

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° : 87575

Date : 25 novembre 2020

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

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : ES-428-4.1-87575

DÉCISION

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 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, et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*¹ (la Loi).

[2] Cette demande porte sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec* dans l'entreprise de la fonction publique.

¹ RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées à l'annexe A.

LES FAITS

[3] En vertu de l'article 76.1 de la Loi, l'employeur *Conseil du trésor* doit évaluer le maintien de l'équité salariale pour les salariées et salariés représentés par le *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec* (le *Syndicat*) dans l'entreprise de la fonction publique en date du 20 décembre 2020.

[4] Le 20 décembre 2010, l'employeur affiche les résultats de sa première évaluation du maintien de l'équité salariale, qu'il a réalisée seul.

[5] La deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale, en date du 20 décembre 2015, est réalisée par un comité. Le comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale affiche les résultats de cette deuxième évaluation le 17 septembre 2018. Le nouvel affichage est effectué le 28 octobre 2019.

[6] À la suite du nouvel affichage, plusieurs plaintes portées en vertu de l'article 101 de la Loi sont déposées à la Commission.

[7] Le 6 novembre 2020, comme le permet l'article 101.1 de la Loi, l'employeur *Conseil du trésor* demande à la Commission de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat* dans l'entreprise de la fonction publique.

[8] Cette demande formulée par l'employeur est appuyée par le comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[9] Le délai demandé par l'employeur est de trois mois suivant le règlement de la dernière des plaintes du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2015.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[10] L'employeur mentionne qu'il est impossible de finaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2020 en raison des plaintes en traitement à la Commission.

ANALYSE

[11] 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.

[12] Toutefois, l'article 101.1 de la Loi 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.

[13] De fait, les plaintes déposées à la Commission en vertu de l'article 101 de la Loi ont pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que la Loi lui impose, soit le 20 décembre 2020, pour sa prochaine évaluation.

[14] La Commission estime qu'un report du délai de trois mois suivant la date d'un règlement ou d'une décision de la Commission pour évaluer le maintien de l'équité salariale à l'égard pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat* dans l'entreprise de la fonction publique en date du 20 décembre 2015 s'avère raisonnable.

En conséquence :

[15] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat* dans l'entreprise de la fonction publique;

[16] **CONSIDÉRANT** que plusieurs plaintes portées en vertu de l'article 101 de la Loi concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015 sont en traitement à la Commission;

[17] **CONSIDÉRANT** que ces plaintes déposées en vertu de la Loi compromettent la capacité de l'employeur à réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans le délai prescrit par la Loi soit le 20 décembre 2020;

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

[18] **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;

[19] **AUTORISE** l'employeur à évaluer le maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2020 concernant les personnes salariées représentées par le *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec* dans l'entreprise de la fonction publique au plus tard trois mois suivant un règlement ou une décision de la Commission;

[20] **EXIGE** que l'employeur avise l'association accréditée et les personnes salariées visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale que la Commission a autorisé une prolongation de délai pour la compléter. Pour ce faire, en application de l'article 14 de la Loi, l'employeur doit afficher cette décision et l'avis joint en annexes B et C pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées;

[21] **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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à sa 428^e séance tenue le 25 novembre 2020 (résolution ES-428-4.1-87575).

La conseillère au Greffe,



Emilie Moutou

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 est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du premier alinéa de l'article 35, du deuxième alinéa de l'article 75 ou de l'article 76.3 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.

L'article 13 s'applique à une évaluation du maintien de l'équité salariale, compte tenu des adaptations nécessaires.

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.

ANNEXE B



AUX PERSONNES SALARIÉES ET À L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

AVIS IMPORTANT RELATIVEMENT À L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS VOTRE ENTREPRISE (ARTICLES 14 ET 101.1 DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, RLRQ, c. E-12.001)

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* a, conformément à l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtenu un délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale du 20 décembre 2020 pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec* dans l'entreprise de la fonction publique (une copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai est de trois mois suivant un règlement ou une décision de la Commission concernant les plaintes portant sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2015.

Date de l'affichage : _____.

ANNEXE C

**AUX PERSONNES SALARIÉES ET
À L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE**

**AVIS IMPORTANT RELATIVEMENT À L'APPLICATION DE
LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS VOTRE
ENTREPRISE
(ARTICLES 14 ET 101.1 DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ
SALARIALE, L.R.Q., C. E-12.001)**

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* a, conformément à l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtenu un délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale du 20 décembre 2020 pour les salariées et salariés représentés par le *Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec* dans l'entreprise de la fonction publique (une copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai est de trois mois suivant un règlement ou une décision de la Commission concernant les plaintes portant sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2015.

La dernière décision de la Commission de l'équité salariale a été rendue le

_____.

SOYEZ DONC AVISÉES que le délai accordé à votre employeur pour réaliser ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* commence à courir à compter de cette date et que, au terme de ce délai, un affichage présentant les résultats de cette évaluation du maintien de l'équité salariale doit être réalisé.

Date : _____