



Québec, le 13 mai 2025



Objet : Demande d'accès du 27 mars 2025
N/D : 2569641SST

La présente fait suite à votre demande du 27 mars dernier, laquelle visait à obtenir l'ensemble des documents, échanges, plaintes, ordres du jour, procès-verbaux, jugements et preuves en lien avec le processus d'équité salarial des sage-femmes et responsables sage-femmes au Québec, et ce, depuis 1993, de même que pour les médecins résidents au Québec, depuis aussi longtemps que notre système le permet.

Vous trouverez ci-joint une copie des documents repérés répondant à votre demande.

Toutefois, certaines informations ainsi que certains documents dont les plaintes individuelles, ne peuvent vous être communiqués car ils contiennent substantiellement des renseignements personnels à caractère confidentiel, le tout, tel qu'il appert des articles 14, 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 (ci-après « Loi sur l'accès »). Également, conformément à l'article 174 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, la Commission doit assurer la confidentialité des renseignements et informations qu'elle obtient.

Par ailleurs, parmi ces informations, certaines sont protégées par le secret professionnel en vertu de l'article 9 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

De même, les notes personnelles et documents préparatoires ont été retirés de la présente en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'accès.

Nous vous informons que certains documents relèvent davantage de la compétence du Secrétariat du conseil du trésor, en application de l'article 48 de la Loi sur l'accès.

Vous pouvez adresser votre demande à la personne suivante :

Secrétariat du conseil du trésor

Maxime Perreault
875, Grande Allée Est, 4^e, secteur 100
Québec (Québec) G1R 5R8
Tél. : 418 655-9390
acces-prp@sct.gouv.qc.ca

Veuillez prendre note que pour le secteur parapublic, il y a eu trois plaintes individuelles portées dans le cadre de l'exercice du maintien de l'équité salariale de 2020.

Également, pour le Programme Général du secteur de la Santé et des Services Sociaux, il y a eu trois plaintes de mauvaises foi. Les trois plaintes ont été retirées le 21 février 2023.

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer nos salutations distinguées.

La substitut de la responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,



Signature numérique de
Pamela Bélanger Lapointe
CNE, cne-pamela.belangerlapointe
Lettre de vérification
nécessaire au CNE
nécessaire à la vérification
nécessaire à la vérification
Date : 2023-02-13 10:12:00
4000

Paméla Bélanger Lapointe, avocate
pamela.belangerlapointe@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : [REDACTED]
Télécopieur : 418 528-7245

PBL/jr

p.j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

L.R.Q., chapitre C-12

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

PARTIE I

LES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

CHAPITRE I

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.

Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.

Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

1975, c. 6, a. 9.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I DROIT D'ACCÈS

9. Toute personne qui en fait la demande a droit d'accès aux documents d'un organisme public.

Ce droit ne s'étend pas aux notes personnelles inscrites sur un document, ni aux esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature.

1982, c. 30, a. 9.

L.R.Q., chapitre A-2.1

**LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES
ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS
PERSONNELS**

CHAPITRE II
ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I
DROIT D'ACCÈS

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION III PROCÉDURES D'ACCÈS

48. Lorsqu'il est saisi d'une demande qui, à son avis, relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, le responsable doit, dans le délai prévu par le premier alinéa de l'article 47, indiquer au requérant le nom de l'organisme compétent et celui du responsable de l'accès aux documents de cet organisme, et lui donner les renseignements prévus par l'article 45 ou par le deuxième alinéa de l'article 46, selon le cas.

Lorsque la demande est écrite, ces indications doivent être communiquées par écrit.

1982, c. 30, a. 48.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

L.R.Q., chapitre S-2.1

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE IX

LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION II

LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

174. La Commission assure le caractère confidentiel des renseignements et informations qu'elle obtient; seules des analyses dépersonnalisées peuvent être divulguées.

Malgré le premier alinéa, la Commission peut communiquer à la Régie du bâtiment du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1). De même, elle peut communiquer à la Commission de la construction du Québec tout renseignement nécessaire à l'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20). Elle peut également communiquer au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale tout renseignement relatif à une indemnité ou à un paiement d'assistance médicale qu'elle verse ou qu'elle est susceptible de verser à une personne et qui est nécessaire à l'application de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1).

1979, c. 63, a. 174; 1990, c. 31, a. 8; 1994, c. 12, a. 67; 1997, c. 63, a. 128; 1998, c. 36, a. 193; 2001, c. 44, a. 30; 2005, c. 15, a. 172; 2012, c. 25, a. 76.

Documents Parapublic

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SNE CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE MATANE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SNE CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE MATANE - CSN

333, rue Thibault Matane

QC G4W 2W5

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DE BUREAU DU CENTRE DE SANTÉ DE LA MITIS - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

[Redacted signature block with three horizontal lines]

SEE DE BUREAU DU CENTRE DE SANTÉ DE LA MITIS - CSN

800, avenue du Sanatorium Mont-Joli

QC G5H 3L6

p. j. Mandat

c. c.

[Redacted content block]

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, Syndicat du personnel de bureau du C.I.S.S.S.B.S.L. - Installation Rmowski (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



Adresse : _____

Adresse : _____

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LA SANTÉ DU TÉMISCOUATA (CATÉGORIE 2 ET CATÉGORIE 3) - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



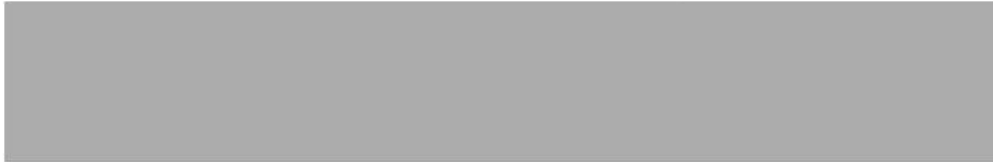
STT DE LA SANTÉ DU TÉMISCOUATA (CATÉGORIE 2 ET CATÉGORIE 3) - CSN

58, rue de l'Église Témiscouata-sur-le-Lac

QC G0L 1X0

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LA SANTÉ DU KAMOURASKA - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE LA SANTÉ DU KAMOURASKA - CSN

595, avenue Martin St-Pascal

QC G0L 3Y0

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DU PERSONNEL DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES BASQUES - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DU PERSONNEL DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES BASQUES - CSN

550, rue Notre-Dame Est Bureau du Syndicat Trois-Pistoles

QC G0L 4K0

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DU CRDI DU B.S.L. - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



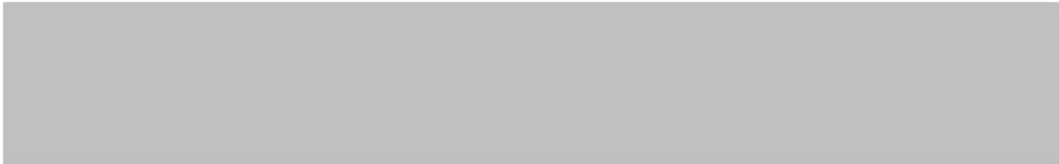
SEE DU CRDI DU B.S.L. - CSN

274, rue Potvin Rimouski

QC G5L 7P5

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DE LA SSS VALLÉE DE LA MATAPÉDIA - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DE LA SSS VALLÉE DE LA MATAPÉDIA - CSN

135, avenue Gaétan-Archambault Amqui

QC G5J 2K5

p. j. Mandat

c. c.



43957

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DU JEFFERY HALE-ST-BRIGID'S (CSN)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DU JEFFERY HALE-ST-BRIGID'S (CSN)

1250, chemin Ste-Foy Québec

QC G1S 2M4

p. j. Mandat

c. c.



43958

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, ST PARTAGEC (CSN)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



ST PARTAGEC (CSN)

2255, avenue de Vitré bureau du syndicat Québec

QC G1J 5B3

p. j. Mandat

c. c.



43959

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S CHAMPLAIN CHAUDIÈRE-APPALACHES (CSN)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S CHAMPLAIN CHAUDIÈRE-APPALACHES (CSN)

2155, chemin du Sault St-Romuald

QC G5Y 2G4

p. j. Mandat

c. c.



43960

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LA RÉGIE RÉGIONALE DE QUÉBEC (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE LA RÉGIE RÉGIONALE DE QUÉBEC (CSN)

555, boulevard Wilfrid-Hamel Est Québec

QC G1M 3X7

p. j. Mandat

c. c.



43961

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CENTRE D'HÉBERGEMENT CHAMPLAIN-DES-MONTAGNES (CSN)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CENTRE D'HÉBERGEMENT CHAMPLAIN-DES-MONTAGNES (CSN)

791, rue Sherwood - Bureau syndical Local C-130 Québec

QC G2N 1X7

p. j. Mandat

c. c.



43962

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CHSLD ST-AUGUSTIN (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CHSLD ST-AUGUSTIN (CSN)

4954, rue Clément Lockquell Saint-Augustin-de-Desmaures

QC G3A 1V5

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SS DU PAVILLON BELLEVUE INC. (CSN)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SS DU PAVILLON BELLEVUE INC. (CSN)

99, rue Monseigneur-Bourget Bureau du syndicat Lévis

QC G6V 9V2

p. j. Mandat

c. c.



43965

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STTCISQ (catégorie 2-3) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

Nom du syndicat : STTCJQ - Catégorie 3

Adresse : 3510 rue Camborne, Québec

Adresse : _____

Adresse : _____

p. j. Mandat

c. c.

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DES CENTRES JEUNESSE CHAUDIÈRE-APPALACHES (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, ~~M~~onsieur, nos salutations cordiales.



SEE DES CENTRES JEUNESSE CHAUDIÈRE-APPALACHES (CSN)

100, rue Mgr Bourget - bureau 300 Lévis

QC G6V 2Y9

p. j. Mandat

c. c.



43968

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CHU DE QUÉBEC (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CHU DE QUÉBEC (CSN)

2705, boulevard Laurier Syndicat CSN Québec

QC G1V 4G2

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DES ETCHEMINS (CSN)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DES ETCHEMINS (CSN)

331, Place du Sanatorium Archives médicales Lac Etchemin

QC G0R 1S0

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE DE QUÉBEC - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE DE QUÉBEC - CSN

2601, boulevard de la Canardière Local J-2642 Beauport

QC G1J 2G3

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE CHARLEVOIX CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE CHARLEVOIX CSN

74, rue Ambroise-Fafard Baie Saint-Paul

QC G3Z 2J6

p. j. Mandat

c. c.



43973

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE LA RÉGION DE THETFORD CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE LA RÉGION DE THETFORD CSN

1717, rue Notre-Dame Est Bureau syndical Thetford-Mines

QC G6G 2V4

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS MONTMAGNY-L'ISLET (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS MONTMAGNY-L'ISLET (CSN)

350, boulevard Taché Ouest Local syndical CSN Montmagny

QC G5V 3R8

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE QUÉBEC-SUD (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE QUÉBEC-SUD (CSN)

Pavillon Sacré-Coeur 1, avenue du Sacré-Coeur, local 103 Québec

QC G1N 2W1

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE QUÉBEC-NORD (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE QUÉBEC-NORD (CSN)

165, rue Lessard Québec

QC G2B 2V9

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SS DU CSSS ALPHONSE-DESJARDINS CATÉGORIE 3 (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SS DU CSSS ALPHONSE-DESJARDINS CATÉGORIE 3 (CSN)

975, rue de la Concorde ~~Saint-Romuald~~ *Levis*

QC G6W 8A7

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA TUQUE (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA TUQUE (CSN)

885, boulevard Ducharme Bureau syndical CSN La Tuque

QC G9X 3C1

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, Syndicat unifié du Littoral, déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



Nom du syndicat : Syndicat Unifié du Littoral Sud.

Adresse : 675, rue Saint-Jean Baptiste, Nicolet.

Adresse : Qc. J3T 1S4

Adresse : _____

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DE LA SSS - DRUMMOND CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DE LA SSS - DRUMMOND CSN

75, Saint-Georges Drummondville

QC J2C 4G6

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DU CENTRE DE RÉADAPTATION INTERVAL - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE DU CENTRE DE RÉADAPTATION INTERVAL - CSN

1775, rue Nicolas Perrot Trois-Rivières

QC G9A 1C5

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DU PERSONNEL DE BUREAU DU CSSS DE TROIS-RIVIÈRES FSSS-CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DU PERSONNEL DE BUREAU DU CSSS DE TROIS-RIVIÈRES FSSS-CSN

1991, boulevard du Carmel G1-102 Trois-Rivières

QC G8Z 3R9

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE DU CSSS DE MASKINONGÉ (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SE DU CSSS DE MASKINONGÉ (CSN)

450, 2e Rue Bureau syndical Louiseville

QC J5V 1V3

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSDI MAURICIE-CENTRE-DU-QUÉBEC (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSDI MAURICIE-CENTRE-DU-QUÉBEC (CSN)

1500, rue Saint-Louis, 2e étage Plessisville

QC G6L 2M8

p. j. Mandat

c. c.



43991

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur, 

Par la présente, nous, S.S.S.S.A.E catégorie 2 déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



Nom du syndicat : SSSS.AE

Adresse : Col de L'Ermitage Victoriaville^{EGP} G4

Adresse : _____

Adresse : _____

p. j. Mandat

c. c. 

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE L'ÉNERGIE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE L'ÉNERGIE - CSN

1650, 6e Avenue Bureau syndical CSN Grand-Mère

QC G9T 2K4

p. j. Mandat

c. c.



43993

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, du S.T DE LA BUANDERIE CENTRALE DE MONTÉAL (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



ST DE LA BUANDERIE CENTRALE DE MONTRÉAL (CSN)
7250, rue Joseph-Daoust Bureau syndical CSN Montréal
QC H1N 3N9

p. j. Mandat

c. c.



43994

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE DU MODULE DU NORD QUÉBÉCOIS - CSN/ MODULE DU NORD QUÉBÉCOIS EMPLOYEE'S UNION - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

Signature : _____

Nom de la personne représentant le syndicat : _____

Fonction syndicale : _____

SE DU MODULE DU NORD QUÉBÉCOIS - CSN/ MODULE DU NORD QUÉBÉCOIS EMPLOYEE'S
UNION - CSN

4039, rue Tupper Bureau syndical CSN Montréal

QC H3Z 1T5

p. j. Mandat

c. c.



43996

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS ST-LÉONARD ET ST-MICHEL - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS ST-LÉONARD ET ST-MICHEL - CSN

3130, rue Jarry Est Montréal

QC H1Z 4N8

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS AHUNTSIC MONTRÉAL-NORD - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS AHUNTSIC MONTRÉAL-NORD - CSN

2180, rue Fleury Est Bureau syndical CSN Montréal

QC H2B 1K3

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE LA POINTE-DE-L'ÎLE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE LA POINTE-DE-L'ÎLE - CSN

4900, boulevard Lapointe Montréal

QC H1K 4W9

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS JEANNE-MANCE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS JEANNE-MANCE - CSN

CLSC des Faubourgs-Site Visitation 1705, de la Visitation, secrétariat-local 210 Montréal
QC H2L 3C3

p. j. Mandat

c. c.



44000

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS CAVENDISH - CSN, déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS CAVENDISH - CSN

6484, avenue Monkland, Bureau 0-004 Montréal

QC H4B 1H3

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, ST DU CSSS DE LAVAL (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



ST DU CSSS DE LAVAL (CSN)

1755, boulevard René-Laennec - Local SS-19A Laval

QC H7M 3L9

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS LUCILLE-TEASDALE - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS LUCILLE-TEASDALE - CSN

4201, rue Ontario Est Montréal

QC H1V 1K2

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE L'HÔPITAL MAISONNEUVE-ROSEMONT (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE L'HÔPITAL MAISONNEUVE-ROSEMONT (CSN)
5415, boulevard de l'Assomption - bureau 114 Montréal
QC H1T 2M4

p. j. Mandat

c. c.



44004

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DU COEUR-DE-L'ÎLE (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DU COEUR-DE-L'ÎLE (CSN)

1385, rue Jean-Talon Est Bureau syndical CSN Montréal

QC H2E 1S6

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DU CSSS DE LA MONTAGNE - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE DU CSSS DE LA MONTAGNE - CSN

5700, chemin de la Côte-des-Neiges, NC local 15 Montréal

QC H3T 2A8

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE L'HÔPITAL DU SACRÉ-COEUR DE MONTRÉAL (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE L'HÔPITAL DU SACRÉ-COEUR DE MONTRÉAL (CSN)

5400, boulevard Gouin Ouest - Bureau J-4010 Montréal

QC H4J 1C5

p. j. Mandat

c. c.



44011

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE ADMINISTRATIFS DE L'AGENCE DE SSS DE LAVAL - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SE ADMINISTRATIFS DE L'AGENCE DE SSS DE LAVAL - CSN

800, boulevard Chomedey, Tour A Laval

QC H7V 3Y4

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CRDITED DE MONTRÉAL - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CRDITED DE MONTRÉAL - CSN

1600 boulevard Henri-Bourassa Ouest Bureau 250 Montréal

QC H3M 3E2

p. j. Mandat

c. c.



44014

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE CENTRE UNIVERS. SANTÉ MCGILL- CSN/MCGILL UNIVERS. HEALTH CENTER EMPLOYEE'S UNION-CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



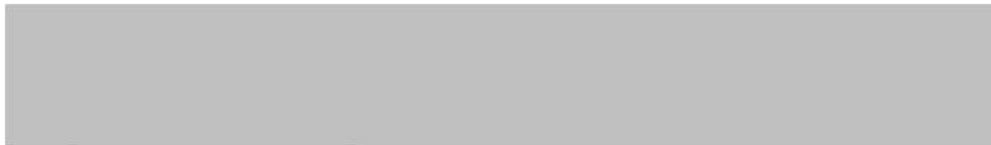
SEE CENTRE UNIVERS. SANTÉ MCGILL- CSN/MCGILL UNIVERS. HEALTH CENTER
EMPLOYEE'S UNION-CSN

2155 rue Guy Bureau 710 Montréal

QC H3H 2R9

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STH du CSSS Beauport-Particville ^{Révolet} déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



Nom du syndicat : St-Jacques Bonjour - Portneville - St-Laurent-CSU

Adresse : SSS boul d'Orléans Ouest H3L 1K5

Adresse : _____

Adresse : _____

p. j. Mandat

c. c. 

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DU CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL - CSN (CHUM)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE DU CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL - CSN (CHUM)
2065 rue Alexandre-de-Sève - Porte Z2903 2e étage Pavillon Simard Montréal
QC H2L 4M1

p. j. Mandat

c. c.



44018

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DU TÉMISCAMINGUE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales



STT DU CSSS DU TÉMISCAMINGUE - CSN

22, rue Notre-Dame Ville-Marie

QC J9V 1W8

p. j. Mandat

c. c.



44020

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DES AURORES BORÉALES - CSN, déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DES AURORES BORÉALES - CSN

C.P. 3032 Macamic

QC J0Z 2S0

p. j. Mandat

c. c.



44021

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS LES ESKERS DE L'ABITIBI- CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS LES ESKERS DE L'ABITIBI- CSN

622, 4e Rue ouest Amos

QC J9T 2S2

p. j. Mandat

c. c.



44022

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE LA VALLÉE-DE-L'OR - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE LA VALLÉE-DE-L'OR - CSN

a/s CH Val-d'Or 725, 6e Rue Val-d'Or

QC J9P 3Y1

p. j. Mandat

c. c.



44025

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DU SUD DE LANAUDIÈRE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

CI-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DU SUD DE LANAUDIÈRE - CSN

135, boul. Claude-David, bureau 0720 Repentigny

QC J6A 1N6

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DU PERSONNEL DU CENTRE DU FLORES-CSN, déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DU PERSONNEL DU CENTRE DU FLORÈS-CSN

500, boulevard des Laurentides, CP. 55001 Saint-Jérôme

QC J7Z 7M8

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE DE L'AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES LAURENTIDES - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SE DE L'AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES LAURENTIDES - CSN

269, boul. de la Salette Saint-Jérôme

QC J5L 2H8

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DU NORD DE LANAUDIÈRE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DU NORD DE LANAUDIÈRE - CSN

1000, boulevard Sainte-Anne Bureau syndical Saint-Charles-Borromée

QC J6E 6J2

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DES SOMMETS CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

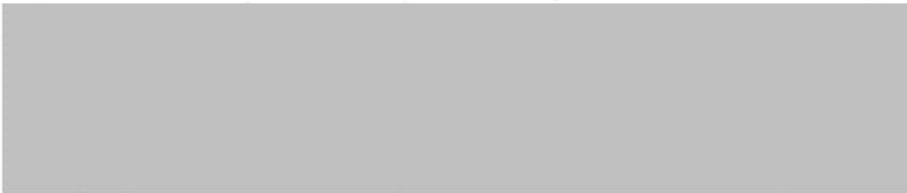
En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DES SOMMETS CSN

234, rue Saint-Vincent Bureau syndical Sainte-Agathe-des-Monts

QC J8C 2B8

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

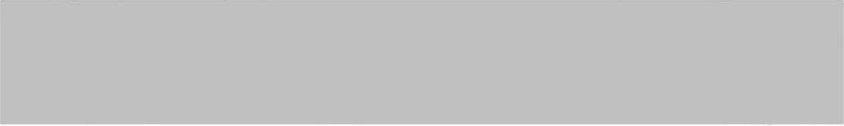
Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE - CSN
100, rue Chanoine-Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
QC J7E 5E1

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SNEE DU CSSS ANTOINE-LABELLE - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SNEE DU CSSS ANTOINE-LABELLE - CSN

1525 rue l'Annonciation Nord Rivière-Rouge

QC J0T 1T0

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE CSSS DU LAC-DES-DEUX-MONTAGNES - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE CSSS DU LAC-DES-DEUX-MONTAGNES - CSN

520, boulevard Arthur-Sauvé Saint-Eustache

QC J7R 5B1

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DU CSSS ST-JÉRÔME - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE DU CSSS ST-JÉRÔME - CSN

290, rue Montigny Saint-Jérôme

QC J7Z 5T3

p. j. Mandat

c. c.



44040

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE CENTRE DE SANTÉ DE L'HEMATITE (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE CENTRE DE SANTÉ DE L'HEMATITE (CSN)

Casier postal 2165 Fermont

QC G0G 1J0

p. j. Mandat

c. c.



44042

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LA SSS DE LA MINGANIE - CSN, déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE LA SSS DE LA MINGANIE - CSN

1035, Promenade des Anciens Havre Saint-Pierre

QC G0G 1P0

p. j. Mandat

c. c.



44043

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE SEPT-ÎLES - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

STT DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE SEPT-ÎLES - CSN

45, rue Père Divet Sept-Îles

QC G4R 3N7

p. j. Mandat

c. c.

44044

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE LA HAUTE-CÔTE-NORD - MANICOUAGAN - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE LA HAUTE-CÔTE-NORD - MANICOUAGAN - CSN

635, boul. Jolliet bureau syndical-CSN Baie-Comeau

QC G5C 1P1

p. j. Mandat

c. c.



44045

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CHSLD VIGI DE L'OUTAOUAIS (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CHSLD VIGI DE L'OUTAOUAIS (CSN)

565, boulevard de L'Hôpital Gatineau

QC J8V 3T4

p. j. Mandat

c. c.



44047

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DU PONTIAC - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DU PONTIAC - CSN

C.P. 519 Fort-Coulonge

QC J0X 1V0

p. j. Mandat

c. c.



44050

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LA SANTÉ DE GATINEAU - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE LA SANTÉ DE GATINEAU - CSN

909, boulevard de la Verendrye Ouest Gatineau

QC J8P 7H2

p. j. Mandat

c. c.



44051

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE PAPINEAU - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE PAPINEAU - CSN

155, rue MacLaren Est Gatineau

QC J8L 0C2

p. j. Mandat

c. c.



44053

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : · Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CRDI DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CRDI DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (CSN)

440, rue Brassard Roberval

QC G8H 2E1

p. j. Mandat

c. c.



