplois *Mécanicien de machines fixes classe III (113)*, *Magasinier (128)*, *Ouvrier de maintenance (138)* et *Appariteur (150)*.

Sous-facteur 17 – Risques inhérents

[1412] Ce sous-facteur évalue les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

[1413] La cote 1 est attribuée à la catégorie *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)*. Cette cote implique que les situations rencontrées sont peu dangereuses à l'égard de l'intégrité mentale ou physique.

[1414] Le mandataire de la partie plaignante fait plutôt valoir que les situations rencontrées lors de l'exécution des tâches de l'emploi peuvent s'avérer dangereuses. Il explique que les déplacements en voiture constituent un des risques importants. Ces personnes doivent se déplacer en toutes saisons, peu importe la météo ou l'endroit sur le territoire, elles doivent se rendre au domicile ainsi que dans les milieux de vie des patients. Ce faisant, elles peuvent être exposées à des situations de grande vulnérabilité.

[1415] Pour justifier ses prétentions, le mandataire fait aussi valoir la lourdeur des équipements à transporter, les déplacements de mobilier, le fait de grimper sur du mobilier, à défaut d'échelle, et les techniques enseignées pour réaliser diverses habitudes de vie. Puis, il ajoute qu'il ne faut pas négliger l'impact de travailler continuellement avec des gens en perte d'autonomie due à une perte totale ou partielle d'un sens de première importance, ce qui finit par affecter le moral et la santé psychologique.

[1416] Pour apprécier ce sous-facteur, il faut d'abord déterminer le degré de dangerosité et d'atteinte probable à l'égard de l'intégrité mentale ou physique pour les personnes qui occupent ces emplois. Si un tel risque existe, la période pendant laquelle elles sont soumises aux situations dangereuses (exposition) est alors prise en considération.

[1417] La Commission a pris en considération les différents risques énumérés par le mandataire. Après analyse, la Commission retient des arguments soulevés selon lesquels les spécialistes en réadaptation en déficience visuelle doivent régulièrement se déplacer en voiture afin de se rendre dans le milieu de vie des patients. Elle retient également le fait qu'une partie des tâches s'effectue dans un environnement non contrôlé.

[1418] Cependant, la Commission ne fait pas siennes les prétentions concernant les risques à l'intégrité mentale qui découlerait de leur travail avec la clientèle.

[1419] Par ailleurs, des catégories d'emplois telles que *Préposé au transport (545)*, *Préposé en orthopédie (506)* et *Agent de réadaptation fonctionnelle (1547)* ont obtenu une cote 2. Quant à la cote 3, elle est octroyée à des catégories d'emplois telles que *Préposé à la stérilisation (159)*, *Électricien (89)*, *Conducteur de véhicule (139)* et *Préposé aux bénéficiaires (1512)*, pour n'en nommer que quelques-unes.

[1420] Compte tenu des caractéristiques de l'emploi, et en comparaison avec les catégories d'emplois ayant obtenu la cote 2 et la cote 3, la Commission conclut que la cote 1 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* n'est ni juste et ni cohérente. L'employeur devra octroyer une cote 2 (2-1) à la catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)*.

Conclusion

[1421] Après analyse, il s'avère que l'employeur a reconnu les caractéristiques propres à cette catégorie d'emplois. Ainsi, la Commission constate que la catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)* se trouve évaluée à sa juste valeur pour l'ensemble des sous-facteurs à l'exception de la cote retenue au sous-facteur 17 – *Risques inhérents*. Pour ce sous-facteur, elle détermine que la cote doit être 2 (2-1).

Surveillant d'élèves (149)

[1422] Les surveillantes et surveillants d'élèves ont comme principales fonctions de veiller à ce que l'ordre, la discipline et le respect des règlements soient maintenus par les élèves, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement. Ils s'assurent de la sécurité, du bien-être de ceux-ci, ils saisissent les retards et les absences, contrôlent la circulation dans l'établissement, prodiguent les premiers soins et interviennent lorsque nécessaire.

[1423] À la suite des accords intervenus entre des organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, une personne salariée maintient sa plainte concernant l'évaluation de la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)*.

[1424] La partie plaignante fait valoir que certaines tâches ont été modifiées alors que d'autres ont été ajoutées entre 2001 et 2010. Elle considère que ces changements n'ont pas été pris en compte lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1425] Parmi ces changements, elle souligne :

- Une augmentation de la fréquence de situations problématiques, de même que l'apparition ou l'aggravation de certains phénomènes (gangs de rue, rivalités entre ethnies, consommation de drogues, utilisation d'armes blanches, proxénétisme, prostitution);
- Une augmentation des interventions pour faire cesser les bagarres, les agressions, le taxage et l'intimidation;
- L'ajout de nouvelles responsabilités, dont le contrôle des absences, le signalement des dérogations et l'attribution des casiers;
- La réduction du nombre de personnes salariées pour effectuer ce travail dans les écoles.

[1426] Elle indique aussi que les tâches impliquent maintenant l'utilisation de l'informatique, notamment à la suite du remplacement du système de vidéocassettes par des caméras, qui sont reliées à un ordinateur.

[1427] Pour sa part, l'employeur mentionne qu'il a considéré tous les changements susceptibles d'entraîner une modification dans l'évaluation de la catégorie d'emplois. Il estime qu'aucun changement n'a modifié de façon substantielle les tâches. Les responsabilités et les efforts rattachés aux tâches attribuées à cette catégorie d'emplois

sont demeurés les mêmes. Il ajoute qu'il en est de même pour les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

[1428] Par ailleurs, l'employeur a apporté, en 2010, une modification à l'évaluation de la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)* en ce qui a trait aux qualifications requises. Ainsi, la cote pour le sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* est passée de 2 (secondaire IV) à 3 (secondaire V). Cela entraîne une modification du rangement, soit du rangement 6 à 7.

[1429] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)* est juste et cohérente, la Commission a examiné toutes les cotes retenues par l'employeur pour chacun des sous-facteurs prévus dans le système d'évaluation.

[1430] De plus, en fonction des prétentions de la partie plaignante, les sous-facteurs d'évaluation les plus susceptibles d'être affectés ont été identifiés. La Commission présente ici son analyse de certains de ces sous-facteurs, soit ceux pour lesquels une analyse plus approfondie fut nécessaire pour conclure.

Sous-facteur 4 – Concentration et attention sensorielle

[1431] Ce sous-facteur évalue la concentration et l'attention sensorielle habituellement exigée pour accomplir les tâches de l'emploi. Pour mesurer l'effort, s'ajoutent au niveau de concentration, la fréquence des interruptions et la simultanéité des tâches.

[1432] La cote 3 (2-2-1) est attribuée à la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)*.

[1433] Les tâches de l'emploi sont axées sur l'observation et l'attention pour s'assurer du respect des règlements de l'école, notamment lors du départ et de l'arrivée des autobus scolaires. Les interruptions involontaires et les distractions sont fréquentes.

[1434] Le niveau 2 correspond à un niveau modéré de concentration et d'attention sensorielle. Ce qui, de l'avis de la Commission, est représentatif de l'effort de concentration et d'attention requis lors de l'exécution des tâches de l'emploi.

[1435] À ce niveau, s'ajoute la présence d'interruptions, ce qui entraîne une cote 3.

[1436] Par ailleurs, le niveau 2 de concentration a été retenu pour des catégories d'emplois dont certaines des tâches sont apparentées à celles de la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)*. La Commission fait ici référence aux catégories *Préposé aux élèves handicapés (486)*, *Préposé à la sécurité (532)* ou *Concierge de résidence (600)*.

[1437] La Commission est donc d'avis que la cote 3 au sous-facteur 4 – *Concentration et attention sensorielle* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[1438] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[1439] La cote 2 est attribuée à la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)*.

[1440] Cette cote signifie que l'exécution des tâches contribue modérément à la santé et la sécurité d'autres personnes et qu'elle peut porter une atteinte légère à l'intégrité mentale ou physique des élèves.

[1441] La Commission reconnaît qu'il puisse y avoir dans certains établissements, dont peut-être celui de la partie plaignante, une augmentation de la fréquence des interventions requises de la part des surveillantes et des surveillants d'élèves.

[1442] Cependant, même si cela s'avère, il n'est pas démontré qu'en date du 20 décembre 2010 cela est caractéristique de la catégorie d'emplois. De plus, pour la Commission, et selon le système d'évaluation, la notion de responsabilités à l'égard des personnes n'est pas tributaire de la fréquence de certaines actions, mais plutôt de l'impact des tâches sur l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

[1443] Enfin, au regard des évaluations retenues pour d'autres catégories d'emplois qui interagissent auprès d'élèves ou qui ont des fonctions semblables auprès d'autres clientèles, il y a lieu de reconnaître que l'évaluation est juste et cohérente. La Commission retient par exemple la cote 2 attribuée aux catégories d'emplois *Moniteur en éducation (502)*, *Éducateur en service de garde (503)*, *Préposé à la sécurité (532)*, *Travailleur de quartier ou de secteur (621)* et *Gardien (1514)*.

[1444] La Commission est donc d'avis que la cote 2 au sous-facteur 7– *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 14 – *Habiletés physiques et dextérité manuelle*

[1445] Ce sous-facteur mesure les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

[1446] La cote 1 est attribuée à la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)*.

[1447] En l'occurrence, il s'agit ici de déterminer si l'utilisation de l'ordinateur par les surveillantes et les surveillants d'élèves implique un niveau supérieur d'habiletés physiques et de dextérité.

[1448] Selon l'interprétation du système d'évaluation, la cote 2 est attribuée lorsque les tâches ou fonctions de l'emploi requièrent l'utilisation d'une méthode de doigté, par exemple, pour reproduire des textes ou transcrire des données.

[1449] Or, la vérification du courrier électronique, la saisie de données pour les absences, ou la lecture de fichiers vidéo, même s'il peut s'agir de nouvelles façons de faire, ne sont pas des éléments qui impliquent la maîtrise du doigté.

[1450] De plus, l'examen des cotes attribuées aux autres catégories d'emplois visées par l'exercice montre que l'interprétation retenue par l'employeur est appliquée.

[1451] La Commission est donc d'avis que la cote 1 au sous-facteur *Habilités physiques et dextérité manuelle* est juste et cohérente.

Conclusion

[1452] Après examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Surveillant d'élèves (149)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente. Ainsi, la plainte portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois est non fondée.

Technicien électrophysiologie médicale (302)

[1453] Les techniciennes et techniciens en électrophysiologie médicale utilisent des appareils électroniques pour capter des mouvements ou des courants électriques émis par les organes ou par les systèmes biologiques. Ils voient à la préparation de la clientèle, à l'installation des électrodes, au bon fonctionnement des appareils et à l'enregistrement des données.

[1454] Ils exercent leurs fonctions dans les différents champs de l'électrophysiologie, tels que : électroencéphalographie, électromyographie, électronystagmographie, électrorétinographie, électrocardiographie, électrosonographie, potentiels évoqués visuels, potentiels évoqués auditifs et potentiels évoqués somesthésiques.

[1455] À la suite des accords intervenus entre des organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, des personnes salariées maintiennent leur plainte concernant l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en électrophysiologie médicale (302)*.

[1456] Les parties plaignantes allèguent que des changements significatifs sont survenus depuis la réalisation du programme d'équité salariale, notamment en raison de l'adoption de la Loi 90 et du *Règlement sur certaines activités professionnelles pouvant être exercées par un technologue en électrophysiologie médicale*¹¹⁵ (le Règlement). À cet égard, elles indiquent :

- que des tâches autorisées par le Règlement étaient déjà réalisées par les techniciennes et techniciens avant le 30 avril 2003, sans toutefois être reconnues;
- que plusieurs tâches sont réalisées sans la supervision d'un professionnel, notamment dans le cas d'interventions urgentes ou pour la réalisation de certains examens;
- avoir la responsabilité de l'ensemble des soins liés aux examens, ce qui inclut l'amorce des soins d'urgence;
- devoir travailler conjointement avec les technologues en médecine nucléaire lors d'une scintigraphie myocardique au *Persantin* et travailler avec un tablier plombé alors qu'il n'y a pas de norme établie pour elles, même si elles sont étroitement en contact avec la clientèle;
- avoir la responsabilité de l'administration de certains médicaments qui peuvent être requis, incluant des narcotiques.

¹¹⁵ RLRQ, c. M-9, r. 11.

[1457] Elles font également valoir le fait que :

- les tâches et responsabilités ont grandement changé avec l'introduction de nouvelles technologies médicales. Elles réfèrent à l'acquisition d'un appareil permettant de prendre en continu le potentiel évoqué moteur des enfants subissant une intervention chirurgicale majeure. Afin de pouvoir utiliser cette nouvelle technologie, elles ont dû suivre une formation spécialisée;
- les orthopédistes se fient maintenant beaucoup à l'information en temps réel qu'elles leur fournissent. Parfois, ils vont jusqu'à décider de ne pas opérer s'il n'y a pas la présence d'une technicienne ou d'un technicien en électrophysiologie médicale dans la salle d'opération. Elles ajoutent que leur jugement clinique est de plus en plus essentiel au bon déroulement de l'opération et au bien-être des enfants;
- elles sont insatisfaites de l'évaluation de leur catégorie d'emplois lorsqu'elles la comparent à celle d'autres CEPF comme *Infirmier (ère) (41)*, notamment en raison de la scolarité requise.

[1458] Concernant les changements qui seraient survenus à la catégorie d'emplois *Technicien en électrophysiologie médicale (302)*, il y a lieu d'abord de préciser que leur travail est encadré, à la date de l'obligation, par le Règlement.

[1459] En effet, celui-ci est entré en vigueur en 2006. Il a eu pour effet d'autoriser l'exercice de 13 activités aux techniciennes et techniciens en électrophysiologie médicale à la suite d'une ordonnance individuelle et suivant les autres conditions et modalités qui y sont déterminées.

[1460] Il fait suite à deux projets de règlement : le premier a été publié en 2003 et avait pour but d'autoriser l'exercice de trois des treize activités, et le second a été publié en 2005 et avait pour but d'autoriser l'exercice des dix autres activités.

[1461] Or, force est de reconnaître que l'adoption du Règlement vient encadrer la pratique d'activités qui étaient déjà exercées par les techniciennes et techniciens en électrophysiologie médicale. Son adoption ne peut donc pas se traduire par une augmentation des responsabilités professionnelles assumées dans le cadre des fonctions de cette catégorie d'emplois.

[1462] À titre d'exemple, le Règlement permet aux techniciennes et techniciens en électrophysiologie médicale d'effectuer des électrocardiogrammes à l'effort. Or, à partir des informations recueillies lors de l'exercice initial en 2001, il est possible de démontrer que plusieurs techniciennes et techniciens en électrophysiologie réalisaient déjà cette activité.

[1463] En somme le Règlement vient reconnaître, à toutes fins utiles, le même encadrement et les mêmes activités que ceux qui existaient, dans les faits, depuis la réalisation du programme d'équité salariale de 2001.

[1464] Quant à la Loi 90, elle ne prévoit pas de changement aux fonctions et aux responsabilités de la catégorie d'emplois *Technicien en électrophysiologie médicale (302)*.

[1465] De plus, les modifications apportées à la *Loi sur les technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale*¹¹⁶, qui prévoit les conditions d'exercice de cette catégorie d'emplois, n'étaient pas en vigueur à la date de l'obligation. Ces dernières ont fait suite à l'adoption de la *Loi concernant la reconnaissance professionnelle des technologues en électrophysiologie médicale*¹¹⁷.

[1466] Ainsi, les activités réalisées par les techniciennes et techniciens en électrophysiologie médicale n'ont pas été modifiées de façon significative en raison des changements législatifs ou réglementaires entre les deux obligations.

[1467] La Commission ne peut pas non plus retenir le fait qu'un même diplôme, en l'occurrence un DEC, justifie à lui seul une même rémunération pour les catégories d'emplois *Technicien en électrophysiologie médicale (302)* et *Infirmier (ère) (41)*.

[1468] En effet, la valeur d'une catégorie d'emplois ne se limite pas au niveau de scolarité nécessaire à l'accomplissement des tâches. Le système d'évaluation de l'employeur prévoit quatre facteurs d'évaluation, soit les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions de travail. Puis, la mesure de ces facteurs est effectuée à l'aide de 17 sous-facteurs. C'est le résultat obtenu pour chacun d'eux qui permet de déterminer la valeur globale d'une catégorie d'emplois.

[1469] Néanmoins, afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en électrophysiologie médicale (302)* est juste et cohérente, la Commission a examiné les cotes retenues par l'employeur pour chacun des sous-facteurs.

[1470] Ainsi, en fonction des prétentions des parties plaignantes, les sous-facteurs d'évaluation les plus susceptibles d'être affectés ont été identifiés. La Commission présente ci-après ces sous-facteurs et le résultat de son analyse. De plus, compte tenu des allégations formulées, la Commission a choisi de donner des exemples de catégories d'emplois qui sont connues des parties plaignantes et qui se retrouvent dans le même environnement de travail.

Sous-facteur 1 – Autonomie

[1471] Ce sous-facteur évalue le niveau d'autonomie habituel exigé pour planifier, organiser et accomplir les tâches ou fonctions de l'emploi. Le degré d'initiative dont la personne titulaire bénéficie est mis en relation avec les normes qui encadrent ou orientent les actions, soit des règles, des procédures, des protocoles, des règlements, des politiques, les orientations, la présence de directives ou de personnel de supervision.

[1472] La cote 3 est attribuée à la catégorie d'emplois *Technicien en électrophysiologie médicale (302)*. Cette cote implique que l'exécution des tâches est habituellement guidée par des méthodes de travail ou des directives, des procédures, dans le cadre de la réalisation d'objectifs spécifiques. La personne salariée décide de l'ordre d'exécution des tâches, du choix des techniques de travail et des étapes de réalisation.

¹¹⁶ RLRQ, c. T-5.

¹¹⁷ LQ 2012, c. 10, projet de loi n° 55 sanctionné le 16 mai 2012.

[1473] La Commission constate que des catégories d'emplois ayant la même latitude décisionnelle ont également obtenu la cote 3 pour ce sous-facteur. Il s'agit par exemple, *Technologue spécialisé en radiologie (55)*, *Technologue en médecine nucléaire (57)*, *Photographe médical (338)* et *Technologue en radiodiagnostic (940)*.

[1474] De plus, la cote 3 a été attribuée à la grande majorité des catégories d'emplois du groupe des techniciennes et techniciens, qu'il s'agisse de catégories d'emplois du secteur de la santé et des services sociaux ou du secteur de l'éducation. Seules exceptions, les catégories d'emplois qui ont pour fonction l'assistance aux chefs ou aux supérieurs immédiats, qui ont obtenu une cote 4 à ce sous-facteur d'évaluation.

[1475] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 1 – *Autonomie* est juste et cohérente.

Sous-facteur 2 – Raisonement

[1476] Ce sous-facteur mesure le raisonnement habituel exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et pour traiter les situations.

[1477] La cote 3 est attribuée. Elle prévoit que les situations à traiter comportent des éléments nouveaux et qu'elles nécessitent une certaine recherche et de la réflexion pour évaluer et organiser une quantité modérée d'informations. Ce qui, d'entrée de jeu, apparaît caractéristique de la catégorie d'emplois *Technicien en électrophysiologie médicale (302)*.

