

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° : 63662

Date : 14 juin 2019

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

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : ES-395-4.1-63662

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 chargée des questions relatives à l'équité salariale, est saisie d'une demande de l'employeur *Conseil du trésor* d'autoriser, en vertu de l'article 30.1 de la *Loi sur l'équité salariale*¹ (la Loi), une composition du comité de maintien de l'équité salariale différente de celle prévue par la Loi.

LES FAITS

[2] En vertu de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, LQ 2009, c.9, (Loi de 2009), l'employeur *Conseil du trésor* devait évaluer le maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées visées par le programme général d'équité salariale 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 département de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes (*Programme général du secteur de la santé et des services sociaux*) au plus tard le 31 décembre 2011.

¹ RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées en annexe.

[3] Le 20 décembre 2011, l'employeur affiche les résultats de cette évaluation du maintien de l'équité salariale, qu'il a réalisée seul.

[4] Des plaintes qui ont pour objet la conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée le 20 décembre 2011 ont été déposées en vertu de l'article 100 de la Loi.

[5] L'article 76.1 de la Loi exige des employeurs une évaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.

[6] Une deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées couvertes par le *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux* devait être complétée le 20 décembre 2016.

[7] En décembre 2016, le *Conseil du trésor* demande une prolongation de délai pour réaliser cette évaluation du maintien de l'équité salariale. Ce délai est accordé le 23 mars 2017² par la Commission. Dans sa décision, la Commission accorde à l'employeur un délai de 6 mois pour respecter ses obligations. Ce délai débute à la date la plus éloignée d'un règlement entre les parties ou d'une décision.

[8] Bien que certaines plaintes découlant de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2011 ne soient pas réglées, l'employeur débute les travaux relatifs à son obligation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016.

[9] Pour ce faire, il décide que le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux* sera évalué par un comité de maintien de l'équité salariale.

[10] Comme le permet l'article 30.1 de la Loi, le 4 juin 2019, le *Conseil du trésor* demande à la Commission qu'elle autorise une composition du comité différente de celle prévue à la Loi pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les personnes visées par le *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux*.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[11] Pour justifier sa demande, le *Conseil du trésor* mentionne qu'une rencontre devait avoir lieu le 15 mai 2019 afin de formaliser la constitution du comité d'équité salariale pour l'évaluation du maintien. Il indique que cette rencontre n'a pas été tenue puisque le *Regroupement Les sages-femmes du Québec* (RSFQ) a décliné l'offre de participation au comité.

² ES-356-3.5-54512.

[12] Pour l'employeur, le refus du *RSFQ* a pour effet de retarder la formation du comité de maintien de l'équité salariale. Il précise que les associations de cadres et de professionnelles qui souhaitent participer au comité représentent plus de 11 000 personnes salariées, soit 98 % des personnes qui sont visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

[13] En appui à sa demande, l'employeur ajoute que plusieurs rencontres ont déjà eu lieu avec des représentantes et des représentants des diverses associations, rencontres auxquelles ont aussi participé des représentantes des sages-femmes.

[14] Le *Conseil du trésor* explique que ces rencontres ont été nécessaires compte tenu du nombre important d'associations visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale et par l'ampleur des travaux à réaliser. Selon l'employeur, ces rencontres ont notamment permis d'identifier les événements survenus entre le 21 décembre 2011 et le 20 décembre 2016 et de procéder à la vérification et à l'identification des catégories d'emplois, des prédominances sexuelles et des évaluations.

ANALYSE

[15] 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 (date dite « date anniversaire »).

[16] Dans le présent dossier, l'employeur *Conseil du trésor* devait procéder à la deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées couvertes par le *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux* et en afficher les résultats le 20 décembre 2016.

[17] Comme le lui permet la Loi, le *Conseil du trésor* a décidé de former un comité de maintien de l'équité salariale. En effet, l'article 76.2 de la Loi prévoit que :

Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué :

1° par lui seul;

2° par un comité de maintien de l'équité salariale;

3° conjointement par lui et l'association accréditée.

Les articles 17 à 30.1 s'appliquent au comité de maintien de l'équité salariale compte tenu des adaptations nécessaires. L'article 29 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsqu'il y a évaluation conjointe du maintien de l'équité salariale par l'employeur et l'association accréditée.

[18] Ainsi, dans la composition du comité chargé d'évaluer le maintien de l'équité salariale, le *Conseil du trésor* est tenu de respecter les dispositions prévues aux articles 19.1, 20 et 20.1 de la Loi. Ces dispositions qui s'appliquent à l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic permettent aux associations de cadres, aux associations professionnelles et aux personnes qui ne sont pas représentées par une association d'être représentées au sein du comité³.

[19] Cependant, un employeur peut demander une composition du comité différente de celle prévue à la Loi. En effet, l'article 30.1 de la Loi prévoit que :

La Commission peut, sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association, autoriser une composition du comité d'équité salariale différente de celle prévue dans la présente sous-section, lorsque des difficultés sérieuses sont rencontrées dans la formation du comité ou qu'une association ou les salariés n'y participent pas ou n'y participent plus.