44054

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S FSSS-CSN DES CENTRES JEUNESSE DU SAGUENAY LAC-ST-JEAN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

S FSSS-CSN DES CENTRES JEUNESSE DU SAGUENAY LAC-ST-JEAN

1109, rue Bégin - Pavillon Saint-Georges Chicoutimi

QC G7H 4P1

p. j. Mandat

c. c.

44055

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DES CENTRES JEUNESSE DU SAGUENAY LAC ST-JEAN - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DES CENTRES JEUNESSE DU SAGUENAY LAC ST-JEAN - CSN

1109, avenue Bégin Pavillon Don Bosco Chicoutimi

QC G7H 5A8

p. j. Mandat

c. c.



44056

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LA SSS DE JONQUIÈRE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

STT DE LA SSS DE JONQUIÈRE - CSN

2230, rue de l'Hôpital Jonquière

QC G7X 7X2

p. j. Mandat

c. c.

44057

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE CENTRE MARIA-CHAPDELAIN-CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE CENTRE MARIA-CHAPDELAINE-CSN

2000, boulevard Sacré-Coeur Dolbeau - Mistassini

QC G8L 2R5

p. j. Mandat

c. c.



44059

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE CHICOUTIMI - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE CHICOUTIMI - CSN

305, rue Saint-Vallier Chicoutimi

QC G7H 5H6

p. j. Mandat

c. c.



44060

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S CSN DES EMPLOYÉ-ES DU CSSS DE LAC ST-JEAN-EST, déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S CSN DES EMPLOYÉ-ES DU CSSS DE LAC ST-JEAN-EST

300, boulevard Champlain Sud Alma

QC G8B 5W3

p. j. Mandat

c. c.



44061

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DOMAINE-DU-ROY - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



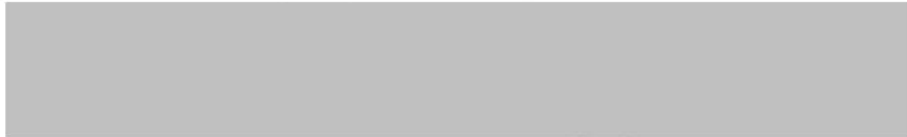
STT DU CSSS DOMAINE-DU-ROY - CSN

450, rue Brassard local B-0104A Roberval

QC G8H 1B9

p. j. Mandat

c. c.



44062

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DE L'AGENCE DE SSS SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN (FSSS-CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



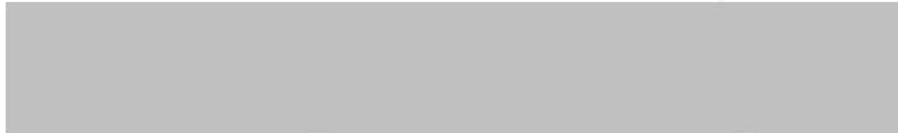
SEE DE L'AGENCE DE SSS SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN (FSSS-CSN)

930, rue Jacques-Cartier Est Bureau syndical Chicoutimi

QC G7H 7K9

p. j. Mandat

c. c.



44063

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE CENTRE JEUNESSE GASPESIE/L'ES ILES CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



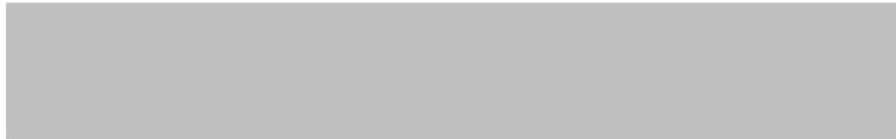
SE CENTRE JEUNESSE GASPESIE/LES ILES CSN

100 - 205, rue de York Ouest Gaspé

QC G4X 2V7

p. j. Mandat

c. c.



44065

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, ^{du CSSS} S DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS ~~DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX~~ DES ÎLES - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES
ÎLES - CSN

~~129-430~~ ⁴³⁰, chemin Principal Cap-aux-Meules

QC G4T ~~1E9~~ 1R9

p. j. Mandat

c. c.



MANDAT

Je, soussigné-e, au nom du S DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES ÎLES - CSN mandate la Fédération de la santé et des services sociaux à déposer une plainte de maintien de l'équité salariale à la Commission de l'équité salariale en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* et à faire les représentations nécessaires.

Considérant que la Commission de l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, afin d'accélérer le processus de traitement de notre dossier, je, soussigné-e, au nom du S DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES ÎLES - CSN accepte de participer au processus de conciliation offert par la Commission de l'équité salariale.

ET JE SOUSSIGNÉ-EX



Nom de l'association accréditée : S DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE
LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES ÎLES - CSN

Nom de la personne
représentant l'association
accréditée :

JULIE LEBEL

Fonctions syndicales :

V-P CLSC - CRD TSA

Adresse :

129 - 400, chemin Principal Cap-aux-Meules
430

QC G4T 1G9 1R9

No de téléphone :

418. 986. 2121 poste 8014

44066

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS BAIE-DES-CHALEURS - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS BAIE-DES-CHALEURS - CSN

419, boulevard Perron - C.P. 488 Maria

QC G0C 1Y0

p. j. Mandat

c. c.



44067

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DU ROCHER-PERCÉ - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DU ROCHER-PERCÉ - CSN

451 rue Mgr Ross Chandler

QC G0C 1K0

p. j. Mandat

c. c.



44069

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE LA CÔTE-DE-GASPÉ - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE LA CÔTE-DE-GASPÉ - CSN

215, boulevard York Ouest Gaspé

QC G4X 2W2

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CHUS - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CHUS - CSN

3001, 12e Avenue Nord S313 Sherbrooke

QC J1H 5N4

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DU PERSONNEL DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA MRC-DE-COATICOOK - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

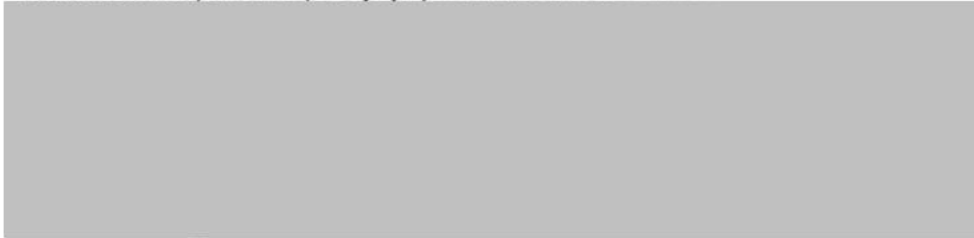
En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DU PERSONNEL DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LA MRC-DE-COATICOOK -
CSN

138, rue Jeanne-Mance Coaticook

QC J1A 1W3

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SSS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU HAUT ST-FRANCOIS (CSN)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SSS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU HAUT ST-FRANCOIS (CSN)

245, rue St-Janvier Weedon

QC J0B 3J0

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU GRANIT - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

S DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU GRANIT - CSN

3569, rue Laval Lac-Mégantic

QC G6B 1A5

p. j. Mandat

c. c.

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DU PERSONNEL DE SOINS ET DE SOUTIEN DU CSSS DE MEMPHRÉMAGOG - CSN_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DU PERSONNEL DE SOINS ET DE SOUTIEN DU CSSS DE MEMPHRÉMAGOG - CSN

50, rue Saint-Patrice Est Magog

QC J1X 3X3

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SSS DU CSSS - IUGS DE L'ESTRIE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SSS DU CSSS - IUGS DE L'ESTRIE - CSN

375, rue Argyll - Local 0602 bureau syndical Sherbrooke

QC J1J 3H5

p. j. Mandat

c. c.



44081

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DE LA HAUTE-YAMASKA CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DE LA HAUTE-YAMASKA CSN

205, boulevard Leclerc Ouest Bureau syndical Granby

QC J2G 1T7

p. j. Mandat

c. c.



44082

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SSS DU CSSS SOREL-TRACY - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

SSS DU CSSS SOREL-TRACY - CSN

400, avenue de l'Hôtel-Dieu local 4312 Sorel - Tracy

QC J3P 1N5

p. j. Mandat

c. c.

44085

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS DU HAUT-RICHELIEU/ROUVILLE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS DU HAUT-RICHELIEU/ROUVILLE - CSN

920, boulevard du Séminaire Nord Saint-Jean-sur-Richelieu

QC J3A 1B7

p. j. Mandat

c. c.



44086

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS PIERRE-BOUCHER (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CSSS PIERRE-BOUCHER (CSN)

1333, boulevard Jacques-Cartier Est Longueuil

QC J4M 2A5

p. j. Mandat

c. c.



44087

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DU PERSONNEL DE BUR., DES TECHN. ET DES PROF. DE L'ADMINISTRATION DU CSSS PIERRE-DE SAUREL - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

[REDACTED]

S DU PERSONNEL DE BUR., DES TECHN. ET DES PROF. DE L'ADMINISTRATION DU CSSS
PIERRE-DE SAUREL - CSN

400, avenue de l'Hôtel-Dieu Bureau 4306-B Sorel-Tracy

QC J3P 1N5

p. j. Mandat

c. c.

[REDACTED]

44088

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SP PARAT., SERV. AUX., MÉTIERS, BUR. ET ADMIN. DU CSSS RICHELIEU-YAMASKA (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

SP PARAT., SERV. AUX., MÉTIERS, BUR. ET ADMIN. DU CSSS RICHELIEU-YAMASKA (CSN)

1800, Dessaulles, Local A-1007 Saint-Hyacinthe

QC J2S 2T2

p. j. Mandat

c. c.

44090

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT CSSS CHAMPLAIN-CHARLES-LEMOYNE - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT CSSS CHAMPLAIN-CHARLES-LEMOYNE - CSN

3120, boulevard Taschereau Longueuil

QC J4V 2H1

p. j. Mandat

c. c.



44091

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SSS DES CHSLD VIGI SANTÉ DE LA MONTÉRÉGIE (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

SSS DES CHSLD VIGI SANTÉ DE LA MONTÉRÉGIE (CSN)

2042, boulevard Marie Saint-Hubert

QC J4T 2B4

p. j. Mandat

c. c.

44092

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CENTRE D'ACCUEIL MARCELLE-FERRON (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CENTRE D'ACCUEIL MARCELLE-FERRON (CSN)

8600, boul. Marie-Victorin Brossard

QC J4X 1A1

p. j. Mandat

c. c.



44093

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE RÉGIE RÉGIONALE SANTÉ SERVICES SOCIAUX MONTÉRÉGIE (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE RÉGIE RÉGIONALE SANTÉ SERVICES SOCIAUX MONTÉRÉGIE (CSN)

1255, rue Beauregard Longueuil

QC J4K 2M3

p. j. Mandat

c. c.



44094

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT RÉSIDENCE SOREL-TRACY (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

STT RÉSIDENCE SOREL-TRACY (CSN)

4025 rue Frontenac Sorel - Tracy

QC J3R 4G8

p. j. Mandat

c. c.

44098

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE METIER DE LA BUANDERIE CENTRALE DE MONTREAL déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SE METIER DE LA BUANDERIE CENTRALE DE MONTREAL

7250, rue Joseph-Daoust Bureau syndical CSN Montréal

QC H1N 3N9

p. j. Mandat

c. c.



44099

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL (CSN)
5000, rue Bélanger Est Bureau syndical CSN Montréal
QC H1T 1C8

p. j. Mandat

c. c.



44101

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S DES EMPLOYÉS(ES) DE L'INSTITUT DE RÉADAPTATION GINGRAS-LINDSAY-DE-MONTRÉAL (FSSS-CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S DES EMPLOYÉS(ES) DE L'INSTITUT DE RÉADAPTATION GINGRAS-LINDSAY-DE-MONTRÉAL (FSSS-CSN)

6300, av. Darlington Bureau syndical CSN Montréal

QC H3S 2J4

p. j. Mandat

c. c.



44102

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE DE VILLA MÉDICA (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SE DE VILLA MÉDICA (CSN)

225, rue Sherbrooke Est Bureau syndical CSN Montréal

QC H2X 1C9

p. j. Mandat

c. c.



44104

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SNE HÔPITAL BOURGET (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

SNE HÔPITAL BOURGET (CSN)

11570, rue Notre-Dame Est Bureau syndical CSN Pointe-aux-Trembles

QC H1B 2X4

p. j. Mandat

c. c.

44105

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, ST DES DISPENSAIRES DE LA BAIE D'HUDSON - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



ST DES DISPENSAIRES DE LA BAIE D'HUDSON - CSN

Inuulitsivik Hospital Syndicat CSN union team Puvirnituq

QC J0M 1P0 .

p. j. Mandat

c. c.



44106

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT MAB-MACKAY (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT MAB-MACKAY (CSN)

3500, boulevard Décarie Bureau syndical CSN Montréal

QC H4A 3J5

p. j. Mandat

c. c.



44107

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE DE NOTRE-DAME DE LOURDES (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

74

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

SE DE NOTRE-DAME DE LOURDES (CSN)

1870, boulevard Pie IX Bureau syndical CSN Montréal

QC H1V 2C6

p. j. Mandat

c. c.

44108

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SE DE L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES (CSN), déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

SE DE L'HÔPITAL RIVIÈRE-DES-PRAIRIES (CSN)
7070, boulevard Perras Bureau syndical CSN Montréal
QC H1E 1A4

p. j. Mandat

c. c.

44109

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE LOUIS-H. LAFONTAINE ET DE GOUIN-ROSEMONT FSSS-CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE LOUIS-H. LAFONTAINE ET DE GOUIN-ROSEMONT FSSS-CSN

7401, rue Hochelaga Bureau syndical CSN Montréal

QC H1N 3M5

p. j. Mandat

c. c.



44110

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DE L'HÔPITAL GÉNÉRAL JUIF - SIR MORTIMER B. DAVIS - JEWISH GENERAL HOSPITAL - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DE L'HÔPITAL GÉNÉRAL JUIF - SIR MORTIMER B. DAVIS - JEWISH GENERAL HOSPITAL
- CSN

3755, Côte Sainte-Catherine - A-007 Montréal

QC H3T 1E2

p. j. Mandat

c. c.



44112

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE CONSEIL CRI SANTE SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE JAMES déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE CONSEIL CRI SANTE SERVICES SOCIAUX DE LA BAIE JAMES

Hôpital de Chisasibi Chisasibi

QC J0M 1E0

p. j. Mandat

c. c.



44114

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT CENTRE DE RÉADAPTATION LUCIE BRUNEAU (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

STT CENTRE DE RÉADAPTATION LUCIE BRUNEAU (CSN)

2275, rue Laurier Est Bureau syndical CSN Montréal

QC H2H 2N8

p. j. Mandat

c. c.

44115

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CSSS SUD-OUEST (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

STT DU CSSS SUD-OUEST (CSN)

5105 - 4000, boulevard Lasalle Montréal

QC H4G 2A3

p. j. Mandat

c. c.

44116

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SS DE L'AGENCE DE SERVICES DE SSS DE MONTRÉAL - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

SS DE L'AGENCE DE SERVICES DE SSS DE MONTRÉAL - CSN

63, Agnès-Martin Terrebonne

QC J6Y 0C2

p. j. Mandat

c. c.

42046

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CRSSS DE LA BAIE-JAMES - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CRSSS DE LA BAIE-JAMES - CSN

51, 3e Rue, casier 27 Chibougamau

QC G8P 1N1

p. j. Mandat

c. c.



44120

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

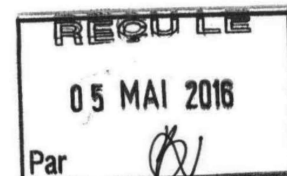
Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, *SE du CISSS des Îles* déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.



Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SE du CISSS des Îles
1-430, chemin principal
Cap-aux-Meules (QC)
G4T 1R9.

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SNE CHU St-Justine-CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SNE CHU St-Justine-CSN
3175, Ch. Côte Ste-Catherine,
Mtl (Qc) H3T 1C5, local B917

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, (CSN Val St-Francois) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



(Nom du syndicat) CSN du Val St-François

(Coordonnées)

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT DU CENTRE D'HÉBERGEMENT CHAMPLAIN-DES-MONTAGNES (CSN)_déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT DU CENTRE D'HÉBERGEMENT CHAMPLAIN-DES-MONTAGNES (CSN)

791, rue Sherwood - Bureau syndical Local C-130 Québec

QC G2N 1X7

p. j. Mandat

c. c.



44125

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, S CSN DES EMPLOYÉ-ES DU CSSS DE LAC ST-JEAN-EST, déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



S CSN DES EMPLOYÉ-ES DU CSSS DE LAC ST-JEAN-EST

300, boulevard Champlain Sud Alma

QC G8B 5W3

p. j. Mandat

c. c. 

Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, SEE DU CSSS DES ÎLES - CSN déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEE DU CSSS DES ÎLES - CSN
430-1, chemin Principal
Cap-aux-Meules (Québec) G4T 1R9

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, STT CENTRE SANTE SCHEFFERVILLE (CSN) déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



STT CENTRE SANTE SCHEFFERVILLE (CSN)

C.P. 5154 Kawawachikamach

QC G0G 2Z0

p. j. Mandat

c. c.



Le 1^{er} avril 2016

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
200, Chemin Sainte-Foy 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous, Syndicat des employé-es de l'Agence de la santé et des services sociaux de Lanaudière déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien pour plusieurs catégories d'emploi conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités. De plus, nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

Considérant que la Commission sur l'équité salariale propose systématiquement la conciliation comme mode de règlement des plaintes qui lui sont soumises conformément à la Loi, et afin d'accélérer le processus de traitement des plaintes, nous sommes d'accord avec le processus de conciliation offert par la Commission.

Ci-joint un mandat autorisant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN à nous représenter dans le présent dossier. Lors de l'enquête, la personne représentante de la fédération sera en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de notre plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.



SEASSSL-CSN

Agence de la santé et des services sociaux de Lanaudière

245, rue du Curé-Majeau

Joliette (Québec)

J6E 8S8

p. j. Mandat

c. c.



44436



Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

1601, avenue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5
Téléphone (514) 598-2210 - Télécopieur (514) 598-2223

Le 20 mai 2016

Commission de l'équité salariale
200, Chemin Sainte-Foy
4^e étage
Québec (Québec)
G1R 6A1

PAR TÉLÉCOPIEUR : 418 528-6999

Objet : Plainte de maintien de l'équité salariale visant l'ensemble des catégories à prédominance féminine dans le secteur de la santé et des services sociaux et contestant l'exercice de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor selon plusieurs motifs

Madame, Monsieur,

Par la présente, la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN, dépose une plainte pour et au nom des associations accréditées qu'elle représente. Nous déposons une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* considérant que le maintien de l'équité salariale n'est pas conforme dans l'entreprise à l'égard des catégories à prédominance féminine.

En effet, à la suite du programme de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, nous considérons que l'employeur n'a pas assuré le maintien conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis pour les catégories d'emploi à prédominance féminine de l'entreprise et que sa démarche de maintien est entachée de plusieurs irrégularités.

Nous contestons notamment l'affichage des résultats, le contenu de l'affichage, le fait que des événements n'ont pas été considérés pouvant générer des ajustements, la méthode de cueillette d'informations, la liste des catégories d'emplois ayant été utilisée pour l'exercice, la fusion de certaines catégories d'emplois, les prédominances sexuelles pour certaines catégories, l'exclusion et l'évaluation de plusieurs catégories, l'estimation des écarts, etc.

Lors de l'enquête, nous serons en mesure de présenter plusieurs éléments de preuve appuyant nos prétentions.

De plus, considérant notamment que l'employeur n'a pas respecté le délai pour procéder au second affichage dans certains établissements nous nous réservons le droit d'amender cette plainte.

La Fédération de la santé et des services sociaux – CSN est l'agent-négociateur nommé en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives* et ainsi, elle exerce les droits et assume les obligations des associations accréditées qu'elle représente. Ainsi, nous déposons cette plainte pour et au nom des associations accréditées et personnes salariées que nous représentons.

Nous vous avisons également qu'à la suite de résolutions dûment proposées et appuyées, l'ensemble des associations accréditées a mandaté la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN à déposer cette plainte dans le cadre du maintien de l'équité salariale selon la *Loi sur l'équité salariale* pour au nom de leurs associations accréditées.

Nous vous saurions gré, en terminant, d'accuser réception de la présente plainte dans les plus brefs délais.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.



Fédération de la santé et des services sociaux-CSN

44957

16 mai 2016

Par télécopieur : 514-864-6756

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
500, boulevard René-Lévesque ouest
20^e étage
Montréal, (Québec)
H2Z 1W7

**Objet : Plainte en vertu de l'article 100, al. 1 de la Loi sur l'équité salariale concernant
l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée par le Conseil du trésor
pour le personnel salarié des secteurs de l'éducation et de la santé et des
services sociaux
Maintien de l'équité salariale 2015**

Madame, Monsieur,

Le gouvernement du Québec a réalisé seul le maintien de l'équité salariale et a effectué le 1^{er} affichage des résultats dans les milieux de travail du 21 décembre 2015 au 19 février 2016. Il a produit le 2^e affichage, le 21 mars 2016 en précisant que quelques changements auraient lieu dans certaines catégories d'emploi.

L'évaluation du maintien de l'équité salariale n'a pas été réalisée conformément à la Loi. Par la présente, le Syndicat des employés et employées secteur bureau-CSQ porte plainte en vertu de l'article 100 al. 1 de la Loi sur l'équité salariale.

Plus particulièrement et sans limiter ce qui précède, l'évaluation du Conseil du trésor n'est pas juste et équitable, compte tenu des changements survenus dans plusieurs catégories d'emploi depuis la réalisation du maintien de l'équité salariale en 2010 et qui n'ont pas été pris en considération.

La présente plainte porte tant sur des catégories d'emploi à prédominance féminine que masculine.

Nous demandons à la Commission d'intervenir dans ces dossiers. Des informations détaillées vous seront transmises à votre demande. Pour toute information concernant notre plainte, vous pouvez joindre notre mandataire au numéro suivant ou à l'adresse courriel suivante :



Sachant l'intérêt que vous porterez à notre plainte et dans l'attente de votre réponse, recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.



C.C.



Bordereau de télécopie

44960

Date: 19 mai 2016 Nombre total de pages: 3

Destinataire Nom: Commission des femmes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail Organisme:

Adresse: Montréal

Téléphone: Télécopieur: 514-864-6756

Expéditeur

Message:

Avis de confidentialité

Ce message peut renfermer des renseignements protégés ou de l'information confidentielle. Si vous l'avez reçu par erreur ou s'il ne vous est pas destiné, veuillez en prévenir immédiatement l'expéditeur selon les coordonnées mentionnées ci-dessous.

Si vous ne recevez pas le nombre de pages indiqué ou si la transmission n'est pas de bonne qualité, veuillez nous en aviser dès que possible. Merci de votre collaboration!

Adresse postale:

Téléphone:

Télécopieur:

44960

18 mai 2016

Par télécopieur : 514-864-6756

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
500, boulevard René-Lévesque ouest
20e étage
Montréal, (Québec)
H2Z 1W7

**Objet : Plainte en vertu de l'article 100, al. 1 de la Loi sur l'équité salariale concernant
l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée par le Conseil du trésor
pour le personnel salarié des secteurs de l'éducation et de la santé et des
services sociaux
Maintien de l'équité salariale 2015**

Madame, Monsieur,

Le gouvernement du Québec a réalisé seul le maintien de l'équité salariale et a effectué le 1^{er} affichage des résultats dans les milieux de travail du 21 décembre 2015 au 19 février 2016. Il a produit le 2^e affichage, le 21 mars 2016 en précisant que quelques changements auraient lieu dans certaines catégories d'emploi.

L'évaluation du maintien de l'équité salariale n'a pas été réalisée conformément à la Loi. Par la présente, le syndicat du personnel de réadaptation du Centre Jeunesse Gaspésie Les Îles porte plainte en vertu de l'article 100 al. 1 de la Loi sur l'équité salariale.