[1478] Cette cote est également attribuée à des catégories d'emplois telles qu'*Assistant-chef technologue en radiologie (12)*, *Technologue spécialisé en radiologie (55)*, *Technicien en physiologie cardiorespiratoire (283)*, *Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale (301)*, *Technologue en radiodiagnostic (940)* et *Technologue en radio-oncologie (941)*.

[1479] Quant à la cote 4, elle est attribuée à des catégories d'emplois telles qu'*Infirmier (ère) (41)* et *Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique) (939)*. Des catégories d'emplois où il est requis de résoudre des situations, dont la nature n'est pas bien définie et qui comprennent des variables de diverses natures. Par exemple, les infirmières et les infirmiers doivent prendre en compte les besoins biologiques, psychologiques et sociaux de leurs clientèles, qui ne sont pas toujours bien définis. Pour leur part, les technologues en radiologie (système d'information et imagerie numérique) doivent s'assurer du fonctionnement de systèmes comprenant un bon nombre de données provenant de diverses sources.

[1480] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 2 – *Raisonement* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilité à l'égard des personnes

[1481] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[1482] La cote 4 (3-2) a été obtenue pour ce sous-facteur. Cette cote indique que les tâches de l'emploi contribuent grandement à la santé ou à la sécurité d'autres personnes et qu'elles peuvent porter une atteinte modérée à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

[1483] L'évaluation de ce sous-facteur prévoit que, dans le cas où les responsabilités sont partagées, comme en font état les parties plaignantes, on doit prendre en compte le niveau de contribution à la santé ou à la sécurité qui découle directement de la raison d'être de l'emploi. Il doit y avoir un lien manifeste entre les tâches ou les fonctions et leurs effets bénéfiques réels sur la santé ou la sécurité d'autrui.

[1484] Pour ce qui est des techniciennes et techniciens en électrophysiologie médicale, ceux-ci transmettent des informations aux médecins leur permettant de poser des diagnostics. Cependant, bien que leur contribution soit réelle, ils ne sont pas responsables de la décision finale.

[1485] De plus, au regard des évaluations retenues pour d'autres catégories d'emplois qui interagissent avec des professionnels et qui ont des fonctions apparentées, il y a lieu de reconnaître que l'évaluation est juste et cohérente. La Commission retient pour exemple la cote 4 attribuée aux catégories d'emplois *Technologue spécialisé en radiologie (55)*, *Technologue en médecine nucléaire (57)* et *Technologue en radiodiagnostic (940)*.

[1486] La Commission conclut que la cote 4 au sous-facteur 7 – *Responsabilité à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 12 – Mise à jour des connaissances

[1487] Ce sous-facteur évalue la mise à jour des connaissances nécessaire à la suite de changements d'ordre technique, administratif, législatif ou scientifique. Il tient compte du niveau de mise à jour des connaissances ainsi que de sa fréquence.

[1488] La cote 2 (2-1) est retenue pour ce sous-facteur. Elle implique que la mise à jour entraîne une augmentation notable des connaissances reliées à l'emploi. Cette mise à jour des connaissances se fait occasionnellement.

[1489] S'il est vrai que certains changements technologiques surviennent dans ce domaine, la fréquence de ceux-ci n'implique pas une mise à jour des connaissances supérieure à quelques fois par année, la plupart des années.

[1490] Cette cote est aussi cohérente au regard d'autres catégories d'emplois semblables, telles que *Technologue spécialisé en radiologie (55)*, *Technologue en médecine nucléaire (57)* et *Technologue en radiodiagnostic (940)* qui ont également obtenu la cote 2.

[1491] La cote 3 est octroyée à la catégorie *Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique) (939)*, en raison des changements informatiques qui se produisent rapidement.

[1492] La Commission conclut que la cote 2 au sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* est juste et cohérente.

Sous-facteur 17 – *Risques inhérents*

[1493] Ce sous-facteur évalue les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

[1494] La cote attribuée à la catégorie *Technicien en électrophysiologie médicale (302)* est 2 (2-1). Cette cote implique que les situations rencontrées peuvent s'avérer modérément dangereuses pour l'intégrité mentale ou physique et que l'exposition à ces risques est minime.

[1495] Le niveau obtenu est le même que celui attribué aux catégories d'emplois *Technologiste médical (53)*, *Technologue spécialisé en radiologie (55)*, *Technologue en médecine nucléaire (57)*, et *Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique) (939)*, soit le niveau 2.

[1496] Quant à l'échelle 1 d'exposition, elle est également cohérente avec ces catégories d'emplois. En effet, il serait incohérent de retenir une échelle 2 pour l'exposition alors que c'est le degré attribué aux catégories d'emplois dont un plus grand nombre de tâches et responsabilités requièrent un contact avec des substances radioactives, telles que *Technologue spécialisé en radiologie (55)* et *Technologue en radio-oncologie (941)*. L'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale nécessite d'utiliser les radiations ionisantes, les radioéléments et autres formes d'énergie pour produire des images ou des données à des fins diagnostiques ou thérapeutiques.

[1497] La Commission conclut que la cote 2 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* est juste et cohérente.

Conclusion

[1498] Après examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en électrophysiologie médicale (302)*, la Commission conclut que celle-ci est juste et cohérente. Ainsi, les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont non fondées.

Technicien en loisirs (74)

[1499] Les techniciennes et techniciens en loisirs organisent et animent des activités individuelles ou de groupe, à caractère sportif, ludique ou socioculturel qui favorisent le bien-être et la réadaptation des usagers. Ils peuvent élaborer des activités socioculturelles ou sportives ou encore des programmes récréatifs. Selon le cas, ils fournissent des observations sur le comportement et les attitudes des personnes bénéficiaires et participent à l'analyse des besoins en matériel ainsi qu'à diverses réunions.

[1500] À la date de l'obligation, les personnes occupant cette catégorie d'emplois se retrouvent dans des établissements du secteur de la santé et des services sociaux et dans les collèges.

[1501] À la suite des accords intervenus entre des organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, des personnes salariées maintiennent leur plainte concernant l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en loisirs (74)*.

[1502] Les parties plaignantes, qui travaillent dans le secteur de la santé et des services sociaux, prétendent que le travail et les responsabilités des techniciennes et techniciens en loisirs ont été modifiés. Pour appuyer leurs prétentions, elles font valoir les changements suivants :

- La clientèle qui vit en centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) ou qui utilise les services d'un centre de jour a changé, passant d'une clientèle considérée comme autonome à une clientèle en perte d'autonomie;
- Les CHSLD sont devenus des milieux de vie spécialisés dans les services aux personnes en grande perte d'autonomie. Cette réalité s'accroît davantage depuis 2001;
- La nature de l'intervention en loisirs s'est transformée, tout comme les tâches qui en découlent.

[1503] Finalement, selon les parties plaignantes, la catégorie d'emplois *Technicien en loisirs (74)* serait comparable à celles d'*Éducateur (66)* et de *Récréologue (241)*.

[1504] Pour sa part, l'employeur mentionne qu'aucun événement ne justifie de revoir l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en loisirs (74)*.

[1505] Les données obtenues dans le cadre de l'enquête démontrent qu'en 2001, il n'existait pas de balise en ce qui a trait au nombre moyen d'heures de services nécessaires pour les bénéficiaires en CHSLD, soit les personnes ayant un profil ISO-SMAF de 10 à 14, c'est-à-dire des personnes en grande perte d'autonomie.

[1506] Ce n'est qu'en 2006 que les balises ont été établies et celles-ci sont demeurées les mêmes jusqu'à la date de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1507] Dans les faits, rien n'indique que les CHSLD ont changé de vocation entre 2001 et 2010, et que ceux-ci sont devenus des milieux de vie spécialisés dans les services aux personnes âgées en perte d'autonomie. Les CHSLD accueillaient déjà, en 2001, une clientèle âgée en grande perte d'autonomie.

[1508] Selon l'article 83 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*¹¹⁸ adoptée en 1991 :

La mission d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée est d'offrir, de façon temporaire ou permanente, un milieu de vie substitut, des services d'hébergement, d'assistance, de soutien et de surveillance ainsi que des services de réadaptation, psychosociaux, infirmiers, pharmaceutiques et médicaux aux

¹¹⁸ RLRQ, c. S-4.2.

adultes qui, en raison de leur perte d'autonomie fonctionnelle ou psychosociale, ne peuvent plus demeurer dans leur milieu de vie naturel, malgré le support de leur entourage.

[1509] Ainsi, bien qu'il soit possible que les personnes ayant besoin de soins en CHSLD soient plus lourdement affligées dans le lieu de travail des parties plaignantes en 2010, la Commission n'a pas d'information lui permettant de conclure qu'il en est ainsi dans l'ensemble des établissements qui offrent des services aux personnes en grande perte d'autonomie.

[1510] En ce qui concerne la transformation des interventions en loisirs, les tâches énumérées par les parties plaignantes n'apparaissent pas différentes de celles réalisées précédemment. D'ailleurs, outre le remplacement du terme « bénéficiaire » par le terme « usager » dans la Nomenclature, le libellé de l'emploi est resté le même.

[1511] La Commission retient aussi des prétentions des parties plaignantes que celles-ci doivent voir au bien-être de la clientèle. Ainsi, elles peuvent être appelées à s'occuper de l'alimentation ou de certains soins d'hygiène.

[1512] La Commission reconnaît qu'il soit possible que les techniciennes et les techniciens en loisirs qui sont dans les CHSLD ou dans les centres de jour doivent, lors des activités et sorties avec la clientèle, effectuer des tâches qui ne leur sont pas habituellement assignées.

[1513] Toutefois, même s'ils travaillent avec une clientèle en grande perte d'autonomie, celle-ci doit être apte à prendre part aux activités qui, bien évidemment, seront adaptées à leurs capacités. Les services de loisirs offerts dans les CHSLD et les centres de jour demeurent complémentaires aux soins dispensés dans les établissements de santé.

[1514] Ainsi, en ce qui a trait à l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en loisirs (74)* au 20 décembre 2010, pour la Commission, rien n'indique qu'une révision de l'évaluation soit requise.

[1515] Enfin, la Commission ne peut faire sienne l'affirmation des parties plaignantes selon laquelle les tâches de la catégorie d'emplois *Technicien en loisirs (74)* sont similaires à celles dévolues aux catégories d'emplois *Éducateur (66)* et *Récréologue (241)* et que leur catégorie d'emplois aurait dû obtenir la même évaluation que celle retenue pour *Éducateur (66)*. En effet, une comparaison des tâches caractéristiques des trois catégories d'emplois démontre que celles-ci sont différentes à plusieurs égards.

Conclusion

[1516] La Commission conclut que l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en loisirs (74)* à la date de l'obligation, est juste et cohérente et que les plaintes sont non fondées.

Technicien en recherche psychosociale (303)

[1517] Les techniciennes et techniciens en recherche psychosociale effectuent différents travaux reliés à la réalisation de recherches descriptives et évaluatives dans le domaine de la santé communautaire. Ils utilisent les techniques de recherche appropriées impliquant les méthodes d'échantillonnage, la formulation de questionnaire, les techniques d'entrevue, la collecte, le traitement et l'analyse des données en vue d'actualiser et d'évaluer des programmes d'action communautaire.

[1518] À la suite des accords intervenus entre des organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, une personne salariée maintient sa plainte concernant l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en recherche psychosociale (303)*.

[1519] Dans sa plainte, elle fait valoir que le rangement associé à son emploi n'est pas cohérent avec ses tâches lorsqu'elle regarde d'autres emplois similaires.

[1520] Elle se dit aussi surprise que sa catégorie d'emplois soit exclue de la liste de celles qui font l'objet d'une révision quant à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010. Au moment de préciser sa plainte, elle mentionne que sa catégorie d'emplois ne figurait pas sur l'affichage. Elle suppose alors que sa catégorie d'emplois n'a pas été visée par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1521] Lorsque la Commission l'informe que sa catégorie d'emplois a été prise en compte et que l'affichage présente seulement les CEPF visées par un ajustement salarial, la partie plaignante retire cet objet de plainte.

[1522] Dans ses prétentions, la partie plaignante donne l'exemple de la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)*. Elle fait valoir que les techniciennes et techniciens en administration, qui occupent également une CEPF, ont obtenu l'équité salariale¹¹⁹ alors que leurs tâches sont semblables à celles des techniciennes et techniciens en recherche psychosociale.

[1523] Elle ajoute qu'historiquement les techniciennes et techniciens en recherche psychosociale recevaient un salaire plus élevé que celui des techniciennes et techniciens en administration.

[1524] Enfin, elle transmet des documents pour appuyer ses prétentions, soit des questionnaires de collecte de données utilisés par son organisation syndicale pour recueillir des renseignements quant aux changements qui seraient survenus, notamment pour la catégorie d'emplois *Technicien en recherche psychosociale (303)* depuis 2011 pour l'évaluation du maintien de 2015. Dans un autre document, elle fait également état de changements survenus entre 2015 et 2022.

[1525] À cet effet, la Commission retient que les changements invoqués par la partie plaignante sont tous postérieurs au 20 décembre 2010, soit la date à laquelle

¹¹⁹ L'ajustement salarial auquel réfère la partie plaignante est survenu dans le cadre des accords convenus entre le *Conseil du trésor* et des organisations syndicales au cours de l'été 2021, soit après la date de dépôt de sa plainte.

l'employeur devait avoir évalué le maintien de l'équité salariale. Ainsi, ils n'avaient pas à être pris en considération par l'employeur. La Commission n'a donc pas pris en compte ces éléments dans le cadre de l'enquête.

[1526] En ce qui a trait à l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en recherche psychosociale (303)* pour la Commission, il n'est pas établi que les fonctions ou les tâches ont changé et qu'une révision de l'évaluation de cette catégorie d'emplois à la date de l'obligation doit être faite.

[1527] Qui plus est, la Commission ne peut faire sienne l'affirmation de la partie plaignante selon laquelle les tâches de la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)* sont semblables à celles dévolues à la catégorie d'emplois *Technicien en recherche psychosociale (303)*, et qu'elle devrait avoir la même évaluation.

[1528] En effet, une comparaison des tâches caractéristiques des deux catégories d'emplois démontre que celles-ci sont différentes à plusieurs égards. D'ailleurs, lors de l'exercice initial, tout comme lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, les deux catégories d'emplois n'obtiennent pas la même évaluation pour certains sous-facteurs, et ce, même si elles sont alors au même rangement.

Conclusion

[1529] La Commission conclut que l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en recherche psychosociale (303)*, à la date de l'obligation, est juste et cohérente et que les plaintes sont non fondées.

Technicien en service de garde (413)

[1530] Les techniciennes et les techniciens en service de garde conçoivent le programme d'activités du service de garde et en assurent la supervision afin de poursuivre, dans le cadre du projet éducatif de l'école, le développement des élèves. Ils s'assurent du bien-être général des élèves, de leur santé et de leur sécurité, préparent et animent diverses rencontres d'information et réunions et effectuent des travaux administratifs relatifs au fonctionnement du service de garde. Ils sont également appelés à superviser le travail des éducatrices et éducateurs en service de garde, à collaborer avec la direction de l'école pour certaines tâches et à assurer les communications avec la direction, les parents, les intervenantes et intervenants du centre administratif, et des organismes externes.

[1531] À la suite d'accords intervenus entre certaines organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, la catégorie d'emplois *Technicien en service de garde (413)*¹²⁰ est passée du rangement 13 au rangement 14, et ce, rétroactivement à la date de l'obligation. À ce moment, les parties à l'accord conviennent que les cotes seront déterminées ultérieurement.

¹²⁰ Cette catégorie d'emplois existait lors de l'exercice initial sous le nom *Responsable d'un service de garde*.

[1532] À la suite de ces accords, des personnes salariées conservent leur plainte. Elles prétendent que des tâches ont été modifiées ou ajoutées à leur emploi entre 2001 et 2010 et que certaines d'entre elles sont comparables à celles effectuées par la direction de l'école.

[1533] Selon elles, la politique de subventions aux services de garde, instaurée en septembre 1997, a notamment eu pour effet d'augmenter le nombre d'élèves et d'éducatrices et d'éducateurs en service de garde. Cela aurait alors conduit à un accroissement des responsabilités à l'égard des élèves et de la supervision du personnel. Elles ajoutent qu'il y a eu une augmentation de l'imputabilité, de la charge de travail et des responsabilités, plus particulièrement quant aux tâches administratives et à celles liées à la gestion des ressources humaines, financières et matérielles. Enfin, elles mentionnent que certaines tâches se sont complexifiées, notamment en raison de l'évolution technologique.

[1534] Pour sa part, le *Conseil du trésor* indique avoir analysé si des changements survenus sont susceptibles d'entraîner une modification à l'évaluation de cette catégorie d'emplois en date du 20 décembre 2010.

[1535] À la suite de cette analyse, il conclut qu'aucun changement n'a modifié de façon substantielle les tâches et responsabilités ainsi que les conditions de travail de la catégorie d'emplois à l'exception de celle retenue au sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes*. Il admet que l'élément « échelle de supervision » doit être revu à la hausse à 3.

[1536] Afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en service de garde (413)* est juste et cohérente, la Commission a examiné l'évaluation retenue par l'employeur pour les trois sous-facteurs visés par les plaintes.

Sous-facteur 6 – Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles

[1537] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard d'un programme, d'une activité, des ressources financières ou des ressources matérielles, en tenant compte de leurs impacts pour l'organisation, son personnel ou ses clientèles.

[1538] La cote 3 est attribuée pour ce sous-facteur.

[1539] Les parties plaignantes prétendent que la charge de travail a augmenté et que les tâches se sont complexifiées depuis l'exercice initial de 2001. Elles indiquent avoir davantage de tâches et de responsabilités liées à la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, telles que :

- Dotation du personnel, production des feuilles de temps et préparation des paies;
- Analyse et élaboration des postes d'éducatrices et d'éducateurs et de surveillantes et surveillants d'élèves;
- Planification des horaires et remplacement des éducatrices et des éducateurs en service de garde;

- Analyse et élaboration des prévisions budgétaires;
- Production des demandes de subventions;
- Participation à l'organisation physique et matérielle du service de garde, tenue de l'inventaire de l'équipement, achat de matériel et d'équipement et maintien de leur sécurité et de leur propreté;
- Gestion de la facturation et des comptes à payer et suivi auprès des fournisseurs;
- Planification du programme d'activités et d'événements pour les journées pédagogiques et la semaine de relâche;
- Suivi quant aux communications relatives au service de garde.

[1540] L'employeur, pour sa part, mentionne que les changements aux attributions caractéristiques inscrites au *Plan de classification pour le personnel de soutien* de 2006 ont été pris en compte. Il s'agit notamment des éléments suivants :

- L'établissement des besoins de personnel sur la base des prévisions d'inscriptions d'élèves;
- Le recouvrement des sommes dues;
- La tenue de l'inventaire du matériel et de l'équipement;
- L'organisation d'activités spéciales;
- Le contrôle des rapports d'assiduité des élèves, la saisie des données pertinentes dans le logiciel approprié et la production de divers rapports et statistiques.

[1541] Il maintient que la cote octroyée à ce sous-facteur est adéquate pour cette catégorie d'emplois. Il précise que, selon les règles d'interprétation du système d'évaluation, ce sous-facteur n'évalue pas l'utilité ou la nécessité du poste en soi dans l'organisation, mais bien le niveau de contribution de celui-ci à l'atteinte des objectifs de l'organisation.

