

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

Dossier n° : 41334

Date : 20 janvier 2016

Marie Rinfret, vice-présidente
Sophie Raymond, commissaire

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : ES-338-3.1-41334

DÉCISION

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est substituée à la Commission de l'équité salariale (CES). Les affaires en cours devant la CES sont continuées devant elle¹.

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la Commission), par sa vice-présidence chargée des questions relatives à l'équité salariale, est saisie d'une demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les salariées et salariés de l'entreprise de la fonction publique du Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unités fonctionnaires et ouvriers, incluant les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

¹ Articles 239 et 243 de la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail*, LQ, 2015, chapitre 15.

LES FAITS

[2] En vertu de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009), l'employeur *Conseil du trésor* devait évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les salariées et salariés de l'entreprise de la fonction publique du Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unités fonctionnaires et ouvriers, incluant les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois au plus tard le 31 décembre 2010.

[3] Le 20 décembre 2010, l'employeur a affiché les résultats de cette évaluation du maintien, qu'il a réalisée seul.

[4] L'article 76.1 de la Loi exige des employeurs une évaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.

[5] Une deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale concernant les salariées et salariés de l'entreprise de la fonction publique du Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unités fonctionnaires et ouvriers, incluant les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois devait être complétée au 20 décembre 2015.

[6] Toutefois, le 20 décembre 2015 étant un jour férié au sens de la *Loi d'interprétation*², la date pour compléter l'évaluation du maintien de l'équité salariale prévue en 2015 est le 21 décembre.

[7] Quatre-vingt plaintes concernant la conformité de l'évaluation du maintien réalisée le 20 décembre 2010 ont été déposées en vertu de l'article 100 de la Loi. De ces plaintes, vingt-six dossiers sont toujours en traitement à la Commission.

[8] Comme le permet l'article 101.1 de la Loi, le 21 décembre 2015, l'employeur *Conseil du trésor* a demandé de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les salariées et salariés de l'entreprise de la fonction publique du Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unités fonctionnaires et ouvriers, incluant les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois.

[9] Le délai demandé est de 90 jours suivant la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties, soit de la dernière décision finale qui sera rendue concernant les plaintes en cours de traitement.

² RLRQ, chapitre I-16.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[10] Pour justifier sa demande de prolongation, l'employeur mentionne qu'il est impossible de finaliser l'évaluation du maintien concernant les salariées et salariés de l'entreprise de la fonction publique du Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unités fonctionnaires et ouvriers, incluant les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois le 21 décembre 2015, puisque les plaintes présentement en traitement à la Commission pourraient avoir un impact sur les données à utiliser pour procéder à cette évaluation.

DROIT APPLICABLE

[11] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont les articles 76.1 et 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces dispositions sont reproduites à l'annexe A.

ANALYSE

[12] L'article 76.1 de la Loi prévoit que l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectuée tous les cinq ans. Cette évaluation, et l'affichage des résultats qui en découle, doivent toujours être effectués à la même date (date dite « date anniversaire »).

[13] Toutefois, 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'une plainte ou un différend porté en vertu de la Loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter le délai prescrit.

[14] En l'espèce, l'employeur *Conseil du trésor* devait évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les salariées et salariés de l'entreprise de la fonction publique du Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unités fonctionnaires et ouvriers, incluant les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois et en afficher les résultats le 21 décembre 2015.

[15] Dans sa demande, l'employeur précise qu'il lui sera impossible de finaliser cette évaluation et d'en afficher les résultats le 21 décembre 2015, puisqu'il considère que les vingt-six plaintes présentement en traitement à la Commission pourraient avoir un impact sur les données à utiliser pour la deuxième évaluation du maintien.

[16] Les faits démontrent clairement que les plaintes déposées à la Commission en vertu de l'article 100 de la *Loi sur l'équité salariale*, portant sur la conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée en 2010, ont pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que cette Loi lui impose pour évaluer en 2015 le maintien de l'équité salariale.

[17] Un report du délai de 90 jours pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les salariées et salariés de l'entreprise de la fonction publique du Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unités fonctionnaires et ouvriers, incluant les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois, suivant la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties ou soit de la dernière décision finale qui sera rendue concernant les plaintes déposées, s'avère raisonnable.

En conséquence :

[18] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les salariées et salariés de l'entreprise de la fonction publique du Québec représentés par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), unités fonctionnaires et ouvriers, incluant les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois;

[19] **CONSIDÉRANT** que des plaintes concernant la conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale complétée le 20 décembre 2010 sont en traitement à la Commission au moment de la présente demande;

[20] **CONSIDÉRANT** que l'employeur a démontré que ces plaintes déposées en vertu de la Loi compromettent sa capacité à respecter le délai imposé par la *Loi sur l'équité salariale* pour évaluer adéquatement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise;

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

[21] **DÉTERMINE** que la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale est fondée en vertu de l'article 101.1 de la Loi;

[22] **EXIGE** que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale et en affiche les résultats, au plus tard, 90 jours suivant la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties ou soit de la dernière décision finale qui sera rendue, concernant les plaintes en traitement au moment de la demande;

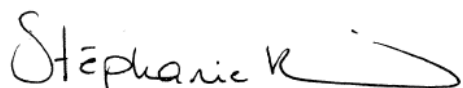
[23] **EXIGE** que l'employeur avise l'association accréditée et les personnes salariées visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale de la prolongation de délai accordée pour la compléter, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision et les avis joints en annexes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

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

[25] **RAPPELLE** à l'employeur que le 20 décembre est la « date anniversaire » pour les évaluations du maintien de l'équité salariale subséquentes, sous réserve de la *Loi d'interprétation*.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à sa 338^e séance tenue le 20 janvier 2016 (résolution ES-338-3.1-41334).

La conseillère au Greffe,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stéphanie' followed by a stylized flourish.

Stéphanie Pinault-Reid

Annexe A

Articles pertinents de la *Loi sur l'équité salariale*

Article 76.1

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

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

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

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.