

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 24395

Québec, le : 25 janvier 2012

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : CÉS-255-3.4-24395

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien concernant les catégories d'emplois visées par le programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] En vertu de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009)¹, l'employeur *Conseil du trésor* devait évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les catégories d'emplois visées par le programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique au plus tard le 31 décembre 2011.

[3] Le 17 juin 2010, dans le cadre de la réalisation de ce programme d'équité salariale, le différend portant le numéro de dossier 10239 a été déposé à la Commission. Ce différend a trait à l'identification et la détermination de la prédominance sexuelle de deux catégories d'emplois.

¹ Art. 49, 2^e alinéa

[4] Le 19 novembre 2010, une demande de l'employeur a été reçue à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai pour la réalisation de ce programme d'équité salariale.²

[5] Dans la résolution CÉS-232-3.1-11094, datée du 7 décembre 2010, la Commission a accordé un délai de cinq mois, suivant le règlement du différend ou suivant la décision finale à intervenir concernant le différend n° 10239, pour compléter le programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique.

[6] Le 1^{er} septembre 2011, le différend a été réglé. Par conséquent, le nouveau délai pour terminer ce programme d'équité salariale est le 1^{er} février 2012.

[7] C'est dans ce contexte que le *Conseil du trésor* a demandé à la Commission, le 28 octobre 2011, en vertu de l'article 101.1 de la Loi, de prolonger de six mois, suivant la date de réalisation du programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique, le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les catégories d'emplois visées par ce programme.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[8] Pour justifier sa demande de prolongation, le *Conseil du trésor* soumet que l'état du dossier compromet sa capacité à évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les catégories d'emplois visées par le programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique dans le délai imposé par la Loi, soit le 31 décembre 2011.

[9] De fait, l'employeur mentionne qu'il lui sera impossible de finaliser l'évaluation du maintien au 31 décembre 2011, puisque ce programme ne sera pas complété à cette date, en raison de la prolongation du délai accordée pour sa réalisation.

DROIT APPLICABLE

[10] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que l'article 49 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (Loi de 2009)*. Ces dispositions sont reproduites en annexe A.

ANALYSE

[11] La *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (Loi de 2009)* est entrée en vigueur le 28 mai 2009.

[12] L'article 49 de cette Loi prévoit que, dans le cas où un programme d'équité salariale n'est pas terminé au 12 mars 2009, mais que les catégories d'emplois ont été identifiées au 1^{er} février 2009, une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être

² Dossier n° 11094 à la Commission

entreprise concernant les catégories d'emplois visées par ce programme d'équité salariale et que les résultats doivent être affichés au plus tard le 31 décembre 2011. C'est le cas en l'espèce.

[13] L'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale* permet à un employeur de s'adresser à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être complétée, lorsqu'un différend porté en vertu de la Loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais prescrits.

[14] Les faits soumis par la partie demanderesse démontrent clairement que le différend portant le numéro de dossier 10239 déposé en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, qui a été réglé le 1^{er} septembre, a pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que cette Loi lui impose pour compléter l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[15] Un report du délai de six mois, suivant la date du 2^e affichage du programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique, s'avère raisonnable.

En conséquence :

[16] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les catégories d'emplois visées par le programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique;

[17] **CONSIDÉRANT** qu'un différend a été porté en vertu de la Loi;

[18] **CONSIDÉRANT** que l'employeur a démontré que ce différend porté en vertu de la Loi compromet sa capacité à respecter le délai imposé par la *Loi sur l'équité salariale* pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les catégories d'emplois visées par le programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique;

[19] **CONSIDÉRANT** que le délai demandé est raisonnable vu la nature des travaux à être effectués en vertu de la Loi, au moment de la demande;

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

[20] **DÉTERMINE** que la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les catégories d'emplois visées par le programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique est fondée en vertu de l'article 101.1 de la Loi;

[21] **EXIGE** que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale concernant ces catégories d'emplois, au plus tard, six mois suivant la date du 2^e affichage du programme général d'équité salariale pour le secteur de la fonction publique;

[22] **EXIGE** que l'employeur avise les personnes salariées visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale de la prolongation de délai accordée pour la compléter, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision et l'avis joint en annexe B pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées;

[23] **RAPPELLE** que cet affichage peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 255^e séance tenue le 25 janvier 2012 (résolution CÉS-255-3.4-24395).

La secrétaire générale,

Mathia Choquet pour

Johanne Tremblay

Annexe A

Article pertinent de la Loi sur l'équité salariale

Article 101.1

Un employeur peut s'adresser à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, les ajustements salariaux déterminés ou le maintien de l'équité salariale évalué, lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la présente loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais que la présente loi lui impose.

Le nouveau délai ainsi fixé n'a aucune incidence sur la date de versement des ajustements mais il s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévu à l'article 103.1.

Article pertinent de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale

Article 49

Dans une entreprise où des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou encore où un programme d'équité salariale a été complété avant le 12 mars 2009, une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois qu'ils visent et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

Une évaluation du maintien de l'équité salariale doit aussi être entreprise concernant les catégories d'emplois visées par un programme d'équité salariale établi ou des ajustements salariaux déterminés conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 47 et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2011. Dans ce cas, les articles 52 à 54 de la présente loi doivent se lire en remplaçant « 2011 » par « 2012 ».

Malgré l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux déterminés en application du présent article s'appliquent à compter du 31 décembre 2010.