[1542] L'enquête de la Commission permet de constater que l'employeur a considéré les mêmes activités que celles mentionnées par les parties plaignantes pour évaluer le maintien de l'équité salariale.

[1543] Dans les commentaires sur les préavis de décision, les parties plaignantes mentionnent que les tâches et les responsabilités sont nettement plus importantes que ce que reconnaît le *Conseil du trésor*. À ce sujet, elles donnent des exemples de responsabilités qui, de leur avis, leur incombent.

[1544] Elles ajoutent qu'en 2010, la dotation de personnel occupait déjà une part importante de leur travail. Elles affirment que leur travail a une grande contribution à l'atteinte des objectifs de l'organisation et qu'il a un impact sur les résultats humains ou financiers.

[1545] La cote retenue au sous-facteur 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles* de la catégorie d'emplois *Technicien en service de garde (413)* est identique à celle retenue, par exemple, pour les

catégories *Technicien en informatique (44)*, *Technicien en électronique (58)*, *Technicien en bâtiment (59)*, *Technicien en organisation scolaire (62)*, *Technicien en loisirs (74)* et *Technicien en prévention (313)*.

[1546] La Commission retient également, l'exemple des catégories d'emplois *Infirmier (ère) (41)*, *Éducateur (66)* et *Technicien en administration (75)* qui ont toutes obtenu la cote 4.

[1547] Pour la Commission, ces exemples permettent de relativiser les responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles caractéristiques de la catégorie d'emplois *Technicien en service de garde (413)*.

[1548] Bien qu'elle ait pris en considération les commentaires reçus à la suite des préavis de décision, la Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 6 – *Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[1549] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[1550] La cote 2 (2-1) est attribuée à ce sous-facteur.

[1551] Pour les parties plaignantes, en raison de l'augmentation du nombre d'élèves, leurs responsabilités envers eux se sont accrues. Elles donnent comme exemples, la prise en charge d'enfants en situation de crise, la gestion des allergies de plus en plus fréquentes, les rapports avec des parents agressifs qui sont interdits de contacts avec leur enfant et les injections d'insuline.

[1552] Dans le cadre de l'enquête, elles ajoutent que la majorité des tâches sont de nature administrative ou encore liées à la gestion des ressources humaines, matérielles et financières. Elles doivent néanmoins apporter un soutien occasionnel aux éducatrices et aux éducateurs en service de garde ayant des élèves aux besoins spécifiques. À cet effet, elles mentionnent intervenir lors de demandes ponctuelles.

[1553] Dans leurs commentaires sur les préavis de décision, elles réitèrent l'importance de leur rôle et mentionnent que leur soutien aux éducatrices et aux éducateurs n'est pas occasionnel. Elles mentionnent qu'il y a souvent des situations nécessitant leur intervention.

[1554] Quant à l'employeur, il juge appropriée la cote 2. Pour lui, cette évaluation permet de reconnaître que les tâches de l'emploi contribuent modérément à la santé ou à la sécurité d'autres personnes (niveau 2) et qu'elles peuvent porter une atteinte légère à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes (échelle d'atteinte 1).

[1555] Les informations recueillies par la Commission permettent de déterminer que les techniciennes et les techniciens en service de garde ont, entre autres, la responsabilité de veiller au bien-être général des élèves, tout en assurant leur santé et leur sécurité.

[1556] Toutefois, il se dégage de l'enquête que leur responsabilité de veiller au bien-être des élèves porte plutôt sur la mise en place de règles et de procédures afin de respecter les lois, les règlements et les mesures requises pour assurer le fonctionnement d'un service de garde. Néanmoins, les techniciennes et les techniciens en service de garde partagent certaines tâches avec les éducatrices et éducateurs lorsqu'ils sont en contact avec les élèves.

[1557] La Commission s'est également penchée sur la cohérence de la cote retenue au regard d'autres catégories d'emplois. Ainsi, la cote 2 (2-1) est comparable à celle accordée aux catégories d'emplois *Surveillant d'élèves (149)* et *Éducateur en service de garde (503)*. Les titulaires de ces catégories doivent assurer l'encadrement, le bien-être et la sécurité des élèves en exerçant la surveillance des élèves.

[1558] Quant à la cote 3, la Commission constate qu'elle est attribuée à des catégories d'emplois telles que *Technicien en travail social (341)* et *Préposé aux bénéficiaires (1512)*. Au regard de ces comparaisons, la cote retenue par l'employeur est sans contredit justifiée.

[1559] La Commission conclut que la cote 2 au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 9 – Responsabilités de supervision et de coordination de personnes

[1560] Ce sous-facteur évalue les responsabilités liées à l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes, rémunérées ou non. Plus précisément, il tient compte du niveau de responsabilité et du nombre de personnes placées, sur une base régulière, sous la responsabilité de la personne occupant l'emploi.

[1561] La cote 5 (4-2) est retenue pour ce sous-facteur. L'employeur a considéré que les tâches de l'emploi nécessitent que la personne salariée répartisse les activités et vérifie le travail selon les exigences établies, et ce, à l'égard de quatre à huit personnes.

[1562] Les parties plaignantes prétendent que leur supérieur immédiat délègue de plus en plus de tâches liées à la gestion des ressources humaines, telles que l'embauche, l'évaluation de rendement des éducatrices et des éducateurs en service de garde, l'encadrement d'une vingtaine de personnes salariées ainsi que l'analyse et l'élaboration des postes de travail pour tout ce personnel. Selon elles, l'augmentation de ces tâches les place parfois dans une position comparable à celle de leur direction d'école et leur emploi se rapproche de plus en plus d'un emploi de gestionnaire.

[1563] Quant à l'employeur, il mentionne que les responsabilités liées à la supervision et à la coordination de personnes sont demeurées les mêmes, soit de niveau 4.

[1564] Toutefois, il reconnaît que l'échelle de supervision devrait être 3 plutôt que 2. Il précise qu'au 20 décembre 2010, la responsabilité de supervision ne serait plus exercée à l'égard de 4 à 8 personnes, mais plutôt de 9 à 15 personnes.

[1565] Selon les renseignements recueillis dans le cadre de l'enquête, la personne salariée de la catégorie d'emplois *Technicien en service de garde (413)* peut être appelée à initier au travail des techniciennes ou techniciens moins expérimentés de même qu'à coordonner et superviser le travail des éducatrices et des éducateurs et, au besoin, le travail d'autres personnes.

[1566] Dans le cadre de l'enquête, les parties plaignantes confirment qu'elles exerçaient ces activités tant en 2001 qu'en 2010. Il s'agit, par ailleurs, d'éléments qui sont caractéristiques des responsabilités identifiées au niveau 4 du sous-facteur. De plus, il appert que, dans l'exercice de leurs tâches, elles doivent informer régulièrement la direction puisqu'il lui revient d'approuver leur travail et de prendre les décisions relatives au service de garde. Ces éléments confirment les attributions prévues au *Plan de classification pour le personnel de soutien* de 2006 pour les Commissions scolaires à savoir que les techniciennes et les techniciens en services de garde n'établissent pas seuls les exigences du service de garde.

[1567] De l'avis de la Commission, le niveau 4 est juste et cohérent. De plus, il importe de souligner qu'aucune catégorie d'emplois n'a obtenu le niveau 5 de responsabilité de supervision et de coordination de personnes lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Échelle de supervision

[1568] La Commission a analysé la démarche retenue par l'employeur pour calculer la moyenne de personnes supervisées par les techniciennes et techniciens en service de garde en date du 20 décembre 2010.

[1569] En se référant à un rapport du Conseil supérieur de l'éducation¹²¹, l'employeur mentionne qu'en 2004-2005, on dénombrait 1 613 services de garde en milieu scolaire au Québec. La majorité d'entre eux (1 056) se concentre dans les régions métropolitaines de Montréal et Québec, ainsi que dans la couronne métropolitaine montréalaise, soit Laval, la Montérégie, les Laurentides et Lanaudière¹²². En établissant la moyenne des élèves inscrits dans cette majorité de services de garde, soit 168 à Montréal, 145 en Montérégie, 152 dans les Laurentides, 173 dans Lanaudière, 167 à Laval et 166 dans la Capitale-Nationale, il conclut à une moyenne de 162 élèves par service de garde en milieu scolaire.¹²³

[1570] Ensuite, il mentionne que, selon le *Règlement sur les services de garde en milieu scolaire*¹²⁴, il existe un ratio maximum de 20 élèves par éducatrice. Toutefois, selon lui, cela ne signifie pas que ce maximum représente la norme.

[1571] Il fait aussi valoir les données d'une enquête réalisée par la Confédération des syndicats nationaux en 2006 qui démontre qu'il y a un ratio de 17,4 élèves par éducatrice ou éducateur.

¹²¹ CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, *Les services de garde en milieu scolaire : inscrire la qualité au cœur des priorités*, septembre 2006.

¹²² *Id.*, p. 15.

¹²³ *Id.*, p. 17.

¹²⁴ RLRQ, c. I-13.3, r. 11.

[1572] Sur la base de ce ratio, il y aurait, en moyenne, 9,3 éducatrices et éducateurs par service de garde dans la majorité de ces services en milieu scolaire, ce qui correspond à une échelle de supervision 3 (responsabilité à l'égard de 9 à 15 personnes).

[1573] Bien que cette méthode de calcul ne soit pas sans faille, la Commission la juge néanmoins adéquate pour conclure que le ratio moyen de personnes supervisées par les techniciennes et les techniciens en service de garde est de l'ordre de 9 à 15 personnes.

[1574] La Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* n'est pas juste.

[1575] Tout comme l'employeur l'a indiqué dans le cadre de l'enquête, le nombre de personnes pour lesquelles les techniciennes et les techniciens en service de garde assument des responsabilités correspond à une échelle de supervision de niveau 3, ce qui conduit à une cote 6 pour ce sous-facteur.

Conclusion

[1576] Après l'examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en service de garde (413)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente, exception faite de l'évaluation retenue pour le sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes*. Ainsi, les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont partiellement fondées.

Technologue en médecine nucléaire (57)

[1577] Les technologues en médecine nucléaire préparent et administrent des substances radioactives. Ils détectent la répartition de la substance dans le corps humain et étudient la physiologie des organes, et ce, à l'aide d'appareils prévus à cette fin. Ces images sont produites à des fins diagnostiques ou thérapeutiques.

[1578] À la suite des accords intervenus entre les organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, une personne salariée maintient sa plainte concernant l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technologue en médecine nucléaire (57)*.

[1579] La partie plaignante explique que, malgré les plaintes déposées à la suite de l'affichage du 20 décembre 2010, les technologues en médecine nucléaire ont été ignorés. Elle fait valoir que ses fonctions ont grandement évolué depuis le 21 novembre 2001 et que cela justifie des correctifs salariaux.

[1580] Selon elle, les changements intervenus découlent, notamment, de l'adoption de la Loi 90. Plus précisément, elle indique que depuis l'adoption de celle-ci, les technologues en médecine nucléaire :

- Ne sont plus sous surveillance d'un médecin lorsqu'ils font les examens;
- Sont autorisés à introduire un instrument dans une veine périphérique ou une ouverture artificielle, donc ils installent maintenant eux-mêmes le cathéter;

- Réalisent des prélèvements sanguins dans le but de préparer des substances radioactives nécessaires à certains examens;
- Sont responsables des soins pré, per et post examens, de la gestion et de l'administration des radiopharmaceutiques et de la médication;
- Sont responsables de la gestion et de l'administration des radiopharmaceutiques et de la médication dans la salle d'examen.

[1581] La partie plaignante ajoute qu'elle doit fournir plus d'aide physique aux personnes qui reçoivent les traitements et que la réalisation des examens est plus exigeante et difficile parce que les appareils ont changé.

[1582] Dans le cadre de l'enquête, la partie plaignante remet à la Commission plusieurs documents afin de démontrer l'ampleur des changements survenus. Toutefois, ces documents réfèrent à des événements qui sont postérieurs à la date de l'obligation. Puisque ces informations concernent des événements qui se seraient produits plus particulièrement entre les années 2016 à 2020, la Commission ne peut pas les considérer.

[1583] En fonction des prétentions de la partie plaignante, la Commission a analysé l'effet des changements introduits par l'adoption de la Loi 90.

[1584] La Loi 90 stipule que l'exercice de la technologie de l'imagerie médicale et de la radio-oncologie consiste à utiliser les radiations ionisantes, les radioéléments et autres formes d'énergie pour réaliser un traitement ou pour produire des images ou des données à des fins diagnostiques ou thérapeutiques. Elle précise que dans le cadre de l'exercice de la technologie de l'imagerie médicale et de la radio-oncologie, les activités réservées sont :

- L'administration des médicaments ou d'autres substances, lorsqu'ils font l'objet d'une ordonnance;
- L'utilisation des radiations ionisantes, des radioéléments ou autres formes d'énergie, selon une ordonnance;
- La surveillance de réactions aux médicaments et aux autres substances;
- L'introduction d'un instrument, selon une ordonnance, dans et au-delà du pharynx ou au-delà du méat urinaire, des grandes lèvres ou de la marge de l'anus ou dans une veine périphérique ou une ouverture artificielle;
- Le mélange des substances en vue de compléter la préparation d'un médicament, selon une ordonnance.

[1585] Compte tenu des prétentions de la partie plaignante, la Commission a analysé les cinq activités réservées. Après avoir identifié les sous-facteurs susceptibles d'être affectés, la Commission a analysé comment ces activités sont, ou non, prises en considération dans le cadre de l'évaluation de la catégorie d'emplois. Il s'agit, ici, de déterminer si l'évaluation est juste et cohérente au regard des catégories d'emplois qui partagent les mêmes activités.

[1586] La Commission présente ici son analyse de trois sous-facteurs, soit ceux pour lesquels une analyse plus approfondie fut nécessaire afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technologue en médecine nucléaire (57)* est juste et cohérente.

Sous-facteur 1 – Autonomie

[1587] Ce sous-facteur évalue le niveau d'autonomie habituel exigé pour planifier, organiser et accomplir les tâches ou fonctions de l'emploi. Le degré d'initiative dont la personne titulaire bénéficie est mis en relation avec les normes qui encadrent ou orientent les actions, soit des règles, des procédures, des protocoles, des règlements, des politiques, les orientations, la présence de directives ou de personnel de supervision.

[1588] La cote 3 est retenue pour ce sous-facteur. Cette cote précise que l'exécution des tâches de l'emploi est habituellement guidée par des méthodes de travail ou des directives, des procédures, dans le cadre de la réalisation d'objectifs spécifiques. La personne salariée décide de l'ordre d'exécution des tâches, du choix des techniques de travail et des étapes de réalisation.

[1589] Malgré les changements introduits par la Loi 90, les tâches et les fonctions demeurent encadrées par une très grande quantité de procédures rigoureuses laissant peu de marge de manœuvre. De plus, celles-ci sont, pour plusieurs, tributaires des décisions du médecin et de l'assistant-chef, et ce, même s'il y a une plus grande délégation d'activités.

[1590] Également, la cote octroyée est cohérente eu égard aux évaluations retenues pour les autres catégories d'emplois qui sont visées par l'exercice. La Commission retient, pour exemples, la cote 3 octroyée aux catégories d'emplois *Technologue spécialisé en radiologie (55)*, *Technicien en électrophysiologie médicale (302)*, *Technologue en radiodiagnostic (940)*, qui appartiennent au même domaine. Les catégories d'emplois *Technicien en hygiène du travail (292)*, *Technicien en génie-biomédical (306)* et *Technicien en fabrication mécanique (894)* et *Chargé de l'assurance qualité aux services préhospitaliers d'urgence (1538)* sont aussi des exemples qui montrent la cohérence d'une cote 3 pour la catégorie d'emplois *Technologue en médecine nucléaire (57)*.

[1591] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 1 – *Autonomie* est juste et cohérente.

Sous-facteur 2 – Raisonnement

[1592] Ce sous-facteur mesure le niveau de raisonnement habituel exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et traiter les situations.

[1593] La cote retenue est 3. Elle signifie que les situations à traiter comportent des éléments nouveaux. Elles nécessitent une certaine recherche et de la réflexion pour évaluer et organiser une quantité modérée d'informations.

[1594] Bien que l'état de santé de la clientèle puisse varier, l'ensemble des situations à traiter et l'accomplissement des tâches demeurent semblables.

[1595] Pour chaque type d'examen, les soins pré, per et post examens peuvent changer selon la condition des personnes traitées, mais les tâches à exécuter sont connues. Pour l'essentiel, il appartient, par exemple, aux technologues en médecine nucléaire de préparer la personne, de faire compléter les documents nécessaires à l'examen, d'expliquer les étapes de l'examen, d'installer un cathéter, d'injecter la matière radioactive, de surveiller les effets résiduels et les réactions allergiques, de vérifier les images, de retirer le cathéter et la sonde, etc.

[1596] La cote octroyée est cohérente comparativement aux évaluations retenues pour les autres catégories d'emplois. L'exemple des catégories d'emplois *Inhalothérapeute (3)*, *Technicien en fabrication mécanique (305)*, *Technicien en électricité industrielle (312)* ou *Coordonnateur technique en génie biomédical (1541)* est révélateur de cette cohérence.

[1597] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 2 – *Raisonnement* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[1598] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. Il mesure, d'une part, la contribution à la santé et à la sécurité et d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[1599] La cote 4 (2-3) est retenue pour ce sous-facteur. Cette cote indique que les tâches de l'emploi contribuent modérément à la santé ou à la sécurité d'autres personnes et qu'elles peuvent porter une atteinte importante à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

[1600] D'abord, il faut préciser que la catégorie d'emplois *Technologue en médecine nucléaire (57)* s'est vu reconnaître la plus haute échelle d'atteinte à l'intégrité mentale ou physique octroyée par l'employeur. Seule une vingtaine de catégories d'emplois, toutes à prédominance féminine, ont obtenu cette échelle et il s'agit, notamment, des catégories d'emplois *Psychologue (1)*, *Infirmier (ère) (41)*, *Infirmier (ère) en dispensaire (958)* ou *Réviseur (1532)*.

[1601] Dans ce contexte, l'échelle d'atteinte 3 apparaît tout à fait cohérente avec l'évaluation des autres catégories d'emplois.

[1602] En ce qui a trait à la contribution de l'emploi à la santé et la sécurité d'autres personnes, selon le guide d'interprétation, il faut tenir compte des responsabilités qui découlent directement de la raison d'être de l'emploi. De plus, il doit y avoir un lien manifeste entre les tâches ou fonctions de l'emploi et leurs effets bénéfiques réels sur la santé ou la sécurité d'autrui.

[1603] Dans le cas présent, il est évident que les tâches de l'emploi contribuent à la santé et au bien-être des personnes qui sont traitées. Cependant, il est tout aussi manifeste qu'il s'agit d'une responsabilité partagée avec les autres membres de l'équipe soignante. De plus, les changements apportés aux tâches de l'emploi impliquent bien davantage des risques d'atteinte à l'intégrité physique, ce qui est déjà pris en considération.

[1604] À l'exception de celui accordé à la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) en dispensaire (958)*, le niveau le plus élevé en ce qui a trait à la contribution à la santé et à la sécurité est 3. Ainsi, et sans vouloir nier l'impact que les tâches de cette catégorie d'emplois peuvent avoir, la Commission reconnaît qu'elles ne peuvent avoir le même niveau de contribution que celui reconnu aux catégories d'emplois comme *Psychologue (1)*, *Orthophoniste ou audiologiste (13)*, *Éducateur (66)* ou *Travailleur social (168)*.