Une telle autorisation ne peut toutefois être accordée lorsque l'employeur a affiché l'avis transmis à la Commission, conformément au deuxième alinéa de l'article 30.

[20] Une telle demande est effectuée par l'employeur à la suite de la réception d'un avis acheminé par le *RSFQ* l'informant que le regroupement décline l'offre du *Conseil du trésor* à l'effet de participer au comité de maintien de l'équité salariale.

[21] Cette décision des sages-femmes à l'effet de ne pas participer aux travaux du comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale, portée par le *RSFQ*, a été confirmée à la Commission par des représentantes du regroupement.

[22] Les informations recueillies par la Commission révèlent que les sages-femmes, par l'entremise de leur regroupement, ont été informées de l'impact du retrait de leurs représentantes au sein du comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[23] Dans le présent dossier, l'employeur a démontré qu'il rencontre des difficultés sérieuses à respecter les prescriptions de la Loi en ce qui a trait à la formation du comité, compte tenu du refus des sages-femmes, par l'entremise de leur regroupement, d'en faire partie.

[24] La Commission conclut donc que l'employeur est justifié de demander une composition différente de celle prévue à la Loi.

³ Ainsi, une association regroupant des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée et qui est reconnue, aux fins de relations de travail, par décret du gouvernement et un organisme représentatif visé à l'article 432 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2) sont assimilés à une association accréditée.

[25] Par ailleurs, la Commission tient à souligner que l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être exempte de biais sexiste. À cet effet, il revient au comité de s'assurer que l'ensemble des composantes de l'évaluation du maintien de l'équité salariale permet de reconnaître à leur juste valeur toutes les catégories d'emplois, dont celles des sages-femmes, qu'elles soient ou non représentées au sein du comité.

En conséquence :

[26] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* d'autoriser, en vertu de l'article 30.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, une composition du comité de maintien de l'équité salariale différente de celle prévue dans la Loi;

[27] **CONSIDÉRANT** que les sages-femmes, par l'entremise du *Regroupement Les sages-femmes du Québec*, ont refusé de faire partie du comité d'évaluation du maintien d'équité salariale.

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

[28] **DÉCLARE** que la demande déposée par l'employeur *Conseil du trésor* est fondée en vertu de l'article 30.1 de la Loi;

[29] **AUTORISE** que le comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les personnes visées par le programme général d'équité salariale 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 département de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes (*Programme général du secteur de la santé et des services sociaux*) soit composé de manière différente de celle prévue à la Loi, c'est-à-dire sans représentantes ou représentants des sages-femmes;

[30] **EXIGE** que l'employeur affiche, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale;

[31] **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 395^e séance tenue le 14 juin 2019.

La conseillère au Greffe,



M^e Marie-Jo Côté

Annexe

Articles pertinents de la Loi sur l'équité salariale

Article 19.1

Dans l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic, une association accréditée ou, selon le cas et dans le cadre de l'article 21.1, un groupement d'associations de salariés, qui représente des salariés d'une catégorie d'emplois visée par un programme d'équité salariale représente aussi, aux fins de ce programme et jusqu'à ce qu'il soit complété, tous les salariés de cette catégorie d'emplois qui ne sont pas visés par une accréditation.

Les ajustements salariaux et les modalités de versement de ces ajustements prévus à un tel programme sont les seuls qui puissent être applicables à l'ensemble de ces salariés.

Article 20

Lorsque les salariés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par plus d'une association accréditée ou lorsque certains de ces salariés ne sont pas ainsi représentés, les membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale sont désignés comme suit:

- 1° chaque association accréditée qui représente des salariés désigne un membre;*
- 2° les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un membre;*
- 3° lorsque les salariés représentés par une même association accréditée ou lorsque les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée forment la majorité des salariés visés par le programme, cette association ou les salariés non représentés désignent une majorité de membres représentant les salariés.*

L'employeur peut accorder à une association accréditée visée au paragraphe 1° et aux salariés visés au paragraphe 2° du premier alinéa le droit de désigner plus d'un membre. Dans la détermination du nombre de membres supplémentaires, l'employeur doit, tout en respectant les dispositions du paragraphe 3° du premier alinéa, tenir compte de la proportion du nombre de salariés représentés par cette association accréditée et du nombre de ceux qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

Article 20.1

Dans l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic, une association regroupant des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée et qui est reconnue, aux fins de relations de travail, par décret du gouvernement et un organisme représentatif visé à l'article 432 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) sont assimilés à une association accréditée aux fins de la désignation des membres du comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale applicable aux salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

L'article 19.1 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à ces associations et organismes ainsi qu'aux salariés qu'ils représentent.

Article 30.1

La Commission peut, sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association, autoriser une composition du comité d'équité salariale différente de celle prévue dans la présente sous-section, lorsque des difficultés sérieuses sont rencontrées dans la formation du comité ou qu'une association ou les salariés n'y participent pas ou n'y participent plus.

Une telle autorisation ne peut toutefois être accordée lorsque l'employeur a affiché l'avis transmis à la Commission, conformément au deuxième alinéa de l'article 30.

Article 76.1 (Loi de 2009)

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.