

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° : 117240

Date : 2 mars 2022

Anouk Gagné, vice-présidente
Judith Carroll, commissaire

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : ES-471-4.1-117240

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 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 le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que pour les biochimistes cliniques, les biochimistes cliniques chefs de laboratoire, les médecins médicaux, les pharmaciens, les chefs de départements de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes » (*Programme général du secteur de la santé et des services sociaux*).

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 général du secteur de la santé et des services sociaux* en date du 20 décembre 2021. Comme le permet l'article 76.2 de la Loi, l'employeur a décidé que cette évaluation allait être faite par un comité de maintien de l'équité salariale.

[4] Le 13 décembre 2021, un différend portant sur l'outil d'évaluation des catégories d'emplois est déposé à la Commission par l'employeur en vertu de l'article 96 de la Loi.

[5] Le 10 février 2022, 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 concernant les personnes visées par le *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux*. Le *Conseil du trésor* demande que ce délai soit de 24 mois suivant le règlement de ce différend.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[6] L'employeur *Conseil du trésor* fait valoir qu'il sera impossible de mener à terme l'ensemble des travaux nécessaires à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans le délai prévu par la Loi.

[7] Il considère que les mésententes sur l'outil d'évaluation entravent de façon majeure la poursuite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[8] Il précise que l'outil d'évaluation constitue la base des travaux et le comité est dans l'impossibilité de convenir d'un questionnaire d'enquête, de procéder à la collecte d'informations et d'évaluer les catégories d'emplois.

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 découlent 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, le différend déposé à la Commission en vertu de l'article 96 de la Loi a pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que la Loi lui impose, soit le 20 décembre 2021, pour sa prochaine évaluation.

[12] La Commission estime qu'un report du délai de six mois suivant la date d'un règlement ou d'une décision de la Commission pour évaluer le maintien de l'équité en date du 20 décembre 2021 s'avère raisonnable.

En conséquence :

[13] **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 couvertes par le programme « pour le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que pour les biochimistes cliniques, les biochimistes cliniques chefs de laboratoire, les physiciens médicaux, les pharmaciens, les chefs de départements de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes » (*Programme général du secteur de la santé et des services sociaux*);

[14] **CONSIDÉRANT** qu'un différend déposé le 13 décembre 2021 en vertu de l'article 96 de la Loi concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2021 est en traitement à la Commission;

[15] **CONSIDÉRANT** que ce différend compromet 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 2021.

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] **AUTORISE** l'employeur à évaluer le maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2021 concernant les personnes salariées couvertes par le programme « pour le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que pour les biochimistes cliniques, les biochimistes cliniques chefs de laboratoire, les physiciens médicaux, les pharmaciens, les chefs de départements de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes » au plus tard six mois suivant un règlement ou une décision de la Commission à l'égard du différend déposé par l'employeur le 13 décembre 2021;

[18] **EXIGE** que l'employeur informe 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;

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

Résolution prise par la Commission à sa 471^e séance tenue le 2 mars 2022 (résolution ES-471-4.1-117240).

La conseillère au Greffe,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Emilie Moutou', written over a horizontal line.

M^e 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 96

Lorsque les représentants des salariés et les représentants des employeurs au sein d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.

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.