Conclusion

[1605] Après examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technologue en médecine nucléaire (57)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente. La plainte est donc non fondée.

Thérapeute en réadaptation physique (291)

[1606] Les thérapeutes en réadaptation physique traitent les problèmes en lien avec les muscles, les os et les articulations. Ils traitent également les systèmes neurologique, respiratoire, circulatoire et cardiaque. Ils interviennent sur référence de physiothérapeutes ou de médecins. Leur principal objectif est d'aider la clientèle à retrouver ses capacités physiques et son autonomie. Ils visent la promotion et le maintien de la mobilité, de la santé et du bien-être et la prévention des problèmes de santé.

[1607] Le 29 juillet 2021, un accord concernant les techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux est intervenu entre une organisation syndicale et le *Conseil du trésor*. Cet accord vise le règlement de plusieurs plaintes déposées à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010 et celle réalisée en date du 20 décembre 2015.

[1608] À la suite de cet accord, une personne salariée maintient la plainte qu'elle a déposée en 2011.

[1609] La partie plaignante mentionne ne pas avoir eu d'ajustement salarial à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée par l'employeur. Elle se questionne sur le processus d'évaluation de sa catégorie d'emplois qui, selon elle, aurait dû entraîner un rehaussement salarial. Elle déplore le fait que des CEPF telles que *Physiothérapeute (16)*, *Ergothérapeute (20)* et *Assistant en réadaptation (1510)*, qui font partie de la même équipe interdisciplinaire que les thérapeutes en réadaptation physique, ont eu un ajustement salarial.

[1610] Selon elle, les tâches et responsabilités des thérapeutes en réadaptation physique sont plus exigeantes que celles de la catégorie d'emplois *Assistant en réadaptation (1510)*. Elle souhaite savoir si sa catégorie d'emplois n'a pas été confondue avec cette dernière.

[1611] Elle ajoute qu'il est requis d'avoir un DEC, d'être membre d'un ordre professionnel et que celui-ci exige de suivre un plan de formation continue.

[1612] Au moment de préciser ses prétentions, elle indique que les responsabilités assumées, les efforts intellectuels, les efforts physiques et les conditions de travail ont été sous-évalués.

[1613] Elle identifie également des aspects de son travail dont elle doute qu'ils aient été pris en considération dans l'évaluation de sa catégorie d'emplois, ainsi que des événements survenus qui, selon elle, ont eu un impact sur les tâches et les conditions de travail. Elle nomme alors :

- Le fort pourcentage des requêtes de services en physiothérapie qui sont prises en charge par les thérapeutes en réadaptation physique en CHSLD;
- La participation à différents programmes et comités (par exemple, la prévention des chutes, la prévention des blessures musculosquelettiques, le comité santé et sécurité au travail);
- La réorganisation des tâches compte tenu du manque de disponibilité de certains types de personnel (personnel des soins, professionnels et préposés);
- L'augmentation des responsabilités relatives à la tenue de l'inventaire du matériel, à son entretien et à son inspection;
- La lourdeur de la clientèle en CHSLD (90 % de la clientèle présente des atteintes cognitives et des pathologies multiples), le vieillissement de la population et la désinstitutionnalisation de la clientèle en santé mentale;
- La supervision obligatoire des stagiaires inscrits dans un programme de formation en techniques de physiothérapie offert au niveau collégial;
- La participation à la formation du personnel pour l'utilisation de nouveaux équipements (par exemple : levier à station debout, verticalisateur et toile de chute), et l'amélioration des connaissances en informatique et bureautique;
- Les horaires de travail difficiles à respecter en raison des requêtes urgentes à traiter;
- La mise à jour quotidienne de la liste d'attente selon les priorités de l'offre de service en physiothérapie.

[1614] Dans le cadre de son enquête, la Commission a d'abord cherché à répertorier si des changements sont survenus dans l'emploi. Aussi, pour déterminer la cote appropriée pour un sous-facteur, la Commission a regardé si l'employeur a pris en compte l'ensemble des tâches ou fonctions de la catégorie d'emplois, et ce, en tenant compte du contexte global dans lequel le travail s'exerce.

[1615] D'entrée de jeu, la Commission constate que plusieurs éléments soulevés par la partie plaignante ne constituent pas, en soi, des événements ou changements survenus à l'emploi justifiant une révision de l'évaluation de la catégorie d'emplois.

[1616] De plus, certains éléments soulevés par la partie plaignante sont plutôt une énumération de tâches, de fonctions et de responsabilités qui sont inhérentes à la catégorie d'emplois qui existaient en 2001, et qui ont été prises en considération par

l'employeur dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

[1617] En ce qui a trait aux autres éléments allégués, la Commission a analysé l'effet des changements introduits par l'obligation d'être membre de l'OPPQ ainsi que ceux induits par la Loi 90.

Qualifications

[1618] En regard des qualifications, la partie plaignante mentionne que pour exercer la profession de thérapeute en réadaptation physique, les personnes doivent détenir un DEC en techniques de réadaptation physique. Or, cette exigence n'est pas nouvelle et elle a été prise en compte au moment d'évaluer la catégorie d'emplois. En effet, l'employeur a retenu une cote 6 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle*, ce qui correspond à un DEC.

[1619] La partie plaignante fait également valoir que les thérapeutes en réadaptation physique doivent depuis 2002 être membres de l'OPPQ, qui exige une participation à un plan de formation continue aux trois ans. À la suite de ce changement, la Commission a analysé la cohérence de la cote retenue au regard des autres catégories d'emplois pour lesquelles il existe une telle exigence.

[1620] Après analyse, la Commission constate que la cote 2 (2-1) attribuée à la catégorie d'emplois *Thérapeute en réadaptation physique (291)* au sous-facteur 12 – *Mise à jour des connaissances* est juste et cohérente lorsqu'elle est comparée à l'évaluation d'autres catégories d'emplois qui ont aussi à participer à un programme de formation continue exigé par leur ordre professionnel.

[1621] En effet, il s'agit de la même évaluation que celle attribuée aux catégories d'emplois *Ergothérapeute (20)* et *Physiothérapeute (16)* avec qui se compare la partie plaignante, mais également à des catégories d'emplois telles que *Psychologue (1)*, *Assistant-chef physiothérapeute (11)*, *Orthophoniste ou audiologiste (13)*, *Éducateur physique/kinésologue (227)*, *Sociothérapeute (Institut Pinel) (297)*, *Coordonnateur technique en génie biomédical (1541)*, *Travailleur social (168)* et *Psychoéducateur (226)*.

Responsabilités

[1622] Concernant les responsabilités assumées, la partie plaignante fait valoir que les thérapeutes en réadaptation physique doivent superviser des stagiaires en techniques de réadaptation physique.

[1623] D'abord, il importe de préciser la manière dont le sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* a été interprété et appliqué pour l'ensemble des catégories d'emplois visées.

[1624] Le libellé du sous-facteur précise qu'il évalue l'ampleur de la responsabilité de l'emploi à l'égard de la coordination ou de la formation de personnes, de la planification, de l'organisation, de la réalisation ou de la vérification de leurs tâches, fonctions ou mandats. Il peut s'agir de personnes de la même organisation, de l'extérieur de l'organisation, de bénévoles, d'étudiantes ou d'étudiants stagiaires.

[1625] Toutefois, dans ses éléments d'interprétation, le système d'évaluation prévoit spécifiquement que la formation, la coordination ou la supervision auprès de stagiaires ne peuvent être considérées, car elles ne sont pas caractéristiques d'aucune des catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1626] Dans le cadre de son enquête, la Commission constate qu'à la date de l'obligation, aucune information ne lui permet de considérer que la responsabilité de supervision de stagiaires est caractéristique de la catégorie d'emplois *Thérapeute en réadaptation physique (291)*.

[1627] La Commission conclut que la cote 1 au sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* que l'employeur a octroyée est juste et cohérente.

[1628] Concernant les autres sous-facteurs liés aux responsabilités, la partie plaignante ne fournit pas de renseignements spécifiques pour justifier un rehaussement des cotes. Néanmoins, la Commission a examiné l'évaluation que l'employeur a retenue pour ces sous-facteurs. Elle a, plus spécifiquement, porté son attention sur celles mesurant les responsabilités à l'égard des personnes.

[1629] En ce qui a trait au sous-facteur 7 – *Responsabilité à l'égard des personnes*, la catégorie d'emplois *Thérapeute en réadaptation physique (291)* a obtenu la cote 4 (3-2). Il s'agit de la même cote que celle attribuée à des catégories d'emplois telles qu'*Assistant-chef physiothérapeute (11)*, *Physiothérapeute (16)*, *Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)*, *Sociothérapeute (Institut Pinel) (297)* et *Agent d'intervention en milieu médico-légal (1522)*.

[1630] La Commission conclut que la cote attribuée au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Efforts

[1631] La partie plaignante, sans donner de précision, mentionne que les sous-facteurs liés aux efforts intellectuels sont sous-évalués.

[1632] Par efforts intellectuels, on entend particulièrement les efforts liés à l'autonomie et au raisonnement.

[1633] Avec l'entrée en vigueur de la Loi 90, les thérapeutes en physiothérapie se sont vu attribuer certaines des activités réservées. Elles sont énumérées à l'article 37.1, troisième paragraphe du *Code des professions*. Au regard de ces modifications, la Commission a examiné le sous-facteur 1 – *Autonomie* et le sous-facteur 2 – *Raisonnement*.

[1634] Pour le sous-facteur 1 – *Autonomie*, après analyse des modifications, il appert que l'exécution des tâches de l'emploi demeure habituellement guidée par des méthodes de travail ou des directives bien définies dans le cadre d'étapes de réalisation déjà planifiées. Les tâches requièrent habituellement que la personne salariée décide de l'ordre d'exécution et du déroulement quotidien des activités.

[1635] Ainsi, l'enquête démontre que les thérapeutes en réadaptation physique ont un degré de latitude qui dépend des évaluations et des objectifs d'intervention ciblés par les physiothérapeutes. Les thérapeutes en réadaptation physique peuvent décider de l'ordre d'exécution de leurs tâches et du choix des techniques, mais en fonction de directives et d'indications de la part des physiothérapeutes ou des médecins. La cote 3 au sous-facteur 1 – *Autonomie* correspond donc à leur latitude décisionnelle.

[1636] Quant au sous-facteur 2 – *Raisonnement*, il mesure le niveau de raisonnement habituel requis par les tâches ou fonctions de l'emploi, dans le traitement d'informations et de variables, dans l'analyse et la synthèse de situations.

[1637] La catégorie d'emplois *Thérapeute en réadaptation physique (291)* a obtenu la cote 3 à ce sous-facteur. Cette cote implique que les situations à traiter comportent des éléments nouveaux. Elles nécessitent une certaine recherche et de la réflexion pour évaluer et organiser une quantité modérée d'informations.

[1638] Or, après analyse, cette cote apparaît non seulement juste, mais aussi cohérente avec la cote 2 retenue pour les catégories d'emplois telles que *Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie (505)*, *Préposé en orthopédie (506)*, *Assistant en réadaptation (1510)* et *Électricien (89)*. Ce sont des catégories pour lesquelles la nature des situations à traiter et la démarche mentale pour réaliser les tâches requièrent un niveau de raisonnement moins grand que celui sollicité par les tâches et fonctions des thérapeutes en réadaptation physique.

[1639] La Commission conclut que les cotes attribuées pour les efforts intellectuels sont justes et cohérentes.

[1640] Les efforts physiques sont évalués en fonction du type d'activité physique, de sa fréquence et de sa durée. Il faut tenir compte des efforts physiques inhérents à l'exécution des tâches de l'emploi lors d'une journée normale de travail.

[1641] La partie plaignante indique que les efforts physiques sont sous-évalués.

[1642] La catégorie d'emplois *Thérapeute en réadaptation physique (291)* a obtenu la cote 5 au sous-facteur 5 – *Efforts physiques*.

[1643] La Commission est d'avis que cette cote est juste et cohérente. En effet, il n'y a eu aucun changement à l'emploi qui vient justifier une modification de cote pour ce sous-facteur. De plus, celle-ci est cohérente avec les cotes d'évaluations des autres catégories d'emplois visées.

Conditions de travail

[1644] La partie plaignante indique que les conditions de travail sont sous-évaluées. Cependant, outre l'horaire de travail irrégulier, elle n'énumère pas de motifs ou de changements survenus faisant en sorte que les contraintes de nature psychologique ou physique auraient changé depuis 2001.

[1645] Dans le cadre de son enquête, la Commission n'a pas recueilli d'information lui permettant de considérer que les contraintes liées aux horaires de travail sont

caractéristiques de la catégorie d'emplois *Thérapeute en réadaptation physique (291)*. Qui plus est, les inconvénients liés aux horaires de travail irréguliers comme le fait de devoir travailler de soir, de nuit, la fin de semaine ou encore d'avoir des horaires brisés sont compensés par le versement de primes. Dans ce contexte, les inconvénients ne doivent pas être pris en considération lors de l'évaluation de la catégorie d'emplois.

[1646] La Commission conclut que l'évaluation des sous-facteurs qui tiennent compte des conditions dans lesquelles le travail est réalisé est juste et cohérente.

Conclusion

[1647] L'ajout des activités réservées peut donner l'impression que la valeur de la catégorie d'emplois *Thérapeute en réadaptation physique (291)* devrait être rehaussée.

[1648] Cependant, il appert que d'autres fonctions ou responsabilités caractéristiques de cette catégorie d'emplois conduisent déjà à une évaluation plus élevée ou identique à celle qui pourrait être justifiée par l'ajout des activités réservées.

[1649] Après avoir examiné l'évaluation de la catégorie d'emplois *Thérapeute en réadaptation physique (291)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente. La plainte est donc non fondée.

Travailleur social (168)

[1650] Les travailleuses et travailleurs sociaux exercent des activités de conception, d'orientation, de consultation, d'actualisation, d'analyse et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux.

[1651] En outre, ils évaluent le fonctionnement social, déterminent un plan d'intervention et en assurent la mise en œuvre. Ils soutiennent et rétablissent le fonctionnement social de la personne en réciprocité avec son milieu dans le but de favoriser le développement optimal de l'être humain en interaction avec son environnement.

[1652] En 2010, à la date de l'obligation, les personnes occupant cette catégorie d'emplois se retrouvent à la fois dans le secteur de la santé et des services sociaux et dans celui de l'éducation.

[1653] À la suite des accords intervenus entre des organisations syndicales et le *Conseil du trésor* au cours de l'été 2021, deux personnes salariées maintiennent leur plainte concernant l'évaluation de la catégorie d'emplois *Travailleur social (168)*.

[1654] Les parties plaignantes, qui travaillent en milieu hospitalier, allèguent que leur travail a évolué entre les années 2001 et 2010. Elles font part des éléments suivants :

- Augmentation des situations urgentes et complexes, très courts délais combinés à une pression accrue;
- Hausse de la fréquence et de la gravité des cas;
- Protection des personnes vulnérables;

- Responsabilité auprès des stagiaires;
- Transformation du réseau;
- Gestion des lits de court séjour, planification des congés, limites et surcharge du réseau.

[1655] Elles ajoutent qu'il est inconcevable que leur salaire soit inférieur à celui d'autres professionnelles et professionnels membres des équipes interdisciplinaires, tels que physiothérapeutes, ergothérapeutes et « nursing ».

[1656] Pour sa part, le *Conseil du trésor* indique que les prétentions liées aux changements soulevés par les parties plaignantes n'ont pas pour effet de conduire à une modification des cotes de cette catégorie d'emplois.

[1657] En fonction des prétentions des parties plaignantes, les sous-facteurs d'évaluation les plus susceptibles d'être affectés ont été identifiés. La Commission présente ici son analyse de quatre de ces sous-facteurs, soit ceux pour lesquels une analyse plus approfondie fut nécessaire afin de déterminer si l'évaluation de la catégorie d'emplois *Travailleur social (168)* est juste et cohérente.

Sous-facteur 2 – Raisonement

[1658] Ce sous-facteur évalue le raisonnement habituel exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et traiter les situations.

[1659] La cote 5 est attribuée à ce sous-facteur. L'employeur a retenu que les situations à traiter sont complexes et que leur véritable nature n'est pas bien définie. Il a aussi considéré que la démarche mentale requise pour traiter ces situations nécessite une recherche élaborée et de la réflexion, l'analyse et la synthèse de plusieurs variables.

[1660] Les parties plaignantes prétendent qu'il y a une hausse des situations urgentes et complexes, ainsi qu'une augmentation de la fréquence et de la gravité des cas entre 2001 et 2010.

[1661] Pour sa part, l'employeur mentionne avoir toujours tenu compte des nombreuses clientèles à besoins multiples et des problématiques complexes avec lesquelles les travailleuses et les travailleurs sociaux interviennent. Néanmoins, selon lui, les tâches et les responsabilités en lien avec ce sous-facteur n'ont pas changé à un point tel que la cote pour ce sous-facteur doive être revue.

[1662] L'enquête de la Commission permet de constater que l'employeur a considéré les éléments soulevés par les parties plaignantes. Aussi, la Commission rappelle, en référence au système d'évaluation, que la notion d'efforts en termes de raisonnement n'est pas tributaire de la fréquence des situations.

[1663] Dans son analyse, la Commission doit aussi s'assurer de la cohérence de l'évaluation de cette catégorie d'emplois par rapport aux autres catégories visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1664] La cote 5 est également attribuée à des catégories d'emplois telles que *Conseiller d'orientation (2)*, *Physiothérapeute (16)*, *Psychoéducateur (226)*, *Hygiéniste du travail (228)* et *Ingénieur (954)*.

[1665] Quant à la cote la plus élevée attribuée à ce sous-facteur lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, soit le niveau 6, il est octroyé à des catégories d'emplois telles que *Psychologue (1)*, *Bactériologiste (200)*, *Ingénieur biomédical (202)* et *Infirmier praticien spécialisé (1524)*.

[1666] La Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 2 – *Raisonnement* est juste et cohérente.

Sous-facteur 7 – Responsabilités à l'égard des personnes

[1667] Ce sous-facteur évalue les responsabilités rattachées à l'emploi en ce qui a trait à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches. D'une part, il mesure la contribution à la santé et à la sécurité et, d'autre part, l'atteinte à l'intégrité mentale ou physique.

[1668] La cote 5 (3-3) est retenue pour ce sous-facteur. Elle indique que les tâches de l'emploi contribuent grandement à la santé et à la sécurité tout comme elles peuvent porter atteinte de façon importante à l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes.

[1669] Les parties plaignantes prétendent que le travail a évolué, notamment en ce qui a trait à la protection des personnes vulnérables telles que les personnes âgées et celles atteintes de problèmes de santé mentale. Elles font également valoir l'augmentation des situations urgentes et complexes qui ont un impact sur la sécurité d'autrui.

[1670] Quant à l'employeur, il mentionne que les changements identifiés entre les deux obligations ne sont pas de nature à modifier l'évaluation de la catégorie d'emplois. Ainsi, il estime qu'au 20 décembre 2010, la cote 5 (3-3) est toujours adéquate.

[1671] L'enquête de la Commission appuie la conformité de la cote 5 pour ce sous-facteur.