Plus particulièrement et sans limiter ce qui précède, l'évaluation du Conseil du trésor n'est pas juste et équitable, compte tenu des changements survenus dans plusieurs catégories d'emploi depuis la réalisation du maintien de l'équité salariale en 2010 et qui n'ont pas été pris en considération.

La présente plainte porte tant sur des catégories d'emploi à prédominance féminine que masculine.

Nous demandons à la Commission d'intervenir dans ces dossiers. Des informations détaillées vous seront transmises à votre demande. Pour toute information concernant notre plainte, vous pouvez joindre notre mandataire au numéro suivant ou à l'adresse courriel suivante :



Sachant l'intérêt que vous porterez à notre plainte et dans l'attente de votre réponse, recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.



C.C.



45076

Le 16 mai 2016

Par télécopieur : 514-864-6756

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
500, boulevard René-Lévesque ouest 20^e étage
Montréal, (Québec) H2Z 1W7

**Objet : Plainte en vertu de l'article 100, al. 1 de la Loi sur l'équité salariale concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée par le Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux
Maintien de l'équité salariale 2015**

Madame, Monsieur,

Le gouvernement du Québec a réalisé seul le maintien de l'équité salariale et a effectué le 1^{er} affichage des résultats dans les milieux de travail du 21 décembre 2015 au 19 février 2016. Il a produit le 2^e affichage, le 21 mars 2016 en précisant que quelques changements auraient lieu dans certaines catégorie d'emploi.

L'évaluation du maintien de l'équité salariale n'a pas été réalisée conformément à la Loi. Par la présente, le Syndicat de Domrémy MCQ porte plainte en vertu de l'article 100 al. 1 de la Loi sur l'équité salariale.

Plus particulièrement et sans limiter ce qui précède, l'évaluation du Conseil du trésor n'est pas juste et équitable, compte tenu des changements survenus dans plusieurs catégories d'emploi depuis la réalisation du maintien de l'équité salariale en 2010 et qui n'ont pas été pris en considération.

La présente plainte porte tant sur des catégories d'emploi à prédominance féminine que masculine.

Nous demandons à la Commission d'intervenir dans ces dossiers. Des informations détaillées vous seront transmises à votre demande. Pour toute information concernant notre plainte, vous pouvez joindre notre mandataire au numéro suivant ou à l'adresse courriel suivante :

Sachant l'intérêt que vous porterez à notre plainte et dans l'attente de votre réponse, recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Appel – Sages-femmes

Appel à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik : 15 :45

J'appelle à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (1-844-964-2244). La réceptionniste me transfère à [REDACTED], qui me transfère à [REDACTED]. Je lui explique que je suis à la recherche d'informations concernant le statut des sages-femmes dans le Nord du Québec, plus particulièrement leur statut de salarié membres d'une association accrédité ou non.

Elle me donne divers personnes-ressources :

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Message laissé le 22 juin 2017 à 10 :20

Tentative d'appel le 26 juin 2016 à 11 :20

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

I'm [REDACTED], I'm the officer in charge of an inquiry concerning the application of the pay equity act in the Inuulitsivik health center.

I have questions concerning the midwives program, more specifically concerning their particular status and how the human resources are organized.

I'd like to know about your particular role concerning the inuulitsivik health center.

I'd like you to confirm the information I've received: the contracts applied to the midwives working in the Nunavik are not part of the letter of agreement signed between the MSSS and the RSFQ.

We have reasons to think some of the midwives in the health center might be represented by the FSSS-CSN union, do you know of anyone who might be in position of informing me?

There's around 10 midwives working in the Inuulitsivik health center that might have an agreement of services with the FSSS-CSN.

Are any of the midwives working in Inuulitsivik health center part of a union ?

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Message laissé sur la boîte vocale le 22 juin 2017 à 10:15

Tentative d'appel le 26 juin 2016 à 11:20

Théoriquement la semaine prochaine.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Appel le 12 juillet 2017.

Je lui explique que dans le cadre d'une enquête d'équité salariale, nous devons déterminer si les personnes salariées occupant le poste de sages-femmes sont membres d'une association accréditée ou non.

Il m'indique qu'il est en réunion et qu'il va me rappeler.

11 :30

Appel de l'employeur

Je lui indique que dans le cadre du dossier d'équité salariale, nous sommes incapables
Les sages-femmes sont syndiquées.

Elle devrait faire partie du regroupement des sages-femmes. Situation qui est connue du ministère et de la régie régionale.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Appelé le 27 juin 2017 à 15h45



Fiche d'identification de l'emploi

Prétentions générales des parties plaignantes

FSSS-CSN : Création de la CE *Sage-femme*

Prétentions spécifiques des parties plaignantes

(1) Prétentions écrites

À venir (Annexe 4.6 de leur document est vide)

(2) Prétentions verbales

À venir

Données obtenues dans le cadre de l'enquête

Appellation « Praticiens reliés en soins de santé primaire (CNP 3124) » selon l'IMT

(1) Données de l'information sur le marché du travail (IMT)

- Inclus l'appellation *sage-femme/ maïeuticien*
- Échantillon : 400 personnes salariées en 2014
- Taux d'occupation féminin : 91 %

(2) Programmes d'études pertinents à la CE (IMT)

Programmes de formation universitaire : premier cycle en pratique sage-femme et une formation pratique supervisée

(3) Description d'emploi (IMT)

Sages-femmes

- dispenser des soins complets aux femmes et à leurs bébés au cours de la grossesse, du travail, de la naissance et de la période post-natale en surveillant la santé de la mère et de l'enfant;
- surveiller le travail et les accouchements spontanés normaux;

s'occuper du nouveau né, l'évaluer, le surveiller et le diriger vers les services médicaux appropriés, au besoin;
- donner des conseils et des renseignements sur les soins à apporter aux nouveau-nés et aux nourrissons.

Questions pour l'employeur

Questions pour les parties plaignantes

Opinion de la Commission

Rapport des notes évolutives

Numéro de la demande de service (257432)

Numéro de la note (Note-193052)

Date de l'événement (2023/11/08)

Avertissement (NON)

Description (08-11-2023 : Envoi d'un publipostage par la poste pour demande de coordonnées et des prétentions appuyant la plainte. Délai 29 novembre 2023.)

Responsable [REDACTED]

Numéro de la note (N71018)

Date de l'événement (2017/07/14)

Avertissement (OUI)

Description (Documents et notes au dossier maître: [REDACTED])

Responsable [REDACTED]

Numéro de la note (N71017)

Date de l'événement (2016/12/15)

Avertissement (NON)

Description (Discussion avec [REDACTED]. Présents lors de cet appel: [REDACTED]
[REDACTED] communique avec [REDACTED]
concernant les dossiers reçus de la catégorie d'emplois Sage-femme. [REDACTED] explique à monsieur [REDACTED] que les 6 dossiers de plaintes portant les numéros [REDACTED] sont irrecevables parce que cette catégorie d'emplois ne fait pas partie du programme parapublic. La catégorie d'emplois Sage-femme fait partie du programme général secteur santé et services sociaux et il sera possible de porter plainte seulement lorsque les recours de ce programme seront ouverts, à compter du 20 décembre 2016. Monsieur comprend les explications, par contre il mentionne qu'il va vérifier le tout de son côté et va communiquer avec nous dans les prochains jours.)

Responsable



Rapport des notes évolutives

Numéro de la demande de service (260094)

Numéro de la note (Note-191739)

Date de l'événement (2023/11/08)

Avertissement (NON)

Description (08-11-2023 : Envoi d'un publipostage par la poste pour demande de coordonnées et des prétentions appuyant la plainte. Délai 29 novembre 2023.)

Responsable

Numéro de la note (N71825)

Date de l'événement (2017/08/15)

Avertissement (NON)

Description (Appel à une salariée -

Responsable

Numéro de la note (N71824)

Date de l'événement (2017/07/17)

Avertissement (NON)

Description (Appel à

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED])

Responsable [REDACTED]

Numéro de la note (N71830)

Date de l'événement (2017/07/12)

Avertissement (NON)

Description (Appel à [REDACTED] Inuulitsivik. 10:25
Je lui explique que dans le cadre d'une enquête d'équité salariale, nous devons déterminer si les personnes salariées occupant le poste de sages-femmes sont membres d'une association accréditée ou non. Il m'indique qu'il est en réunion et qu'il va me rappeler. Retour d'appel - 11:30 Je lui indique que dans le cadre du dossier d'équité salariale, nous sommes incapables de déterminer si les sages-femmes sont syndiquées. Elle devrait faire partie du regroupement des sages-femmes. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED])

Responsable [REDACTED]

Numéro de la note (N71827)

Date de l'événement (2017/06/27)

Avertissement (NON)

Description (Appel à [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED])

Responsable [REDACTED]

Numéro de la note (N71826)

Date de l'événement (2017/06/22)

Avertissement (NON)

Description (Appel à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik : 1 5 :45 J' appelle à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (1-844-964-2244). La réceptionniste me transfère à [REDACTED], qui me transfère à [REDACTED]. Je lui explique que je suis à la recherche d'informations concernant le statut des sages-femmes dans le Nord du Québec, plus particulièrement leur statut de salarié membres d' une association accrédité ou non. Elle me donne divers personnes-ressources : [REDACTED]

Responsable [REDACTED]

Numéro de la note (N71829)

Date de l'événement (2017/06/22)

Avertissement (NON)

Description (Tentatives d'appel: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED])

Responsable (France Larochelle)

Numéro de la note (N71823)

Date de l'événement (2016/12/15)

Avertissement (NON)

Description (Discussion avec [REDACTED] à la FSSS. Présents lors de cet appel: [REDACTED]
[REDACTED] communique avec [REDACTED] concernant les dossiers reçus de la catégorie d'emplois Sage-femme. [REDACTED] explique à monsieur [REDACTED] que les 6 dossiers de plaintes portant les numéros [REDACTED] sont irrecevables parce que cette catégorie d'emplois ne fait pas partie du programme parapublic. La catégorie d'emplois Sage-femme fait partie du programme général

secteur santé et services sociaux et il sera possible de porter plainte seulement lorsque les recours de ce programme seront ouverts, à compter du 20 décembre 2016. Monsieur comprend les explications, par contre il mentionne qu'il va vérifier le tout de son côté et va communiquer avec nous dans les prochains jours.)

Responsable

Numéro de la note (N71828)

Date de l'événement (2015/12/11)

Avertissement (OUI)

Description (DOSSIER MAÎTRE (Voir demandes et dossiers liés))

Responsable

Rapport des notes évolutives

Numéro de la demande de service (260099)

Numéro de la note (Note-151024)

Date de l'événement (2023/11/22)

Avertissement (NON)

Description (Réception d'un courriel de la pp, mise à jour des coordonnées,)

Responsable

Numéro de la note (Note-191732)

Date de l'événement (2023/11/08)

Avertissement (NON)

Description (08-11-2023 : Envoi d'un publipostage par la poste pour demande de coordonnées et des prétentions appuyant la plainte. Délai 29 novembre 2023.)

Responsable

Numéro de la note (N71834)

Date de l'événement (2017/07/14)

Avertissement (OUI)

Description (Documents et notes au dossier maître:)

Responsable

Numéro de la note (N71833)

Date de l'événement (2016/12/15)

Avertissement (NON)

Description (Discussion avec [REDACTED] à la FSSS. Présents lors de cet appel: [REDACTED]
[REDACTED] communique avec [REDACTED] concernant les dossiers reçus de la catégorie d'emplois Sage-femme. [REDACTED] explique à monsieur [REDACTED] que les 6 dossiers de plaintes portant les numéros [REDACTED] [REDACTED] sont irrecevables parce que cette catégorie d'emplois ne fait pas partie du programme parapublic. La catégorie d'emplois Sage-femme fait partie du programme général secteur santé et services sociaux et il sera possible de porter plainte seulement lorsque les recours de ce programme seront ouverts, à compter du 20 décembre 2016. Monsieur comprend les explications, par contre il mentionne qu'il va vérifier le tout de son côté et va communiquer avec nous dans les prochains jours.)

Responsable [REDACTED]

Total des plaintes : 158	Plaintes individuelles : 6
	Plainte syndicale : 0
	Plaintes syndicales générales : 152

Dossiers	Parties plaignantes individuelles	Catégorie d'emplois	Objet de la plainte	Dates de réception de la plainte	Mandataires
		Sage-femme (CREA)		2016-05-11	-
		Sage-femme (CREA)		2016-05-11	-
		Sage-femme (CREA)		2016-05-11	-
		Sage-femme (CREA)		2016-05-11	-
		Sage-femme (CREA)		2016-05-11	-
		Sage-femme (CREA)		2016-05-11	-

Dossiers	Parties plaignantes syndicales après maraude et fédérations	Catégorie d'emplois	Objet de la plainte	Dates de réception de la plainte	Mandataires
43947	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CIUSSS du Bas-Saint-Laurent (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43949	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CIUSSS du Bas-Saint-Laurent (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43956	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CIUSSS du Bas-Saint-Laurent (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43957	Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43958	Syndicat des travailleurs de Paragoc (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43959	Syndicat Champlain Chaudière-Appalaches (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43960	Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43961	STT du Centre d'hébergement Champlain-des-Montagnes (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43962	STT du CHSLD St-Augustin (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43963	SS du Pavillon Bellevue inc. (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43965	Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43968	STT du CHU de Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43969	Syndicat du personnel de bureau, technicien et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43970	Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale Nationale (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43972	Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale Nationale (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43975	Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale Nationale (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43976	Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale Nationale (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43977	Syndicat du personnel de bureau, technicien et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43980	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43984	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43991	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
43993	ST de la Banderie centrale de Montréal inc. (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
43994	SE du Module du Nord Québécois (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
43996	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
43997	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44000	Syndicat des professionnelles et professionnels du Collège du Vieux-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44001	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de Lanaudière (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44003	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44004	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44005	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44008	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44011	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de Laval (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44014	Syndicat des employés du centre universitaire de santé McGill (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44015	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44016	SEE du CHUM (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44025	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de Lanaudière (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44029	Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44030	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de Lanaudière (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44031	Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44033	Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44034	Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44035	Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44036	Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44045	STT du CHSLD Vigi de l'Outaouais (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44050	Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44051	Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44054	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44056	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44062	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44065	Syndicat des techniciens et professionnels du CIUSSS des Îles (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44073	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44077	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44082	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Montérégie-Est (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44085	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Montérégie-Centre (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44086	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Montérégie-Est (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN

44087	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Montérégie-Est (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44088	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Montérégie-Est (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44090	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Montérégie-Centre (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44091	SSS des CHSLD Vigi santé de la Montérégie (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44092	STT du Centre d'accueil Marcelle-Ferron (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44093	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Montérégie-Centre (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44094	STT Résidence Sorel-Tracy (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44098	SE Métier de la Buanderie centrale de Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44099	STT Institut de cardiologie de Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44102	SE de Villa Médica (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44104	SNE Hôpital Bourget (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44105	ST des Dispensaires de la Baie d'Hudson (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44106	STT Mab-Mackay (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44107	SE de Notre-Dame de Lourdes (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44108	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44110	STT de l'Hôpital Général Juif - Sir Mortimer B. Davis - Jewish General Hospital (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44112	SEE Conseil Cri santé services sociaux de la Baie-James (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44116	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44119	STT Du CIUSSS de la Baie-James (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44120	Syndicat des employés du CIUSSS des Îles (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44121	SNE du CHU Ste-Justine (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-09	FSSS-CSN
44123	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-09	FSSS-CSN
44124	STT du Centre d'hébergement Champlain-des-Montagnes (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-10	FSSS-CSN
44130	STT Centre santé Schefferville (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-16	FSSS-CSN
44131	Syndicat des travailleuses et travailleurs du CIUSSS de Lanaudière (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-16	FSSS-CSN
44136	Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-20	FSSS-CSN
44197	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-18	FSSS-CSN
43946-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CIUSSS du Bas-Saint-Laurent (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43950-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CIUSSS du Bas-Saint-Laurent (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43951-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CIUSSS du Bas-Saint-Laurent (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43952-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CIUSSS du Bas-Saint-Laurent (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43954-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et professionnels de l'administration du CIUSSS du Bas-Saint-Laurent (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43966-3	Syndicat du personnel de bureau, technicien et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43973-3	Syndicat du personnel de bureau, technicien et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43974-3	Syndicat du personnel de bureau, technicien et professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43981-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43981-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43982-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43982-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43983-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43983-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43986-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43986-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43987-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43992-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43992-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
43998-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
43999-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44002-3	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44012-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-05	FSSS-CSN
44018-2	SRPPSAM du CIUSSS A-T (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44020-2	SRPPSAM du CIUSSS A-T (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44021-2	SRPPSAM du CIUSSS A-T (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44022-2	SRPPSAM du CIUSSS A-T (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44028-2	Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44040-2	Syndicat des travailleuses et travailleurs des services paramédicaux, auxiliaires et de métiers de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44040-3	Syndicat du personnel de bureau, des technicien-nes et des professionnel-les de l'administration de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44042-2	Syndicat des travailleuses et travailleurs des services paramédicaux, auxiliaires et de métiers de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44042-3	Syndicat du personnel de bureau, des technicien-nes et des professionnel-les de l'administration de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44043-2	Syndicat des travailleuses et travailleurs des services paramédicaux, auxiliaires et de métiers de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44043-3	Syndicat du personnel de bureau, des technicien-nes et des professionnel-les de l'administration de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44044-2	Syndicat des travailleuses et travailleurs des services paramédicaux, auxiliaires et de métiers de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44044-3	Syndicat du personnel de bureau, des technicien-nes et des professionnel-les de l'administration de la santé et des services sociaux de la Côte-Nord (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44047-2	Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de l'Outaouais (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44053-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44053-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44055-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44057-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44057-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44059-2	Syndicat du personnel paramédical, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN
44059-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale	2016-05-03	FSSS-CSN

44060-2	Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44060-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44061-2	Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44061-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44063-2	Syndicat du personnel de soutien du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44063-3	Syndicat du personnel de soutien du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44066-2	Syndicat du personnel de soutien du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44066-3	Syndicat du personnel de soutien du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44067-2	Syndicat du personnel de soutien du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44067-3	Syndicat du personnel de soutien du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44068-2	Syndicat du personnel de soutien du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44068-3	Syndicat du personnel de soutien du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44071-3	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44072-3	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44074-3	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44076-3	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-03	FSSS-CSN
44081-3	Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie - CHUS (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44101-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44109-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44114-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44115-2	Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-05	FSSS-CSN
44125-2	Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métier de la santé et des services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-10	FSSS-CSN
44125-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-10	FSSS-CSN
44128-3	Syndicat des employés du CISSS des Îles - CSN (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-11	FSSS-CSN
44960-3	Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-19	FSSS-CSN
45076-3	Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec (FSSS-CSN)	Plainte générale		2016-05-16	FSSS-CSN

Documents

PGSSS

RAPPORT D'ENQUÊTE – PLAINTES

Numéro de dossier :	
Plainte portée les :	17 et 19 décembre 2019
Partie plaignante :	Personnes salariées non syndiquées occupant les catégories d'emplois de <i>Sages-femmes</i>
Parties mises en cause :	<i>Conseil du trésor</i> et Comité d'équité salariale du Programme général du secteur de la santé et des services sociaux

1. OBJET DES PLAINTES

- 1.1 Objet des plaintes écrites :** Mauvaise foi, discrimination, arbitraire ou négligence grave
- 1.2 Plaintes portées en vertu de l'article :** 101

2. CONTEXTE

2.1 Mise en contexte et obligations de l'entreprise

Le Programme général de la santé et des services sociaux (ci-après : PGSSS) vise le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que 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 sages-femmes. Le PGSSS est composé de sept associations, plus précisément :

- Associations de cadres :
 - L'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS);
 - L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (AGESSS);
 - L'Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux (APER).
- Associations de professionnels :
 - Regroupement Les Sages-femmes du Québec (RSFQ);
 - L'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (APES);
 - L'Association québécoise des physicien(ne)s médicaux cliniques (AQPMC);
 - L'Association des biochimistes cliniques du Québec (ABCQ).

Le 23 novembre 2010, le *Conseil du trésor* réalise l'exercice initial d'équité salariale du PGSSS en comité. Les catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme* ne font alors pas partie du programme.

À la suite d'une plainte visant la non-inclusion de ces catégories d'emplois, une décision est rendue par la Commission le 7 décembre 2010¹. Celle-ci officialise l'intégration au PGSSS des catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme*.

Afin de se conformer à cette décision, des modifications sont apportées aux travaux et sont énumérées dans le nouvel affichage du 21 mars 2011². Ces catégories ayant été ajoutées à la toute fin des travaux, le *Regroupement Les Sages-femmes du Québec* (ci-après : *RSFQ*) n'y a donc pas participé et n'en est pas signataire.

Le 20 décembre 2011, le *Conseil du trésor* affiche les résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale du PGSSS, qu'il a réalisée seul. Par la suite, plusieurs plaintes sont portées à la Commission concernant la conformité de cette évaluation du maintien.

¹ Décision_CÉS-232-3.6-6976.pdf
² Nouvel affichage_21 mars 2011.pdf

L'employeur devait réaliser une seconde évaluation du maintien applicable aux catégories d'emplois visées par le PGSSS le 20 décembre 2016.

En décembre 2016, le *Conseil du trésor* demande à la Commission une prolongation de délai pour réaliser l'évaluation du maintien de 2016 de ce programme, ce qui lui est accordé le 23 mars 2017³. Selon la décision, l'employeur avait six mois suivant la date du règlement des plaintes pour évaluer ce maintien. Les plaintes de conformité ayant été réglées, l'employeur devait réaliser l'évaluation du maintien de 2016 avant le 25 juin 2019.

Voici les principaux événements en lien avec la réalisation de cette obligation :

- Le 7 novembre 2018, le *Conseil du trésor* invite les associations des professionnels du PGSSS à participer à des rencontres préparatoires visant à collaborer aux travaux sur l'évaluation du maintien de 2016 et à mettre en place un comité formel d'équité salariale⁴. Les rencontres seront séparées pour les associations de cadres et les associations de professionnels avec le *Conseil du trésor*;
- De décembre 2018 à avril 2019, des rencontres préparatoires ont lieu entre le *Conseil du trésor* et les associations de professionnels;
- Le 30 avril 2019, le *Conseil du trésor* adresse une demande formelle aux associations de professionnels ainsi qu'aux associations de cadres pour la formation et la participation au comité d'équité salariale. Cette demande vise à officialiser la constitution du comité et à finaliser les travaux relatifs à l'évaluation du maintien de 2016⁵;
- Le 8 mai 2019, le *Conseil du trésor* procède à l'envoi de divers fichiers relatifs aux travaux du maintien de 2016 (projet d'affichage, fichier des catégories d'emplois et des cotes) aux associations de professionnels;
- Le 13 mai 2019, le *RSFQ* décline l'offre du *Conseil du trésor* de participer au Comité d'équité salariale du PGSSS (ci-après : Comité)⁶;
- Le 24 mai 2019, une lettre est transmise par le *RSFQ* à la vice-présidente à l'équité salariale afin de souligner les nombreuses irrégularités dans les travaux relatifs au maintien de 2016. Dans cette lettre, la présidente et la vice-présidente du *RSFQ* demandent que la Commission entreprenne une enquête à son initiative⁷;
- Le 3 juin 2019, une demande est formulée à la Commission par le *Conseil du trésor* pour une composition du Comité différente de celle prévue à la Loi sur l'équité salariale (ci-après : LÉS), selon l'article 30.1⁸;
- Le 7 juin 2019, la vice-présidente à l'équité salariale transmet une réponse à la lettre du 24 mai 2019 du *RSFQ* indiquant qu'il n'y a pas lieu de débiter une enquête à l'initiative de la Commission, considérant que l'employeur n'est pas en défaut de ses obligations à cette date⁹;
- Le 14 juin 2019, une décision est rendue par la Commission concernant la demande du *Conseil du trésor*, en vertu de l'article 30.1 de la LÉS, pour une composition différente du Comité. La demande est accordée¹⁰;
- Le 21 juin 2019, le Comité procède à la signature de l'affichage, officialisant l'entente quant aux travaux de l'évaluation du maintien de 2016;
- Le 9 août 2019, les résultats de l'évaluation du maintien de 2016 sont affichés;
- Le 6 octobre 2019, des questions sont adressées au Comité de la part du *RSFQ*¹¹;
- Le 29 octobre 2019, le Comité répond aux questions posées par le *RSFQ*¹²;
- Le 7 novembre 2019, le *Conseil du trésor* procède au nouvel affichage de l'évaluation du maintien;
- Les 17 et 19 décembre 2019, trois plaintes sont déposées à la Commission, par des salariés occupant des catégories d'emplois de *Sage-femme* et *Responsable des services de Sage-femme*, invoquant des agissements de mauvaise foi, arbitraires et discriminatoires de la part du Comité¹³.

