

Québec, le 9 février 2012

Monsieur Alain Bissonnette, président
Syndicat des employé(e)s d'Urgences-santé
3232, rue Bélanger Est
Montréal (Québec) H1Y 3H5

Notre référence : Dossier n° 7869

Objet : Décision

Monsieur,

Pour faire suite à la plainte, vous trouverez ci-jointe la décision de la Commission de l'équité salariale.

Vous constaterez que la Commission détermine que cette plainte est fondée et qu'elle impose diverses mesures à l'employeur.

Si la décision de la Commission ne vous satisfait pas, vous pouvez en saisir la Commission des relations du travail **dans un délai de 90 jours suivant cette décision** (article 104 de la Loi sur l'équité salariale).

Si vous désirez des renseignements additionnels, communiquez avec le Service de renseignements téléphonique de la Commission de l'équité salariale au 1 888 528-8765 (sans frais, de partout au Québec) ou au 418 528-8765 (région de Québec).

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

La secrétaire générale,



Johanne Tremblay

JT/sg

Pièce jointe : Décision

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 7869

Québec, le : 8 février 2012

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Carol Robertson, commissaire

Syndicat des employé(e)s d'Urgences-santé (CSN)

Partie plaignante
et

Corporation d'Urgences-santé

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-256-3.10-7869

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] Les membres de la Commission de l'équité salariale (la Commission) sont saisis d'une plainte alléguant que l'employeur *Corporation d'Urgences-santé* n'aurait pas versé les ajustements salariaux requis en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) et que l'équité salariale ne serait pas maintenue dans l'entreprise.

LES FAITS

[2] *Corporation d'Urgences-santé* est assujettie aux obligations faites aux entreprises comptant plus de 100 personnes salariées et doit réaliser un ou plusieurs programmes d'équité salariale visant l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

[3] Plusieurs associations accréditées existent dans l'entreprise.

[13] Enfin, la plainte sur le maintien de l'équité salariale serait prématurée en vertu des nouvelles dispositions de la Loi.

[14] La partie mise en cause soumet également qu'à la suite de la création des catégories d'emplois, elle en a fixé la rémunération en évaluant la rémunération accordée pour des titres d'emplois identiques ou similaires dans le réseau de la santé et des services sociaux afin de s'assurer d'octroyer une rémunération juste et équitable à toutes les personnes salariées.

[15] La partie mise en cause souligne enfin que les augmentations salariales consenties à toutes les personnes salariées ont été faites de façon uniforme et qu'elles sont conformes à ce qui a été octroyé dans le réseau de la santé et des services sociaux.

DROIT APPLICABLE

[16] Les principales dispositions applicables dans le présent dossier sont les articles 40 et 75 alors applicables, 76.1 à 76.9 et 100 alors applicable de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi) ainsi que les articles 49, 52, 54 et 55 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

ANALYSE

[17] En vertu des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*, l'employeur *Corporation d'Urgences-santé* devait satisfaire aux obligations que lui impose la Loi et réaliser l'équité salariale dans son entreprise au 21 novembre 2001 (art. 37 de la Loi alors applicable).

[18] Cet employeur devait aussi, à compter du moment où l'exercice devait être terminé, soit le 21 novembre 2001, maintenir l'équité salariale dans son entreprise (art. 40 de la Loi alors applicable).

[19] La plainte déposée le 23 janvier 2009, par une association accréditée, comportait initialement deux volets soit, la réalisation de l'exercice d'équité salariale pour le programme d'équité salariale distinct visant les personnes salariées représentées par le S.E.U.S. FSSS-CSN, le RETAQ-CSN (paramédical), le RETAQ-CSN (soutien) et le SCFP, section locale 3642 (ci-après appelé programme distinct), ainsi que le défaut de maintenir l'équité salariale pour les catégories d'emplois qui y sont visées.

[20] Une fois le programme distinct réalisé, la partie plaignante a retiré le premier volet de la plainte concernant la réalisation de l'équité salariale et a maintenu celui portant sur le maintien de l'équité salariale.

Recevabilité de la plainte visant le maintien de l'équité salariale

[21] Premièrement, selon l'employeur, le volet de la plainte visant le maintien de l'équité salariale serait irrecevable, en raison du fait qu'une plainte constitue un tout indissociable

[34] De plus, l'article 54 prévoit que :

« L'examen d'une plainte alléguant que l'équité salariale n'est pas maintenue dans une entreprise, portée en vertu des dispositions de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale après le 11 mars 2009 et pendant le 28 mai 2009, est suspendu jusqu'au 1^{er} janvier 2011. La plainte est ensuite examinée, s'il y a lieu, en vertu des dispositions de l'article 100, remplacé par l'article 36 de la présente loi. »

[35] En d'autres termes, le législateur a pris soin de préciser que ce sont les plaintes portées après le 11 mars 2009, mais pendantes au 28 mai 2009, ainsi que celles portées après le 1^{er} janvier 2011 qui seront traitées en vertu des nouvelles dispositions relatives à l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[36] On ne saurait donc en déduire que le législateur entendait mettre un terme au traitement de l'ensemble des plaintes pour défaut de maintenir l'équité salariale déposées en vertu des articles 40 et 100 et pendantes à la Commission au 11 mars 2009. D'ailleurs, si c'était le cas, il lui aurait été inutile de prévoir la suspension des plaintes de maintien portées après le 11 mars 2009 et pendantes au 28 mai 2008, tel que le fait l'article 54 de la Loi de 2009.