[1672] En effet, la protection des personnes vulnérables fait partie intégrante du rôle des travailleuses et travailleurs sociaux ainsi que la prise en charge des situations urgentes et complexes. Il ne s'agit pas d'une nouvelle dimension qui s'ajoute au travail entre 2001 et 2010. Bien que la complexité et la fréquence des cas rencontrés puissent être plus élevées, les responsabilités des travailleuses et travailleurs sociaux à l'égard de l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes demeurent les mêmes.

[1673] De plus, l'analyse des cotes attribuées aux autres catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale permet de considérer qu'il y a une cohérence. D'ailleurs, il est important de souligner que seule la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) en dispensaire (958)* a obtenu une cote 6 pour ce sous-facteur et qu'aucune catégorie d'emplois n'a pas obtenu le niveau 4 à l'échelle d'atteinte.

[1674] La Commission conclut que la cote 5 au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l'égard des personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 9 – Responsabilités de supervision et de coordination de personnes

[1675] Ce sous-facteur évalue les responsabilités liées à l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes, rémunérées ou non. Plus précisément, il tient compte du niveau de responsabilité et du nombre de personnes placées, sur une base régulière, sous la responsabilité de la personne occupant l'emploi.

[1676] La cote obtenue est 1. L'employeur a retenu pour cette catégorie d'emplois que les tâches de l'emploi nécessitent d'aider d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail.

[1677] Les parties plaignantes prétendent qu'elles ont des responsabilités « supplémentaires » de formation auprès des stagiaires et des nouvelles personnes salariées, et ce, sans être déchargées de leurs autres tâches.

[1678] Quant à l'employeur, il indique que la formation, la coordination ou la supervision auprès de stagiaires n'ont pas été considérées dans l'évaluation, car ces responsabilités ne sont caractéristiques d'aucune des catégories d'emplois présentes lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1679] D'abord, il importe de préciser la manière dont le sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* a été interprété et appliqué pour l'ensemble des catégories d'emplois visées.

[1680] Le libellé du sous-facteur précise qu'il évalue l'ampleur de la responsabilité de l'emploi à l'égard de la coordination ou de la formation de personnes, de la planification, de l'organisation, de la réalisation ou de la vérification de leurs tâches, fonctions ou mandats. Il peut s'agir de personnes de la même organisation, de l'extérieur de l'organisation, de bénévoles, d'étudiantes ou d'étudiants stagiaires.

[1681] Toutefois, dans ses éléments d'interprétation, le système d'évaluation prévoit spécifiquement que la formation, la coordination ou la supervision auprès de stagiaires ne peuvent être considérées, car elles ne sont pas caractéristiques d'aucune des catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1682] La Commission conclut que la cote 1 au sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* est juste et cohérente.

Sous-facteur 15 – Conditions psychologiques

[1683] Ce sous-facteur évalue les conditions psychologiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies. Il regroupe huit conditions et tient compte de la proportion de temps pendant laquelle celles-ci sont présentes.

[1684] La cote 3 est attribuée à la catégorie d'emplois *Travailleur social (168)*.

[1685] Les parties plaignantes font valoir les situations urgentes et complexes, dans de très courts délais avec une pression accrue ainsi qu'une augmentation de la fréquence et de la gravité des cas.

[1686] Pour sa part, l'employeur mentionne que les conditions retenues et leur échelle de proportion de temps sont adéquates en 2010 pour tenir compte des problématiques complexes et variées de la clientèle.

[1687] Les conditions et fréquences suivantes ont été retenues pour la catégorie d'emplois *Travailleur social (168)* :

- Condition A : Situations troublantes chargées en émotions qui nécessitent écoute, aide ou soutien – 30 % à 60 % du temps;
- Condition B : Situations difficiles comportant des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes – moins de 30 % du temps;
- Condition C : Impossibilité d'agir sur les situations lorsque les probabilités de succès sont réduites ou absentes, telles que la mort, la maladie, les problèmes socio-économiques – moins de 30 % du temps;
- Condition G : Échéances simultanées ou serrées, travail imprévisible ou urgences – moins de 30 % du temps.

[1688] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur justifie les cotes comme suit :

- Condition A : La réalisation et l'exécution de certaines tâches sont telles que les travailleuses et les travailleurs sociaux ne sont pas constamment en contact avec la clientèle. Leur emploi consiste également en de la rédaction de rapports, des réunions d'équipe, etc. Aucune autre catégorie d'emplois ne s'est vu attribuer une fréquence plus élevée;
- Condition B : Ce ne sont pas toutes les interventions des travailleuses et travailleurs sociaux qui représentent des situations difficiles avec des interactions conflictuelles, hostiles ou violentes;
- Condition C : Ce ne sont pas tous les usagers ou situations rencontrées qui feront sentir la personne limitée ou impuissante dans ses actions. De même, ce ne sont pas toutes les tâches et responsabilités qui impliquent un contact direct avec la clientèle;
- Condition G : Les situations de crise ou d'urgence sont occasionnelles. La majorité du travail est prévue à l'avance.

[1689] Enfin, au regard des autres catégories d'emplois, la Commission constate que la cote 3, pour les conditions psychologiques, est la même que celle octroyée, par exemple, à la catégorie d'emplois *Infirmier (ère) (41)*, *Aide social (65)* ou *Garde (Institut Pinel) (749)*. Seules les catégories d'emplois *Sociothérapeute (Institut Pinel) (297)* et *Agent communautaire surveillant (Institut Pinel) (634)* ont obtenu une cote globale de 4.

[1690] La Commission conclut que la cote 3 au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* est juste et cohérente.

Conclusion

[1691] Après examen de l'évaluation de la catégorie d'emplois *Travailleur social (168)*, la Commission détermine que celle-ci est juste et cohérente. Ainsi, les plaintes portant sur l'évaluation de cette catégorie d'emplois sont non fondées.

LES AFFICHAGES

[1692] Dans les plaintes soumises à la Commission à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, plusieurs prétentions quant à la non-conformité de l'affichage des résultats sont formulées.

[1693] D'abord, il est question des éléments suivants en ce qui a trait à la procédure d'affichage :

- L'affichage des résultats ne permet pas aux personnes salariées de comprendre les travaux réalisés par l'employeur, ce qui brime leur capacité de faire valoir leurs droits;
- Des personnes salariées et des organisations syndicales n'ont pas eu accès à l'affichage;
- Les modes de communication choisis par l'employeur ne permettent pas de rejoindre l'ensemble des personnes salariées. À ce sujet, des problèmes informatiques sont mentionnés;
- L'adresse courriel indiquée dans l'affichage ne fonctionnait pas pour l'ensemble des personnes salariées;
- Dans certains cas, l'employeur n'a pas rendu l'affichage accessible dans les établissements;
- À certains endroits, l'affichage a été réalisé après le 20 décembre 2010.

[1694] Ensuite, les parties plaignantes font valoir que le contenu de l'affichage des résultats n'est pas conforme à la Loi. À cet égard, elles indiquent que :

- Plusieurs événements ayant généré des ajustements salariaux n'ont pas été pris en compte alors que certains de ceux qui sont énumérés manquent de précision;
- Lors du nouvel affichage effectué le 18 avril 2011, les pourcentages d'ajustements salariaux étaient moindres pour la plupart des CEPF comparativement à ceux indiqués lors de l'affichage du 20 décembre 2010, et ce, sans explication.

[1695] Il est aussi fait mention que plusieurs autres événements, outre ceux énumérés dans l'affichage des résultats, n'ont pas été pris en compte.

[1696] En somme, selon elles, il manquait des renseignements pour bien comprendre les travaux réalisés dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale et pour être en mesure de présenter des observations.

[1697] Selon l'article 76.3 alors applicable de la Loi¹²⁵, l'affichage des résultats devait contenir les éléments suivants :

- Un 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 CEPF qui ont droit à des ajustements;
- Le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;
- Sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.

[1698] L'employeur devait également informer les personnes salariées par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens elles pouvaient en prendre connaissance.

[1699] Quant au nouvel affichage requis par l'article 76.4 de la Loi, il devait être daté et préciser, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Puisque l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été faite par l'employeur seul, le nouvel affichage devait aussi être accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

[1700] L'enquête démontre que l'employeur s'est acquitté de ses obligations en ce qui a trait aux affichages.

[1701] La Commission constate que l'employeur a pris les moyens nécessaires pour s'assurer de la disponibilité de l'affichage des résultats aux personnes salariées visées. En effet, il a déposé la version officielle de l'affichage sur son site web, en français et en anglais. De plus, l'employeur a demandé aux ministères concernés de s'assurer que les employeurs locaux du secteur de la santé et des services sociaux et de l'éducation rendent disponible l'information sur les lieux de travail.

[1702] Par ailleurs, il est démontré que l'employeur a informé les organisations syndicales présentes dans ces deux secteurs, de l'affichage des travaux. Une information que les organisations ont elles-mêmes relayée auprès de leurs membres.

[1703] Lorsqu'informé que certains établissements n'avaient pas procédé à l'affichage, l'employeur a demandé qu'un rappel auprès des employeurs locaux soit fait, afin qu'ils rendent accessible l'information relative à l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1704] Le même constat s'impose quant à la réalisation du nouvel affichage.

[1705] Enfin, la Commission constate que le contenu de l'affichage réalisé par l'employeur, ainsi que celui du nouvel affichage, sont conformes aux exigences de la Loi telles qu'elles se lisaient à la date de l'obligation. En effet, tous les éléments requis par la Loi y figurent.

¹²⁵ Cet article a fait l'objet d'une décision de la Cour suprême : *Québec (Procureur générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, préc., note 32.

[1706] La Commission comprend que les parties plaignantes auraient souhaité que l'affichage, ainsi que le nouvel affichage, soient plus précis sur certains éléments. Néanmoins, elle ne peut pas conclure pour autant que ceux-ci ne sont pas conformes à la Loi.

[1707] Concernant l'allégation voulant que plusieurs événements, autres que ceux figurant dans l'affichage des résultats, soient survenus et qu'ils n'aient pas été pris en compte, la Commission rappelle que, selon la Loi, l'employeur est tenu de rendre compte uniquement de ceux ayant créé des écarts salariaux pour des CEPF.

[1708] Ainsi, il est possible que l'employeur ait identifié d'autres événements et ait analysé leurs effets. Le cas échéant, si ceux-ci n'ont pas conduit à des ajustements salariaux pour des CEPF, il n'avait pas à les mentionner dans l'affichage des résultats.

[1709] Finalement, une partie plaignante allègue que le nouvel affichage a été fait en retard.

[1710] En principe, en vertu de l'article 76.4 de la Loi tel qu'il se lisait alors, l'employeur devait, dans les 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours.

[1711] Dans le présent dossier, le nouvel affichage n'a pas été effectué dans le délai prévu par la Loi, en raison du grand nombre de commentaires soumis à la suite de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en question.

[1712] C'est le 18 avril 2011 que l'employeur *Conseil du trésor* a procédé au nouvel affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1713] En vertu de l'article 100, une personne salariée visée par une évaluation du maintien de l'équité salariale, ou une association accréditée représentant de telles personnes salariées, peut, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au 2^e alinéa de l'article 76.4 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission si elle est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi.

[1714] La Commission est d'avis que l'attribution d'un délai pour déposer une plainte relative à l'évaluation du maintien suppose que les personnes salariées, ou l'association accréditée, puissent bénéficier pleinement de ce délai. Par conséquent, il y a lieu d'interpréter l'article 100 comme signifiant que le délai de 60 jours pour déposer une plainte relative à l'évaluation du maintien ne commence à courir qu'à compter de la date où le nouvel affichage est réalisé.

[1715] La date du nouvel affichage étant le 18 avril 2011, la Commission a jugé recevables toutes les plaintes déposées au plus tard le 17 juin 2011. Ce délai n'a encouru aucune perte de droits pour les personnes salariées et les associations accréditées quant aux recours pouvant être exercées.

Conclusion

[1716] Les objets de plaintes portant sur l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale sont non fondés.

DÉMARCHE RETENUE

[1717] Les parties plaignantes allèguent que la démarche retenue par l'employeur pour procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme à la Loi. Elles indiquent qu'elle a eu pour effet d'introduire des incohérences et des biais discriminatoires dans l'exercice.

[1718] Les parties plaignantes font valoir que pour respecter le principe de stabilité et de continuité méthodologique, le *Conseil du trésor* aurait dû faire preuve de la même rigueur concernant le système d'évaluation et la méthode de collecte des données que lors de la réalisation l'exercice initial.

[1719] Pour soutenir leurs prétentions, elles évoquent les éléments suivants :

- Très peu de catégories d'emplois ont fait l'objet d'évaluation et d'analyse de la part de l'employeur;
- Les personnes salariées du secteur de la santé et des services sociaux ont été exclues de la démarche d'évaluation. Ce sont les cadres qui ont répondu aux questionnaires, développant ainsi une vision partielle de la nature des emplois et des changements survenus;
- Un rangement a été attribué de manière arbitraire sans une collecte d'informations adéquate ou une juste analyse des catégories d'emplois.

[1720] Bien qu'il ait choisi de procéder seul à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, le *Conseil du trésor* a travaillé en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux et avec celui de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour effectuer les différents travaux.

[1721] De plus, il est démontré que l'employeur a utilisé les mêmes outils (questionnaire d'enquête, système d'évaluation, règles d'interprétation, pondération, intervalles de points, rangements) que ceux utilisés par le comité d'équité salariale lors de l'exercice initial.

[1722] La Commission comprend que les parties plaignantes auraient souhaité que l'employeur déploie des moyens afin d'assurer une plus grande participation des personnes salariées. Cela étant, elle ne peut conclure que, parce l'employeur a procédé différemment à la collecte des renseignements, ce dernier a introduit des incohérences et des biais discriminatoires.

[1723] Dans les commentaires soumis à la suite des préavis de décision, les parties plaignantes réitèrent l'importance qu'elles accordent à la rigueur qui doit caractériser un exercice d'équité salariale et la nécessité pour le *Conseil du trésor* de mettre en place des moyens pour favoriser la participation et assurer une meilleure transparence.

[1724] La Loi n'impose pas de modalités particulières pour la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Chaque évaluation étant autonome, l'employeur ou le comité peut adopter des modalités et une démarche différente de celles choisies lors de l'exercice précédent.

[1725] Toutefois, quelle que soit la démarche retenue, celle-ci doit permettre de démontrer que les CEPF reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des CEPM de même valeur ou de valeur équivalente qui sont visées par l'exercice.

Conclusion

[1726] Les objets de plaintes portant sur la démarche retenue par l'employeur pour procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale sont non fondés.

LES CATÉGORIES D'EMPLOIS EXCLUES DU CALCUL DE LA COURBE SALARIALE

[1727] Une partie plaignante fait valoir qu'au moment de procéder à l'estimation des écarts salariaux, le *Conseil du trésor* n'a pas considéré les CEPM suivantes dans le calcul des écarts salariaux :

- *Mécanicien de machines fixes, classe I (358);*
- *Mécanicien de machines fixes, classe II (359);*
- *Mécanicien de machines fixes, classe VI (376);*
- *Mécanicien de machines fixes, classe IV (379);*
- *Biochimiste clinique (427);*
- *Mécanicien de machines fixes, classe XIV (488);*
- *Aide mécanicien de machines fixes, classe XX (507);*
- *Instructeur d'atelier (Institut Pinel) (779).*

[1728] Dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010, l'employeur a utilisé la méthode globale pour estimer les écarts salariaux, soit la même que celle utilisée lors de l'établissement du programme d'équité salariale.

[1729] En utilisant cette méthode, l'employeur doit comparer chaque CEPF avec la courbe salariale de l'ensemble des CEPM. L'employeur ne peut pas de façon arbitraire choisir de retirer des CEPM du calcul de la courbe salariale.

[1730] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur confirme que les CEPM en question ont été exclues de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[1731] Il explique que, tout comme lors de l'exercice initial, il a été impossible de recueillir l'information nécessaire qui aurait permis de procéder à l'évaluation de ces catégories d'emplois.

[1732] Il ajoute que même si les fichiers dont il dispose font état de la présence d'effectifs, il n'a pas été possible de retrouver les personnes qui occupent ces emplois. L'employeur fournit les informations suivantes sur les effectifs de chacune des catégories d'emplois :

- *Mécanicien de machines fixes, classe I (358)* : 3 individus équivalant à 1,39 ETC étaient recensés dans ce corps d'emploi pour l'année 2008-2009;
- *Mécanicien de machines fixes, classe II (359)* : 1 individu équivalant à 0,03 ETC était recensé dans ce corps d'emploi pour l'année 2008-2009;
- *Mécanicien de machines fixes, classe VI (376)* : 1 individu équivalant à 0,91 ETC était recensé dans ce corps d'emploi pour l'année 2008-2009;
- *Mécanicien de machines fixes, classe IV (379)* : 2 individus équivalant à 0,36 ETC étaient recensés dans ce corps d'emploi pour l'année 2008-2009;
- *Mécanicien de machines fixes, classe XIV (488)* : Aucun individu n'était recensé dans ce corps d'emploi pour l'année 2008-2009;
- *Aide mécanicien de machines fixes, classe XX (507)* : Aucun individu n'était recensé dans ce corps d'emploi pour l'année 2008-2009.

[1733] Considérant ces données et l'ampleur particulière de l'entreprise, pour la Commission, il n'est pas déraisonnable de considérer que ces catégories d'emplois étaient, à la date de l'obligation dépourvues de titulaire et que, de ce fait, l'employeur était dans l'impossibilité de recueillir l'information nécessaire à une évaluation juste et cohérente de ces emplois.

[1734] D'ailleurs, ces six mêmes catégories d'emplois n'ont pas, pour les mêmes raisons, été incluses par le comité au moment d'établir le programme d'équité salariale.

[1735] Ensuite, dans une décision rendue en 2010, la Commission avait pris acte de l'exclusion de ces catégories d'emplois, puisqu'elle considérait déraisonnable d'exiger du comité qu'il évalue ces emplois en l'absence d'informations valables¹²⁶.

[1736] En ce qui a trait à la catégorie d'emplois *Instructeur d'atelier (Institut Pinel) (779)*, la situation est semblable. En effet, aucun individu n'est recensé dans cette catégorie d'emplois depuis 2004-2005. Bien que cette catégorie d'emplois ait été considérée lors de l'exercice initial, l'employeur ne peut pas préjuger de la valeur de cette catégorie d'emplois au moment de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, car il ne peut pas avoir l'information nécessaire pour vérifier si l'évaluation de la catégorie d'emplois est la même que celle déterminée préalablement. Ainsi, l'employeur est justifié de ne pas avoir pris en considération cette catégorie d'emplois dans le calcul de la courbe salariale des CEPM.

[1737] Puisque ces emplois étaient dépourvus de titulaire ou inexistants, la Commission conclut que l'employeur était justifié de ne pas les prendre en considération dans le cadre du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010.

¹²⁶ *Personnes salariées et Conseil du trésor*, 2010 QCCES 44677.

[1738] Pour la catégorie d'emplois *Biochimiste clinique (427)*, la situation est différente. Les biochimistes cliniques n'ont pas été visés par l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010. La question est donc de déterminer si cette catégorie d'emplois devait être visée par cette évaluation.

[1739] La Commission, pour les motifs qui suivent, estime que ce n'est pas le cas.

[1740] L'évaluation distincte du maintien de l'équité salariale vise, aux termes de l'article 21.1 de la Loi, les personnes salariées de l'entreprise du secteur parapublique représentées par des associations accréditées.