³ Décision_ES-356-3.5-54512

⁴ Lettre_rencontres préparatoires_PGSSS_2016_2018-11-07.pdf

⁵ Lettre_constitution_comité_2019-04-30.pdf

⁶ Lettre_Retrait_RSFG_comité_2019-05-13.pdf

⁷ Lettre_RSFG_VPÉS_Enquête_initiative_2019-05-24.pdf

⁸ Lettre_SCT_VPÉS_Demande_composition_différente_30.1_3 juin 2019.pdf

⁹ Lettre_Réponse_VPÉS_RSFG_2019-06-07.pdf

¹⁰ Décision_ES-395-4.1-63662.pdf

¹¹ Commentaires_RSFG_Affichage_2019-10-06.pdf

¹² Réponse_SCT_Commentaires_RSFG_2019-10-29.pdf

¹³ Plainte_76455.pdf; Plainte_76469.pdf; Plainte_76472.pdf

2.2	Date début des activités :	En activité au 21 novembre 1996
2.3	Période de référence applicable :	Du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997
2.4	Taille de l'entreprise :	100 personnes salariées ou plus
2.5	Nature des activités :	Administration publique
2.6	Obligation visée par la plainte :	Évaluation du maintien du PGSSS au 20 décembre 2016
2.7	Date d'évaluation du maintien :	9 août 2019
2.8	Nouvel affichage du maintien :	7 novembre 2019

3. PRÉTENTIONS DES PARTIES PLAIGNANTES

3.1 Plaintes écrites

Les trois formulaires de plaintes mentionnent que « [REDACTED] ». Un des trois formulaires (#76455), précise également que :

- « [REDACTED] ».

3.2 Précisions verbales

Les parties plaignantes ont mandaté madame [REDACTED] de la *Confédération des syndicats nationaux* (CSN), pour les représenter. Essentiellement, la représentante des parties plaignantes reprend les deux points abordés dans les plaintes écrites. Elle précise également que les agissements allégués concernent le Comité, mais surtout l'employeur.

À la suite de la prise des prétentions, la personne représentant les parties plaignantes transmet à la Commission, le 18 février 2021, un document d'argumentaire de plainte¹⁴ qui apporte certaines précisions aux éléments des plaintes écrites. Ce document aborde également l'aspect suivant, qui ne fait pas partie des plaintes écrites :

- Aucune réelle formation n'a été offerte aux membres du Comité en vertu de l'article 26 de la LÉS, alors que plusieurs membres des associations accomplissent ce rôle pour la première fois.

Le 16 août 2021, la personne représentant les parties plaignantes transmet à la Commission un second document¹⁵, reprenant les deux éléments des plaintes écrites et apportant quelques précisions à ceux-ci.

Le détail de chacun des objets de plainte sera présenté à la section 5 du présent rapport.

¹⁴ Document_argumentaire_plainte.pdf

¹⁵ Document_précisions_argumentaire_plainte.docx

4. PRÉTENTIONS DE LA PARTIE MISE EN CAUSE

La partie mise en cause est représentée principalement par madame [REDACTED] à la *Direction de la rémunération et de l'équité salariale*, et madame [REDACTED] de la *Direction générale des politiques de rémunération et de l'équité salariale*. Ces dernières réfutent les allégations d'agissement de mauvaise foi, arbitraires et de négligence grave dans le cadre des travaux portant sur l'évaluation du maintien de 2016 du PGSSS.

Les prétentions spécifiques¹⁶ de la partie mise en cause à l'égard des allégations de la partie plaignante seront présentées dans la section qui suit.

5. FAITS, ANALYSE ET CONCLUSION

La personne représentant les parties plaignantes reprend les deux objets des plaintes écrites, soit que l'employeur a, dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2016, agi de mauvaise foi et de façon arbitraire ou discriminatoire et a fait preuve de négligence grave à l'endroit des salariés couverts par l'exercice, notamment des façons suivantes :

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Dans le document d'argumentaire de plainte, elle ajoute que :

- [REDACTED]

En plus de ces éléments, afin d'être en mesure de conclure hors de tout doute s'il y a eu mauvaise foi ou non de la part du *Conseil du trésor* et du Comité, la manière dont les catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme* ont été traitées par les parties concernées tout au long du processus sera également examinée à la fin de la présente section.

Les quatre éléments énumérés précédemment feront donc l'objet d'une analyse dans les sous-sections respectives suivantes :

- Outil d'évaluation;
- Rôle du Comité;
- Formation;
- Traitement des catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme* par le *Conseil du trésor* et le Comité.

5.1 Outil d'évaluation

Un premier objet de plainte mentionne que « [REDACTED]

».

À ce sujet, la personne représentant les parties plaignantes ajoute, dans le document d'argumentaire de plainte, les éléments suivants :

- « [REDACTED]

¹⁶ Reponses_SCT_questions CNESST_2020-09-15.pdf
Reponses_SCT_questions CNESST_2021-06-28.pdf
Reponses_SCT_questions CNESST_2021-08-30.pdf

[REDACTED] ».

Elle souligne également que le *RSFQ* souhaite ardemment que le système d'évaluation soit examiné par la Commission.

Tout d'abord, il importe de rappeler que les trois plaintes ont été déposées en vertu de l'article 101 de la LÉS, et ce, pour des manquements prévus à l'article 76.9. La Commission doit donc uniquement déterminer s'il y a eu des manquements, de la part du *Conseil du trésor* et du Comité, en vertu de cet article. Par conséquent, l'outil d'évaluation ne peut pas faire l'objet d'une analyse dans le cadre du traitement de ces plaintes.

Il est cependant requis de vérifier comment l'employeur et le Comité ont traité la demande du *RSFQ* d'analyser l'outil d'évaluation et sa pondération.

Questionnées à ce sujet, les personnes représentant le *Conseil du trésor* répondent que :

[REDACTED]

Le *RSFQ*, quant à lui, a fait part de ses réserves concernant l'outil d'évaluation le 2 mai 2019, lors d'une rencontre avec le *Conseil du trésor*. Il a également émis des commentaires, notamment à ce sujet, le 6 octobre 2019, à la suite de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de 2016¹⁷.

À ces commentaires, le Comité a entre autres répondu, via la boîte courriel *Maintien PG Santé*, que : « [REDACTED] »¹⁸.

Concernant cette réponse, les personnes représentant le *Conseil du trésor* ont confirmé ceci : « [REDACTED] »

¹⁷ Commentaires_RSFAQ_Affichage_2019-10-06.pdf
¹⁸ Réponse_SCT_Commentaires_RSFAQ_2019-10-29.pdf
¹⁹ Consultation_Comité_Réponse_commentaires_RSFAQ.pdf

Certaines personnes représentant les associations de professionnels et de cadres ont été contactées par la DEM à ce sujet. Du côté des représentants des associations de professionnels du MSSS, il a été confirmé que le *RSFQ* a émis des commentaires sur l'outil d'évaluation à la suite de l'affichage des résultats. Il a été mentionné également que L'*Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec* (ci-après : *APES*) aurait aussi questionné le système d'évaluation. Celle-ci voulait quelque chose qui représenterait mieux la réalité des professionnels de la santé qui ne sont pas des gestionnaires, considérant que ce ne sont pas les mêmes types de tâches que celles des cadres. Il aurait par la suite été décidé que le même outil serait utilisé et l'*APES* aurait fini par adhérer à la position.

Après vérification auprès de l'*APES*, les personnes responsables précisent qu'elles ont effectivement questionné le système d'évaluation, mais uniquement lors de l'exercice initial d'équité salariale du PGSSS de 2010. À l'époque, elles étaient d'avis que l'outil était plus adapté aux catégories d'emplois de cadres qu'à celles de professionnels et avaient convenu avec l'employeur de l'interprétation de certains éléments pour arriver à un consensus. L'*APES* ne s'est donc pas opposée à l'utilisation de cet outil lors de l'évaluation du maintien de 2016 et n'a pas souvenir qu'il y ait eu des discussions à ce sujet.

Du côté des associations de cadres, peu d'informations ont pu être recueillies puisqu'elles n'ont pas participé aux rencontres des associations de professionnels. Toutefois, une personne représentant l'*Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS)* a confirmé que l'outil d'évaluation n'a aucunement été remis en question du côté des cadres lors de l'évaluation du maintien de 2016.

Considérant que le Comité a signé l'affichage le 21 juin 2019, officialisant l'entente quant aux travaux de l'évaluation du maintien de 2016 et que ce dernier a également approuvé le projet de réponse aux commentaires du *RSFQ*, cela confirme que le Comité était en accord pour ne pas modifier le système d'évaluation à ce stade du processus.

Bien que le *RSFQ* ait émis certaines réserves quant à l'outil d'évaluation, il n'en demeure pas moins que, selon les personnes interrogées, aucune association ne s'est opposée à l'utilisation de celui-ci. De plus, le *RSFQ* avait la possibilité de signifier son désaccord tout au long des travaux préparatoires, ce qu'il n'a fait que lors de la rencontre du 2 mai 2019, alors que l'évaluation des 550 catégories d'emplois était finalisée.

Lors d'une rencontre entre le *RSFQ* et le *Conseil du trésor*, le 23 mai 2019, le *RSFQ* a notamment abordé la question des échelles salariales, avec lesquelles il était en désaccord. L'employeur a fait quelques propositions au regroupement pour tenter d'arriver à un accord, mais celles-ci ont été rejetées. Cette situation constitue donc davantage une mésentente, que de la mauvaise foi de la part de l'employeur.

En ce qui a trait aux vérifications qui auraient pu être effectuées afin de s'assurer que l'outil d'évaluation est exempt de discrimination, le *Conseil du trésor* soutient que :

- « ... [redacted] »
- [redacted] ».

Parmi toutes les associations contactées, aucune n'a été en mesure de confirmer que des vérifications ont été effectuées, afin de s'assurer que l'outil d'évaluation est exempt de discrimination. Toutefois, la réponse des personnes représentant l'employeur laisse présumer qu'elles ont vérifié l'outil d'évaluation et qu'elles sont d'avis que celui-ci est conforme à la LÉS. Elles ont également tenu compte du fait qu'il a été approuvé par toutes les associations lors de l'exercice initial d'équité salariale et qu'aucune association, à l'exception du *RSFQ*, ne s'est opposée à son utilisation pour l'évaluation du maintien de 2016.

Par conséquent, en ce qui concerne l'outil d'évaluation, il appert que le *Conseil du trésor* et le Comité ne semblent pas avoir agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire et aucun élément ne permet d'entrevoir qu'ils ont fait preuve de négligence grave à l'endroit des catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme*.

5.2 Rôle du comité

Les plaintes font également mention que «

».

L'analyse des prétentions qui suivent permettra non seulement de confirmer si celles-ci sont fondées, mais également de déterminer si les travaux réalisés ont été faits en comité, bien qu'il ait été formé par la suite.

La personne représentant les parties plaignantes mentionne, dans le document d'argumentaire de plainte, que :

- «

».

À ce sujet, les personnes représentant l'employeur répondent que :

- «

».

Elles ajoutent que :

- «
- ».

Elles précisent également que :

- ».

Le *Conseil du trésor* a donc effectivement créé des sous-comités de travail, soit un pour les cadres et un pour les professionnels et précise avoir informé les associations de professionnels de cette situation dès la première rencontre avec celles-ci.

Considérant l'ampleur des travaux, la complexité à tenir des rencontres avec un nombre élevé de représentants d'associations, le fait que la majorité des travaux effectués pour les cadres ne constituait pas de l'équité salariale et qu'ils ne concernaient aucunement les associations de professionnels, force est de constater que les raisons pour lesquelles le *Conseil du trésor* a procédé de cette manière sont légitimes et que, en raison des sous-comités, il ne pouvait officialiser le Comité qu'au moment d'approuver les travaux.

Bien que cette situation n'ait pas permis aux participants des sous-comités d'interpeller la Commission par l'entremise d'un différend, les éléments mentionnés précédemment révèlent qu'il ne s'agissait pas d'une stratégie de la part de l'employeur.

De plus, les réponses fournies par les personnes représentant l'employeur démontrent que les travaux concernant les catégories d'emplois du personnel professionnel ont bel et bien été effectués en comité et qu'ils ont permis de couvrir toutes les sphères de l'évaluation du maintien.

Dans un autre ordre d'idées, la personne représentant les parties plaignantes fait également état, dans le document d'argumentaire de plainte, que :

-

Elle ajoute que :

- << [Redacted] >>.

Questionné à ce sujet, les personnes représentant le *Conseil du trésor* répondent que :

- «
- ».

Pour bien comprendre le contexte, il faut tout d'abord rappeler que, lors du renouvellement des conventions collectives 2015-2020, le *Conseil du trésor* et les associations syndicales qui regroupent le plus grand nombre de personnes salariées des secteurs public et parapublic ont conclu des ententes pour réaliser un exercice de relativités salariales. Exercice qui n'est encadré par aucune loi.

Comme précisé par le *RSFQ*, celui-ci a reçu les documents relatifs uniquement aux rangements occupés par les catégories d'emplois le concernant. Le *Conseil du trésor* a également confirmé avoir envoyé séparément les rangements propres à chacune des associations pour approbation. Les rangements ont donc été acceptés par les associations de façon indépendante. Si les rangements de l'exercice de relativités salariales avaient été adoptés en comité, ils auraient pu être considérés comme faisant partie de l'évaluation du maintien, et donc, être régis par la LÉS, mais ce n'est pas le cas.

Le *Conseil du trésor* souhaitait d'abord compléter l'exercice de relativités salariales pour être en mesure d'utiliser les nouvelles échelles salariales lors de l'évaluation du maintien. En parallèle, comme mentionné par l'employeur, les changements identifiés par les partis ont été pris en considération et certaines discussions ont mené à des changements en faveur de la catégorie d'emplois *Responsable des services de Sage-femme*. Il ne s'agissait donc pas d'une forme de négociation, mais bien d'une procédure conforme à la LÉS.

De plus, les éléments de réponse fournis par les personnes représentant l'employeur démontrent encore une fois que les travaux ont bien été faits en comité.

Par ailleurs, la personne représentant les parties plaignantes émet une autre prétention dans son document d'argumentaire de plainte à l'effet que l'employeur :

- « ... ».

Le *Conseil du trésor* n'a effectivement pas transmis les justificatifs des cotes d'évaluations retenues. Toutefois, en plus des travaux réalisés transmis le 8 mai 2019, il a envoyé par courriel à toutes les associations de professionnels, le 10 mai 2019, des documents confidentiels visant à faciliter la compréhension des travaux effectués avec les associations du personnel d'encadrement²³. Les documents étaient les suivants :

- Refonte de la classification du personnel d'encadrement (document produit et présenté par le MSSS);
- Les familles d'emplois (document produit et présenté par le MSSS);
- Regroupement par champs d'activités (document produit et présenté par le MSSS);

²⁰ [Ordre du jour Rencontre 2019-04-26.pdf](#)

²¹ Explications changements identifiés 2019-04-26.pdf

²² Évaluation CE 2019-04-26.pdf

²³ Envoi Documents compréhension travaux cadres 2019-05-10.pdf

- La liste des catégories d'emplois du personnel d'encadrement (basée sur la nouvelle classification), leurs prédominances et les cotes d'évaluation (document produit et présenté par le SCT);
- Historique et évaluation du maintien 2016 (document du SCT).

La personne représentant les parties plaignantes ajoute que, lors de la rencontre du 26 avril 2019, l'employeur :

- « [REDACTED] ».

Les personnes représentant le *Conseil du trésor* de leur côté confirment ceci :

- « [REDACTED] ».

Le *RSFQ* et l'employeur ont donc tenu une réunion le 2 mai 2019. Lors de cette rencontre, selon les prétentions du *RSFQ* et du *Conseil du trésor*, il a été question de l'outil d'évaluation et des échelles salariales. Bien que les justificatifs n'aient pas été transmis, il n'en demeure pas moins que le *RSFQ* avait la possibilité de poser des questions au sujet des cotes jugées problématiques lors de cette rencontre.

De plus, les réponses des personnes représentant l'employeur à cette prétention démontrent une fois de plus que les travaux ont été faits en comité. Afin de conclure hors de tout doute que c'est effectivement le cas, il faut également prendre en considération les éléments de réponse des personnes représentant le *Conseil du trésor* qui suivent :

- « [REDACTED] ».

²⁴ Évaluation CE_2019-04-26.pdf

²⁵ Répartition par CE et sexe_2019-01-30.pdf

²⁶ Ordre du jour_Rencontre_2019-04-26.pdf

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] ».

« [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] ».

De plus, lors de la première rencontre avec les associations de professionnels, le *Conseil du trésor* a exposé l'ampleur des travaux à effectuer avec les associations de cadres. Par la suite, dans un courriel datant du 1^{er} février 2019, « ... [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] ».

Somme toute, les participants au sous-comité des associations de professionnels ont été informés à chaque étape du processus, ils ont reçu toute la documentation requise pour prendre des décisions éclairées, ils ont eu l'opportunité de poser des questions, de faire des demandes et de se prononcer sur chaque orientation. Ces éléments permettent donc de conclure que toutes les décisions ont été prises en grand groupe et qu'il y avait consensus sur les travaux avant la formation officielle du Comité.

L'employeur ayant choisi d'effectuer les travaux en comité, il avait l'obligation légale de le former officiellement avant la signature des travaux. Le *Conseil du trésor* a effectivement officialisé le Comité à la toute fin du processus, néanmoins, les représentants des diverses associations qui en sont devenus membres ont participé à la prise de chacune des décisions, et ce, tout au long des travaux.

Par conséquent, en ce qui concerne le rôle du Comité, il appert que le *Conseil du trésor* et le Comité ne semblent pas avoir agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire et aucun élément ne permet d'entrevoir qu'ils ont fait preuve de négligence grave à l'endroit des catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme*.

5.3 Formation

Dans le document d'argumentaire de plainte, la personne représentant les parties plaignantes émet la prétention suivante :

- « [REDACTED]

²⁷ Questions RSFQ_SCT_2018-12-20.pdf
²⁸ Réponse SCT_RSFQ_2019-01-23.pdf
²⁹ Envoi_Système évaluation_2019-01-29.pdf
³⁰ Envoi_Documents_maintien_2011_2019-01-30.pdf
³¹ Question_Courbe_salariale_2019-02-01.pdf
³² Réponse_Question_courbe_salariale_2019-02-06.pdf

».

Questionnées à ce sujet, les personnes représentant l'employeur ont indiqué que, lors de la rencontre du 13 décembre 2018 avec les associations de professionnels, le *Conseil du trésor* a proposé verbalement une formation spécifique se voulant une mise à jour sur l'équité, mais celles-ci n'ont pas soulevé de besoin à cet effet.

Elles ont également précisé que, lors de cette même rencontre, une présentation sur le système d'évaluation à dix sous-facteurs a été offerte aux personnes représentant les associations de professionnels.

Ces informations confirment que l'employeur a rempli ses responsabilités en ce qui a trait à la formation requise, afin que le Comité soit en mesure d'accomplir son rôle.

Par conséquent, en ce qui concerne la formation, il appert que le *Conseil du trésor* et le Comité ne semblent pas avoir agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire et aucun élément ne permet d'entrevoir qu'ils ont fait preuve de négligence grave à l'endroit des catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme*.

5.4 Traitement des catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme* par le *Conseil du trésor* et le Comité

Nonobstant les prétentions des parties plaignantes, la DEM a analysé la manière dont les catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme* ont été traitées de façon générale par l'employeur et le Comité, lors des travaux et après le retrait du *RSFQ* de ceux-ci.

En ce qui concerne les travaux du Comité, comme précisé précédemment, une série de changements ont notamment été pris en considération. Les personnes représentant l'employeur ont mentionné avoir recueilli ceux-ci de la manière suivante :

«

».

À ce sujet, les personnes représentant le *Conseil du trésor* ajoutent que :

•

«

».

•

«

».

Elles précisent également que :

³³ Envoi_Changements identifiés_2019-01-23.pdf

³⁴ Changements identifiés_RSFG_2019-03-21.pdf

³⁵ Impacts PL10_RSFG_2019-04-06.pdf

³⁶ Envoi_Tableau cotes_2019-04-26.pdf

- « »

».

● «

».

»

En ce qui a trait au traitement des catégories d'emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme* après que le *RSFQ* eu annoncé qu'il se retirait du Comité, les personnes représentant le *Conseil du trésor* précisent que :

».

³⁸ Réponse APES Entretien du 3 février 2022.msq

Bien que les personnes représentant l’employeur aient confirmé ne plus avoir traité des catégories d’emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme* après le retrait du *RSFQ* du Comité, il n’en demeure pas moins que toutes les discussions à ce sujet avaient déjà eu lieu. De plus, selon des documents reçus du *RSFQ*, il semble que le *Conseil du trésor* ait continué à traiter les demandes du *RSFQ* après son retrait du Comité :

- Le 13 mai 2019, le *RSFQ* informe le *Conseil du trésor* qu’il décline l’offre de participer au comité et l’informe des raisons de cette décision³⁹;
- Le 17 mai 2019, le *RSFQ* questionne le *Conseil du trésor* relativement à sa proposition d’échelle salariale⁴⁰;
- Le 22 mai 2019, le *Conseil du trésor* accepte de convoquer une rencontre avec le *RSFQ* pour le 23 mai 2019⁴¹;
- Le 23 mai 2019, le *Conseil du trésor* propose de nouvelles échelles salariales pour le *RSFQ*⁴².

Il faut également rappeler que le *Conseil du trésor* a répondu aux commentaires du *RSFQ* à la suite du premier affichage des résultats, après avoir obtenu l’approbation du Comité pour cette réponse.

Force est donc de constater que l’employeur a maintenu un traitement équitable envers le *RSFQ*, et ce, même après que celui-ci eu annoncé son retrait du comité.

Par conséquent, en ce qui concerne le traitement général des catégories d’emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme*, il appert que le *Conseil du trésor* et le Comité ne semblent pas avoir agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire et aucun élément ne permet d’entrevoir qu’ils ont fait preuve de négligence grave à l’endroit de ces catégories d’emplois.

5.5 Conclusion

Au terme des vérifications effectuées, il est possible d’affirmer qu’il y avait consensus sur l’outil d’évaluation, que toutes les décisions ont été prises en comité, même si celui-ci a été formé à la fin des travaux, que diverses présentations ont été offertes aux associations pour qu’elles soient en mesure de remplir leur rôle et que, de façon générale, les catégories d’emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme* ont fait l’objet d’un traitement équitable de la part de l’employeur et du Comité.

La DEM conclut donc que le *Conseil du trésor* et le Comité n’ont pas agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire et n’ont pas fait preuve de négligence grave à l’endroit des personnes salariées couvertes par l’exercice, en particulier celles faisant partie des catégories d’emplois *Sage-femme* et *Responsable des services de sage-femme*.

6. RECOMMANDATIONS

La DEM recommande de déterminer les plaintes non fondées.

