

# 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° : 89074

Date : 17 mars 2021

---

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

---

### Ville de Gatineau

Partie demanderesse

Résolution : ES-438-4.1-89074

---

## 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 *Ville de Gatineau* (la *Ville*) de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale en date du 31 mars 2021, et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*<sup>1</sup> (la Loi).

### CONTEXTE

[2] En application de la Loi, une première évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, secteur aquatique* devait être réalisée en date du 31 mars 2016.

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées à l'annexe A.

[3] Le 14 août 2017, en vertu de l'article 76.3 de la Loi, l'employeur procède à l'affichage des résultats de cette évaluation du maintien de l'équité salariale. Le nouvel affichage est effectué le 1<sup>er</sup> novembre 2017.

[4] Le 19 décembre 2017, une plainte portant sur la conformité de cette évaluation est déposée à la Commission.

[5] Le 3 mars 2021, la Commission rend une décision dans laquelle elle exige que des changements soient apportés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 31 mars 2016.

[6] Le 31 mars 2021, l'employeur doit procéder à une autre évaluation du maintien de l'équité salariale.

[7] Le 17 février 2021, 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 applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, secteur aquatique* de la Ville.

[8] Interpellé sur le délai requis, l'employeur demande que celui-ci soit fixé au 31 décembre 2021.

## **PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE**

[9] L'employeur mentionne qu'il est impossible de finaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 31 mars 2021 en raison de la plainte qui est en traitement à la Commission au moment de sa demande.

## **ANALYSE**

[10] 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.

[11] 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.

[12] De fait, la plainte déposée à la Commission en vertu de l'article 100 de la Loi et pour laquelle la Commission a rendu une décision le 3 mars 2021 a pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que la Loi lui impose, soit le 31 mars 2021, pour sa prochaine évaluation.

[13] La Commission estime qu'un report du délai au 31 décembre 2021 pour évaluer le maintien de l'équité salariale à l'égard des personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, secteur aquatique* de la Ville en date du 31 mars 2021 s'avère raisonnable.

En conséquence :

[14] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, secteur aquatique* de la Ville;

[15] **CONSIDÉRANT** qu'une plainte portée en vertu de l'article 100 de la Loi concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 31 mars 2016 était en traitement à la Commission au moment où la demande de l'employeur est formulée;

[16] **CONSIDÉRANT** que cette plainte déposée en vertu de la Loi compromet la capacité de l'employeur à réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans le délai prescrit par la Loi soit en date du 31 mars 2021;

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

[17] **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;

[18] **AUTORISE** l'employeur à évaluer le maintien de l'équité salariale en date du 31 mars 2021 concernant les personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, secteur aquatique* de la Ville au plus tard le 31 décembre 2021;

[19] **EXIGE** que l'employeur avise l'association accréditée 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 à l'annexe B pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées;

[20] **RAPPELLE** que ces affichages peuvent être effectués 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 438<sup>e</sup> séance tenue le 17 mars 2021 (résolution ES-438-4.1-89074).

La conseillère au Greffe,



---

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 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 À L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

---

### AVIS IMPORTANT RELATIVEMENT À L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS L'ENTREPRISE (ARTICLES 14 ET 101.1 DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, RLRQ, c. E-12.001)

---

**SOYEZ AVISÉES** que la *Ville de Gatineau* 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 en date du 31 mars 2021 pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, secteur aquatique*. (Une copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis.)

**Ce délai est prolongé au 31 décembre 2021.**

**Date de l'affichage :** 20 avril 2021