

**Commission  
de l'équité salariale**

**Québec** 

Dossier n° : 11094

Québec, le : 7 décembre 2010

---

**Membres :** Louise Marchand, présidente  
Marie Rinfret, commissaire  
Carol Robertson, commissaire

---

**Conseil du trésor**

Partie demanderesse

Résolution : CÉS-232-3.1-11094

---

**DÉCISION**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

[1] Les membres de la Commission de l'équité salariale (la Commission) sont saisies d'une demande de prolongation du délai de réalisation du programme général d'équité salariale dans l'entreprise de la fonction publique en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi).

## LES FAITS

[2] Aux fins de l'application de la Loi, le *Conseil du trésor* est réputé l'employeur de l'entreprise de la fonction publique et, à ce titre, devait réaliser un ou des programmes d'équité salariale applicables à l'ensemble des personnes salariées de cette entreprise au 21 novembre 2001<sup>1</sup>.

[3] Le 28 mai 2009, la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*<sup>2</sup>, (Loi de 2009), est entrée en vigueur.

[4] L'article 46 de cette loi prévoit que l'employeur d'une entreprise où la *Loi sur l'équité salariale* s'appliquait au 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, doit avoir complété ce programme au plus tard le 31 décembre 2010.

[5] Ainsi, en vertu de ces modifications législatives, l'affichage du programme général d'équité salariale de l'entreprise de la fonction publique prévu à l'article 75 de la *Loi sur l'équité salariale*, tel que modifié par la Loi de 2009, doit débiter, au plus tard le 31 décembre 2010.

[6] Par ailleurs, l'article 53 de la Loi de 2009 édicte que, dans le cas où une plainte pour défaut de compléter un programme d'équité salariale dans une entreprise est déposée à la Commission de l'équité salariale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, «à l'intérêt prévu au deuxième alinéa de l'article 71 de la *Loi sur l'équité salariale*, doit être ajoutée une indemnité calculée en appliquant aux ajustements, à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31) sur le taux légal.*».

[7] Or, dans le cadre de la réalisation du programme général d'équité salariale de l'entreprise du secteur de la fonction publique, un différend a été soumis à la Commission de l'équité salariale le 17 juin 2010.

[8] Ce différend porte sur l'identification et la détermination de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois *avocat/notaire et substitut du Procureur général*.

[9] Lors des modifications à la *Loi sur l'équité salariale* entrées en vigueur le 28 mai 2009<sup>3</sup>, le législateur a donné à la Commission le pouvoir, sur demande d'un employeur, de fixer un nouveau délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, lorsqu'un différend ou une plainte porté en vertu de la loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais prescrits. Le législateur y a toutefois précisé que ce nouveau délai n'a aucune incidence sur la date de versement des

---

<sup>1</sup> Arts. 3 et 37, tel qu'il se lisait alors.

<sup>2</sup> L.Q. 2009, c.9

<sup>3</sup> Voir note 6

ajustements mais qu'il s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévu à l'article 103.1<sup>4</sup>.

[10] C'est dans ce contexte que le *Conseil du trésor* demande à la Commission, en vertu de l'article 101.1 de la *L.É.S.*, de prolonger le délai pour réaliser le programme général d'équité salariale de l'entreprise de la fonction publique de cinq mois suivant le règlement du différend ou suivant la décision finale réglant le différend soumis.

[11] Le comité d'équité salariale responsable d'établir le programme général de la fonction publique est d'accord avec la demande de prolongation du délai telle que formulée par l'employeur<sup>5</sup>.

### **PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE**

[12] Pour justifier sa demande de prolongation, le *Conseil du trésor* soumet que l'état du dossier et la nature des questions soumises à la Commission dans le cadre du différend compromettent sa capacité à compléter le programme général d'équité salariale du secteur fonction publique dans le délai imposé par la Loi, soit le 31 décembre 2010.

[13] Pour appuyer le délai supplémentaire de cinq mois suivant le règlement du différend ou suivant la décision finale à intervenir concernant le différend, l'employeur a déposé un échéancier des travaux complétés et à réaliser dès le moment du règlement du différend.

### **DROIT APPLICABLE**

[14] Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* applicables dans le présent dossier sont les articles 3, 37 tel qu'il se lisait alors, et 101.1, ainsi que l'article 46 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (L.Q. 2009, c. 9). Ces dispositions sont reproduites en annexe.

### **ANALYSE**

[15] En vertu de la Loi<sup>6</sup>, le *Conseil du trésor* doit compléter le programme général d'équité salariale de l'entreprise de la fonction publique au plus tard le 31 décembre 2010.

[16] Un employeur, qui ne compléterait pas son exercice d'équité salariale au 31 décembre 2010 et qui ferait l'objet d'une plainte déposée à la Commission, devrait payer, non seulement, les ajustements salariaux déterminés rétroactivement à la date où l'exercice aurait dû être initialement complété avec intérêts au taux légal mais, également, l'indemnité additionnelle.

---

<sup>4</sup> Art.101.1 de la Loi

<sup>5</sup> Procès-verbal # 13 du comité d'équité salariale du programme général de la fonction publique daté du 5 octobre 2010.

<sup>6</sup> Art.46 Loi de 2009

[17] 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 le programme d'équité salariale doit être complété, lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la Loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais prescrits.