Personne enquêtrice : [redacted]

Signature : _____
Direction des enquêtes et de la médiation
Vice-présidence à l’équité salariale

Date : 22 février 2022

Vu par [redacted]

Initiales Date

³⁹ Lettre_Retrait RSFQ_comité_2019-05-13.pdf
⁴⁰ Questions RSFQ_SCT_2019-05-17.pdf
⁴¹ Convocation_Rencontre RSFQ_SCT_2019-05-22.pdf
⁴² Courriel_transmission_échelles_2019-05-23.pdf; Proposition échelles_2019-05-23.pdf

Paméla Bélanger Lapointe

De: [REDACTED]
Envoyé: 14 novembre 2022 10:32
À: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Objet: Questions - Différend PGSSS
Pièces jointes: Questions_CDT_Différend PGSSS.docx

Bonjour,

Comme convenu, nous vous transmettons les questions relatives à l'enquête pour le différend du PGSSS.

Ces questions visent l'outil, mais également l'évaluation qui en découlera, afin de déterminer quelles seront les recommandations de l'enquête. Nous comprenons que l'évaluation pour 2021 n'est pas effectuée, mais nous vous demandons, par ces questions, de nous expliquer comment vous projetez évaluer certains éléments.

Merci et bonne journée!



[REDACTED]
Enquêtrice en équité salariale

Direction des enquêtes et de la médiation

Vice-présidence à l'équité salariale

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1600, avenue D'Estimauville

Québec (Québec) G1J 0H7

418 644-2377, [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



**Loi sur
l'équité salariale**

Questions dans le cadre de l'enquête relative au différend du PGSSS

Si on prend par exemple les sages-femmes, une prétention est à l'effet que les éléments qui concernent le travail de soins et ceux reliés au « care », la relation thérapeutique continue qui demande confiance et empathie, les gestes cliniques, la surveillance et les partenariats transversaux, seraient tous évalués dans le sous-facteur *Communication*. Est-ce bien le cas?

- Autrement, pourriez-vous nous indiquer dans quels autres sous-facteurs sont évalués ces éléments?
 - Et, pour chacun des sous-facteurs évaluant ces éléments, préciser de quelle manière ils sont appliqués pour les autres catégories d'emplois de cadres et de professionnels?

Une autre prétention est à l'effet que la supervision clinique effectuée par la catégorie d'emplois *Responsable des services de sage-femme* n'est pas prise en compte dans l'outil. Si cela a été considéré dans l'évaluation, pourriez-vous nous indiquer dans quel sous-facteur cela a-t-il été pris en compte?

Les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes soulignent qu'elles ne font pas partie du personnel et n'ont pas de supérieur hiérarchique, elles sont des salariées contractuelles au sein des établissements. Pourriez-vous nous indiquer comment vous avez pris cet élément en considération dans l'évaluation?

En ce qui concerne la responsabilité importante des sages-femmes dans la vie des femmes enceintes ainsi que dans celle des nouveau-nés dont elles participent à faire naître, dans quel sous-facteur cela a été pris en considération?

Dans quel sous-facteur est-il possible d'évaluer la dextérité fine dont les sages-femmes, les pharmaciens et les biochimistes doivent faire preuve dans l'exercice de leurs fonctions?

Et dans quel sous-facteur est-il possible d'évaluer les efforts physiques nécessaire dans le travail des sages-femmes, qui, selon elles, doivent effectuer des accouchements naturels dans toutes les positions possibles, faire face à des situations d'urgences impliquant des manœuvres internes difficiles, ont des charges à transporter ou des femmes à soutenir s'il y a perte de conscience ou faiblesse, peuvent avoir à effectuer des réanimations de nouveau-nés en ambulance et peuvent faire de longues heures consécutives de travail?

Système d'évaluation - PGSSS

29 mars 2022 11:53

Système d'évaluation des emplois et éléments d'interprétation PGSSS				Analogie Progiciel
Facteurs	Sous-facteurs	Niveaux de mesure	Éléments d'interprétation	
Facteur 1- Nature des responsabilités	1.1 La complexité de la prise de décisions	7 niveaux	A à O	3.1 Effort intellectuel (efforts requis): 5 niveaux
	1.2 La liberté d'action	6 niveaux	A à E	3.1 Effort intellectuel (effort requis): 5 niveaux
	1.3 L'incidence des décisions	5 niveaux	A à G	2.1 Imputabilité: Sous-facteur dans progiciel et pas un grand facteur: 5 niveaux
Facteur 2 - Qualifications	2.1 Connaissances académiques	10 niveaux	A à G	1.1 Formation: 7 niveaux
	2.2 Connaissances pratiques	6 niveaux	A à H	1.2 Expérience: 7 niveaux
Facteur 3 - Imputabilité	3.1 Nature de la direction exercée	5 niveaux	A à G	2.1 Imputabilité: Sous-facteur dans progiciel et non un grand facteur: 5 niveaux
	3.2 Le nombre d'employés dirigés	11 niveaux	A à I	2.3 Supervision (resp. assumées): 5 niveaux
	3.3 Communications	6 niveaux	A à I	2.2 Communications (Effort requis): 5 niveaux
Facteur 4 – Conditions de travail	4.1 Conditions physiques	2 niveaux	A à I	3.3 Effort physique (efforts requis): 5 niveaux 4.1 Inconvénients et risques inhérents: 5 niveaux
	4.2 Conditions psychologiques	6 niveaux	A à L	3.1 Effort intellectuel (efforts requis): 5 niveaux 3.2 Concentration et attention sensorielle : 5 niveaux 4.1 Inconvénients et risques inhérents: 5 niveaux

Paméla Bélanger Lapointe

De: [REDACTED]
Envoyé: 23 novembre 2022 10:26
À: Caroline Beauregard
Cc: [REDACTED]
Objet: Retrait d'un différend en vertu de la Loi sur l'équité salariale
Pièces jointes: LE YEUR Retrait Fermeture.pdf

Bonjour,

Veuillez prendre connaissance de la lettre ci-jointe.

Cordiales salutations,



Enquêtrice en équité salariale

Direction des enquêtes et de la médiation

Vice-présidence à l'équité salariale

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

1600, avenue D'Estimauville, 6e étage secteur 6

Québec (Québec) G1J 0H7

418 644-2377, [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



Le 23 novembre 2022

Madame Caroline Beauregard
Directrice générale
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande-Allée Est
2^e étage, secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8

N/Réf. : 101989

Objet : Confirmation de retrait de différend

Madame Beauregard,

La présente a pour but de confirmer le retrait du différend, déposé le 13 décembre 2021, portant sur l'outil d'évaluation utilisé pour le maintien de 2021 dans le cadre du Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux.

Nous vous avisons donc que les dispositions sont prises pour la fermeture du dossier.

Veuillez recevoir, Madame Beauregard, nos salutations distinguées.

Enquêtrice
Direction des enquêtes et de la médiation
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
418 644-2377, poste
Sans frais : 1 866 854-4074, poste
@cnesst.gouv.qc.ca

Questions - Analyse Système d'évaluation PGSSS

30 mars 2022 12:43

0. Historique système d'évaluation	Le développement de cet outil s'est basé sur quoi? Est-ce qu'il s'inspire d'autres outils d'évaluation? Dans quel contexte ces outils sont-ils utilisés? Quelles ont été les adaptations effectuées jusqu'à présent pour adapter l'outil au contexte du PGSSS? Quels sont les éléments d'interprétation qui ont été modifiés? Se base-t-il sur un outil et a été ajusté? Modifications effectuées? Ou développer spécifiquement pour PGSSS. (Effort d'adaptation: Démarche sérieuse et objective)	 Capture d'écran effectuée : 2022-03-31 16:09 - Document Argumentaire SF - Dossier mauvaise foi: - CDT allégué que 3.
1. Analyse globale	1.1 La méthode d'évaluation retenue est-elle analytique (par exemple, par points et facteurs)?	
	1.2 Le plan d'évaluation comprend-il les quatre grands facteurs prévus à la Loi? (article 57)	- À voir: - Facteur 1: Nature des responsabilités - Ok: Responsabilité (Commission) - Comprend également "Effort intellectuel" (Complexité de la prise de décisions et liberté d'action) du facteur effort requis de la Commission. - Facteur 2: Qualifications - Ok: Qualifications (Commission) - Facteur 3: Imputabilité - Ce facteur est intégré au grand facteur "responsabilité" pour la Commission. - Facteur 4: Conditions de travail - Ok: Conditions de travail (Commission) - Toutefois, ce facteur comprend également un grand facteur prévus par la Loi qui correspond aux "Efforts requis". 1 des 4 grands facteurs de la Commission est "Effort requis". Dans le système d'évaluation du PGSSS, ce facteur est intégré au facteur "Conditions de travail". Il est à noter que pour la Commission, les efforts requis et les conditions de travail sont caractérisés comme étant deux grands facteurs.
	1.3 Le plan comprend-il des sous-facteurs? Si oui quel est leur nombre? Compte tenu du nombre et de la variété des catégories d'emplois, est-ce que le nombre de sous-facteurs semble adéquat?	10 sous-facteurs - Agropur: 11 sous-facteurs - Progiel: 10 sous-facteurs - Évaluer si compte tenu du nombre et de la variété des CE dans le PGSSS, le nombre de sous-facteurs semble adéquat. - Agropur: Adéquat compte tenu du nombre et de la variété des CE dans l'entreprise.
	1.4 La méthode d'évaluation permet-elle d'évaluer toutes les catégories d'emplois de l'entreprise?	
2. Le choix des sous-facteurs	2.1 Les sous-facteurs couvrent-ils aussi bien les exigences des CEPF que celles des CEPM? Mesurent-ils les dimensions des catégories d'emplois à évaluer? Sont-ils appropriés à la nature des emplois à évaluer?	- Sous-facteurs qui ne semblent pas pris en compte dans PGSSS: - Dextérité et coordination
	2.2 Y a-t-il un déséquilibre entre le nombre de sous-facteurs favorisant les CEPF et ceux favorisant les CEPM? Si oui, est-ce justifié par la mission de l'entreprise?	- À analyser. - Mission de l'entreprise:
3. Le langage des sous-facteurs	3.1 Existe-t-il une définition de chacun des sous-facteurs? Est-elle claire, compréhensible et sans ambiguïté?	- Définition des sous-facteurs: 1.1: Complexité de la prise de décision: 1.2: Liberté d'action: 1.3: L'incidence des décisions: 2.1: Connaissances académiques: 2.2: Connaissances pratiques: 3.1: Nature de la direction exercée: 3.2: Nombre d'employés dirigés: 3.3: Communications: 4.1: Conditions physiques: 4.2: Conditions psychologiques:
	3.2 Le langage des sous-facteurs permet-il de faire ressortir les caractéristiques des catégories d'emplois à évaluer?	
	3.3 Les sous-facteurs sont-ils définis à partir de termes associés au travail masculin uniquement?	
	3.4 Y a-t-il chevauchement de sous-facteurs pouvant entraîner la surévaluation des CEPM?	☐ • Test de coefficient de corrélation à faire
4. Le nombre de niveaux	4.1 Le nombre de niveaux est-il adéquat?	- Le nombre de niveaux varie entre 2 et 11 niveaux. • Est-ce que les niveaux 2 et 11 sont appropriés? Trop peu ...ou trop?
	4.2 Les différents niveaux des sous-facteurs sont-ils utilisés? Y a-t-il des cotes pour chacun des niveaux des sous-facteurs?	? - Est-ce que tous les niveaux sont utilisés?
5. Le langage des niveaux	5.1 Existe-t-il une définition claire et appropriée pour chacun des niveaux?	- Définition des niveaux: 1.1: Complexité de la prise de décision: 1.2: Liberté d'action: 1.3: L'incidence des décisions: 2.1: Connaissances académiques: 2.2: Connaissances pratiques: 3.1: Nature de la direction exercée: 3.2: Nombre d'employés dirigés: 3.3: Communications: 4.1: Conditions physiques:

		• 4.2: Conditions psychologiques:
	5.2 Le langage des niveaux et les exemples sont-ils applicables aux catégories d'emplois à évaluer? En d'autres termes, décrivent-ils les différents aspects des emplois du milieu de travail où le plan est appliqué?	• Est-ce qu'il y a la présence d'exemples dans les niveaux?
	5.3 Le langage de chaque niveau mesure-t-il la ou les mêmes caractéristiques des catégories d'emplois?	
	5.4 Le langage des niveaux plus élevés avantage-t-il systématiquement les CEPF?	
	5.5 Le langage des niveaux exprime-t-il une progression logique (arithmétique) entre les différents niveaux des sous-facteurs?	
	5.6 Les exemples utilisés dans le langage des niveaux mettent-ils surtout en évidence les CEPF?	
6. La pondération des facteurs et des sous-facteurs	6.1 La pondération des facteurs respecte-t-elle les bornes généralement reconnues? Si non, pourquoi? Quelles catégories d'emplois s'en trouvent favorisées?	☒ • Pondération à obtenir.
	6.2 Quels sont les sous-facteurs auxquels le plan octroie le plus de points? Est-ce logique et en lien avec la mission de l'entreprise?	
	6.3 La pondération des sous-facteurs est-elle logique et équilibrée entre les CEPF et les CEPF?	
	6.4 La progression des différents niveaux des sous-facteurs est-elle logique i.e. soit arithmétique, soit géométrique et de progression constante? Si non, quelles sont les catégories d'emplois qui s'en trouvent favorisées?	
	6.5 À partir de toutes les observations recueillies, un test de neutralité est-il nécessaire? Si oui, après l'évaluation ou la pondération?	
7. L'utilisation de l'outil d'évaluation et résultats	7.1 Les cotes sont-elles compréhensibles ou explicables?	
	7.2 Y a-t-il des ajustements salariaux? Si non, pourquoi?	

Paméla Bélanger Lapointe

De: [REDACTED]
Envoyé: 22 novembre 2022 16:19
À: [REDACTED]
Objet: TR: Retrait du différend en vertu de la Loi sur l'équité salariale
Pièces jointes: Lettre_CNESST_retrait_différend_2022-11-22.pdf

PTI

Peux-tu mettre dans ADES et fermer svp?

Merci,



[REDACTED]
Direction des enquêtes et de la médiation
Vice-présidence à l'équité salariale
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D'Estimauville, 6e étage secteur 4
Québec (Québec) G1J 0H7
418 644-2377, [REDACTED]
[REDACTED] (cell.)

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : [REDACTED] <[REDACTED]@sct.gouv.qc.ca> **De la part de** [REDACTED]
Envoyé : 22 novembre 2022 16:05
À : greffe.es <greffe.es@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : [REDACTED] <[REDACTED]@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Retrait du différend en vertu de la Loi sur l'équité salariale



Bonjour,

Vous trouverez ci-joint le fichier PDF d'une lettre sous ma signature concernant le dossier mentionné en objet.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

[REDACTED]
Direction générale de l'équité salariale et conseil en rémunération
Sous-secrétariat aux ressources humaines gouvernementales
Secrétariat du Conseil du trésor

875, Grande Allée Est, Édifice H, 2^e étage secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-0875 Poste : [REDACTED]
www.tresor.gouv.qc.ca



Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.

PAR COURRIEL

Québec, le 22 novembre 2022

Service du greffe et de la gouvernance
Commission des normes, de l'équité, de la santé et
de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville
Québec (Québec) G1K 0J4

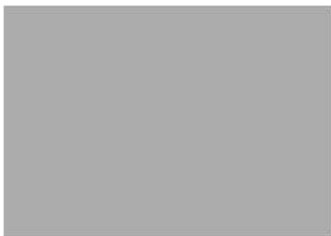
OBJET : Retrait du différend en vertu de la Loi sur l'équité salariale

Madame,
Monsieur,

Dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2021 du Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux, le Secrétariat du Conseil du trésor a déposé le 13 décembre 2021 un différend portant sur l'outil d'évaluation des catégories d'emplois.

Nous désirons vous informer que nous retirons notre différend. S'il vous plait, nous vous prions de bien vouloir nous confirmer la fermeture de ce dossier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



c. c. [Redacted], CNESST

Grille de détection de la discrimination

30 mars 2022 12:47



Grille uniquement_Outil détection discrimination_2018-05...



GRILLE D'ÉVALUATION NON DISCRIMINATOIRE

COMITÉ		
INDICATEURS À VALIDER		✓
1	Est-ce qu'un comité a été mis en place pour réaliser les travaux d'équité salariale? ➤ Obligatoire pour les entreprises de 100 salariés ou plus lors de la réalisation de l'exercice d'équité salariale (art. 16).	
2	Si oui : a) Est-ce la composition du comité respectait la proportion prévue de représentants des salariés et de femmes (art. 17, 21.1 et 30.1)? b) Est-ce que la désignation des représentants des salariés favorise une représentation des principales catégories d'emplois à prédominance féminine et des principales catégories d'emplois à prédominance masculine (art. 24)? c) Est-ce que le comité s'est doté de règles de fonctionnement (art. 27)? d) Est-ce que l'employeur a fourni aux membres du comité une formation visant la compréhension de l'objectif de la Loi et de leur rôle (art. 26)?	
CATÉGORIES D'EMPLOIS ET PRÉDOMINANCE SEXUELLE		
INDICATEURS À VALIDER		✓
3	Si certaines personnes ont été exclues des travaux, est-ce que ces exclusions respectent les exceptions prévues (art. 8)?	
4	A-t-on tenu compte des trois (3) critères obligatoires pour regrouper les emplois en catégories d'emplois (art. 54)?	
5	Est-ce que la prédominance sexuelle des catégories d'emplois a été déterminée après avoir analysé dans leur ensemble les quatre (4) indicateurs obligatoires (art. 55)?	
6	Est-ce que l'attribution d'une prédominance « neutre » à certaines catégories d'emplois s'est faite en utilisant adéquatement les quatre (4) indicateurs obligatoires (art. 55)?	
MÉTHODE D'ÉVALUATION		
IMPORTANT : Si la méthode incluse dans le Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien a été utilisée : - Vérifier si cette méthode est appropriée pour l'entreprise; - Si des adaptations ont été réalisées, vérifier si elles ont des effets discriminatoires.		
INDICATEURS À VALIDER		✓
	MÉTHODE D'ÉVALUATION	
7	La méthode d'évaluation retenue est-elle analytique (par exemple, par points et facteurs)?	
8	Est-ce que l'évaluation des catégories d'emplois a été réalisée à partir des quatre (4) facteurs obligatoires (art. 57)?	
	SOUS-FACTEURS	
9	Le nombre de sous-facteurs et leur définition sont-ils appropriés ?	

10	Les sous-facteurs choisis couvrent-ils aussi bien les exigences des catégories d'emplois à prédominance féminine que celles des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise?	
	a) L'outil d'évaluation prend-il en compte des sous-facteurs qui seraient plutôt associés aux emplois à prédominance féminine ?	
	b) Les sous-facteurs sont-ils définis à partir de termes autant associés au travail masculin qu'au travail féminin?	
	c) Y a-t-il un équilibre entre le nombre de sous-facteurs favorisant les catégories d'emplois à prédominance féminine et le nombre de sous-facteurs favorisant les catégories d'emplois à prédominance masculine?	
	- Si non, est-ce que cette différence peut s'expliquer par la mission de l'entreprise, sans négliger les caractéristiques souvent oubliées des emplois féminins (voir l' annexe A)?	
	d) Est-ce que les sous-facteurs tiennent compte des caractéristiques souvent oubliées des emplois à prédominance féminine?	
	- Ces caractéristiques sont décrites à l' annexe A	
	e) Les exemples donnés pour illustrer les sous-facteurs sont-ils associés autant à des emplois à prédominance masculine qu'à des emplois à prédominance féminine?	
NIVEAUX		
11	Le nombre de niveaux et leur définition sont-ils appropriés ?	
12	Le nombre de niveaux définis pour les sous-facteurs associés aux emplois masculins et aux emplois féminins est-il équilibré ?	
13	Globalement, les niveaux supérieurs et inférieurs sont-ils définis autant à partir de caractéristiques associées aux emplois masculins que de caractéristiques associées aux emplois féminins?	
14	Est-ce que la logique de progression entre les niveaux est arithmétique ?	
INFORMATION SUR LES EMPLOIS		
INDICATEURS À VALIDER		✓
15	Est-ce que la même méthode a été utilisée pour recueillir les informations sur tous les emplois?	
16	L'information sur les emplois est-elle exacte et à jour ?	
RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION		
INDICATEURS À VALIDER		✓
17	La dispersion des niveaux attribués aux catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine est-elle équilibrée ?	
18	A-t-on justifié les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois?	
19	Les niveaux attribués correspondent-ils aux informations recueillies sur les emplois?	
PONDÉRATION DES SOUS-FACTEURS		
INDICATEURS À VALIDER		✓
20	La pondération reflète-t-elle la mission et les valeurs de l'entreprise ?	

21	La pondération respecte-t-elle les balises recommandées ? ➤ S'il y a un écart, peut-on l'expliquer par la mission de l'entreprise, sans négliger les caractéristiques souvent oubliées des emplois féminins (voir l' annexe A)?	
22	La pondération établie accorde-t-elle un poids similaire aux sous-facteurs associés aux emplois à prédominance masculine et à ceux à prédominance féminine? ➤ Si non, est-ce que cette différence peut s'expliquer par la mission de l'entreprise, sans négliger les caractéristiques souvent oubliées des emplois féminins (voir l' annexe A)?	
COMPARAISON ET AJUSTEMENTS		
INDICATEURS À VALIDER		✓
23	A-t-on tenu compte de toutes les composantes de la rémunération (salaire de base, rémunération flexible, avantages à valeur pécuniaire) (art. 65 et 66)?	
24	Si le Progiciel n'a pas été utilisé, la méthode d'estimation des écarts salariaux est-elle bien appliquée (art. 60 à 63)?	
25	Si des classes de points ont été utilisées, a-t-on évité que les catégories d'emplois à prédominance féminine se retrouvent systématiquement dans la partie supérieure de ces classes?	

GRILLE D'ÉVALUATION NON DISCRIMINATOIRE

COMITÉ		
INDICATEURS À VALIDER		✓
1	Est-ce qu'un comité a été mis en place pour réaliser les travaux d'équité salariale? ➤ Obligatoire pour les entreprises de 100 salariés ou plus lors de la réalisation de l'exercice d'équité salariale (art. 16).	
2	<i>Si oui :</i> a) Est-ce la composition du comité respectait la proportion prévue de représentants des salariés et de femmes (art. 17, 21.1 et 30.1)? b) Est-ce que la désignation des représentants des salariés favorise une représentation des principales catégories d'emplois à prédominance féminine et des principales catégories d'emplois à prédominance masculine (art. 24)? c) Est-ce que le comité s'est doté de règles de fonctionnement (art. 27)? d) Est-ce que l'employeur a fourni aux membres du comité une formation visant la compréhension de l'objectif de la Loi et de leur rôle (art. 26)?	
CATÉGORIES D'EMPLOIS ET PRÉDOMINANCE SEXUELLE		
INDICATEURS À VALIDER		✓
3	Si certaines personnes ont été exclues des travaux, est-ce que ces exclusions respectent les exceptions prévues (art. 8)?	
4	A-t-on tenu compte des trois (3) critères obligatoires pour regrouper les emplois en catégories d'emplois (art. 54)?	
5	Est-ce que la prédominance sexuelle des catégories d'emplois a été déterminée après avoir analysé dans leur ensemble les quatre (4) indicateurs obligatoires (art. 55)?	
6	Est-ce que l'attribution d'une prédominance « neutre » à certaines catégories d'emplois s'est faite en utilisant adéquatement les quatre (4) indicateurs obligatoires (art. 55)?	
MÉTHODE D'ÉVALUATION		
IMPORTANT : Si la méthode incluse dans le Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien a été utilisée : • Vérifier si cette méthode est appropriée pour l'entreprise; • Si des adaptations ont été réalisées, vérifier si elles ont des effets discriminatoires.		
INDICATEURS À VALIDER		✓
	MÉTHODE D'ÉVALUATION	
7	La méthode d'évaluation retenue est-elle analytique (par exemple, par points et facteurs)?	
8	Est-ce que l'évaluation des catégories d'emplois a été réalisée à partir des quatre (4) facteurs obligatoires (art. 57)?	
	SOUS-FACTEURS	
9	Le nombre de sous-facteurs et leur définition sont-ils appropriés ?	

