

Dossier no : 400-01030 étudié aux 120^e et 122^e séances de la Commission de l'équité salariale

Membres : Rosette Côté, présidente
Louise Marchand, commissaire
Carol Robertson, commissaire

Loi : Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001), articles 6, 8, 34, 35, 37, 76 et 99

Résolution : CÉS-122-3.12-400-01030

Objet de la demande : Plainte formulée par une association accréditée contre l'employeur *Ville de Plessisville*

DÉCISION

Les membres de la Commission de l'équité salariale (la Commission) prennent connaissance de plaintes alléguant que l'employeur n'aurait pas déterminé les ajustements salariaux requis. Les parties plaignantes contestent plus précisément la méthode d'évaluation des emplois de même que l'évaluation et l'exclusion de certaines catégories d'emplois.

Les faits

a) Les parties

La partie mise en cause, *Ville de Plessisville*, est une municipalité qui compte moins de 50 personnes salariées. La partie plaignante est le *Syndicat national des employés municipaux de Plessisville*. La plainte déposée en vertu de l'article 99 de la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) a été reçue à la Commission le 5 janvier 2004.

À l'exclusion des cadres, tous les employés sont syndiqués au sein de la même association accréditée.

b) L'exercice d'équité salariale

L'employeur a procédé seul à la démarche d'équité salariale. Il a cependant consulté un groupe de travail composé d'employés syndiqués pour élaborer le questionnaire initial. À la suite de l'affichage des résultats de sa démarche, le 5 décembre 2002, de nombreux commentaires ont été formulés verbalement à l'employeur et un commentaire lui a été remis par écrit.

Compte tenu des observations faites, l'employeur a jugé qu'il devait procéder à une réévaluation complète et les personnes salariées ont été avisés de cette décision, dans une note en date du 14 février 2003. Avec l'aide d'un consultant, le questionnaire initial a été refait et la pondération de certains facteurs modifiée. Les résultats du deuxième exercice, affichés le 3 septembre 2003, démontrent que quatre des sept catégories d'emplois à prédominance féminine (dont celle de « technicienne en administration » et celle « d'agente de bureau ») ont été réévaluées à la baisse, voyant ainsi diminuer l'ajustement salarial prévu au premier exercice. Trois autres catégories d'emplois à prédominance féminine ont, par ailleurs, été réévaluées à la hausse et leur ajustement initial a été augmenté.

Enfin, tous les cadres de la mise en cause ont été exclus de ces exercices, mais comptés pour déterminer la taille de l'entreprise au cours de la période de référence. Les employés temporaires occupent des catégories d'emplois qui ont, toutefois, été évaluées lors des deux exercices.

Les prétentions des parties

a) La partie plaignante

La partie plaignante soutient que les commentaires émis lors de l'affichage des résultats du 5 décembre 2002 ont amené l'employeur à recommencer son exercice en modifiant tant son questionnaire que la méthode d'évaluation et la pondération de certains facteurs entraînant, de ce fait, une diminution des ajustements salariaux pour les catégories d'emplois « agente de bureau » et « technicienne en administration ». Elles reprochent également à l'employeur d'avoir exclu les cadres et les personnes temporaires.

b) La partie mise en cause

Le Directeur général de la partie mise en cause plaide que l'employeur a modifié son questionnaire d'évaluation pour corriger les incohérences de la méthode initiale. Tout en reconnaissant que les cadres ont été exclus de l'exercice, le porte-parole de l'employeur soutient, par ailleurs, que les employés temporaires ont été inclus à l'exercice.

Le droit applicable

Les articles 6, 8, 34, 35, 37, 76 et 99 sont les principales dispositions de la Loi qui s'appliquent en l'espèce. Pour plus de commodité, ces articles sont reproduits en annexe.

Analyse

a) Les obligations générales

Les obligations d'un employeur dont l'entreprise compte de 10 à 49 personnes salariées sont de déterminer les ajustements salariaux nécessaires pour accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. L'employeur doit, à cette fin, démontrer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

b) L'exclusion des cadres

Par ailleurs, peu importe la taille de son entreprise, l'employeur assujéti à la Loi doit procéder à l'exercice d'équité salariale en incluant toutes les personnes salariées de son entreprise, au sens de l'article 8 de la Loi. Dans le cas qui nous occupe, l'employeur s'est prévalu d'une des exceptions à cet article, concernant les cadres supérieurs (article 8,6°), pour exclure tous les cadres de sa municipalité.