[1741] La Commission note à cet égard que l'article 94 de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* exclut spécifiquement les biochimistes cliniques du régime syndical prévu par cette loi pour le secteur de la santé :

94. La présente loi ne s'applique pas à un pharmacien, à un biochimiste clinique ou à un physicien médical visé à l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-hospitalisation* (chapitre A-28) ou à l'article 432 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2), [...].

[1742] Elle constate de plus que l'article 432 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* prévoit que les négociations avec les biochimistes cliniques sont menées avec une association représentative non syndiquée :

432. Le ministre peut, avec l'approbation du Conseil du trésor, conclure avec un organisme représentatif des pharmaciens, des biochimistes cliniques ou des physiciens médicaux œuvrant pour les établissements une entente portant sur les conditions de travail de ces pharmaciens, de ces biochimistes cliniques ou de ces physiciens médicaux.

[1743] La représentation des biochimistes cliniques est de fait, assurée par une association reconnue en vertu de cette disposition, soit l'Association des biochimistes cliniques du Québec.

[1744] Les biochimistes cliniques ne sont donc pas représentés par une des associations accréditées auquel réfère l'article 21.1 de la Loi et, par conséquent, ces personnes ne sont pas visées par l'évaluation distincte du maintien de l'équité salariale devant être réalisée en vertu de l'article 76.1 de la Loi et de cette disposition. La catégorie d'emplois *Biochimiste clinique (427)* n'avait donc pas à être considérée dans le cadre de cette évaluation.

[1745] Ce constat ne signifie pas que les biochimistes cliniques se retrouvent en marge de l'application de la Loi, mais plutôt que leur catégorie d'emplois devait être visée par une autre évaluation dite « générale » du maintien d'équité salariale que le *Conseil du trésor* était tenu de réaliser en 2010 pour le secteur parapublic.

Conclusion

[1746] Ainsi, les objets de plaintes portant sur l'exclusion de certaines catégories d'emplois dans le calcul de la courbe salariale des CEPM à l'étape de l'estimation des écarts salariaux sont non fondés.

LA NOMENCLATURE ET LE COMITÉ NATIONAL DES EMPLOIS

[1747] Des parties plaignantes indiquent que les conventions collectives prévoient une procédure pour modifier la Nomenclature. Elles considèrent que le *Conseil du trésor* n'a pas respecté les dispositions de ces conventions collectives en déterminant seul l'évaluation des nouveaux titres d'emplois.

[1748] Les dispositions des conventions collectives auxquelles réfèrent les parties plaignantes prévoient notamment que :

- Le MSSS est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la Nomenclature ou à en créer un nouveau;
- Un syndicat ou un employeur peut également demander la création d'un titre d'emploi. Pour ce faire, il doit notamment acheminer au ministère une demande écrite et motivée.

[1749] Les conventions prévoient aussi un Comité national des emplois. Ce comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est transmis par le ministère ou à tout titre d'emploi existant pour lequel les exigences en termes de scolarité sont modifiées.

[1750] Il est aussi prévu que le comité doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation. Les décisions du comité sont sans appel et exécutoires.

[1751] Cependant, à défaut d'entente, une procédure d'arbitrage est prévue. La décision de l'arbitre est alors finale et lie les parties.

[1752] Pour réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010, l'employeur a choisi de procéder seul, comme le lui permet l'article 76.2 de la Loi.

[1753] Il est à cet égard tenu de respecter les dispositions de la Loi. Le fait qu'une convention collective prévoit des modalités concernant la création de nouveaux titres d'emplois ne modifie ni ne concerne ses obligations relatives à l'application de la Loi.

[1754] La conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale ne s'apprécie donc pas en fonction des exigences que peuvent comporter la Nomenclature et le Comité national des emplois. Par ailleurs, il n'appartient pas à la Commission de voir à l'application des conventions collectives.

[1755] Des parties plaignantes font aussi valoir que des titres d'emplois ont été créés en cours de conventions collectives et que ceux-ci ont été évalués selon les dispositions

relatives aux mécanismes de modification de la Nomenclature. Elles ajoutent que certains titres d'emplois ont été évalués et discutés après l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Les titres d'emplois identifiés sont :

- 1104-Agent d'approvisionnement;
- 1124-Analyste spécialiste en informatique;
- 1241-Traducteur;
- 1538-Conseiller en éthique;
- 1570-Réviseur;
- 2262-Technicien dentaire;
- 2277-Coordonnateur technique en génie biomédical;
- 2284-Technicien en cytogénétique clinique;
- 2363-Opticien d'ordonnances;
- 2466-Chargé de l'assurance qualité aux services préhospitaliers d'urgence;
- 1115-Conseiller en bâtiment;
- 1291-Spécialiste en biologie médicale;
- 6423-Électromécanicien;
- 1228-Éducateur physique/Kinésologue.

[1756] Les parties plaignantes expliquent aussi qu'à la suite des échanges en comité certains titres d'emplois ont obtenu un rehaussement de leur rangement. Elles reprochent à l'employeur de ne pas avoir pris en considération ces changements alors qu'ils peuvent avoir un impact sur les résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale ayant fait l'objet de l'affichage. Elles identifient alors cinq titres d'emplois, soit :

- 1104-Agent d'approvisionnement;
- 2262-Technicien dentaire;
- 2277-Coordonnateur technique en génie biomédical;
- 2466-Chargé de l'assurance qualité aux services préhospitaliers d'urgence;
- 1115-Conseiller en bâtiment.

[1757] La Commission a analysé la situation pour ces cinq titres d'emplois et présente ci-après ses constats :

- Les cinq titres d'emplois ont été considérés lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale et chacun est identifié comme une catégorie d'emplois. Parmi ces cinq catégories d'emplois, deux ont été déterminées à prédominance féminine, soit *Agent d'approvisionnement (1537)* et *Technicien dentaire (1542)*. Les autres sont déterminées à prédominance masculine;
- Au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale, l'employeur a effectué ses travaux sur la base des rangements de ces catégories d'emplois qui étaient en vigueur à la date de l'obligation;

- Les rehaussements de rangements auxquels réfèrent les parties plaignantes ont été déterminés après l’affichage des résultats de l’évaluation du maintien de l’équité salariale, comme le démontrent les circulaires du ministère¹²⁷;
- Compte tenu de la portée rétroactive du rehaussement des rangements, au 1^{er} avril 2008, les personnes salariées qui occupent les deux CEPF ont, au minimum, bénéficié des ajustements salariaux auxquels elles avaient droit, compte tenu de la valeur de leur emploi ayant été utilisée pour estimer les écarts salariaux.

[1758] De l’avis de la Commission, il est manifeste que l’employeur devait utiliser, aux fins de l’estimation des écarts salariaux, les données sur la rémunération et sur l’évaluation des catégories d’emplois telles qu’elles étaient à la date de l’obligation.

[1759] En effet, même si les modifications ont une portée rétroactive au 1^{er} avril 2008, l’employeur ne pouvait pas, par anticipation, décider de choisir d’autres données. De plus, la Commission rappelle qu’à la date où les changements sont introduits, soit en 2012, l’employeur n’avait pas l’obligation d’assurer le maintien de l’équité salariale en continu.

Conclusion

[1760] La Commission conclut que les allégations portant sur le non-respect des conventions collectives et l’ajout de titres à la Nomenclature sont irrecevables. Quant aux objets de plaintes portant sur le rehaussement de la valeur de certains titres d’emplois (par exemple : 1104-Agent d’approvisionnement, 2262-Technicien dentaire, 2277-Coordonnateur technique en génie biomédical, 2466-Chargé de l’assurance qualité aux services préhospitaliers d’urgence et 1115-Conseiller en bâtiment) et par conséquent, des échelles salariales, effectué après l’affichage des résultats, ils sont non fondés.

OPINION DISSIDENTE DE LA COMMISSAIRE SOPHIE RAYMOND

[1761] En premier lieu, je partage le constat de la majorité selon lequel la catégorie d’emplois *Aide pédagogique individuel (219)* est, au 20 décembre 2010, très fortement occupée par des femmes et que, devant ce constat, il devient difficile de soutenir qu’il s’agit toujours d’une CEPM. Je pourrais aussi partager l’avis de la majorité à savoir qu’il paraît approprié de soupçonner un lien entre une forte concentration de femmes ou d’hommes dans des emplois et la possibilité que la rémunération versée à ceux-ci soit influencée par cette concentration féminine ou masculine.

¹²⁷ MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, « Circulaire 2009-010 », dans *Normes et pratiques de gestion*, en ligne : <https://g26.pub.msss.rtss.qc.ca/Formulaires/Circulaire/ConsCirculaire.aspx?enc=NUWHmEpD5L8> et MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, « Circulaire 2011-039 », dans *Normes et pratiques de gestion*, en ligne : <https://g26.pub.msss.rtss.qc.ca/Formulaires/Circulaire/ConsCirculaire.aspx?enc=5mD59Ere/mY> (pages consultées le 21 septembre 2023).

[1762] Cependant, je ne partage pas la conclusion selon laquelle la prédominance sexuelle de cette catégorie, en application de la Loi, doit être modifiée pour être déterminée à prédominance féminine. Ma position repose à la fois sur les décisions antérieures rendues par la Commission et sur l'esprit de la Loi.

[1763] La Commission a rendu plusieurs décisions concernant la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois en situation d'évaluation du maintien de l'équité salariale lorsque cette catégorie existait au moment de réaliser l'exercice initial. À travers ces décisions, elle y a jeté les bases suivantes :

- Normalement, la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois demeure stable dans le temps¹²⁸. Cependant, cette situation n'est pas immuable. Des changements peuvent survenir à une catégorie d'emplois ou dans l'entreprise et impliquer une modification de la prédominance sexuelle. Dans ce cas, il est nécessaire de vérifier si la prédominance sexuelle des catégories d'emplois identifiées lors d'un exercice d'équité salariale ou d'une évaluation du maintien demeure la même, et ce, toujours en fonction des critères prévus à la Loi;
- Le seul fait, par ailleurs, que la composition des effectifs se soit modifiée entre les obligations n'est pas suffisant pour justifier un changement à la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois. Il faut plutôt voir si des changements, dans l'entreprise, ou à la catégorie d'emplois, sont survenus qui peuvent justifier une modification de prédominance sexuelle;
- Dans tous les cas, la détermination de la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois doit se faire dans l'esprit de la Loi, soit la correction des écarts salariaux, conséquences de discrimination systémique, entre les CEPF et les CEPM de même valeur, ou de valeur équivalente.

[1764] Dans cette optique, la Commission a également déjà énoncé que :

- Il peut être pertinent de vérifier si la rémunération d'une catégorie d'emplois a été établie lorsque celle-ci était occupée principalement par des femmes. Si tel est le cas, on peut supposer que la rémunération dévolue à la catégorie d'emplois pourrait être empreinte de discrimination salariale fondée sur le sexe¹²⁹;
- Constatant qu'il n'y a pas eu de changement qui commande de modifier la prédominance sexuelle masculine d'une catégorie d'emplois, elle ne pourrait pas,

¹²⁸ Dans la décision *Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNACA) et Université McGill*, 2022 QCCNESST 20, la Commission écrit au par. 127 « Les renseignements recueillis dans le cadre de l'enquête amènent la Commission à faire sienne l'idée que l'employeur a effectivement reconduit les prédominances sexuelles des catégories d'emplois qui existaient lors de la réalisation du programme d'équité salariale, ce qui est conforme à la Loi. En effet, comme il s'agit de catégories d'emplois qui existaient lors de l'exercice précédent, leur prédominance sexuelle qui avait dès lors été déterminée par le comité devrait être conservée puisque celle-ci demeure normalement stable dans le temps ».

¹²⁹ Voir, par exemple, *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2923 et Association sectorielle - Services automobiles (Auto Prévention)*, 2018 QCCNESST 375, *Personnes salariées syndiquées et Office municipal d'habitation de Montréal*, 2014 QCCES 20939.

si un écart salarial était constaté à la suite d'un changement de prédominance sexuelle, conclure à la présence d'un écart dû à la discrimination systémique¹³⁰.

[1765] En effet, la Loi repose sur le constat que la discrimination systémique fondée sur le sexe existe et qu'elle influence la rémunération des personnes occupant des emplois dans des CEPE. Elle ne vient pas, par ailleurs, corriger un écart salarial pouvant être démontré pour les personnes qui occupent des emplois dans des CEPM.

[1766] Ainsi, en accord avec ces principes, constatant l'absence de changement, ou encore que les fonctions ne soient pas, à la date de l'obligation, davantage marquées par des caractéristiques plus spécifiques aux femmes, la Commission statue, pour d'autres catégories visées par l'exercice, que la prédominance sexuelle doit demeurer la même que celle établie lors de l'exercice précédent. Le « principe de stabilité » est appliqué.

[1767] En ce qui a trait à la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*, à la suite de l'enquête, il est établi qu'aucun changement n'est survenu. En effet, il est avéré que les fonctions de cette catégorie d'emplois, alors déterminée à prédominance masculine, n'ont pas changé à un point tel qu'elles sont, en 2010, marquées par des caractéristiques plus spécifiques aux emplois féminins. Il n'est également pas établi qu'elle ait subi une baisse relative de sa rémunération, à mesure que les femmes y sont arrivées massivement.

[1768] Aussi, il n'est pas démontré qu'un événement survenu, ou encore un biais quelconque, de nature discriminatoire, ait eu un impact défavorable pour cette catégorie d'emplois fortement occupée par des femmes. Si tel avait été le cas, je serais alors d'avis que, malgré l'absence de changement à la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*, et face à une composition de l'effectif qui s'est fortement féminisée, la prudence impose de la déterminer à prédominance féminine, afin de s'assurer qu'il n'y a pas eu introduction d'un écart de rémunération fondé sur le sexe. En effet, par précaution, il serait légitime de s'assurer que cette catégorie d'emplois n'a pas été sous-évaluée et que sa rémunération ne soit pas empreinte de discrimination systémique fondée sur le sexe. Cependant, rien de l'enquête nous révèle une quelque forme d'indice pouvant justifier cette prudence.

[1769] La catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* a été déterminée à prédominance masculine au moment de l'exercice initial, et ce, fort probablement à juste raison. On ne peut donc, *a priori*, présumer que sa rémunération était alors empreinte de discrimination systémique fondée sur le sexe.

[1770] Si la majorité fonde sa décision sur la présence d'un nouveau stéréotype occupationnel à la date de l'obligation, conjuguée au fait que les critères du taux d'occupation de la catégorie par des femmes et de l'évolution de ce taux d'occupation sont respectés, j'estime qu'il s'agirait là d'une interprétation nouvelle de l'application de l'article 55 de la Loi. Si ce n'est pas le cas, il faudrait alors comprendre que, pris isolément, chacun des critères, par exemple celui du taux d'occupation, peut à lui seul

¹³⁰ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2923 et Association sectorielle - Services automobiles (Auto Prévention), préc., note 129.*

justifier un changement de prédominance. Or, jusqu'à présent, la Commission s'est bien gardée de faire une telle interprétation. Ce à quoi je continue d'adhérer. En effet, depuis l'introduction des articles portant sur l'obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale, la Commission a, par prudence, fait siennes les bases énoncées précédemment. Elle souhaite ainsi éviter les risques de manipulations d'une prédominance sexuelle qui, le cas échéant, peuvent influencer les résultats. De fait, le simple changement de prédominance sexuelle peut, dans le calcul de l'estimation des écarts salariaux, se solder par une diminution, ou à l'inverse, par une augmentation des écarts salariaux.

[1771] À ceci, j'ajoute qu'il m'apparaît peu probable qu'un écart salarial qui serait déterminé à la suite du constat d'un nouveau stéréotype occupationnel, sans changement survenu, en soit un résultant d'une discrimination fondée sur le sexe. Comme dit précédemment, ce critère présume d'une rémunération conditionnée selon que l'emploi est traditionnellement féminin ou traditionnellement masculin. En revanche, cette présomption ne peut s'appliquer à un « nouveau stéréotype occupationnel apparu » après qu'une prédominance sexuelle ait été déterminée, dans un contexte où aucun changement n'est survenu.

[1772] Ainsi, on ne peut présumer qu'un « nouveau stéréotype » ait conditionné la rémunération de la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)*. La rémunération de cette catégorie déterminée à prédominance masculine, lors de l'exercice initial, était déjà établie et aucun changement significatif n'est survenu depuis.

[1773] Ainsi, si par l'unique permutation de prédominance sexuelle il s'avérait qu'un ajustement salarial soit requis, il serait inexact de prétendre qu'il vient corriger un écart salarial fondé sur le sexe¹³¹. En d'autres termes, cette correction, le cas échéant, n'en serait pas une d'équité salariale. De même, le choix de changer la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois dans l'unique but de réduire les écarts salariaux irait incontestablement à l'encontre de la Loi.

[1774] Pour ces motifs, je suis d'avis que, dans le respect de l'esprit de la Loi, la Commission ne doit pas exiger un changement de prédominance sexuelle à la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* sans que ne soient survenus de changements.

[1775] Cela étant, comme dit précédemment, je partage l'argument de la position de la majorité selon lequel il vient un moment où il est insoutenable de prétendre que la catégorie d'emplois n'est pas à prédominance féminine. C'est pourquoi, bien que je ne considère pas que l'application de la Loi commande d'exiger un changement de prédominance, je ne saurais par ailleurs m'y opposer si l'employeur avait opté pour un tel changement, dans un tel contexte.

¹³¹ Après avoir tracé la courbe des CEPM, nécessairement une partie de ces dernières se trouve au-dessus de la courbe et l'autre partie sous cette courbe. Une CEPM sous la courbe, qui devient une CEPF, est nécessairement sujette à un ajustement. Plus encore, la disparition d'une CEPM sous la courbe pourrait avoir un effet à la hausse sur la courbe. Auquel cas elle générerait, à nouveau, des ajustements salariaux. Le même effet peut s'observer par la méthode par paire.

[1776] Dans un deuxième temps, je comprends le raisonnement de mes collègues pour conclure que la cote des catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration, Agent administratif classe 2 (1506) et Agent administratif classe 3 (1507)* au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* doit être révisée, lorsque comparée à celle octroyée à la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)*. Cependant, puisque je ne partage pas les motifs sur lesquels mes collègues s'appuient, je ne peux partager leur conclusion.

[1777] L'objet de la Loi est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard de personnes qui occupent des emplois dans des CEPF. La Loi vise ainsi à corriger des écarts de rémunération entre des CEPF et des CEPM de valeur équivalente. Elle ne vise pas une comparaison entre des CEPF en vue de corriger des écarts de rémunération.

[1778] Les raisons mentionnées par l'employeur pour expliquer l'augmentation de la cote au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* de la catégorie *Technicien en administration (75)* sont telles qu'il semble faire une interprétation de l'application de ce sous-facteur différente de celle prévue au système d'évaluation des emplois et ayant servi pour les autres catégories d'emplois. Or, habituellement, une même interprétation devrait être faite pour l'ensemble des catégories d'emplois visées, notamment les CEPM qui servent de comparateurs. L'interprétation sous-jacente à la cote retenue pour *Technicien en administration (75)* me semble déroger à celle qui aurait dû être normalement appliquée. À mon avis, le fait de manquer à la règle pour une catégorie d'emplois ne justifie pas pour autant d'appliquer un nouveau raisonnement à trois CEPF. D'autant plus qu'il ne s'agit pas d'une CEPM. La cohérence doit être assurée pour l'ensemble des catégories d'emplois.