10	Les sous-facteurs choisis couvrent-ils aussi bien les exigences des catégories d'emplois à prédominance féminine que celles des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise?	
	a) L'outil d'évaluation prend-il en compte des sous-facteurs qui seraient plutôt associés aux emplois à prédominance féminine ?	
	b) Les sous-facteurs sont-ils définis à partir de termes autant associés au travail masculin qu'au travail féminin?	
	c) Y a-t-il un équilibre entre le nombre de sous-facteurs favorisant les catégories d'emplois à prédominance féminine et le nombre de sous-facteurs favorisant les catégories d'emplois à prédominance masculine?	
	- Si non, est-ce que cette différence peut s'expliquer par la mission de l'entreprise, sans négliger les caractéristiques souvent oubliées des emplois féminins (voir l' annexe A)?	
	d) Est-ce que les sous-facteurs tiennent compte des caractéristiques souvent oubliées des emplois à prédominance féminine?	
	- Ces caractéristiques sont décrites à l' annexe A	
	e) Les exemples donnés pour illustrer les sous-facteurs sont-ils associés autant à des emplois à prédominance masculine qu'à des emplois à prédominance féminine?	
	NIVEAUX	
11	Le nombre de niveaux et leur définition sont-ils appropriés ?	
12	Le nombre de niveaux définis pour les sous-facteurs associés aux emplois masculins et aux emplois féminins est-il équilibré ?	
13	Globalement, les niveaux supérieurs et inférieurs sont-ils définis autant à partir de caractéristiques associées aux emplois masculins que de caractéristiques associées aux emplois féminins?	
14	Est-ce que la logique de progression entre les niveaux est arithmétique ?	
INFORMATION SUR LES EMPLOIS		
INDICATEURS À VALIDER		✓
15	Est-ce que la même méthode a été utilisée pour recueillir les informations sur tous les emplois?	
16	L'information sur les emplois est-elle exacte et à jour ?	
RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION		
INDICATEURS À VALIDER		✓
17	La dispersion des niveaux attribués aux catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine est-elle équilibrée ?	
18	A-t-on justifié les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois?	
19	Les niveaux attribués correspondent-ils aux informations recueillies sur les emplois?	
PONDÉRATION DES SOUS-FACTEURS		
INDICATEURS À VALIDER		✓
20	La pondération reflète-t-elle la mission et les valeurs de l'entreprise ?	

21	La pondération respecte-t-elle les balises recommandées ? ➤ S'il y a un écart, peut-on l'expliquer par la mission de l'entreprise, sans négliger les caractéristiques souvent oubliées des emplois féminins (voir l' annexe A)?	
22	La pondération établie accorde-t-elle un poids similaire aux sous-facteurs associés aux emplois à prédominance masculine et à ceux à prédominance féminine? ➤ Si non, est-ce que cette différence peut s'expliquer par la mission de l'entreprise, sans négliger les caractéristiques souvent oubliées des emplois féminins (voir l' annexe A)?	
COMPARAISON ET AJUSTEMENTS		
INDICATEURS À VALIDER		✓
23	A-t-on tenu compte de toutes les composantes de la rémunération (salaire de base, rémunération flexible, avantages à valeur pécuniaire) (art. 65 et 66)?	
24	Si le Progiciel n'a pas été utilisé, la méthode d'estimation des écarts salariaux est-elle bien appliquée (art. 60 à 63)?	
25	Si des classes de points ont été utilisées, a-t-on évité que les catégories d'emplois à prédominance féminine se retrouvent systématiquement dans la partie supérieure de ces classes?	



ANNEXE A – L'ÉVALUATION DES EMPLOIS – PRENDRE EN COMPTE LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS FÉMININS

QUALIFICATIONS REQUISES

Aspects	Caractéristiques féminines souvent oubliées
• Scolarité • Expérience de travail • Connaissance des langues d'usage • Capacité de travailler en équipe • Initiative	
• Connaissance des machines, des outils et des matériaux	• Capacité de faire fonctionner et d'entretenir divers types d'appareils : photocopieurs, ordinateurs, matériel de fabrication, matériel d'emballage, etc.
• Connaissance de logiciels	• Mise en page de document, conception graphique, utilisation de base de données ou de formulaires informatiques
• Connaissance de langages informatiques	
• Capacité rédactionnelle	• Rédaction, relecture, révision et correction de textes
• Temps d'apprentissage	
• Capacité en relations interpersonnelles	• Travail avec des enfants ou des adultes aux prises avec des problèmes ou des gens agressifs et impatients
• Créativité	
• Dextérité manuelle et coordination	• Motricité fine, saisie de données sur ordinateurs, utilisation du clavier, vitesse d'exécution inhérente au travail, injection à l'aide d'une seringue, exécution de dessins d'affiche, coordination des yeux et des mains, utilisation de machines à coudre, d'une caisse enregistreuse, etc.
• Gestion de dossiers	• Mise en place et maintien de systèmes de classement; suivi, gestion et élimination des documents dans l'organisation, etc.

RESPONSABILITÉS ASSUMÉES

Aspects	Caractéristiques féminines souvent oubliées
- À l'égard des résultats et à l'égard des ressources, et ce, à trois niveaux : - Équipements - Financières et budgétaires - Sur le travail des autres	Responsabilité des ordinateurs, des photocopieurs et des autres pièces d'équipement de bureau
À l'égard de l'information	Protection de la confidentialité, de renseignements délicats, etc.
Qualité des produits	Service à la clientèle
Supervision de personnel	
Coordination, répartition et formation du personnel	
Normes, politiques et méthodes	
Communications	Communication interne et communication avec des personnes de tous les niveaux hiérarchiques, tant à l'interne qu'à l'externe
Santé et sécurité des autres	Soin des malades, propreté et sécurité des lieux, etc.
Autonomie et jugement	
Assistance et soutien au personnel	Coordination d'agenda, prise de réservations, prise en charge des urgences en l'absence des autorités, organisation de la logistique de réunions, de conférences, accueil et intégration du personnel, y compris les cadres, etc.

Capture d'écran effectuée : 2022-03-30 13:01

EFFORTS REQUIS

Aspects	Caractéristiques féminines souvent oubliées
Effort physique	- Éléments causant de la fatigue, comme le manque de mouvements, les postures de travail inconfortables (debout ou assis de façon stationnaire), l'utilisation répétée d'un petit nombre de muscles, la dextérité digitale fine et rapide - Manipulation ou déplacement d'objets légers sur une base régulière et transport ou déplacement des personnes
Effort mental	
Concentration et attention sensorielle	Concentration exigée par l'exécution de plusieurs tâches en alternance rapide (regarder un écran d'ordinateur, consulter des documents, répondre au téléphone et à un client au comptoir, etc.), concentration soutenue pendant des périodes prolongées sur un document, un objet
Jugement	
Analyse et effort lié à la complexité des tâches	
Effort associé à la créativité	
Effort psychologique	Maîtrise de soi liée aux relations humaines difficiles, à la relation d'aide, etc.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Aspects	Caractéristiques féminines souvent oubliées
Environnement physique	Bruit lorsqu'on travaille dans un bureau à aire ouverte, présence de saletés associées au travail auprès de personnes malades (sang, vomissures, etc.) et présence de produits de nettoyage
Environnement psychologique	Présence dans l'environnement de travail d'enfants, de mourants, de personnes atteintes de déficience, hostiles, violentes ou toute autre clientèle particulière
Rythme de travail	Stress causé par des tâches multiples et souvent imprévisibles, respect d'échéanciers serrés et travail soumis à des périodes de pointe
Déplacements fréquents	
Heures de travail irrégulières et imprévisibles	

Capture d'écran effectuée : 2022-03-30 13:01

Pondération Facteurs/Sous-facteurs- PGSSS

30 mars 2022 14:44

PONDÉRATION DES SOUS-FACTEURS PGSSS	Sous-Facteurs	Pourcentages
? 1. Nature des responsabilités 39,19%	1.1. Complexité de la prise de décision	20,45%
	1.2 Liberté d'action	11,93%
	1.3 Incidence des décisions	6,81%
2. Qualifications 29%	2.1 Connaissances académiques	16,50%
	2.2 Connaissances pratiques	12,50%
? 3. Imputabilité 26,12%	3.1 Nature de la direction exercée	12,50%
	3.2 Nombre d'employés dirigés	6,81%
	3.3 Communications	6,81%
? 4. Conditions de travail 5,7%	4.1 Conditions physiques	1,70%
	4.2 Conditions psychologiques	4%

Le pointage aussi grand de la complexité de la prise de décision et de la Liberté d'action est-il justifié? Les éléments d'interprétation du sous-facteur Liberté d'action indique que le niveau tient compte de la complexité de la décision. MRM

Comparaison Pondération Balises Commission et Pondération PGSSS

30 mars 2022 14:58

PONDÉRATION DES SOUS-FACTEURS PGSSS	Sous-Facteurs	Pourcentages
? 1. Nature des responsabilités 39,19%	1.1. Complexité de la prise de décision	20,45%
	1.2 Liberté d'action	11,93%
	1.3 Incidence des décisions	6,81%
2. Qualifications 29%	2.1 Connaissances académiques	16,50%
	2.2 Connaissances pratiques	12,50%
? 3. Imputabilité 26,12%	3.1 Nature de la direction exercée	12,50%
	3.2 Nombre d'employés dirigés	6,81%
	3.3 Communications	6,81%
? 4. Conditions de travail 5,7%	4.1 Conditions physiques	1,70%
	4.2 Conditions psychologiques	4%

PONDÉRATION DES SOUS-FACTEURS BALISES COMMISSION	Sous-Facteurs	Pourcentages
1. Qualifications 20 – 35 %	1.1 Formation	10 – 15 %
	1.2 Expérience	6 – 12 %
	1.3 Dextérité et coordination	4 – 8 %
2. Responsabilités 25 – 30%	2.1 Imputabilité	9 – 10 %
	2.2 Communications	9 – 10 %
	2.3 Supervision	7 – 10 %
3. Efforts requis 20 – 40 %	3.1 Effort intellectuel	8 – 14 %
	3.2 Concentration et attention sensorielle	6 – 13 %
	3.3 Effort physique	6 – 13 %
4. Conditions de travail 5 – 15 %	4.1 Inconvénients et risques	5 – 15 %

La pondération du sous-facteur communication semble sous-estimé du fait de la nature des CE majoritaire. - MRM

Les connaissances académiques dépassent également les bornes suggérer, ainsi que les connaissances pratiques recoupant l'expérience.

Le sous-facteur conditions physiques est bien en dessous des bornes suggérées. Qu'est-ce qui le justifie?

PONDÉRATION DES SOUS-FACTEURS PGSSS	Sous-Facteurs	Pourcentages	Bornes généralement reconnues
? 1. Nature des responsabilités 39,19%	1.1. Complexité de la prise de décision	20,45%	Effort intellectuel
	1.2 Liberté d'action	11,93%	8-14%
	1.3 Incidence des décisions	6,81%	Imputabilité 9-10%
2. Qualifications 29%	2.1 Connaissances académiques	16,50%	Formation 10-15%
	2.2 Connaissances pratiques	12,50%	Expérience 6-12%
? 3. Imputabilité 26,12%	3.1 Nature de la direction exercée	12,50%	?
	3.2 Nombre d'employés dirigés	6,81%	Supervision 7-10%
	3.3 Communications	6,81%	Communication 9-10%
? 4. Conditions de travail 5,7%	4.1 Conditions physiques	1,70%	Inconvénients et risques 5-15%
	4.2 Conditions psychologiques	4%	Concentration et attention 6-13%

Dextérité et coordination absent
Effort physique absent

Loi ES-Commission

30 mars 2022 12:43

Comparaison Progiciel - Facteurs/Sous-facteurs

29 mars 2022 13:11

Système d'évaluation des emplois - Progiciel			
Facteurs	Sous-facteurs	Niveaux de mesure	Éléments d'interprétation
Facteur 1- Qualifications requises	1.1 Formation	7 niveaux	
	1.2 Expérience	7 niveaux	
	1.3 Dextérité et coordination	5 niveaux	
Facteur 2 – Responsabilités assumées	2.1 Imputabilité	5 niveaux	
	2.2 Communications	5 niveaux	
	2.3 Supervision	5 niveaux	
Facteur 3 – Efforts requis	3.1 Effort intellectuel	5 niveaux	
	3.2 Concentration et attention sensorielle	5 niveaux	
	3.3 Effort physique	5 niveaux	Grille d'agrégation : fréquence et intensité
Facteur 4 – Conditions de travail	4.1 Inconvénients et risques inhérents	5 niveaux	Grille d'agrégation : Nombre et fréquence

Pondération des sous-facteurs- Commission

5 février 2020 10:45

PONDÉRATION DES SOUS-FACTEURS		
Qualifications 20 – 35 %	Formation	10 – 15 %
	Expérience	6 – 12 %
	Dextérité et coordination	4 – 8 %
Responsabilités 25 – 30%	Imputabilité	9 – 10 %
	Communications	9 – 10 %
	Supervision	7 – 10 %
Efforts requis 20 – 40 %	Effort intellectuel	8 – 14 %
	Concentration et attention sensorielle	6 – 13 %
	Effort physique	6 – 13 %
Conditions de travail 5 – 15 %	Inconvénients et risques	5 – 15 %



NOTE

Destinataire : [REDACTED]
Vice-présidence à l'équité salariale

Expéditrice : [REDACTED]
Enquêtrice

Date : 28 octobre 2016

Objet : Action à caractère décisionnel - Dossier#54512
Conseil du trésor
Demande en vertu de l'article 101.1 de la LÉS

Le 19 octobre 2016, une demande a été adressée à la Commission afin qu'elle fixe un nouveau délai pour l'évaluation du maintien applicable aux catégories d'emplois visées 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 département de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes » (ci-après programme général) du Conseil du trésor. Le nouveau délai demandé par l'employeur est d'un an suivant le règlement des plaintes en cours de traitement, en enquête ou en conciliation, visant ce programme.

OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

Le 23 novembre 2010, l'employeur a affiché les résultats de l'exercice d'équité salariale du programme général d'équité salariale et avait l'obligation d'en évaluer le maintien au plus tard le 31 décembre 2011, ce qui a été fait le 20 décembre 2011.

La Loi prévoyant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être faite, par la suite, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage, la prochaine évaluation du maintien applicable aux catégories d'emplois visées par le programme général d'équité salariale doit être complétée en date du 20 décembre 2016.

HISTORIQUE DES DOSSIERS À LA COMMISSION

Depuis janvier 2012, plusieurs milliers de plaintes concernant la conformité de l'évaluation du maintien de plus de 350 catégories d'emplois couvertes par le programme général ont été reçues à la Commission.

Ces plaintes sont actuellement traitées par l'équipe de la conciliation de la vice-présidence à l'équité salariale.

MOTIFS DE LA DEMANDE



ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Pour donner ouverture à l'article 101.1 de la Loi, une plainte ou un différend doit avoir pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter les délais que la présente Loi lui impose.

En l'espèce, plusieurs milliers de plaintes portant notamment sur la conformité de l'évaluation du maintien applicable aux catégories d'emplois couvertes par le programme général sont présentement en conciliation. L'issue de ces plaintes pourrait effectivement avoir une incidence sur les données à utiliser lors de l'évaluation du maintien applicable aux catégories d'emplois visées par le programme général prévue pour le 20 décembre 2016. Dans ces circonstances, la DAS considère que le délai d'un an suivant le règlement des plaintes demandé par l'employeur est raisonnable et recommande d'accepter la demande.

Nous espérons le tout à votre satisfaction et nous demeurons à votre disposition pour toute demande de renseignements supplémentaires.

p.j. Demande de l'employeur

Résumé pour séance de travail**1. Objectif de la séance de travail**

La DEM souhaite tout d'abord connaître le positionnement des Commissaires et de la Vice-Présidente quant à la date de la prise de connaissance des agissements de mauvaise foi, et par le fait même, quant à la recevabilité des trois plaintes portées à la Commission.

Dans le cas où celles-ci sont recevables, l'avis des Commissaires et de la Vice-présidente serait requis afin de déterminer si les agissements allégués peuvent représenter de la mauvaise foi.

Ces éléments aideront à circonscrire l'enquête.

- **Informations générales :** Le *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux* (ci-après le PGSSS) est composé de 7 associations, plus précisément :

- Associations de cadres :

- L'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS);
- L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (AGESSS);
- L'Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux (APER).

- Associations de professionnels :

- Regroupement Les Sages-femmes du Québec (RSFQ);
- L'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (APES);
- L'Association québécoise des physicien(ne)s médicaux cliniques (AQPMC);
- L'Association des biochimistes cliniques du Québec (ABCQ).

- Le 23 novembre 2010, le *Conseil du trésor* a réalisé le PGSSS en comité et il a évalué seul le maintien pour ce même programme le 20 décembre 2011. Par conséquent, l'employeur devait réaliser une seconde évaluation du maintien applicable aux catégories d'emplois visées par ce programme le 20 décembre 2016;
- À la suite d'une demande de prolongation de délai accordée, l'employeur avait 6 mois suivant la date du règlement des plaintes pour évaluer le maintien de 2016, soit le 25 juin 2019¹;
- La Commission a également accordé à l'employeur, le 14 juin 2019, l'autorisation d'avoir une composition différente de son comité, que celle prévue à la Loi sur l'équité salariale (ci-après, LÉS)²;
- L'affichage des résultats de l'évaluation du maintien a été fait le 9 août 2019 et le nouvel affichage le 7 novembre 2019.

2. Plaintes

- Les plaintes proviennent de personnes salariées non syndiquées occupant la catégorie d'emplois *Sages-femmes* et ont été déposées les 17 et 19 décembre 2019³;
- Les parties plaignantes ont mandaté madame [REDACTED] de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), afin de les représenter;
- Les plaintes sont portées à l'encontre du comité d'équité salariale du PGSSS, mais surtout à l'encontre de l'employeur.

3. Principaux événements en lien avec la réalisation de l'évaluation du maintien :

- Le 7 novembre 2018, invitation aux quatre associations de professionnels du PGSSS par le *Conseil du trésor* à participer à une rencontre préparatoire (les associations de cadres et le *Conseil du trésor* auront des rencontres à part);
- Le 19 décembre 2018, le RSFQ accepte l'invitation du *Conseil du trésor*;

¹ ES-356-3.5-54512 (Annexe 1).

² ES-395-4.1-63662 (Annexe 2).

³ Voir Annexes 3, 3.1 et 3.1.

Nom : *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux – CE Sages-femmes*

- Le 6 février 2019, le *Conseil du trésor* transmet aux associations le système d'évaluation des emplois et le guide d'interprétation qui seront utilisés pour le maintien;
- En mars et avril 2019, lors de rencontres préparatoires, le *Conseil du trésor* et les associations professionnelles procèdent à l'analyse des événements survenus en lien avec le maintien;
- Le 30 avril 2019, le *Conseil du trésor* adresse une demande formelle aux associations professionnelles ainsi qu'aux associations de cadres pour la formation du comité d'équité salariale et la participation à celui-ci. Cette demande vise à formaliser la constitution du comité et finaliser officiellement les travaux relatifs à l'évaluation du maintien de 2016⁴;
- Le 8 mai 2019, le *Conseil du trésor* procède à l'envoi de divers fichiers relatifs aux travaux du maintien (projet d'affichage, fichier des CE et des cotes). Le comité d'équité salariale n'est pas encore officiellement formé;
- Le 9 mai 2019, selon la personne représentante de la partie plaignante, lors d'une rencontre avec les quatre associations professionnelles, le *Conseil du trésor* émet des conditions préalables afin de participer au comité d'équité salariale;
- Le 13 mai 2019, le RSFQ décline l'offre du *Conseil du trésor* de participer au comité aux conditions énumérées par celui-ci;
- Le 24 mai 2019, une lettre est transmise par le RSFQ à la Vice-présidente à l'équité salariale afin de souligner les nombreuses irrégularités dans les travaux relatifs au maintien de 2016. Dans cette lettre, [REDACTED] la RSFQ demande que la Commission entreprenne une enquête à son initiative⁵;
- Le 4 juin 2019, une demande est formulée à la Commission par le *Conseil du trésor* pour une composition du comité différente que celle prévue à la LÉS selon l'article 30.1 puisque le RSFQ n'y participe pas;
- Le 7 juin 2019, la Vice-présidente à l'équité salariale transmet une réponse à la lettre du 24 mai du RSFQ indiquant qu'il n'y a pas lieu de débiter une enquête à l'initiative de la Commission considérant que l'employeur n'est pas en défaut de ses obligations à cette date⁶;
- Le 14 juin 2019, la décision est rendue par la Commission sur la demande du *Conseil du trésor*, selon l'article 30.1 de la LÉS, pour une composition différente du comité d'équité salariale. La demande est accordée;
- Le 9 août 2019, l'affichage des résultats est effectué;
- Le 6 octobre 2019, des questions et commentaires sont adressées au comité d'équité salariale de la part du RSFQ, notamment en ce qui concerne le système d'évaluation des emplois (l'outil d'évaluation) utilisé. Des préoccupations sont soulevées quant au fait que certaines caractéristiques des catégories d'emplois de *Sages-femmes* et de *Responsables des services de sage-femme* ne peuvent être adéquatement évaluées par ce système;
- Le 29 octobre 2019, le comité répond au RSFQ que dans le cadre des travaux relatifs au maintien 2016, le système d'évaluation et sa pondération ont été acceptés par l'ensemble des associations, à l'exception du RSFQ. À cet effet, il est apparu impossible d'adhérer à la demande de changer le système d'évaluation convenu et utilisé pour procéder à l'exercice initial d'équité salariale, au maintien 2011 ainsi qu'à l'évaluation des 550 catégories d'emplois du maintien 2016.
- Le 7 novembre 2019, le nouvel affichage de l'évaluation du maintien est effectué;
- Les 17 et 19 décembre 2019, les trois plaintes en question sont portées à la Commission, invoquant des agissements arbitraires, de mauvaise foi et discriminatoires de la part du comité.

4. Possibles agissements de mauvaise foi

- Selon les prétentions de la personne représentante des parties plaignantes, « [REDACTED] »;

⁴ Voir Annexe 4.

⁵ Voir Annexe 5.

⁶ Voir Annexe 6.

- Elle ajoute que « [REDACTED] »;
- Il apparaît alors très clair, selon la personne représentante des parties plaignantes, que [REDACTED]
- De plus, selon la personne représentante des parties plaignantes, [REDACTED]
- Les prétentions font également état que « [REDACTED] ». C'est également devant le refus du *Conseil du trésor* de modifier le système d'évaluation que le RSFQ a décidé de ne pas faire partie du comité.

[illegible]

Nom : *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux – CE Sages-femmes*

[REDACTED]

4.2 Point de vue de l'employeur sur le système d'évaluation :

[REDACTED]

5. Recevabilité des plaintes quant aux délais :

Les parties plaignantes ont porté plainte à la Commission dans les 60 jours du nouvel affichage. Pour la mandataire des parties plaignantes,

[REDACTED]

5.1 Autres dates possibles de prise de connaissance des agissements allégués que celle soumise par les parties plaignantes :

- La date où le *Conseil du trésor* émet des conditions préalables afin de participer au comité d'équité salariale, soit le 9 mai 2019;
- La date de la décision de la Commission sur la composition différente du comité d'équité salariale le 14 juin 2019;
- La date de la réponse du comité au RSFQ à la suite des questions posées par ce dernier le 29 octobre 2019.

[REDACTED]

6. Retour sur les objectifs de la séance de travail

Au terme de la séance de travail, la DEM se basera sur le positionnement des Commissaires et de la Vice-Présidente quant à la date de la prise de connaissance des agissements de mauvaise foi et sera ainsi en mesure de conclure sur la recevabilité ou non des trois plaintes portées à la Commission.

