

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° : 90123

Québec, le : 7 juillet 2021

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

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : ES-452-4.2-90123

DÉCISION

OBJET

[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, à nouveau, 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 concernant les personnes salariées visées par le programme « pour l'ensemble des salariées et des salariés des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation représentés par des associations accréditées ainsi que les salariées et les salariés non syndiqués appartenant aux mêmes catégories d'emplois » (*Programme du secteur parapublic*).

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* devait, en date du 20 décembre 2020, évaluer le maintien de l'équité salariale pour les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic*.

[4] L'employeur affiche les résultats de sa première évaluation du maintien de l'équité salariale, qu'il a réalisée seul comme le lui permet la Loi, le 20 décembre 2010.

[5] Puis, le 21 décembre 2015, il procède à l'affichage de sa deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a également réalisé seul.

[6] À la suite de ces deux affichages, plusieurs milliers de plaintes portant sur la conformité des évaluations du maintien de l'équité salariale concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic* ont été reçues à la Commission. Ces plaintes concernent plus de 350 catégories d'emplois.

[7] Le 16 septembre 2020, comme le permet l'article 101.1 de la Loi, l'employeur, *Conseil du trésor*, demande à la Commission de prolonger au 30 juin 2021 le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic*.

[8] La Commission détermine alors la demande fondée et autorise de prolonger au 30 juin 2021 le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale à réaliser en date du 20 décembre 2020.

[9] Le 6 avril 2021, l'employeur demande à la Commission de fixer un nouveau délai pour compléter l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[10] La Commission a alors refusé la demande, étant d'avis que les motifs et les circonstances ne justifiaient pas une autre prolongation du délai.

[11] Le 22 juin 2021, l'employeur *Conseil du trésor*, soumet à la Commission une nouvelle demande afin qu'un délai supplémentaire lui soit accordé pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2020.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[12] L'employeur fait valoir que plusieurs plaintes visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2010 se sont réglées dans les derniers jours à la suite d'ententes intervenues entre le *Conseil du trésor* et certaines organisations syndicales représentant les personnes salariées du secteur de l'éducation.

[13] Il mentionne que ces ententes permettent également de régler certaines plaintes déposées à la Commission à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale du 20 décembre 2015.

[14] Il ajoute que des discussions ont aussi lieu en ce qui a trait à des plaintes visant le maintien de l'équité salariale dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il indique que d'autres ententes sont donc susceptibles d'être signées.

[15] L'employeur souhaite ainsi obtenir un délai d'une année supplémentaire afin de prendre en compte l'effet des ententes intervenues, et de celles susceptibles de se régler au courant des prochaines semaines, sur son obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2020.

ANALYSE

[16] 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 découlent doivent toujours être effectués à la même date.

[17] 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.

[18] Outre le fait que plusieurs personnes salariées sont concernées par les ententes intervenues, leur analyse permet de constater que plusieurs catégories d'emplois sont visées par celles-ci.

[19] De plus, il est démontré que ces ententes ont un impact sur les données à utiliser pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale à réaliser en date du 20 décembre 2020.

[20] En effet, puisque l'évaluation du maintien de l'équité salariale à cette date vise la période du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020, les éléments des ententes ayant trait aux catégories d'emplois, à la détermination de leur prédominance sexuelle et à leur évaluation devront être considérés.

[21] Ainsi, la Commission reconnaît que la situation de l'employeur compromet sa capacité à réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2020 dans le nouveau délai alors imparti par la Commission, soit le 30 juin 2021.

[22] La Commission estime qu'un report du délai au 20 décembre 2021 pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le *Programme du secteur parapublic* s'avère raisonnable.

En conséquence :

[23] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger, à nouveau, le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le *Programme du secteur parapublic*;

[24] **CONSIDÉRANT** qu'il est démontré que les ententes intervenues entre le *Conseil du trésor* et des organisations syndicales représentant les personnes salariées du secteur de l'éducation ont un impact sur les plaintes en traitement à la Commission et sur les

données à utiliser pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale à réaliser en date du 20 décembre 2020;

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

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

[26] **EXIGE** que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale avec les données du 20 décembre 2020 et en affiche les résultats, au plus tard, le 20 décembre 2021;

[27] **EXIGE** que l'employeur avise les associations accréditées et les personnes salariées de l'entreprise de la prolongation de délai accordé 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;

[28] **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 à sa 452^e séance tenue le 7 juillet 2021 (résolution : ES-452-4.1-90123).

La conseillère au Greffe,


Émilie 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 AUX ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES

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 applicable aux personnes salariées couvertes par le programme « pour l'ensemble des salariées et des salariés des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation représentés par des associations accréditées ainsi que les salariées et les salariés non syndiqués appartenant aux mêmes catégories d'emplois ».

(Une copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai est le 20 décembre 2021.

Date de l'affichage : _____.