

Processus décisionnel de la CÉS

À notre connaissance, il n'existe que deux prédécisions rendues par la Commission, dont le dossier du BC Soulanges. À cette étape, la CÉS fait état de la décision qu'elle rendrait dans ce dossier si les parties n'opposent aucune argumentation contraire. Elle donne ainsi un délai de 30 jours aux parties pour qu'elles puissent lui faire part de leurs observations respectives.

Dans l'éventualité où les parties au dossier ne réussissent pas à convaincre la Commission du bienfondé de leur argumentation, celle-ci confirmera sa prédécision. Dans le cas contraire, la CÉS rendra une nouvelle décision s'appuyant sur les arguments qu'elle retiendra des représentations des deux parties.

Procédures de contestation

Une fois la décision finale rendue, celle-ci pourra être contestée par les parties devant la Commission des relations de travail du Québec (CRT), et ce, dans un délai de 90 jours. Compte tenu des enjeux en cause, nous présumons que la partie adverse (BC ou CPE) contestera la décision de la CÉS qui confirmerait leur statut d'employeur.

Par ailleurs, nous estimons que les contestations de ceux-ci pourraient même se poursuivre au niveau des tribunaux supérieurs (cour supérieure et cour d'appel). Par conséquent, nous pouvons facilement considérer que le processus juridique de contestation pourrait s'échelonner sur plusieurs années.

Une autre option semble possible à l'effet que les BC acceptent de se plier à cette démarche en ayant un objectif non avoué de n'appliquer aucun correctif. Ce résultat pourrait être contesté à la CÉS. De plus, la décision de la Commission pourrait elle aussi être contestée à la CRT.

Décision de la CÉS

Si l'employeur applique la décision de la Commission et qu'il réalise la démarche d'équité en incluant les RSG, certaines avenues peuvent être envisagées. ()

Démarche d'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe, à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (RSG). Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise par exemple, CPE ou BC. L'équité