Dans le cas où celles-ci seraient recevables, la DEM pourra se baser sur l'avis des Commissaires et de la Vice-Présidente en ce qui a trait aux possibles agissements de mauvaise foi de la part de l'employeur pour la poursuite de l'enquête, le cas échéant.

⁷ Voir Annexe 7.

Mise en garde : Le présent formulaire s'adresse uniquement aux personnes désirant soumettre un différend en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.

Un différend peut être soumis à la CNESST à la suite d'une mécontente pendant la réalisation d'un programme ou d'une évaluation du maintien de l'équité salariale. Il peut être déposé par la majorité des représentants des personnes salariées ou les représentants de l'employeur au sein du comité d'équité salariale ou du comité de maintien de l'équité salariale.

Un différend peut aussi être soumis par l'association accréditée ou par l'employeur à la suite d'une mécontente pendant la réalisation conjointe du programme d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien.

Avant de remplir et d'expédier votre formulaire, nous vous invitons à joindre le personnel de notre Centre de relations clients, qui pourra vous informer si votre situation relève bien de la *Loi sur l'équité salariale* et, au besoin, vous aider à formuler votre différend.

Vous pouvez nous joindre du lundi au vendredi entre 8 h et 17 h.

De partout au Québec (sans frais) : **1 844 838-0808**

Sur réception de votre formulaire de différend, nous confirmerons l'ouverture de votre dossier. Aucun autre document ne doit accompagner le formulaire à cette étape-ci. Par la suite, un enquêteur ou une enquêtrice communiquera avec vous et recueillera les renseignements supplémentaires pour l'analyse de votre différend. C'est à ce moment que vous pourrez fournir des documents supplémentaires si vous le jugez opportun.

Les champs obligatoires sont identifiés par un astérisque.

Faites-nous parvenir ce formulaire en cliquant sur le bouton qui se trouve à la fin.

1. Informations sur la personne qui transmet le différend

*Titre De quelle façon voulez-vous que nous nous adressions à vous		☒ Madame ☐ Monsieur ☐ Autre	*Nom 		*Prénom
*Adresse 875 Grande-Allée Est					
*Municipalité Québec			*Province Québec		*Code postal G1R 5R8
*Téléphone (inscrire au moins un numéro)		(résidence)	(travail)	(cellulaire)	
Courriel					
De quelle façon préférez-vous que nous communiquions avec vous		☐ Téléphone résidence	☒ Téléphone travail	☐ Cellulaire	
À quel titre soumettez-vous le différend?		☐ Représentant des personnes salariées non syndiquées	☒ Représentant de l'employeur	☐ Association accréditée	
Nom de l'association accréditée NA					
Objet de la mécontente * Expliquez l'objet de la mécontente : Dans le cadre de l'exercice du maintien de l'équité salariale 2021 du Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux, les sept associations de cadres et de professionnels visées ont demandé des modifications importantes au système d'évaluation. Toutefois, la partie patronale considère que ce système est adéquat et conforme à la Loi sur l'équité salariale. En effet, ce système tient compte des quatre facteurs prévus à la Loi (qualifications requises, responsabilités assumées, efforts requis et conditions dans lesquelles le travail est effectué). De plus, il permet d'évaluer adéquatement les emplois du programme (cadres et professionnels), de considérer autant les aspects du travail féminin que masculin et n'est pas empreinte de discrimination systémique fondée sur le sexe. Il convient de préciser que ce système a été convenu en comité à l'exercice initial et a été utilisé pour les évaluations des maintiens 2011 et 2016 ainsi que pour les relativités salariales en 2019. Il a d'ailleurs permis d'octroyer des correctifs salariaux importants à plusieurs catégories de cadres et de professionnels. Enfin, ce système a permis d'évaluer des milliers postes de cadres et de professionnels notamment dans le cadre de la dernière réorganisation du réseau de la santé. Malgré de nombreux mois d'échanges à ce sujet, les parties n'arrivent pas à une entente, ce qui ne laisse aucune alternative que de déposer ce différend afin d'être en mesure de poursuivre les travaux du comité. Dans ce contexte, nous vous demandons de statuer sur la conformité du système d'évaluation des emplois utilisé dans ce programme.					

2. Informations sur l'entreprise visée par le différend

*Nom de l'entreprise Conseil du trésor		
*Adresse 875 Grande Allée Est		
*Municipalité Québec	*Province Québec	*Code postal G1R 5R8
*Téléphone [redacted]	Télécopieur	Nom de la personne à contacter [redacted]
Courriel de cette personne [redacted]		Fonction de cette personne [redacted]

3. Renseignements sur le programme d'équité salariale ou l'évaluation du maintien visé par le différend

Type de programme ☒ Général ☐ Distinct	Nom du programme Programme d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux
Établissement du programme d'équité salariale ou de l'évaluation (maintien) ☒ En comité d'équité salariale ou en comité de maintien de l'équité salariale ☐ Conjointement par l'employeur et une association accréditée	

4. Déclaration

☒ Je déclare que les renseignements mentionnés dans ce formulaire sont vrais à ma connaissance et je demande à la CNESST d'intervenir.

5. Médiation

La CNESST propose systématiquement la médiation comme mode de règlement. De manière à accélérer le traitement du dossier, nous vous demandons de cocher la case qui suit si vous consentez à participer à un processus de médiation.

☐ En cochant cette case, j'atteste consentir à la médiation.

Pour soumettre votre formulaire de différend en ligne à la CNESST, cliquez sur le bouton « Envoyer ».

Si vous êtes dans l'impossibilité de nous transmettre votre formulaire de différend à l'aide du bouton « Envoyer », vous pouvez nous le faire parvenir par télécopieur au **418 528-6999**, par courriel à plainte.es@cnesst.gouv.qc.ca ou par la poste à l'adresse suivante :

Direction des enquêtes et de la médiation
 Vice-présidence à l'équité salariale
 CNESST
 1600, avenue d'Estimauville
 CP19350, Succ Terminus
 Québec (Québec) G1K 0J4

ENVOYER

Paméla Bélanger Lapointe

De: Plainte.es
Envoyé: 14 décembre 2021 13:40
À: [REDACTED]@sct.gouv.qc.ca
Objet: Réception d'une plainte en vertu de la Loi sur l'équité salariale

Québec, le 14 décembre 2021

PAR COURRIEL : [REDACTED]@sct.gouv.qc.ca

Madame [REDACTED]
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, Édifice H, 2e étage
Québec (Québec) G1R 5R8

N/Réf. : 101989

Bonjour Madame [REDACTED],

Nous accusons réception de votre formulaire de différend que nous avons reçu le 13 décembre 2021.

Une personne enquêtrice communiquera avec vous dès que possible.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Direction des enquêtes et de la médiation
Vice-présidence à l'équité salariale
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D'Estimauville, 6e étage secteur 3
Québec (Québec) G1J 0H7
418 644-2377

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

Loi sur
l'équité salariale 
1996 2021

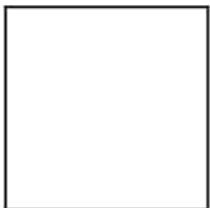
De : [REDACTED]@sct.gouv.qc.ca **De la part de** [REDACTED]

Envoyé : 13 décembre 2021 08:19

À : Plainte.es <Plainte.es@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Formulaire de différend

Importance : Haute



Bonjour,

Vous trouverez ci-joint le formulaire de différend en vertu de la Loi sur l'équité salariale que nous n'avons pas été en mesure de vous envoyer via votre site web.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

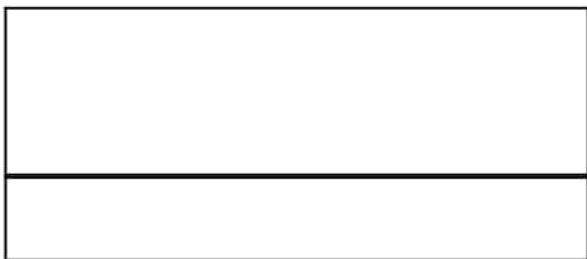


pour



Direction générale des politiques de rémunération et de l'équité salariale
Sous-secrétariat à la négociation, aux relations de travail et
à la rémunération globale
Secrétariat du Conseil du trésor

875, Grande-Allée Est, Édifice H, Secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-0875 Poste : 



Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.

Plaintes des sages-femmes (3)

Programme général d'équité salariale de la santé et des services sociaux

Faits pertinents pour la recevabilité des plaintes

- 1.** 7 novembre 2018, invitations pour rencontre préparatoire transmises par le CDT pour participation des 4 associations de professionnels du PGSSS (excluant les cadres-rencontre à part);
- 2.** 19 décembre 2018, le RSFQ (Regroupement des Sages-Femmes du Québec) accepte l'invitation du CDT;
- 3.** Mars et avril 2019, analyse des événements survenus en lien avec le maintien;
- 4.** 30 avril 2019, demande formelle du CDT pour la formation et participation du comité;
- 5.** 8 mai 2019, envoi par le CDT de divers fichiers relatifs aux travaux de maintien (projet d'affichage, fichier des CE et des cotes) même si le comité d'équité salariale n'est pas encore formé;
- 6.** 9 mai 2019, lors d'une rencontre avec les 4 associations de professionnels, le CDT met des conditions d'acceptations pour participer au comité;
- 7.** 13 mai 2019, le RSFQ décline l'offre du CDT de participer au comité à ses conditions;
- 8.** 24 mai 2019, lettre transmise par le RSFQ à la V-P équité salariale afin de souligner les nombreuses irrégularités dans les travaux relatifs au maintien de 2016 (processus)- demande d'une enquête à l'initiative;
- 9.** 4 juin 2019, demande faite par le CDT d'une composition du comité différente que celle prévue à la Loi selon 30.1;
- 10.** 7 juin 2019, réponse de la V-P équité salariale indiquant qu'il n'y a pas lieu de débiter cette démarche considérant que l'employeur n'est pas en défaut de ses obligations à cette date;
- 11.** 14 juin 2019, décision rendue par la commission sur la demande du CDT selon l'article 30.1 de la Loi sur une composition différente d'un comité d'équité salariale – demande accordée;
- 12.** 9 août 2019, affichage (jusqu'au 8 octobre 2019);
- 13.** 6 octobre 2019, questions adressées au Comité de la part du RSFQ;
- 14.** Date inconnue de la réponse du CDT aux questions posées par le RSFQ;
- 15.** 17 et 19 décembre 2019, réception de 3 formulaires de plainte invoquant des agissements arbitraires, de mauvaise foi et discriminatoire de la part de l'employeur et des membres du comité;

Questions à résoudre afin d'établir la recevabilité des plaintes

1. Date de la prise de connaissance des agissements invoqués?
 - a. En mars-avril 2019 lors des discussions avec le CDT sur l'analyse des événements survenus en lien avec le maintien;
 - b. 8-9 ou 13 mai 2019;
 - c. Le 14 juin, date de la décision de la Commission sur la composition du comité différent;
 - d. Lors de l'affichage le 9 août 2019;
 - e. Lors du nouvel affichage le 7 novembre 2019
 - i. La représentante des PP nous indique que c'est selon elle la date du nouvel affichage qui constitue le départ du délai de 60 jours pour le dépôt des plaintes de mauvaise foi car c'est ce qui vient cristalliser les travaux du comité et le processus;
 - ii. Le nouvel affichage vient rendre officiel les travaux du comité car en avril-mai rien n'était officiel;
 - iii. Aucun autre recours avant le nouvel affichage selon la réponse de la V-P à la lettre transmise le 24 mai faisait état des irrégularités des travaux et réponse

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-PRÉSIDENTE À L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n^o : 54512

FRA

Date :

23 mars 2017

Marie Rinfret, vice-présidente
Sophie Raymond, commissaire
Judith Carroll, commissaire

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : ES-356-3.5-54512

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* de prolonger le délai pour évaluer le 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) et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] En vertu de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009), l'employeur *Conseil du trésor* devait évaluer le maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées couvertes par le programme général du secteur de la santé et des services sociaux au plus tard le 31 décembre 2011.

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

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

[5] 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.

[6] Plus de trois mille 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. Ces plaintes, en traitement à la Commission, concernent plus de 150 catégories d'emplois.

[7] Comme le permet l'article 101.1 de la Loi, le 19 octobre 2016, l'employeur *Conseil du trésor* a demandé de prolonger le délai pour 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.

[8] Le délai demandé est d'un an suivant le règlement de la dernière plainte. Ce délai débutant à la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties, soit de la dernière décision finale qui sera rendue concernant lesdites plaintes.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[9] Pour justifier sa demande de prolongation, l'employeur mentionne qu'il est impossible de finaliser pour le 20 décembre 2016 l'évaluation du maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le programme général du secteur de la santé et des services sociaux puisque les plaintes, présentement en traitement à la Commission, pourraient avoir un impact sur les données à utiliser pour procéder à cette évaluation.

[10] L'employeur *Conseil du trésor* allègue aussi l'importance de la restructuration présentement en cours dans le secteur de la santé et des services sociaux.

DROIT APPLICABLE

[11] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont les articles 76.1 et 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces dispositions sont reproduites à l'annexe A.

ANALYSE

[12] 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 »).

[13] Toutefois, l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale* 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.

[14] En l'espèce, 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.

[15] D'une part, dans sa demande, l'employeur précise qu'il lui sera impossible de finaliser cette évaluation et d'en afficher les résultats le 20 décembre 2016, puisqu'il considère que les plaintes, présentement en traitement à la Commission, pourraient avoir un impact sur les données à utiliser pour la deuxième évaluation du maintien.

[16] De fait, les plaintes déposées à la Commission en vertu de l'article 100 de la *Loi sur l'équité salariale*, portant sur la conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée en 2011, ont pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que cette Loi lui impose pour évaluer présentement le maintien de l'équité salariale.

[17] D'autre part, il invoque, comme second motif au soutien de sa demande en vertu de l'article 101.1, la restructuration qui a cours présentement dans le secteur de la santé et des services sociaux. Malgré son ampleur, ce motif ne peut pas donner ouverture à l'application de cet article.

[18] Quant au délai demandé, pour la Commission, un report du délai de six mois pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le programme général du secteur de la santé et des services sociaux, suivant la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties ou soit de la dernière décision finale qui sera rendue concernant les plaintes déposées, s'avère raisonnable.

En conséquence :

[19] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le programme général du secteur de la santé et des services sociaux;

[20] **CONSIDÉRANT** que plusieurs plaintes concernant la conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale complétée le 20 décembre 2011 sont en traitement à la Commission au moment de la présente demande;

[21] **CONSIDÉRANT** que l'employeur a démontré que ces plaintes déposées en vertu de la Loi compromettent sa capacité à respecter le délai imposé par la *Loi sur l'équité salariale* pour évaluer adéquatement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise;

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

[22] **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;

[23] **EXIGE** que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale et en affiche les résultats, au plus tard, six mois suivant la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties ou soit de la dernière décision finale qui sera rendue, concernant les plaintes en traitement au moment de la demande;

[24] **EXIGE** que pour cette évaluation du maintien de l'équité salariale, l'employeur utilise les données du 20 décembre 2016;

[25] **EXIGE** que l'employeur avise les personnes salariées visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale de la prolongation de délai accordée pour la compléter, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision et les avis joints en annexes B et C pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées;

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

[27] **RAPPELLE** à l'employeur que le 20 décembre est la « date anniversaire » pour les évaluations du maintien de l'équité salariale subséquentes, sous réserve de la *Loi d'interprétation*.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à sa 356^e séance tenue le 23 mars 2017.

La conseillère au Greffe,

Me Marie-Jo Côté

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 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 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

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

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* 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 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 ». Une copie de la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail accordant ce délai est annexée au présent avis.

Ce délai est de 6 mois suivant la date la plus éloignée, soit du règlement des plaintes ou soit de la décision finale, concernant les plaintes en traitement au moment de la demande de prolongation.

Date de l'affichage : _____.

ANNEXE C

AUX PERSONNES SALARIÉES

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

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* 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 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 ». Une copie de la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail accordant ce délai est annexée au présent avis.

Ce délai est de 6 mois suivant la date la plus éloignée, soit du règlement des plaintes ou soit de la décision finale, concernant les plaintes en traitement au moment de la demande de prolongation.

Cette date est le _____.

SOYEZ DONC AVISÉES que le délai accordé au *Conseil du trésor* pour réaliser ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* commence à courir à compter de cette date et que, au terme de ce délai, un affichage présentant les résultats de cette évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectué.

Date de l'affichage : _____.

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 médecins 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,

A handwritten signature in blue ink, reading "Marie-Jo Côté".

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.

Le 7 juin 2019



Regroupement les Sages-femmes du Québec
2330, Notre-Dame O., suite 300
Montréal (Québec) H3J 1N4
514 738-0370

Objet : Suivi de votre demande du 24 mai 2019

Mesdames 

Tel que mentionné dans mon courriel du 3 juin dernier, j'ai pris connaissance de votre correspondance concernant l'évaluation du maintien visant le programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux du *Conseil du trésor*.

Dans un premier temps, je vous rappelle que les plaintes concernant l'évaluation du maintien de 2011, pour ce même programme, sont actuellement en traitement à la Vice-présidence à l'équité salariale (VPES). Par ailleurs, en vertu de l'article 101.1 de la Loi sur l'équité salariale, la VPES a accordé au *Conseil du trésor* un report de délai pour compléter l'évaluation du maintien de 2016.

D'autre part, le 4 juin 2019, une demande en vertu de l'article 30.1 visant à faire reconnaître une composition différente pour le comité de maintien de l'équité salariale a été transmise à la VPES par le *Conseil du trésor*. Dans le cadre du processus décisionnel pour répondre à cette demande, votre correspondance du 24 mai dernier sera présentée aux commissaires pour compléter le dossier.

Enfin, la VPES prend acte de votre demande d'amorcer une enquête à son initiative. Toutefois, puisque l'employeur n'est pas en défaut de réaliser l'évaluation du maintien de 2016, la VPES considère qu'il n'y a pas matière à débiter cette démarche.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Anouk Gagné
Vice-présidente à l'équité salariale

ANNEXE A – L'ÉVALUATION DES EMPLOIS – PRENDRE EN COMPTE LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS FÉMININS

QUALIFICATIONS REQUISES

Aspects	Caractéristiques féminines souvent oubliées
• Sclarité • Expérience de travail • Connaissance des langues d'usage • Capacité de travailler en équipe • Initiative	
• Connaissance des machines, des outils et des matériaux	• Capacité de faire fonctionner et d'entretenir divers types d'appareils : photocopieurs, ordinateurs, matériel de fabrication, matériel d'emballage, etc.
• Connaissance de logiciels	• Mise en page de document, conception graphique, utilisation de base de données ou de formulaires informatiques
• Connaissance de langages informatiques	
• Capacité rédactionnelle	• Rédaction, relecture, révision et correction de textes
• Temps d'apprentissage	
• Capacité en relations interpersonnelles	• Travail avec des enfants ou des adultes aux prises avec des problèmes ou des gens agressifs et impatientes
• Créativité	
• Dextérité manuelle et coordination	• Motricité fine, saisie de données sur ordinateurs, utilisation du clavier, vitesse d'exécution inhérente au travail, injection à l'aide d'une seringue, exécution de dessins d'affiche, coordination des yeux et des mains, utilisation de machines à coudre, d'une caisse enregistreuse, etc.
• Gestion de dossiers	• Mise en place et maintien de systèmes de classement; suivi, gestion et élimination des documents dans l'organisation, etc.

RESPONSABILITÉS ASSUMÉES

Aspects	Caractéristiques féminines souvent oubliées
- À l'égard des résultats et à l'égard des ressources, et ce, à trois niveaux : - Équipements - Financières et budgétaires - Sur le travail des autres	Responsabilité des ordinateurs, des photocopieurs et des autres pièces d'équipement de bureau
À l'égard de l'information	Protection de la confidentialité, de renseignements délicats, etc.
Qualité des produits	Service à la clientèle
Supervision de personnel	
Coordination, répartition et formation du personnel	
Normes, politiques et méthodes	
Communications	Communication interne et communication avec des personnes de tous les niveaux hiérarchiques, tant à l'interne qu'à l'externe
Santé et sécurité des autres	Soin des malades, propreté et sécurité des lieux, etc.
Autonomie et jugement	
Assistance et soutien au personnel	Coordination d'agenda, prise de réservations, prise en charge des urgences en l'absence des autorités, organisation de la logistique de réunions, de conférences, accueil et intégration du personnel, y compris les cadres, etc.

EFFORTS REQUIS

Aspects	Caractéristiques féminines souvent oubliées
Effort physique	- Éléments causant de la fatigue, comme le manque de mouvements, les postures de travail inconfortables (debout ou assis de façon stationnaire), l'utilisation répétée d'un petit nombre de muscles, la dextérité digitale fine et rapide - Manipulation ou déplacement d'objets légers sur une base régulière et transport ou déplacement des personnes
Effort mental	
Concentration et attention sensorielle	Concentration exigée par l'exécution de plusieurs tâches en alternance rapide (regarder un écran d'ordinateur, consulter des documents, répondre au téléphone et à un client au comptoir, etc.), concentration soutenue pendant des périodes prolongées sur un document, un objet
Jugement	
Analyse et effort lié à la complexité des tâches	
Effort associé à la créativité	
Effort psychologique	Maîtrise de soi liée aux relations humaines difficiles, à la relation d'aide, etc.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Aspects	Caractéristiques féminines souvent oubliées
Environnement physique	Bruit lorsqu'on travaille dans un bureau à aire ouverte, présence de saletés associées au travail auprès de personnes malades (sang, vomissures, etc.) et présence de produits de nettoyage
Environnement psychologique	Présence dans l'environnement de travail d'enfants, de mourants, de personnes atteintes de déficience, hostiles, violentes ou toute autre clientèle particulière
Rythme de travail	Stress causé par des tâches multiples et souvent imprévisibles, respect d'échéanciers serrés et travail soumis à des périodes de pointe
Déplacements fréquents	
Heures de travail irrégulières et imprévisibles	

Séance de travail - 14 mars 2022

Détails de la réunion

- Date et heure : 14 mars 2022
- Emplacement : TEAMS

Participants

- Présent(e)



Présentation du différend

- Présenté par : [redacted]

État des points de réflexion

Sujets	Émetteur	Points de réflexions/suggestions
• Validité du différend		• Madame [redacted] se questionne sur l'admissibilité du différend étant donné qu'il semble y avoir uniquement un désaccord avec le <i>Regroupement Les Sages-Femmes du Québec</i>. Avant d'analyser le système d'évaluation, Madame [redacted] se questionne à savoir si nous devons nous assurer que la majorité des associations sont en désaccord quant à l'outil d'évaluation. • Madame [redacted] mentionne que le différend est soumis par l'employeur. De ce fait, il n'est pas nécessaire de valider les informations à savoir si le désaccord est soulevé par la majorité des

		associations. Elle présume que les personnes représentant les associations devaient être en désaccord sinon l'employeur aurait fait un vote et il n'y aurait pas eu de différend. ○ Si vote: 1 voix -employeur, 1 voix - PS. ○ On pourrait le voir autrement si les associations avaient déposé le différend. • Madame [REDACTED] se questionne également sur les motivations de l'employeur à déposer ce différend. • Selon Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED], le différend est admissible compte tenu que celui-ci est déposé par l'employeur.
• Enquête		• Madame [REDACTED] allègue l'utilité de recueillir les prétentions des autres associations afin de pouvoir y répondre dans l'analyse plus vaste du système d'évaluation. Toutefois, bien que ces prétentions puissent nous guider et préciser les éléments problématiques soulevés par les diverses associations, la conformité de l'entière du système d'évaluation devra être analysée. Il est pertinent, selon les commissaires, de questionner les associations sur leurs prétentions quant à la conformité de l'outil d'évaluation. • Question centrale : En regard des personnes visées par le PGSSS, est-ce que le plan d'évaluation est conforme ? • Dans l'éventualité où le plan n'est pas conforme, est-ce que les solutions utilisées par l'employeur (par. ex. : raisonnement par analogie) viennent régler les lacunes du système d'évaluation ? Aux yeux de la Commission, est-ce que ces solutions sont conformes et exemptes de discrimination basée sur le sexe ? • Madame [REDACTED] partage la vision de Madame [REDACTED] sur les éléments à recueillir pour répondre à ce différend. • [REDACTED], Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED] soulèvent que le dossier devra être en lien avec le dossier de mauvaise foi des "Sages-femmes".

