

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossiers n^{os} : 11889, 11891 et 11892

Québec, le : 3 septembre 2014

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Lise Simard, commissaire

Personnes salariées non syndiquées

Parties plaignantes
et

Membres du comité d'équité salariale responsable d'établir le programme d'équité salariale pour les personnes salariées de la Commission des services juridiques

Partie mise en cause

Résolutions : CÉS-309-3.3-11889, CÉS-309-3.3-11891 et CÉS-309-3.3-11892

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie de trois plaintes alléguant que les membres du comité d'équité salariale responsable d'établir le programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées de la *Commission des services juridiques* auraient agi de mauvaise foi, de manière discriminatoire ou arbitraire ou auraient fait preuve de négligence grave dans l'établissement de ce programme, contrevenant à l'article 15 de la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] La *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques*¹ crée la *Commission des services juridiques* et les centres régionaux d'aide juridique.

[3] En vertu de l'article 83.20 de cette loi, la *Commission des services juridiques* et les centres régionaux sont réputés ne constituer qu'une seule entreprise et cette commission est considérée l'employeur des personnes salariées des centres régionaux aux fins de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

[4] De plus, le 2^e alinéa de ce même article prévoit qu'il ne peut y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des personnes salariées de la *Commission des services juridiques* et des centres régionaux.

[5] La *Commission des services juridiques* est une entreprise qui compte plus de 100 personnes salariées.

[6] Vingt-quatre associations accréditées représentent des personnes salariées des diverses entités de l'entreprise.

[7] Après entente entre les parties, un comité d'équité salariale a été mis en place pour la réalisation du programme d'équité salariale. Ce comité est conforme à la Loi².

[8] Le programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Commission des services juridiques* a été réalisé. L'affichage des résultats a eu lieu le 19 juillet 2010. Les ajustements salariaux déterminés s'appliquent à compter du 21 novembre 2001.

[9] En date du 16 décembre 2010, trois plaintes de non-conformité du programme d'équité salariale sont déposées à la Commission par des personnes salariées non syndiquées, en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

[10] Les 1^{er} et 2 février et le 21 juin 2011, les parties plaignantes ont modifié l'objet de leur plainte en alléguant, en vertu de l'article 101 de la Loi, la mauvaise foi des membres du comité d'équité salariale.

[11] Le 20 juin 2014, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

¹ RLRQ, c. A-14.

² Art. 21 de la Loi.

PRÉTENTIONS DES PARTIES PLAIGNANTES

[12] Les parties plaignantes allèguent la mauvaise foi des membres du comité d'équité salariale. Elles contestent, pour différentes raisons, la prédominance sexuelle attribuée à leur catégorie d'emplois [...].

DROIT APPLICABLE

[13] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont les articles 1, 15 et 101 de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

[14] Aux fins de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, la *Commission des services juridiques* est l'employeur des personnes salariées des centres régionaux d'aide juridique et un seul programme d'équité salariale peut être établi au sein de l'entreprise³.

[15] Comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale* pour les entreprises de 100 personnes salariées ou plus, l'employeur *Commission des services juridiques* devait permettre la participation des personnes salariées à l'établissement du programme d'équité salariale, et ce, en instituant un comité d'équité salariale.

[16] Ce comité a été constitué conformément à l'article 21 de la Loi et un programme d'équité salariale a été réalisé pour l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise. Les résultats en ont été affichés le 19 juillet 2010.

[17] L'article 101 de la Loi prévoit qu'une personne salariée peut, à l'encontre des membres d'un comité, déposer une plainte à la Commission pour un manquement prévu à l'article 15, notamment la mauvaise foi, dans les 60 jours de ce manquement ou à la date où elle a pu en prendre connaissance.

[18] En l'espèce, les parties plaignantes ont pris connaissance du manquement reproché à la suite du nouvel affichage, soit les 18 et 20 octobre 2010. Une plainte, en vertu de l'article 101 de la Loi, pouvait donc être déposée au plus tard le 17 ou le 19 décembre 2010, selon le cas.

[19] Or, les plaintes déposées en vertu de l'article 15 ayant été formulées les 1^{er} et 2 février et le 21 juin 2011, elles sont hors délais.

En conséquence :

[20] **CONSIDÉRANT** que les plaintes en vertu de l'article 101 de la Loi ont été déposées à la Commission après l'expiration du délai prévu par la Loi;

³ Art. 83.20 de la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques*.

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

[21] **DÉCLARE** que les plaintes sont irrecevables.

Résolutions prises à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 309^e séance tenue le 3 septembre 2014 (résolutions CÉS-309-3.3-11889, CÉS-309-3.3-11891 et CÉS-309-3.3-11892).

La secrétaire générale,

Johanne Tremblay

Annexe

Articles pertinents de la Loi sur l'équité salariale

Article 1

La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Article 15

L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'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 101

Un salarié peut déposer à la Commission une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.9 dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance.

La Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour rétablir le salarié dans ses droits et, le cas échéant, toute mesure requise pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue, selon le cas, conformément à la présente loi.

Malgré l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.9, la Commission peut déterminer que des ajustements salariaux sont dus à compter de la date de ce manquement.