Bien que la notion de cadre supérieur ne soit pas définie à la Loi, la jurisprudence établie notamment sous l'égide de la *Loi sur les normes du travail* permet de tracer les contours d'une interprétation dont la Commission peut s'autoriser. Dans un

document publié en février 1999, la Commission faisait ressortir trois des caractéristiques propres à la notion de cadre supérieur, reprenant ainsi à son compte les critères développés par les tribunaux et la doctrine qui, tout en ne fournissant pas de définition précise ou de test universel, contribuent néanmoins à baliser le droit en cette matière.

La Commission proposait que les caractéristiques principales d'un cadre supérieur sont les suivantes:

- un statut hiérarchique élevé;
- une autonomie et un pouvoir décisionnel important;
- une participation véritable à l'élaboration des orientations et politiques de l'entreprise.¹

Le texte précisait que les titres conférés à ces personnes peuvent parfois être trompeurs. En résumé, on pouvait y lire :

« Le cadre supérieur fait partie du groupe restreint de gestionnaires qui, de par leurs responsabilités, participent ou président aux destinées de l'entreprise, jouent un rôle déterminant dans la vie de celle-ci. »²

Ces balises jurisprudentielles ont été réitérées depuis, par la Cour d'appel du Québec.

Dans un premier temps, rappelons que la preuve du statut de cadre supérieur incombe à l'employeur, dans la mesure où l'exclusion du cadre supérieur est une exception à la définition de salarié de la Loi. En outre, du fait même de cette exception à la règle générale, la Commission doit interpréter cette notion de manière restrictive puisque l'exclusion de ces salariés les prive nécessairement du droit à l'équité salariale, droit consacré par la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12).

L'enquête démontre que si ces critères sont appliqués au cas qui nous occupe, seul le directeur général et le directeur /chef brigade des pompiers peuvent se qualifier au titre de l'exception de l'article 8,6° et être exclus de l'exercice d'équité salariale. Or, l'employeur ayant exclu tous les cadres de la municipalité, l'exercice devra donc être repris en incluant les cadres qui ne peuvent être considérés comme des cadres supérieurs.

c) Méthode et révision de la grille d'évaluation

Bien qu'il n'y soit pas tenu vu la taille de son entreprise, l'employeur a néanmoins choisi d'utiliser un outil d'évaluation basé sur les quatre facteurs prescrits par la Loi. C'est donc cet outil qui sera évalué par la Commission.

Lorsqu'il a révisé son questionnaire d'évaluation à la suite des commentaires sur son premier affichage, l'employeur a modifié cet outil en ne tenant compte que des catégories d'emplois qu'il croyait devoir évaluer excluant, de ce fait, les cadres de l'exercice. Faute de prendre les caractéristiques de tous les emplois en compte, la méthode d'évaluation ne peut donc atteindre l'objectif recherché. À titre d'exemple, l'employeur a supprimé un important facteur, le sous-facteur financier, créant ainsi une distorsion dans son évaluation. La scission de sous-facteurs avantage également certaines catégories d'emplois à prédominance masculine (supervision). L'employeur devra revoir sa méthode.

¹ Info-équité, *Déterminer le nombre de personnes salariées*, Commission de l'équité salariale, Québec, février 1999.

² Idem.

La Commission note, toutefois, que la suppression de la question 3, « période d'apprentissage » n'a pas été faite dans le but de désavantager une catégorie d'emplois mais parce que, telle que formulée, cette question donnait lieu à des résultats difficiles à interpréter et que, de toute façon, elle pouvait, indifféremment, avantager des catégories et en désavantager d'autres.

Par ailleurs, la pondération révisée qui accroît le pourcentage du facteur « responsabilité » à (36,5 %) alors que le facteur « effort » a été réduit à 18,5 %, avantage nettement les catégories d'emplois à prédominance masculine. Sous le facteur « responsabilité », l'employeur doit accorder une importance particulière à la question 11, dont la pondération a été doublée, ce qui peut contribuer à favoriser les catégories d'emplois à prédominance masculine au détriment des catégories d'emplois à prédominance féminine, d'autant plus que ce facteur obtient la cote la plus élevée du plan d'évaluation. L'enquête révèle que l'employeur n'a pu démontrer que cette augmentation du facteur « responsabilité » est entièrement justifiée par la mission de l'organisation.

L'employeur doit donc corriger sa méthode d'évaluation et revoir sa pondération pour s'assurer qu'elles sont exemptes de discrimination à l'endroit des catégories d'emplois à prédominance féminine et qu'elles prennent en compte toutes les caractéristiques des emplois, incluant évidemment les cadres.