[37] À cet effet, la Commission cite un extrait des débats parlementaires qui ont conduit à l'adoption des dispositions transitoires et de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* entre le ministre du travail et la députée de Hochelaga-Maisonneuve¹:

« M. Whissell : [...] Puis, sur le maintien, si jamais il y a eu des plaintes en maintien avec l'ancien régime, bien elles seront traitées avec l'ancien régime puis, à partir du dépôt de la loi (le 12 mai 2009), s'il y a des plaintes en maintien, elles seront traitées avec le nouveau régime puis l'obligation de procéder au maintien avec rigueur et dans le cadre qui est prescrit dans la loi telle qu'elle serait adoptée [...] » (Notre souligné) (notre insertion).

[38] Ainsi, les dispositions de la Loi de 2009 ainsi que les extraits des débats parlementaires indiquent clairement que le législateur n'entendait pas priver les personnes ayant porté plainte pour défaut de maintien avant le 12 mars 2009, du droit de voir leur plainte enquêtée et décidée par la Commission en vertu des dispositions applicables au moment du dépôt de la plainte, soit les articles 40 et 100.

[39] Par conséquent, la Commission conclut qu'il faut conclure que le législateur n'entendait pas écarter les plaintes de maintien pendantes avant le 12 mars 2009 et que celles-ci doivent être examinées à la lumière des articles 40 et 100 alors applicables.

¹ Extrait des débats parlementaires lors de l'étude détaillée du projet de loi 25, le 12 mai 2009, <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-39-1/journal-debats/CET-090512.html>

[47] Ainsi, puisque des événements sont susceptibles d'avoir compromis le maintien de l'équité salariale, ils devront être analysés, et le cas échéant, les correctifs nécessaires au maintien de l'équité salariale devront être appliqués rétroactivement à la date où est survenu chacun de ces événements, conformément à l'article 40 de la Loi, tel qu'il s'appliquait alors.

[48] La plainte contre l'employeur *Corporation d'Urgences-santé* pour défaut de s'assurer du maintien de l'équité salariale à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le programme d'équité salariale distinct est donc fondée.

En conséquence :

[49] **CONSIDÉRANT** qu'après avoir réalisé un programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par les associations accréditées S.E.U.S. FSSS-CSN, RETAQ-CSN (paramédical), RETAQ-CSN (soutien) et SCFP section locale 3642, l'employeur *Corporation d'Urgences-santé* devait maintenir l'équité salariale pour les catégories d'emplois visées par ce programme en vertu de l'article 40 alors applicable;

[50] **CONSIDÉRANT** que l'employeur ne s'est pas assuré du maintien de l'équité salariale à l'égard des catégories d'emplois visées par ce programme, comme l'exigeait l'article 40 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[51] **CONSIDÉRANT** que la *Loi sur l'équité salariale* n'exige aucun formalisme quant au dépôt d'une plainte et des motifs qui y sont énoncés;

[52] **CONSIDÉRANT** que la plainte pour défaut de maintenir l'équité salariale a été déposée le 23 janvier 2009 à la Commission de l'équité salariale, soit avant le 12 mars 2009;

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

[53] **DÉTERMINE** que la plainte est fondée en vertu de l'article 40 de la *Loi sur l'équité salariale* alors applicable;

[54] **EXIGE** que l'employeur *Corporation d'Urgences-santé* s'assure du maintien de l'équité salariale à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le programme d'équité salariale distinct, conformément à l'article 40 alors applicable de la *Loi sur l'équité salariale*, et ce jusqu'au 28 mai 2009;

[55] **EXIGE** que l'employeur transmette à la Commission de l'équité salariale un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour se conformer à la décision dans les 90 jours de sa réception;

Annexe

Articles pertinents de la Loi sur l'équité salariale

Article 40 (alors applicable)

L'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise.

Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. Lors de cette négociation ou de ce renouvellement, l'association accréditée en cause ou, le cas échéant, l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale.

Article 75 (alors applicable)

Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 1° et 2° de l'article 50 sont complétées, en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, accompagnés de renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les délais pour les exercer.

Il doit faire de même lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 3° et 4° de l'article 50 sont complétées. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.

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 76.5

Sous réserve du troisième alinéa de l'article 101, les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit avoir lieu.

À défaut d'être versés, ils portent intérêt au taux légal à compter de cette date.

Article 76.6

Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine, établis conformément au présent chapitre, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective ou des conditions de travail applicables aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories.

Article 76.7

Des employeurs peuvent élaborer des modalités communes d'une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable à chacune des entreprises. L'élaboration de ces modalités communes doit se faire avec l'accord des comités de maintien de l'équité salariale de chacune des entreprises, s'il en est, ou de l'association accréditée si le maintien de l'équité salariale est évalué conjointement.

Chaque employeur demeure responsable, dans son entreprise, de l'évaluation du maintien de l'équité salariale conformément aux autres conditions prévues au présent chapitre.

Un comité sectoriel de maintien de l'équité salariale pour un secteur d'activités peut par ailleurs être constitué. Les dispositions du chapitre III s'appliquent à ce comité en tenant compte des adaptations nécessaires.

Article 76.8

L'employeur doit conserver pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4, les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale ainsi que le contenu de tout affichage effectué.

Article 76.9

L'employeur, l'association accréditée, l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) ou un membre d'un comité de maintien de l'équité salariale ne doit pas, en regard du maintien de l'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

Article 100 (alors applicable)

Sur réception d'une plainte d'un salarié ou d'une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise alléguant que l'équité salariale n'est pas maintenue dans une entreprise, la Commission doit faire enquête et, le cas échéant, déterminer toute mesure qui doit être prise, y compris l'établissement d'un programme d'équité salariale, pour remédier au défaut. Les ajustements salariaux requis, le cas échéant, portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.