[1779] Accorder la cote 3 aux catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration, Agent administratif classe 2 (1506) et Agent administratif classe 3 (1507)* revient à conclure que les exigences en habiletés physiques et dextérité sont de même niveau que celles attendues pour toutes les catégories d'emplois ayant obtenu cette cote. Or, rien dans les motifs soumis par l'employeur concernant la catégorie d'emplois *Technicien en administration (75)* ne me permet d'arriver à cette conclusion pour les trois catégories d'emplois en question.

[1780] Ainsi, sur la base des éléments actuels d'interprétation du sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle*, et en cohérence avec l'évaluation des autres catégories d'emplois, je ne peux conclure que, pour des raisons différentes, les catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration, Agent administratif classe 2 (1506) et Agent administratif classe 3 (1507)* justifient un niveau d'habiletés physiques ou de dextérité équivalent à la cote 3.

EN CONSÉQUENCE, COMPTE TENU DES MOTIFS ÉNONCÉS PRÉCÉDEMMENT :

En ce qui a trait aux allégations portant sur l'identification des catégories d'emplois et la détermination de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois :

[1781] **CONSIDÉRANT** les critères prévus aux articles 54 et 55 de la Loi pour identifier les catégories d'emplois et déterminer leur prédominance sexuelle;

[1782] **CONSIDÉRANT** les accords intervenus en regard de certaines des plaintes déposées, notamment ceux visés par les articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi;

En ce qui a trait aux allégations portant sur l'évaluation des catégories d'emplois, sur les affichages, sur la démarche retenue, sur les catégories d'emplois exclues du calcul de la courbe salariale et sur la Nomenclature et le Comité national des emplois :

[1783] **CONSIDÉRANT** les évaluations des catégories d'emplois retenues par le *Conseil du trésor*;

[1784] **CONSIDÉRANT** les accords intervenus entre le *Conseil du trésor* et des organisations syndicales qui ont eu pour effet de rehausser les cotes de certaines catégories d'emplois;

[1785] **CONSIDÉRANT** les exigences relatives quant au contenu des affichages prévus aux articles 76.3 et 76.4 de la Loi;

[1786] **CONSIDÉRANT** que la démarche retenue par l'employeur lui permet de respecter les exigences de la Loi;

[1787] **CONSIDÉRANT** que les CEPM exclues de la courbe salariale sont des catégories d'emplois dépourvues de titulaires à la date de l'obligation ou encore, non visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale applicable au personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, représenté par des associations accréditées, ainsi que du personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories d'emplois;

[1788] **CONSIDÉRANT** que les changements apportés à la Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire, tout comme les dispositions des conventions collectives relatives au Comité national des emplois, ne relèvent pas de la compétence de la Commission;

[1789] **CONSIDÉRANT** que l'employeur devait utiliser, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, les données sur la rémunération et sur l'évaluation des catégories d'emplois telles qu'elles étaient à la date de l'obligation;

Après étude et délibérations, la Commission, à l'unanimité, sauf en ce qui a trait à la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois et l'évaluation du sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* pour trois catégories d'emplois :

En ce qui a trait aux allégations portant sur l'identification des catégories d'emplois et la détermination de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois :

[1790] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur l'identification des catégories d'emplois *Agent administratif classe 1 (1505)*, *Agent administratif classe 2 (1506)*, *Agent administratif classe 3 (1507)* et *Agent administratif classe 4 (1508)* sont partiellement fondées;

[1791] **DÉTERMINE** que la plainte portant sur la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* est fondée;

[1792] **DÉTERMINE** que la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* n'est pas une nouvelle catégorie;

[1793] **DÉTERMINE** que la plainte portant sur la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* est non fondée;

[1794] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Attaché d'administration (24)* sont non fondées;

[1795] **DÉTERMINE** que les plaintes alléguant que les emplois d'agente ou agent de la gestion du personnel dans le réseau collégial, de coordonnatrice ou coordonnateur de stages et d'agent technique sénior en retraitement des dispositifs médicaux auraient dû faire l'objet de catégories d'emplois distinctes sont non fondées;

[1796] **DÉTERMINE** que les plaintes alléguant que l'employeur doit créer les catégories d'emplois suivantes sont non fondées :

- *Adjointe à la direction;*
- *Agent technique sénior en retraitement des dispositifs médicaux;*
- *Instructeur clinique en électrophysiologie médicale;*
- *Instructeur (métiers);*
- *Neuropsychologue;*
- *Registraire en oncologie;*
- *Technicien en santé animale;*
- *Technicien en bureautique;*

[1797] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur la prédominance sexuelle des catégories d'emplois *Conseiller d'orientation (2)* et *Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (T.R.) (7)* sont fondées;

[1798] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Organisateur communautaire (240)* sont non fondées;

[1799] **DÉTERMINE** que la plainte portant sur la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Récréologue (241)* est non fondée;

[1800] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)* sont non fondées;

[1801] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois *Technicien en orthèse-prothèse (293)* sont non fondées;

[1802] **DÉTERMINE** que les plaintes concernant la catégorie d'emplois *Technicien en travaux pratiques (63)* sont non fondées;

[1803] **CONSTATE** que la Commission n'est plus saisie des plaintes visant à scinder les catégories d'emplois suivantes :

- *Agent d'information ou conseiller en communication (34)*;
- *Analyste de l'informatique et des procédés administratifs (8)*;
- *Conseiller d'orientation (2)*;
- *Conseiller en bâtiment (1536)*;
- *Conseiller pédagogique (3)*;
- *Éducateur physique/kinésologue (227)*;
- *Soudeur (94)*;
- *Technicien en informatique (44)*;

[1804] **CONSTATE** que la Commission n'est plus saisie des plaintes portant sur la prédominance sexuelle des catégories d'emplois *Spécialiste en procédés administratifs (9)*, *Technicien aux contributions (64)*, *Criminologue (220)* et *Conseiller aux établissements (233)*;

[1805] **EXIGE** que les emplois suivants constituent des catégories d'emplois distinctes et qu'elles soient déterminées à prédominance féminine :

- *Secrétaire juridique*;
- *Secrétaire médicale*;

[1806] **EXIGE** qu'une catégorie d'emplois *Agent administratif classe 1 – secteur administration* soit créée, que cette catégorie regroupe les emplois Paie-maître, Commis sénior à la comptabilité et Acheteur et qu'elle soit déterminée à prédominance féminine;

[1807] **EXIGE** qu'une catégorie d'emplois *Secrétaire de direction* soit créée et qu'elle soit déterminée à prédominance féminine;

[1808] **EXIGE** qu'une catégorie d'emplois *Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire)* soit identifiée et qu'elle soit déterminée à prédominance féminine;

[1809] **EXIGE** que la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* soit déterminée à prédominance féminine;

[1810] **EXIGE** que la catégorie d'emplois *Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)* soit déterminée à prédominance masculine;

[1811] **EXIGE** que les catégories d'emplois *Conseiller d'orientation (2)* et *Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (T.R.) (7)* soient déterminées à prédominance féminine.

En ce qui a trait aux allégations portant sur l'évaluation des catégories d'emplois, sur les affichages, sur la démarche retenue, sur les catégories d'emplois exclues du calcul de la courbe salariale et sur la Nomenclature et le Comité national des emplois :

[1812] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur l'évaluation des catégories d'emplois suivantes sont non fondées :

- *Archiviste médical (79);*
- *Assistant-chef physiothérapeute (11);*
- *Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17);*
- *Diététiste-nutritionniste (19);*
- *Éducateur (66);*
- *Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273);*
- *Infirmier (ère) auxiliaire (95);*
- *Physiothérapeute (16);*
- *Préposé à la stérilisation (159);*
- *Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire);*
- *Secrétaire de direction (120);*
- *Secrétaire juridique;*
- *Secrétaire médicale;*
- *Surveillant d'élèves (149);*
- *Technicien électrophysiologie médicale (302);*
- *Technicien en loisirs (74);*
- *Technicien en recherche psychosociale (303);*
- *Technologue en médecine nucléaire (57);*
- *Thérapeute en réadaptation physique (291);*
- *Travailleur social (168);*

[1813] **DÉTERMINE** que les objets de plaintes portant sur les catégories d'emplois « *Agent administratif* » sont partiellement fondés;

[1814] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Aide pédagogique individuel (219)* sont partiellement fondées;

[1815] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13)* sont partiellement fondées;

[1816] **DÉTERMINE** que la plainte portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Orthoptiste (428)* est partiellement fondée;

[1817] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Secrétaire d'école et de centre (406)* sont partiellement fondées;

[1818] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)* sont partiellement fondées;

[1819] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)* sont partiellement fondées;

[1820] **DÉTERMINE** que les plaintes portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois *Technicien en service de garde (413)* sont partiellement fondées;

[1821] **DÉTERMINE** que les objets de plaintes portant sur l’affichage des résultats de l’évaluation du maintien de l’équité salariale sont non fondés;

[1822] **DÉTERMINE** que les objets de plaintes portant sur la démarche retenue par l’employeur pour procéder à l’évaluation du maintien de l’équité salariale sont non fondés;

[1823] **DÉTERMINE** que les objets de plaintes portant les catégories d’emplois exclues du calcul de la courbe salariale sont non fondés;

[1824] **DÉTERMINE** que les objets de plaintes en lien avec les changements à la Nomenclature et sur le non-respect des dispositions des conventions collectives relativement au Comité national des emplois sont irrecevables;

[1825] **DÉTERMINE** que les objets de plaintes portant sur l’exclusion de certaines catégories d’emplois du calcul de la courbe salariale des CEPM sont non fondés;

[1826] **DÉTERMINE** que l’objet de plainte portant sur le fait que l’employeur aurait dû considérer le rehaussement de rangements de certaines CEPM qui sont survenus après la date de l’obligation est non fondé;

[1827] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 3 (2-2) au sous-facteur 14 – *Habilités physiques et dextérité manuelle* aux catégories d’emplois suivantes :

- *Agent administratif classe 1 – secteur administration;*
- *Agent administratif classe 2 (1506);*
- *Agent administratif classe 3 (1507);*

[1828] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 3 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* à la catégorie d’emplois *Agent administratif classe 4 (1508);*

[1829] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 2 au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* à la catégorie d’emplois *Agent administratif classe 4 (1508);*

[1830] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la condition G1 au sous-facteur 15 – *Conditions psychologiques* pour la catégorie d’emplois *Aide pédagogique individuel (219);*

[1831] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 2 au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* à la catégorie d’emplois *Orthophoniste ou audiologiste (13);*

[1832] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 8 au sous-facteur 10 – *Formation professionnelle* à la catégorie d’emplois *Orthoptiste (428);*

[1833] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 3 au sous-facteur 6 – *Responsabilités à l’égard d’un programme, d’une activité et des ressources financières ou matérielles* à la catégorie d’emplois *Secrétaire d’école et de centre (406);*

[1834] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 2 au sous-facteur 7 – *Responsabilités à l’égard des personnes* à la catégorie d’emplois *Secrétaire d’école et de centre (406);*

[1835] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 2 (2-1) au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* à la catégorie d’emplois *Spécialiste en orientation et mobilité (237)*;

[1836] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 2 (2-1) au sous-facteur 17 – *Risques inhérents* à la catégorie d’emplois *Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531)*;

[1837] **EXIGE** que le *Conseil du trésor* attribue la cote 6 au sous-facteur 9 – *Responsabilités de supervision et de coordination de personnes* pour la catégorie d’emplois *Technicien en service de garde (413)*;

[1838] **EXIGE** que l’employeur, en tenant compte de la présente décision, révise l’estimation des écarts salariaux et détermine si des ajustements salariaux sont requis;

[1839] **EXIGE** que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, soit rétroactif au 31 décembre 2010 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date;

[1840] **EXIGE** que l’employeur verse les ajustements salariaux à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les CEPF visées, même si elles ont maintenant quitté l’entreprise ou qu’elles y occupent un autre poste;

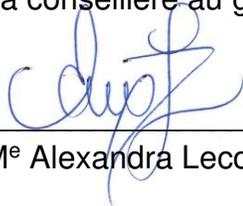
[1841] **EXIGE** que l’employeur prenne des mesures raisonnables pour rejoindre les personnes qui ont quitté depuis le 31 décembre 2010 et qui, le cas échéant, ont droit à un ajustement salarial;

[1842] **EXIGE** que l’employeur affiche cette décision pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, comme le permet l’article 14 de la Loi;

[1843] **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.

Résolution prise par la Commission à sa 531^e séance tenue le 28 septembre 2023 (ES-531-4.1-19772X).

La conseillère au greffe,



M^e Alexandra Lecours-Dufour

Annexe A

Liste des numéros de dossiers des plaintes individuelles			
12615	17281	17969	18391
12628	17283	17970	18393
12633	17284	17972	18394
12636	17285	17973	18395
12639	17295	17974	18396
12727	17296	17975	18397
12780	17297	17976	18398
13820	17298	17977	18399
13911	17299	17978	18400
14452	17303	17979	18401
14492	17305	17980	18402
14666	17306	17981	18403
14762	17307	17982	18404
14800	17308	17983	18405
14802	17309	17984	18407
14830	17310	17985	18409
14838	17311	17986	18410
14990	17316	17987	18411
15408	17317	17988	18412
15456	17318	17989	18413
15542	17321	17990	18415
15577	17323	17991	18416
15612	17324	17995	18418
15621	17326	17996	18419
15624	17327	17997	18420
15652	17332	17998	18421
15718	17333	17999	18422
15736	17334	18000	18423
15740	17335	18001	18424
15784	17337	18002	18425
15817	17338	18003	18426

15818	17339	18004	18427
15819	17340	18005	18429
15838	17345	18006	18430
15839	17348	18011	18431
15840	17349	18013	18432
15842	17350	18014	18434
15844	17351	18016	18436
15846	17352	18018	18437
15847	17353	18019	18439
15848	17355	18021	18440
15850	17356	18022	18441
15851	17357	18025	18442
15853	17358	18026	18443
15854	17361	18028	18444
15855	17363	18029	18445
15856	17365	18030	18446
15858	17367	18031	18447
15859	17369	18033	18448
15860	17370	18034	18449
15862	17372	18035	18450
15863	17375	18037	18451
15865	17379	18038	18452
15868	17380	18039	18454
16738	17381	18040	18456
16739	17389	18041	18457
16742	17391	18042	18458
16744	17393	18043	18459
16745	17401	18044	18460
16746	17402	18045	18461
16748	17403	18046	18462
16750	17404	18047	18463
16751	17406	18048	18464
16752	17408	18049	18465
16755	17409	18050	18466

16757	17410	18051	18467
16758	17413	18052	18468
16760	17514	18053	18470
16761	17596	18054	18471
16762	17598	18055	18472
16764	17599	18056	18473
16767	17601	18057	18474
16771	17602	18058	18475
16772	17603	18059	18476
16773	17605	18060	18477
16775	17607	18061	18478
16776	17608	18062	18479
16777	17609	18063	18480
16779	17610	18064	18481
16781	17617	18065	18482
16783	17622	18066	18483
16784	17623	18067	18484
16786	17624	18068	18485
16789	17625	18069	18486
16790	17626	18070	18487
16791	17627	18072	18488
16792	17629	18073	18489
16794	17631	18074	18490
16795	17632	18075	18491
16797	17633	18076	18492
16798	17634	18077	18493
16799	17635	18078	18494
16800	17636	18079	18496
16802	17637	18081	18497
16803	17639	18082	18498
16805	17640	18083	18499
16806	17641	18084	18500
16807	17642	18085	18501
16809	17643	18086	18502

16812	17646	18087	18503
16814	17647	18088	18504
16815	17648	18089	18505
16816	17649	18090	18506
16817	17650	18091	18507
16818	17651	18092	18508
16823	17653	18093	18509
16824	17654	18094	18510
16829	17655	18095	18511
16830	17656	18096	18512
16831	17657	18097	18514
16832	17658	18098	18515
16834	17659	18099	18516
16842	17661	18100	18517
16843	17662	18101	18518
16844	17663	18102	18519
16845	17665	18103	18520
16846	17666	18104	18521
16847	17667	18105	18522
16849	17668	18106	18523
16850	17669	18107	18524
16853	17670	18108	18525
16854	17671	18109	18526
16856	17672	18110	18528
16858	17673	18111	18529
16860	17674	18112	18530
16861	17675	18113	18531
16862	17676	18114	18532
16864	17677	18115	18533
16868	17678	18116	18534
16873	17679	18117	18535
16875	17680	18118	18536
16876	17681	18119	18537
16878	17682	18121	18539

16880	17683	18122	18540
16881	17684	18123	18542
16883	17685	18124	18543
16884	17686	18125	18545
16886	17687	18126	18546
16887	17688	18127	18547
16888	17689	18128	18548
16889	17691	18129	18549
16894	17692	18130	18551
16895	17693	18131	18552
16898	17695	18132	18553
16900	17696	18133	18554
16901	17697	18134	18555
16903	17698	18135	18556
16904	17700	18136	18557
16905	17701	18137	18558
16906	17702	18138	18560
16907	17703	18139	18561
16908	17704	18140	18562
16911	17705	18141	18565
16912	17706	18142	18566
16913	17708	18144	18567
16914	17709	18145	18568
16916	17710	18146	18569
16917	17711	18148	18570
16918	17712	18149	18571
16919	17713	18150	18572
16920	17714	18151	18573
16921	17715	18152	18574
16922	17716	18153	18575
16923	17718	18154	18576
16924	17719	18156	18578
16925	17722	18158	18579
16926	17723	18159	18580

16928	17724	18160	18584
16929	17727	18161	18585
16930	17729	18162	18673
16931	17730	18163	18674
16938	17731	18164	18675
16940	17732	18165	18677
16941	17733	18166	18683
16942	17734	18168	18684
16948	17735	18169	18686
16949	17737	18170	18688
16950	17738	18171	18689
16952	17740	18172	18690
16954	17741	18173	18691
16955	17742	18174	18694
16957	17745	18175	18695
16958	17746	18176	18706
16960	17747	18177	18707
16963	17749	18178	18717
16964	17751	18179	18722
16966	17752	18180	18723
16967	17753	18181	18724
16970	17755	18182	18730
16975	17756	18183	18736
16976	17757	18184	18739
16978	17758	18186	18741
16980	17759	18187	18746
16988	17760	18188	18760
16991	17761	18190	18761
16992	17762	18191	18782
16993	17763	18192	18786
16995	17765	18193	18793
16996	17767	18194	18797
16999	17769	18195	18799
17001	17770	18196	18803

17002	17771	18197	18804
17003	17772	18198	18808
17004	17773	18199	18822
17006	17774	18200	18824
17008	17775	18201	18826
17009	17776	18202	18829
17010	17777	18203	18830
17011	17778	18204	18832
17012	17779	18205	18841
17013	17780	18206	18842
17014	17781	18208	19009
17015	17782	18210	19011
17016	17783	18211	19029
17017	17784	18212	19031
17020	17785	18213	19037
17021	17786	18214	19040
17023	17787	18215	19042
17024	17788	18216	19158
17025	17789	18217	19159
17026	17790	18218	19160
17028	17791	18219	19162
17029	17792	18220	19163
17030	17793	18221	19166
17031	17795	18222	19168
17033	17798	18223	19170
17034	17799	18224	19171
17035	17800	18225	19172
17036	17801	18226	19174
17038	17802	18227	19176
17039	17803	18228	19177
17040	17804	18229	19178
17043	17805	18230	19179
17044	17806	18231	19181
17045	17807	18232	19182