En conséquence :

CONSIDÉRANT que la mise en cause, Ville de Plessisville, a erronément exclu tous les cadres de l'exercice d'équité salariale;

CONSIDÉRANT que la mise en cause, Ville de Plessisville, a utilisé une méthode d'évaluation et une pondération des facteurs qui ne tiennent pas suffisamment compte des caractéristiques des catégories d'emplois à prédominance féminine, créant ainsi une distorsion pouvant entraîner des effets discriminatoires;

CONSIDÉRANT que la mise en cause, Ville de Plessisville, n'a pas démontré que la rémunération qu'elle accorde aux personnes salariées faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle qu'elle accorde, pour un travail équivalent, aux personnes salariées faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine;

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

DÉTERMINE que les plaintes alléguant que la mise en cause, Ville de Plessisville, n'aurait pas déterminé les ajustements salariaux requis, contestant la méthode d'évaluation et le fait que l'employeur ait exclu certaines catégories d'emplois sont fondées. Les allégations concernant les employés temporaires ne sont toutefois pas fondées;

EXIGE que la mise en cause, Ville de Plessisville, reprenne son exercice d'équité salariale en incluant tous les salariés, y compris les cadres, sous réserve du directeur général et du directeur /chef brigade des pompiers et ce, dans les 90 jours de la réception de la présente décision;

EXIGE que la mise en cause, Ville de Plessisville, utilise une méthode d'évaluation des catégories d'emplois qui tienne compte des caractéristiques des catégories d'emplois des cadres et des caractéristiques des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine sans entraîner d'effets discriminatoires;

EXIGE que la mise en cause, Ville de Plessisville, établisse une pondération des facteurs qui n'entraîne pas d'effets discriminatoires;

EXIGE que la mise en cause, Ville de Plessisville, procède à l'affichage prévu à l'article 35 de la Loi, avec mention des droits et recours et des délais pour les exercer;

RAPPELLE à la mise en cause, Ville de Plessisville, que le paiement, le cas échéant, des ajustements salariaux est rétroactif au 21 novembre 2001 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date;

RAPPELLE à la mise en cause, Ville de Plessisville, qu'après avoir corrigé son exercice, elle devra assurer le maintien de l'équité salariale;

EXIGE que la mise en cause, Ville de Plessisville, lui transmette un rapport démontrant qu'elle a corrigé et terminé son exercice d'équité salariale dans les 90 jours de la réception de la présente décision;

INFORME l'employeur qu'à défaut de se conformer à la présente décision dans le délai imparti, la Commission se prévaudra des recours prévus devant la Commission des relations du travail, sans autre avis ni délai.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 122^e séance tenue le 18 janvier 2005 (résolution CÉS-122-3.12-400-01030)

La secrétaire de la Commission,

Martine Bégin

Annexe

Articles pertinents de la Loi sur l'équité salariale

Article 6

Pour l'application de la présente loi, le nombre de salariés d'une entreprise est la moyenne du nombre de salariés de cette entreprise au cours des 12 mois qui précèdent le 21 novembre 1997. Cette moyenne est établie en fonction du nombre de salariés inscrits sur le registre de l'employeur par période de paie.

Dans le cas d'une entreprise qui commence ses activités durant la période de 12 mois qui précèdent le 21 novembre 1997 ou après cette date, la période de référence est la période de 12 mois commençant à la date où le premier salarié est au service de l'employeur.

Article 8

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

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

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

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

4° d'un stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (chapitre E-20.1);

5° d'une personne qui réalise une activité visée à l'article 5 de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (chapitre S-32.001) et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;

6° d'un cadre supérieur;

7° d'un policier ou d'un pompier.

Article 34

Un employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. À ces fins, l'employeur doit s'assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Il peut choisir d'établir un programme d'équité salariale aux mêmes conditions que celles applicables aux entreprises de 50 salariés ou plus. En ce cas, il doit aviser la

Commission et afficher une copie de cet avis dans un endroit visible et accessible aux salariés.

Article 35

Un employeur doit afficher à l'expiration du délai prévu à l'article 37, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés, les ajustements salariaux qu'il a déterminés pour atteindre l'équité salariale ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

Cet affichage doit comprendre également des renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les recours prévus à l'article 99.

Article 37

Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans de l'entrée en vigueur du présent chapitre.

Article 76

Tout salarié peut par écrit, dans les 60 jours qui suivent un affichage prévu aux articles 35 ou 75, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa procéder, le cas échéant, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en affichant un avis précisant qu'aucune modification n'est nécessaire. Cet affichage doit, en l'absence d'un comité d'équité salariale, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

Article 99

Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise qui compte moins de 50 salariés peut, après l'expiration du délai prévu à l'article 37, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis.

Il appartient à l'employeur de démontrer que la rémunération qu'il accorde aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle qu'il accorde, pour un travail équivalent, aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine. Le cas échéant, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises par l'employeur et fixe leur délai de réalisation.

Dans le cas où l'employeur a choisi d'établir un programme d'équité salariale, l'article 96 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.