[18] L'employeur *Conseil du trésor* soumet à la Commission que le différend porté en vertu de la Loi concernant l'identification et la détermination de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois *avocat/notaire et substitut du Procureur général* visées par le programme général d'équité salariale du secteur de la fonction publique compromet sa capacité à compléter ce programme dans le délai prescrit par la Loi.

[19] Les faits soumis démontrent très clairement que le différend porté le 17 juin 2010 en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* a pour effet de compromettre la capacité de l'employeur *Conseil du trésor* à respecter le délai que cette Loi lui impose pour compléter le programme général d'équité salariale de l'entreprise de la fonction publique.

[20] Un échéancier des travaux justifiant le délai de cinq mois suivant le règlement du différend ou suivant la décision finale à intervenir concernant le différend soumis a été déposé à la Commission le 11 novembre 2010. Cet échéancier apparaît raisonnable.

En conséquence :

[21] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour compléter le programme général d'équité salariale du secteur de la fonction publique de cinq mois suivant le règlement du différend ou suivant la décision finale à intervenir concernant le différend soumis en vertu de l'article 101.1 de la Loi;

[22] **CONSIDÉRANT** que cette demande origine d'un différend porté en vertu de la Loi;

[23] **CONSIDÉRANT** que l'employeur a démontré que le différend porté en vertu de la Loi compromet sa capacité à respecter le délai que la *Loi sur l'équité salariale* lui impose pour compléter le programme général d'équité salariale du secteur de la fonction publique;

[24] **CONSIDÉRANT** que le délai est raisonnable vu la nature des travaux à être effectués en vertu de la Loi;

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

[25] **DÉTERMINE** que la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour réaliser le programme général d'équité salariale du secteur de la fonction publique en vertu de l'article 101.1 de la Loi est fondée;

[26] **EXIGE** que l'employeur, *Conseil du trésor*, complète le programme général d'équité salariale du secteur de la fonction publique conformément à la Loi au plus tard cinq mois suivant le règlement du différend ou suivant la décision finale à intervenir concernant le différend soumis;


[27] **EXIGE** que l'employeur avise les personnes salariées visées par le programme général d'équité salariale de l'entreprise de la fonction publique de la prolongation de délai accordée pour le compléter, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision et l'avis joint en annexe A, pendant 60 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées;

[28] **EXIGE** que, dès le règlement du différend ou de la décision finale à intervenir concernant le différend soumis, l'employeur en avise les personnes salariées visées par le programme en affichant l'avis joint en annexe B de la présente décision, pendant 60 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées et ce, en vertu de l'article 14 de la Loi;

[29] **RAPPELLE** que ces affichages peuvent être effectués 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 232<sup>e</sup> séance tenue le 7 décembre 2010 (résolution CÉS- 232-3.1-11094).

La secrétaire générale,



---

Johanne Tremblay

## **Annexe**

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

#### **Article 3**

*La présente loi lie le gouvernement, ses ministères, ses organismes et les mandataires de l'État.*

*Pour l'application de la présente loi:*

*1° le Conseil du trésor est réputé l'employeur dans l'entreprise de la fonction publique et celle du secteur parapublic;*

*2° l'entreprise de la fonction publique est constituée des ministères du gouvernement ainsi que des organismes et des personnes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), à l'exception de l'Assemblée nationale;*

*3° l'entreprise du secteur parapublic est constituée des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2).*

#### **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 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 46**

*Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) s'appliquait le 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale n'avaient pas été déterminés ou un programme d'équité salariale n'avait pas été*

*complété dans le délai prescrit, selon le cas, par l'article 37, 38 ou 39 de cette loi tel qu'il se lisait alors, l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 de cette loi, tels que modifiés par les articles 11 et 21 de la présente loi, doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.*

**Annexe A**  
**AUX PERSONNES SALARIÉES**  
**ET**  
**AUX ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES**

**AVIS IMPORTANT RELATIVEMENT À L'APPLICATION**  
**DE 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 réaliser ses obligations en vertu de cette Loi (copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis).

**Ce délai est de cinq mois** à compter de la décision finale qui sera rendue sur le différend déposé à la Commission de l'équité salariale et portant le numéro de dossier de la Commission 10239.

**Cette décision sera considérée finale** lorsque tous les recours relatifs au différend visé auront été épuisés devant toutes les instances judiciaires (Commission des relations du travail et les cours supérieures) et lorsque les délais pour exercer ces recours seront expirés.

**Un autre avis devra être affiché** par votre employeur dans des lieux visibles et facilement accessibles de l'entreprise lorsque la décision qui sera rendue sur le différend visé sera finale et que le délai octroyé par la Commission de l'équité salariale commencera à courir.



**Annexe B**  
**AUX PERSONNES SALARIÉES**  
**ET**  
**AUX ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES**

**AVIS IMPORTANT RELATIVEMENT À L'APPLICATION**  
**DE 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 réaliser ses obligations en vertu de cette Loi (copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis).

**Ce délai est de cinq mois** à compter de la décision finale qui sera rendue sur le différend déposé à la Commission de l'équité salariale et portant le numéro de dossier de la Commission 10239.

**Cette décision a été rendue et est finale** depuis le [date].

**SOYEZ DONC AVISÉES** que le délai de cinq mois 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 relatif à l'exercice d'équité salariale ou à l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être réalisé dans l'entreprise.