17047	17808	18233	19184
17048	17809	18234	19185
17049	17810	18235	19193
17050	17811	18237	19197
17051	17812	18238	19199
17053	17813	18239	19200
17057	17815	18240	19201
17058	17817	18241	19203
17060	17818	18242	19205
17063	17819	18245	19206
17066	17820	18246	19210
17067	17821	18249	19212
17068	17822	18250	19213
17070	17825	18251	19214
17071	17826	18252	19215
17073	17827	18253	19217
17074	17828	18254	19219
17076	17829	18256	19220
17077	17830	18257	19465
17078	17831	18259	19466
17080	17832	18260	19467
17084	17833	18261	19472
17085	17834	18262	19473
17086	17836	18263	19474
17087	17837	18264	19475
17088	17838	18265	19476
17089	17840	18266	19477
17090	17841	18267	19546
17091	17842	18268	19565
17092	17843	18269	19570
17093	17845	18270	19571
17094	17847	18272	19578
17095	17848	18273	19580
17098	17849	18274	19581

17103	17850	18275	19586
17104	17851	18276	19587
17106	17852	18277	19590
17107	17853	18278	19604
17109	17854	18279	20007
17110	17855	18281	20013
17112	17856	18282	20022
17113	17857	18283	20023
17115	17858	18284	20024
17116	17859	18285	20025
17121	17860	18286	20026
17122	17861	18287	20133
17124	17862	18288	20141
17128	17863	18289	20224
17130	17864	18291	20261
17135	17865	18292	20267
17136	17866	18293	20286
17138	17867	18295	20287
17141	17870	18296	20383
17142	17872	18297	20390
17143	17873	18298	20391
17146	17874	18301	20415
17147	17875	18302	20428
17148	17876	18304	20431
17150	17878	18305	20432
17152	17880	18306	20441
17153	17881	18307	20442
17164	17882	18309	20443
17165	17884	18310	20446
17166	17885	18311	20450
17167	17887	18312	20452
17170	17889	18314	20470
17171	17890	18315	20471
17172	17891	18316	20472

17178	17892	18317	20473
17179	17893	18318	20474
17181	17894	18319	20476
17182	17895	18320	20477
17183	17898	18322	20478
17184	17899	18323	20479
17187	17900	18324	20480
17188	17901	18326	20481
17189	17902	18327	20483
17190	17905	18328	20485
17191	17906	18329	20486
17192	17907	18330	20487
17193	17909	18331	20488
17194	17910	18332	20489
17195	17911	18333	20490
17196	17912	18334	20491
17197	17913	18335	20492
17198	17914	18336	20694
17199	17915	18337	20696
17200	17916	18338	20706
17205	17918	18339	20711
17206	17919	18341	20714
17208	17920	18342	20715
17209	17921	18343	20729
17211	17922	18345	20730
17213	17923	18347	20731
17215	17924	18348	20732
17216	17925	18351	20733
17217	17926	18352	20735
17218	17927	18353	20736
17219	17928	18354	20737
17222	17929	18355	20738
17223	17930	18356	20739
17228	17931	18357	20740

17230	17932	18358	20741
17231	17934	18359	20742
17233	17935	18360	20744
17235	17936	18361	20745
17236	17937	18362	20747
17238	17938	18363	20748
17242	17939	18364	20757
17244	17940	18365	20852
17245	17941	18366	20871
17247	17942	18367	20887
17248	17943	18368	20896
17249	17944	18369	20937
17250	17945	18370	20954
17252	17946	18371	20965
17253	17947	18373	20970
17255	17949	18374	20972
17256	17951	18375	20973
17257	17952	18376	20975
17258	17953	18377	20989
17259	17954	18378	21015
17261	17955	18379	21022
17262	17956	18380	21024
17263	17958	18381	21037
17264	17960	18382	21038
17265	17961	18383	23726
17267	17962	18384	24025
17270	17963	18385	24127
17271	17964	18386	24136
17272	17965	18387	24614
17273	17966	18388	24641
17274	17967	18389	25300
17277	17968	18390	

Liste des numéros de dossiers des plaintes syndicales	
8039	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
8040	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
8041	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
8042	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
8043	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
8048	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
8049	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
15471-4	Syndicat du personnel de bureau, technicien et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches - CSN
15473-1	Syndicat interprofessionnel en soins de santé de l'Abitibi-Témiscamingue - FIQ
15473-3	Les employées et employés de bureau du Centre intégré de santé et services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue - SCFP, section locale 311
15473-4	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
15474-1	Syndicat interprofessionnel en soins de santé de l'Abitibi-Témiscamingue - FIQ
15474-3	Les employées et employés de bureau du Centre intégré de santé et services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue - SCFP, section locale 311
15474-4	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
15475-3	Les employées et employés de bureau du Centre intégré de santé et services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue - SCFP, section locale 311
15476-1	Syndicat interprofessionnel en soins de santé de l'Abitibi-Témiscamingue - FIQ
15476-3	Les employées et employés de bureau du Centre intégré de santé et services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue - SCFP, section locale 311
15476-4	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
15478	Syndicat des professionnelles en soins de santé du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - FIQ
15545	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1105 - FTQ
19630	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
19631	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
19679	Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux Capitale-Nationale-CSN (SPTSSS-CSN)
19725	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal SCFP, section locale 4628
19728	Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
19759-1	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN

19759-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19768-1	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
19768-2	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
19768-3	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
19769	Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux Capitale-Nationale-CSN (SPTSSS-CSN)
19772	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
19773	Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux Capitale-Nationale-CSN (SPTSSS-CSN)
19774	Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux Capitale-Nationale-CSN (SPTSSS-CSN)
19775	Fédération des professionnelles - CSN
19776	Fédération des professionnelles - CSN
19777	Fédération des professionnelles - CSN
19778-1	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - FTQ
19778-2	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - FTQ
19778-3	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - FTQ
19778-4	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - FTQ
19778-5	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - FTQ
19779	Syndicat canadien de la fonction publique - FTQ, section locale 4296
19793-1	Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIIIAL) - CSQ
19795	Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine - CSN
19796	Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais - CSN
19797	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19798-3	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal - CSN
19798-4	Syndicat des techniciens(nes) et des professionnels(les) du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal - SCFP, section locale 5425
19799-1	Syndicat des professionnelles en soins de santé du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - FIQ
19799-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - CSN

19799-4	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
19800	Syndicat des techniciens(nes) et des professionnels(les) du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal - SCFP, section locale 5425
19804-2	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - FTQ
19804-3	Syndicat du personnel de bureau, technicien et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches - CSN
19804-4	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
19806	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19807	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Est - CSN
19818-1	Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve
19818-2	Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve
19818-3	Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve
19820-1	Syndicat des professionnels du Collège Édouard-Montpetit
19820-2	Syndicat des professionnels du Collège Édouard-Montpetit
19820-3	Syndicat des professionnels du Collège Édouard-Montpetit
19821-1	Syndicat des professionnels du Collège Édouard-Montpetit
19821-2	Syndicat des professionnels du Collège Édouard-Montpetit
19821-3	Syndicat des professionnels du Collège Édouard-Montpetit
19822-1	Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve
19822-2	Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve
19822-3	Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve
19827	Syndicat des techniciens-nes et des professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec S.T.E.P.S.S.S.Q - FP-CSN
19828	Syndicat des techniciens-nes et des professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec S.T.E.P.S.S.S.Q - FP-CSN
19829	Syndicat des techniciens-nes et des professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec S.T.E.P.S.S.S.Q - FP-CSN
19830	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19831	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19832	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19833	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19834	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19835	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19836	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN

19837	Syndicat du personnel administratif, paratechnique, des services auxiliaires et de métier du CIUSSS Estrie - CSN
19838	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SFCP, section locale 1108
19839	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19840	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19841	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19842	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19843	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19844	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19845	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19846	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19847	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19909	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19910	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19911	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19912	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19913	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19914	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19915	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19916	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19917	Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
19918	Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
19919	Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
19920	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19921	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19922	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SFCP, section locale 1108
19924	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19925	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19926	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN

19927	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19928	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19929	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19930	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19931	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19932	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19933	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19934	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19935	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19936	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19937	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19938	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19939	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19940	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19941	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19942	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19943	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19944	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19945	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19946	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19947	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19948	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19949	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19950	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19951	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19952	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19960	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN

19969	Syndicat des techniciens(nes) et des professionnels(les) du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal - SCFP, section locale 5425
19970	Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
19975	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19976	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19977	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19978	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19979	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19980	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19981	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19982	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19983	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19984	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19985	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19986	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19987	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19988	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19989	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19990	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19991	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19992	Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
19993	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN
19994	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
19995	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
19996	Syndicat national des employés-es du CHU Sainte-Justine - CSN
19997	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19998	Syndicat des employées et employés du CHU de Québec - SCFP, section locale 1108
19999	Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
20000	Syndicat des employé-es du Centre universitaire de santé McGill - CSN

20001	Syndicat des employé-es du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN
20003	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre - CSN
23923	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
23924	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
24040	Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
24564-1	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal SCFP, section locale 4628
24564-2	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal SCFP, section locale 4628
24564-3	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal SCFP, section locale 4628
24564-4	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal SCFP, section locale 4628

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 76.2

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

- 1° par lui seul;*
- 2° par un comité de maintien de l'équité salariale;*
- 3° conjointement par lui et l'association accréditée.*

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

Article 76.3

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, après avoir évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher les résultats pendant 60 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. L'affichage doit inclure les éléments suivants :

- 1° un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale;*
- 2° un sommaire des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation, le cas échéant, ainsi qu'un sommaire exposant la manière dont elles ont été considérées;*
- 3° la liste des événements ayant généré des ajustements ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis;*
- 4° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le cas échéant;*
- 5° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, ainsi que les modalités de versement, le cas échéant;*
- 6° la date de cet affichage ainsi que des renseignements sur les droits prévus au premier alinéa de l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.*

Article 76.3 (tel qu'il se lisait alors)

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsqu'il a évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher pendant 60 jours les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. L'affichage doit inclure les éléments suivants :

- 1° un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale;*
- 2° la liste des événements ayant généré des ajustements;*
- 3° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements;*
- 4° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;*
- 5° sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.*

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur informe les salariés 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 ils peuvent en prendre connaissance.

Article 76.4 (tel qu'il se lisait alors)

Tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de l'affichage prévu à l'article 76.3, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours. Cet affichage doit être daté et préciser, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, l'affichage doit être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer

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.

Article 102.1

La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent. Elle doit cependant informer l'employeur de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. Elle en informe également l'association accréditée, l'agent négociateur ou le membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale visé par une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.9.

Article 102.2

La Commission peut en tout temps au cours de l'enquête, si les parties y consentent, charger un conciliateur de les rencontrer et de tenter d'en arriver à un accord.

Toutefois, lorsqu'un employeur dont l'entreprise compte plus d'une association accréditée représentant des salariés d'une même catégorie d'emplois est visé par une plainte déposée par au moins une de ces associations en vertu de l'article 100, la Commission doit désigner un conciliateur. Cette désignation doit avoir lieu au plus tard 60 jours après l'expiration du délai prévu au premier alinéa de cet article.

Un conciliateur ne peut avoir auparavant agi comme enquêteur relativement à une plainte dont il est saisi.

À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation n'est recevable en preuve.

Un conciliateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire des notes personnelles ou un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles.

Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document, à moins que ce document ne serve à motiver l'accord entre les parties.

Article 103.0.1

Un accord résultant d'une conciliation menée en application du premier alinéa de l'article 102.2 doit, s'il concerne des plaintes regroupées qui ont été déposées en vertu de l'article 100 à l'égard d'une entreprise qui ne compte qu'une seule association accréditée représentant des salariés d'une même catégorie d'emplois, être signé par l'employeur, l'association accréditée ayant déposé une de ces plaintes et le conciliateur.

Un accord résultant d'une conciliation menée en application du deuxième alinéa de l'article 102.2 doit, s'il concerne des plaintes regroupées, être signé par l'employeur et par au moins une association accréditée ou un groupement de telles associations. Il doit également, au

plus tard 30 jours après sa conclusion, être entériné par une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de salariés. Il est ensuite signé par le conciliateur.

S'il se révèle impossible d'en arriver à un accord dans le délai prévu à l'article 102.2.2, un accord sur les plaintes regroupées peut être conclu par les parties visées au deuxième alinéa tant que la Commission n'a pas déterminé de mesures en application de l'article 103.0.3. L'accord est entériné suivant ce qui est prévu au deuxième alinéa.

Si un accord vise un salarié ayant déposé une plainte, l'accord est transmis à la Commission, dès sa signature, par le conciliateur ou, s'il s'agit d'un accord visé au troisième alinéa, par les parties afin que celle-ci informe sans délai le salarié de la conclusion de cet accord.

Article 103.0.2

Un accord conclu conformément à l'article 103.0.1 règle toute plainte visée par celui-ci et lie chaque association accréditée ainsi que, le cas échéant, chaque salarié ayant déposé une telle plainte.

Toutefois, au plus tard 30 jours après avoir été avisé par la Commission de la conclusion d'un accord, un salarié peut lui manifester par écrit son intention de ne pas être lié par l'accord. Dans ce cas, la plainte du salarié est maintenue.

L'avis transmis à un salarié par la Commission doit notamment comporter un sommaire de l'accord, indiquer la façon dont il peut en prendre connaissance et mentionner son droit de refuser d'être lié par celui-ci. Il doit être accompagné d'un formulaire permettant au salarié de manifester son refus.

Annexe C

Catégories d'emplois : Programme d'équité salariale secteur parapublic

Numéro catégorie d'emplois	Numéro corps d'emplois	Titre d'emploi
108	5138	Acheteur (32,5H)
108	5140	Acheteur
109	5105	Paie-maître
109	5106	Paie-maître (32,5H)
110	5103	Commis sénior à la comptabilité
110	5104	Commis sénior à la comptabilité (32,5H)
120	4111	Secrétaire de gestion
120	4163	Secrétaire de direction centre administratif et régional (CSDM)
120	5144	Secrétaire de direction (32,5H)
120	5145	Secrétaire de direction
120	5154	Secrétaire administrative (agence de développement)
120	C606	Secrétaire classe 1
130	5009	Commis sénior
130	5109	Commis sénior
130	5110	Commis sénior (32,5H)
142	5278	Auxiliaire en archives (32,5)
142	5279	Auxiliaire en archives
142	5289	Auxiliaire en bibliothèque (E.S.)
143	4113	Secrétaire
143	5155	Secrétaire
143	5156	Secrétaire (32,5 H)
143	C604	Secrétaire classe II
151	5113	Commis intermédiaire
151	5114	Commis intermédiaire (32,5 H)
161	3251	Préposé à l'accueil
161	5271	Préposé ou préposée à l'admission
161	5272	Préposé ou préposée à l'admission (C.S.D.)
161	5275	Préposé ou préposée à l'admission externe
162	5151	Dactylo
162	5152	Dactylo (32,5 H)
167	4115	Téléphoniste
167	5159	Téléphoniste
167	5161	Réceptionniste
167	5162	Réceptionniste (32,5 H)
167	5163	Téléphoniste-réceptionniste (32,5 H)
167	5164	Téléphoniste-réceptionniste
167	5171	Réceptionniste (agence de développement)
173	5121	Préposé ou préposée en informatique
173	5126	Préposé ou préposée en informatique
181	5165	Messenger ou messagère
181	5166	Messenger (C.C.U.S.) R.R.S.S.S. Montréal-Métro.) 36,25 H)
181	5229	Messenger (C.C.U.S.) R.R.S.S.S. Montréal-Métro.) 36,25 H)

182	5135	Préposé à la reprographie
182	5136	Préposé à la reprographie
183	4114	Auxiliaire de bureau
183	5029	Commis
183	5128	Commis (32,5H)
183	5129	Commis
183	C601	Auxiliaire de bureau
442	5143	Préposé ou préposée aux comptes à recevoir
443	5148	Secrétaire juridique
443	5168	Secrétaire juridique
487	5147	Secrétaire médicale
563	5280	Préposé aux dossiers médicaux
584	5283	Préposé à la bibliothèque

Table des matières

DÉCISION	1
NOTES LIMINAIRES	1
Participation de la commissaire Judith Carroll à la présente décision	3
Pertinence d'une plainte individuelle en présence d'un accord intervenu dans le contexte des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi	5
Les accords intervenus dans le contexte des articles 103.0.1 et 103.0.2 de la Loi	6
Rôle de la Commission dans le traitement des plaintes générales	7
Traitement des plaintes et application de l'article 102.1 de la Loi	9
Traitement des plaintes et application de l'article 102.2 de la Loi	12
CONTEXTE	12
ANALYSE	14
L'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance sexuelle	14
Appréciation du critère de stéréotype occupationnel prévu à l'article 55 de la Loi et des données relatives à l'évolution historique des effectifs	16
Agents administratifs classes 1, 2, 3 et 4 et Adjointe à la direction	18
Agent technique sénior en retraitement des dispositifs médicaux	29
Aide pédagogique individuel (219)	32
Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (1549)	35
Attaché d'administration (24), Coordonnateur de stage et Agent de la gestion du personnel	40
Conseiller d'orientation (2) et Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller de la relation d'aide (T.R.) (7)	46
Instituteur clinique en électrophysiologie médicale	50
Neuropsychologue	52
Organisateur communautaire (240)	53
Récréologue (241)	55
Registraire en oncologie	56
Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement (23)	59
Technicien en orthèse-prothèse (293)	61
Technicien en santé animale	63
Technicien en travaux pratiques (63)	64
Objets de plaintes visés par les accords intervenus	69
Détermination de la prédominance sexuelle de certaines catégories d'emplois	74
La plainte portant le numéro 19793-1	74
L'évaluation des catégories d'emplois	76
Agents administratifs classes 1, 2, 3 et 4 (1505, 1506, 1507 et 1508)	78
Aide pédagogique individuel (219)	99
Archiviste médicale (79)	105
Diététiste-nutritionniste (19)	111
Éducateur (66)	121
Hygiéniste dentaire (T.R.) ou technicien en hygiène dentaire (273)	124
Infirmier (ère) auxiliaire (95)	131
Orthophoniste ou audiologiste (13)	140
Orthoptiste (428)	151
Physiothérapeute (16), Assistant-chef physiothérapeute (11) et Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie) (17)	155
Préposé à la stérilisation (159)	160

Secrétaire d'école et de centre (406).....	162
Spécialiste en orientation et mobilité (237)	165
Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle (1531).....	174
Surveillant d'élèves (149)	180
Technicien électrophysiologie médicale (302)	183
Technicien en loisirs (74).....	188
Technicien en recherche psychosociale (303)	191
Technicien en service de garde (413).....	192
Technologue en médecine nucléaire (57).....	198
Thérapeute en réadaptation physique (291)	202
Travailleur social (168)	207
Les affichages	212
Démarche retenue.....	215
Les catégories d'emplois exclues du calcul de la courbe salariale.....	216
La Nomenclature et le Comité national des emplois	219
OPINION DISSIDENTE DE LA COMMISSAIRE SOPHIE RAYMOND	221
CONCLUSIONS.....	225
ANNEXE A	232
ANNEXE B	250
ANNEXE C	254