

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° : 77312

Date : 7 octobre 2020

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

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : 424-4.1-77312

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 concernant les 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 » (*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* doit évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic* le 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. Puis, le 21 décembre 2015, il procède à l'affichage de sa deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a également réalisée seul.

[5] 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* sont reçues à la Commission. Ces plaintes concernent plus de 350 catégories d'emplois.

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

[7] L'employeur demande de lui accorder un nouveau délai pour compléter l'évaluation du maintien de l'équité salariale, soit d'ici le 30 juin 2021.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[8] 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 du nombre de plaintes en traitement à la Commission.

ANALYSE

[9] 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.

[10] 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.

[11] De fait, les plaintes déposées à la Commission en vertu de l'article 100 de la *Loi portant sur la conformité des évaluations du maintien de l'équité salariale* 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.

[12] Quant au délai demandé, la Commission accepte le report au 30 juin 2021 pour procéder à cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

En conséquence :

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

[14] **CONSIDÉRANT** que 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*, en date du 20 décembre 2010 et du 20 décembre 2015, sont en traitement à la Commission au moment de la présente demande;

[15] **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 :

[16] **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;

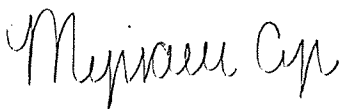
[17] **EXIGE** que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale du 20 décembre 2020 concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic* et en affiche les résultats, au plus tard, le 30 juin 2021;

[18] **EXIGE** que l'employeur avise les associations accréditées 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 annexe B pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées;

[19] **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 424^e séance tenue le 7 octobre 2020 (résolution 424-4.1-77312).

La conseillère au Greffe,



Myriam Cyr

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.

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 du 20 décembre 2020 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 30 juin 2021.

Date de l'affichage : _____.