		- Madame [REDACTED] précise que la question n'est pas nécessairement de savoir si nous devons accueillir ou non le différend, mais bien de savoir comment y répondre. - Madame [REDACTED] appuie ces propos en précisant qu'à partir du moment où le différend est déposé par l'employeur, la Commission doit saisir le différend et statuer sur la validité du système d'évaluation. La DEM devra évaluer le bien-fondé du système d'évaluation dans le contexte précis. - Madame [REDACTED] mentionne également que l'entièreté du système d'évaluation devra être analysée, soit la pondération, le guide d'interprétation, le raisonnement par analogie, les sous-facteurs, etc.
Rencontre [REDACTED]		- Recueillir les prétentions des autres associations : - Répondre à ces prétentions dans le rapport. - Analyser le système d'évaluation dans son entièreté : - Pondération; - Guide d'interprétation ; - Raisonnement par analogie; - Sous-facteurs ; - Etc. - À consulter : - Grille de détection de la discrimination ; - Formation [REDACTED] : Documents transmis lors de la formation; - Voir si décision outil d'évaluation PGSSS; - Voir Décisions sur outil d'évaluation (One Note, Thémis, CDT); - Voir décision + Rapport Municipalité Lacolle ([REDACTED]); - Voir Rapport sur l'outil d'évaluation du programme distinct réalisé par la firme. - Couvreur Verdun (ES-375-4.1-40656); - Ville de Boischatel (CÉS-233-3.4-679); - Marché Bourget (CÉS-230-3.1-8864); - Municipalité Lacolle (ES-371-5.41-57809 + le rapport);

- | | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">• Article 57 LÉS;• Avis Technique #30513 'Méthodes d'évaluation -présence ou non d'éléments discriminatoires - Agropur.' |
|--|--|---|

Résumé

- Recueillir les prétentions des autres associations du PGSSS ;
- Analyser l'outil dans son entièreté ;
- Liens avec dossier de mauvaise foi SF.

Prochaines étapes

- Faire les lectures ;
- Séparer les tâches ;
- Recueillir les prétentions des autres associations ;
- Planifier les rencontres d'équipe.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 6976

Québec, le : 7 décembre 2010

Membres : Louise Marchand, présidente
Marie Rinfret, commissaire
Carol Robertson, commissaire

Personne physique

Partie plaignante
et

Conseil du trésor

Partie mise en cause
et

Regroupement les Sages-femmes du Québec

Partie intervenante

Résolution : CÉS-232-3.6-6976

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] Les membres de la Commission de l'équité salariale (la Commission) sont saisies d'une plainte alléguant que l'employeur Conseil du trésor ne respecterait pas la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) en ne considérant pas les sages-femmes, qui exercent leur profession dans un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (LSSS), comme des personnes salariées en vertu de la Loi.

LES FAITS

[2] Pour l'application de la Loi, le *Conseil du trésor* est réputé l'employeur dans l'entreprise du secteur parapublic, dont font partie les établissements visés par la LSSS.

[3] La partie plaignante est une sage-femme qui exerce cette profession dans un établissement visé par la LSSS.

[4] Le *Regroupement les Sages-femmes du Québec* est un organisme qui représente les sages-femmes qui œuvrent dans les établissements visés par la LSSS.

[5] Le Regroupement est intervenu au dossier pour appuyer la partie plaignante et revendiquer au nom des sages-femmes qu'il représente le droit à des ajustements salariaux en vertu de la Loi.

[6] Aucun exercice d'équité salariale ne vise actuellement les sages-femmes exerçant leur profession dans l'entreprise du secteur parapublic.

L'encadrement juridique

[7] Les sages-femmes sont particulièrement visées par les articles 259.2 à 259.11 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* qui prévoient les conditions préalables à la conclusion d'un contrat de services entre une sage-femme et un établissement et par les articles 432.1 à 432.3 qui autorisent le Ministre de la santé et des services sociaux à conclure une entente avec un organisme représentatif des sages-femmes, en l'occurrence, le *Regroupement les Sages-femmes du Québec*, pour encadrer la pratique des sages-femmes dans les établissements.

[8] Ces articles se lisent ainsi :

« **259.2.** Une sage-femme qui désire exercer sa profession pour un établissement doit adresser au conseil d'administration d'un établissement qui exploite un centre local de services communautaires identifié par l'agence une demande afin de conclure avec cet établissement un contrat de services.

Le conseil d'administration doit alors obtenir les recommandations prévues au paragraphe 4° du premier alinéa de l'article 225.3.

259.3. Le conseil d'administration accepte ou refuse la demande d'une sage-femme en tenant compte du plan d'organisation de l'établissement et des ressources disponibles.

Le conseil d'administration peut également refuser la demande d'une sage-femme en se fondant sur des critères de qualification, de compétence ou de comportement de la sage-femme.

259.4. Le conseil d'administration doit, dans les 90 jours de la réception de la demande de la sage-femme, lui transmettre une décision écrite. De plus, tout refus doit être motivé par écrit.

259.5. Le contrat de services conclu avec une sage-femme, en application des dispositions de l'article 259.2, doit prévoir les droits et les obligations de la sage-femme rattachés à l'exercice de sa profession pour l'établissement.

Ce contrat doit être conclu pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelé à son échéance. Il doit également prévoir des mécanismes et des circonstances pouvant permettre d'y mettre fin avant terme.

259.6. Le conseil d'administration peut, après consultation, selon le cas, du conseil des sages-femmes, du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens ou du responsable des services de sage-femme, prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'une sage-femme. Ces mesures disciplinaires vont de la réprimande, de la modification ou de la privation de l'un ou de plusieurs des droits prévus au contrat jusqu'à la résiliation de ce contrat.

Toute mesure disciplinaire prise à l'endroit d'une sage-femme doit être motivée et fondée uniquement sur le défaut de qualification, l'incompétence, la négligence, l'inconduite, l'inobservation des règlements de l'établissement ou le non-respect des obligations prévues à son contrat.

L'imposition des mesures disciplinaires doit se faire selon la procédure prévue par règlement du gouvernement pris en vertu de l'article 506.2.

Le directeur général doit transmettre à l'ordre professionnel une copie de la décision.

259.7. En cas d'urgence, le responsable des services de sage-femme, le président du conseil des sages-femmes ou, dans le cas où l'article 225.2 reçoit application, du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens ou, en cas d'absence ou à défaut d'agir de ces personnes, le directeur général peut suspendre le droit d'une sage-femme d'exercer sa profession en vertu de son contrat de services.

La personne ayant décidé de cette suspension doit avertir immédiatement le président du comité exécutif du conseil des sages-femmes ou, dans le cas où l'article 225.2 reçoit application, du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens et lui transmettre un rapport dans les 48 heures.

La suspension est valide jusqu'à ce que le conseil d'administration ait pris une décision à son sujet, sans toutefois excéder une période de 10 jours.

259.8. Une sage-femme qui n'est pas satisfaite d'une décision rendue à son sujet, fondée sur des critères de qualification, de compétence, de comportement ou portant sur des mesures disciplinaires, peut, dans les 60 jours qui suivent la

date à laquelle la décision lui a été notifiée, contester cette décision devant le Tribunal administratif du Québec.

Elle peut en outre saisir le Tribunal dans les 60 jours de l'expiration du délai prévu à l'article 259.4, comme s'il s'agissait d'une décision défavorable, si aucune décision portant sur sa demande de conclure un contrat de services ne lui a été transmise dans le délai prévu à cet article.

259.9. *Toute sage-femme exerçant sa profession conformément à un contrat conclu en vertu de l'article 259.2 doit détenir, pour elle et sa succession, une police valide d'assurance de responsabilité acceptée par le conseil d'administration et, chaque année, établir que cette assurance est en vigueur.*

La sage-femme peut toutefois s'acquitter de l'obligation prévue au premier alinéa en fournissant annuellement au conseil d'administration la preuve qu'elle est couverte par une police d'assurance de responsabilité équivalente.

259.10. *Un établissement qui exploite un centre local de services communautaires identifié par l'agence et qui a conclu un contrat de services avec une sage-femme, en application de l'article 259.2, peut conclure avec un établissement qui exploite un centre hospitalier de soins généraux et spécialisés une entente en vertu des dispositions de l'article 108 afin de permettre à la sage-femme d'y pratiquer des accouchements et de poser tous les autres actes qui peuvent être requis dans les circonstances.*

Cette entente doit prévoir les droits et obligations des deux établissements quant à l'utilisation par les sages-femmes des locaux et de l'équipement de l'établissement qui exploite le centre hospitalier, les conditions de collaboration entre, d'une part, les sages-femmes et, d'autre part, les médecins et le personnel infirmier qui exercent leur profession dans le centre hospitalier, les modalités d'admission et de congé que doivent appliquer les sages-femmes à l'égard des femmes et des enfants qui sont sous leur responsabilité ainsi que toute autre modalité administrative nécessaire au bon fonctionnement de l'entente. Celle-ci doit également prévoir les conditions d'application de l'article 259.7 à l'égard d'une sage-femme lorsqu'elle pose un acte dans le centre hospitalier.

Malgré les dispositions de l'article 109, cette entente doit également prévoir qu'elle lie tous les médecins visés par les conditions de collaboration prévues au deuxième alinéa.

259.11. *Un établissement qui exploite un centre local de services communautaires identifié par l'agence et qui a conclu un contrat de services avec une sage-femme, en application de l'article 259.2, doit conclure avec un établissement qui exploite un centre hospitalier de soins généraux et spécialisés une entente assurant, lorsque requis, le support médical à une sage-femme de même que les mesures nécessaires afin de procurer à la femme ou à son enfant, en cas de consultation et de transfert, les soins et les services requis par leur état.*

.....

432.1. Le ministre peut, avec l'approbation du Conseil du trésor, conclure avec un organisme représentatif des sages-femmes une entente pour l'application des articles 259.2 et suivants.

Une telle entente peut notamment prévoir différents modes de rémunération de même que le versement, à titre de compensation ou de remboursement, de divers montants tels des primes, des frais ou des allocations.

À défaut d'entente, le Conseil du trésor peut, par règlement qui tient lieu d'une entente, fixer la rémunération et les modes de rémunération.

Une telle entente lie les agences et les établissements.

Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) et de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas à une sage-femme visée par une entente conclue en vertu du présent article et qui rend des services en application d'un contrat de services conclu en vertu de l'article 259.2 pour un établissement.

432.2. Les dispositions d'une entente conclue en vertu de l'article 432.1 continuent d'avoir effet après son expiration; elles subsistent jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente qui peut toutefois comporter des dispositions ayant effet à compter de l'expiration de celle qu'elle remplace.

432.3. Une entente visée à l'article 432.1 lie toutes les sages-femmes qui exercent leur profession en vertu d'un contrat de services conclu en vertu des dispositions de l'article 259.2, qu'elles soient membres ou non de l'organisme qui l'a conclue. »

L'encadrement contractuel

[9] En vertu de l'article 432.1 de la LSSS, le 14 mars 2000, un protocole d'entente visant la rémunération des sages-femmes est intervenu entre la Ministre de la santé et des services sociaux et le *Regroupement les Sages-femmes du Québec* et, le 3 décembre 2004, une entente prévoyant les conditions de travail des sages-femmes qui exercent leur profession dans un établissement est intervenue entre le Ministre de la santé et des services sociaux et le *Regroupement les Sages-femmes du Québec*.

[10] Ces ententes lient toutes les sages-femmes ayant conclu un contrat de services avec un établissement et leurs conditions de travail y sont définies.

Les conditions de travail

[11] En vertu des articles ci-haut cités de la LSSS, l'autorité de l'établissement à l'égard de la sage-femme est incontestable, notamment en ce qui concerne son engagement, l'organisation de son travail dans l'établissement et la discipline.

[12] Les conditions de rémunération et de progression salariale des sages-femmes sont détaillées dans les ententes intervenues en vertu de l'article 432.1 de la LSSS et sont bâties sur la base d'une échelle de salaire à plusieurs échelons, dont les pourcentages d'augmentation consentis sur les échelles de salaire sont identiques à ceux accordés à toutes les personnes salariées de l'entreprise du secteur parapublic.

[13] La sage-femme ne peut exiger aucune autre forme de rémunération que celle prévue à l'entente pour des services rendus à des personnes inscrites dans un établissement et ses heures supplémentaires sont compensées par l'établissement.

[14] Aucun profit ne peut être réalisé par une sage-femme dans l'exécution de son travail auprès d'un établissement visé par la LSSS.

[15] En plus des retenues fiscales pour le paiement de l'impôt provincial et de l'impôt fédéral, l'établissement effectue toutes les retenues à la source équivalant à la contribution des personnes salariées au régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi et au régime québécois d'assurance parentale. De plus, un relevé d'emploi (T-4) est émis annuellement par l'établissement.

[16] La sage-femme qui travaille dans un établissement a des congés fériés aux dates fixées par l'établissement, des congés sociaux et parentaux accordés par l'établissement ainsi que des vacances annuelles qui doivent être prises aux époques convenues avec l'établissement et dont le nombre de jours est basé sur les années de service. Par exemple, une sage-femme qui cumule 25 années de service aura droit à cinq semaines de congés annuels payés par l'établissement.

[17] La sage-femme ayant conclu un contrat avec un établissement bénéficie également d'un régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire.

[18] La sage-femme participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

[19] L'équipement de travail et le matériel nécessaire à l'exercice de la profession de sage-femme sont entièrement fournis par l'établissement.

[20] Les frais de déplacements des sages-femmes sont entièrement assumés par l'établissement selon les tarifs en vigueur pour le personnel.

[21] Une sage-femme ne peut se faire remplacer par une autre sage-femme pour l'exécution de son travail auprès de l'établissement. En outre, elle doit y exercer sa profession de façon exclusive.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie plaignante

[22] La partie plaignante soumet que les sages-femmes exerçant leur profession dans les établissements de santé sont des personnes salariées au sens de la *Loi sur l'équité salariale* et, qu'à ce titre, elle aurait dû être visée par le programme d'équité salariale du Conseil du trésor réalisé pour l'ensemble des personnes salariées représentées par une association accréditée dans l'entreprise gouvernementale du secteur parapublic.

La partie mise en cause

[23] Dans un premier temps, le *Conseil du trésor* soumet que la plainte est prématurée si elle vise le programme général de l'entreprise du secteur parapublic, puisque, au moment du dépôt de la plainte, le premier affichage n'avait pas encore eu lieu.

[24] Dans un deuxième temps, le *Conseil du trésor* soutient que les sages-femmes ne sont pas visées par la *Loi sur l'équité salariale* en vertu de l'article 236 de la LSSS qui prévoit qu'une sage-femme, autre qu'un cadre d'un établissement, est réputée ne pas faire partie du personnel d'un établissement. Selon la partie mise en cause, cette disposition législative créerait une présomption absolue applicable à l'ensemble des lois du Québec.

[25] Le *Conseil du trésor* soumet que le mode de rémunération retenu par les parties dans l'entente n'est pas déterminant pour qualifier les sages-femmes de personnes salariées au sens de la Loi, que la LSSS et l'entente prévoient nommément un contrat de services par opposition à un contrat de travail et que les sages-femmes doivent contribuer au paiement de leur assurance responsabilité professionnelle.

[26] Enfin, le *Conseil du trésor* ajoute que ce « *n'est pas parce que la LSSS prévoit une façon de discipliner les sages-femmes que cela en fait pour autant des salariées* ».

La partie intervenante

[27] Le *Regroupement les Sages-femmes du Québec* intervient au dossier pour soutenir les prétentions de la partie plaignante et réclamer, au nom de toutes les sages-femmes à l'emploi d'un établissement, l'application de la Loi et des ajustements salariaux en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, le cas échéant.

[28] Le 10 mars 2010, la Commission transmet aux parties le préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Aucun commentaire n'a été reçu.

DROIT APPLICABLE

[29] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont, les articles 1, 3, 8 et 9 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que les articles 46 et 47 (al. 3) de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (L.Q.2009 chap. 9). Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

[30] La *Loi sur l'équité salariale* est une loi d'ordre public qui a pour objet de corriger, dans une entreprise de dix personnes salariées ou plus, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui y occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine¹.

[31] Pour l'application de cette Loi, le Conseil du trésor est réputé l'employeur dans l'entreprise du secteur parapublic qui inclut les établissements de santé au sens de la LSSS².

[32] La partie plaignante exerce la profession de sage-femme dans un établissement de santé visé par la LSSS.

[33] L'enquête révèle que les sages-femmes exerçant dans les établissements de santé visés par la LSSS ne sont visées par aucun exercice d'équité salariale de l'entreprise du secteur parapublic.

[34] Or, l'ensemble des personnes salariées d'une entreprise assujettie à la Loi doit être visé par un exercice d'équité salariale.

¹ Article 1 de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q. c. E-12.001)

² Idem, article 3, alinéa 2

[35] L'employeur, le *Conseil du trésor*, soumet que les sages-femmes exerçant leur profession dans un établissement au sens de la LSSS ne peuvent être considérées comme des personnes salariées de l'entreprise du secteur parapublic au sens de la *Loi sur l'équité salariale*, puisqu'en vertu de l'article 236 de la LSSS, elles ne font pas partie du personnel de l'établissement où elle travaille.

[36] L'article 236 de la LSSS se lit ainsi :

« Un médecin, un dentiste ou une sage-femme, autre qu'un cadre de l'établissement, est réputé ne pas faire partie du personnel de l'établissement. ».

[37] D'emblée, il est pertinent de constater que cet article s'inscrit dans la sous-section *personnel*, de la section III intitulée *les ressources humaines* du chapitre III de la LSSS qui traite de *l'organisation des établissements*.

[38] Ainsi, le terme « personnel » est utilisé, à l'article 236 de la LSSS, dans le cadre de l'organisation des ressources humaines propres aux établissements pour les fins de l'application de cette loi. Il s'ensuit donc que, pour les fins de l'application de la LSSS, les sages-femmes sont réputées ne pas faire partie du personnel d'un établissement.

[39] Toutefois, cela n'implique pas le refus de leur reconnaître le statut de personne salariée ou de travailleuse en vertu d'autres lois qui réfèrent précisément à ces notions et qui en contiennent leur propre définition, comme c'est le cas pour la *Loi sur l'équité salariale*³.

[40] Interpréter autrement la portée de l'article 236 de la LSSS serait d'ailleurs irréconciliable avec le fait que le législateur ait expressément prévu, à l'article 432.1 de la LSSS, que : « *les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) et de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas à une sage-femme visée par une entente conclue en vertu du présent article et qui rend des services en application d'un contrat de services conclu en vertu de l'article 259.2 pour un établissement* ».

[41] De même, rappelons-nous qu'en 2003, lorsque le législateur a introduit les articles 302.1 et 314 dans la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* pour retirer le statut de personne salariée à une personne agissant à titre de ressource intermédiaire ou de ressource de type familial, il l'a fait de façon expresse et non équivoque, en édictant qu'une telle personne était réputée « *ne pas être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public* » qui recourait à ses services. Bien que cette disposition fut déclarée inconstitutionnelle par la Cour supérieure du Québec⁴, ceci démontre que lorsque le législateur souhaite retirer le statut de salarié à des personnes pour que celles-ci soient soustraites de l'application des lois du travail ou à caractère social, il le fait clairement.

³ Idem, articles 8 et 9.

⁴ *Confédération des syndicats nationaux c. Québec (Procureur général)* 2008 QCCS 5076

[42] Au surplus et à titre indicatif seulement, en ce qui concerne les ressources intermédiaires et de type familial, bien que la LSSS ne les désignait pas comme faisant partie du « personnel » (ni même des ressources humaines) des établissements qui recouraient à leurs services, les tribunaux les ont reconnues, après une analyse détaillée de la relation contractuelle les reliant aux établissements, à titre de personne salariée en vertu du *Code du travail*⁵.

[43] Quant au caractère absolu de la présomption de l'article 236 de la LSS, il est incontestable que le terme « réputé » le lui confère. Ainsi, aucune preuve contraire ne pourrait être administrée si elle vise à démontrer que les sages-femmes font partie du personnel d'un établissement pour qui elles oeuvrent, au sens de la LSSS et aux fins de son application.

[44] Cependant, la Commission est d'avis que cette présomption ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de déterminer si les sages-femmes sont des personnes assujetties à la *Loi sur l'équité salariale* selon la définition de personne salariée spécifique à cette Loi.

[45] À cet égard, la décision rendue dans l'affaire *L'En-Tailleur c. Union des employés et employées de service, section locale 800* et *La Guilde des musiciens du Québec*⁶ confirme cette position.

[46] Dans ce dossier, la *Commission des relations du travail* (CRT) était saisie d'une demande formulée en vertu de l'article 39 du *Code du travail* visant à déterminer le statut des musiciens dont la requérante demandait les services. La *Guilde des musiciens* s'opposait à la requête, soutenant que les personnes visées n'étaient pas soumises au régime de représentation du *Code du travail* mais à celui prévu par la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* (L.R.Q., c. S-32.1).

[47] Cette dernière loi contient une définition du terme « artiste » et une disposition qui crée une présomption absolue :

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

«artiste» une personne physique qui pratique un art à son propre compte et qui offre ses services, moyennant rémunération, à titre de créateur ou d'interprète, dans un domaine visé à l'article 1;

⁵ *Centre du Florès c. St-Arnaud*, 2002 CanLII 25077 (QCCS), permission d'appeler refusée (C.A. 2002-05-06) 500-09-012070-025; *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides-CSN c. Centre du Florès*, 5 juin 2001, 500-28-001037-001 (T.T.); *CLSC-CHSLD du Ruisseau-Papineau c. Syndicat des intervenants-es en milieu résidentiel pour adultes de Laval (CSN)*, 18 juin 2003, 500-28-001375-021 (T.T.)

⁶ 2004 QCCRT 0254

[...]

6 *Pour l'application de la présente loi, l'artiste qui s'oblige habituellement envers un ou plusieurs producteurs au moyen de contrats portant sur des prestations déterminées, est réputé pratiquer un art à son propre compte.*

[48] S'appuyant sur ces dispositions législatives, la Guilde suggérait que les musiciens engagés par *L'En-Tailleur* étaient des travailleurs autonomes et que le *Code du travail* ne leur était pas applicable.

[49] Or, la CRT a décidé que l'artiste au sens de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* ne faisait pas partie des exclusions prévues à l'article 1 l) du *Code du travail* et que la présomption absolue de travailleur autonome ne s'appliquait pas à ce Code et qu'il fallait s'en remettre aux critères habituels dégagés par la jurisprudence pour identifier si l'artiste est salarié ou entrepreneur indépendant.

[50] Compte tenu de tout ce qui précède, la Commission est d'avis que l'article 236 de la LSSS n'empêche pas de reconnaître aux sages-femmes travaillant dans les établissements le statut de personne salariée au sens de la *Loi sur l'équité salariale*.

[51] La Commission doit donc déterminer si les sages-femmes exerçant leur profession dans les établissements de santé visés par la LSSS sont des personnes salariées de l'entreprise du secteur parapublic au sens de la *Loi sur l'équité salariale*. Dans ce cas, elles y seront assujetties et devront être incluses dans le programme général de l'entreprise du secteur parapublic.

[52] La *Loi sur l'équité salariale* définit une « personne salariée » comme étant une personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur⁷.

[53] Cependant, la Loi ne s'applique pas au travailleur autonome qui y est défini comme étant « *une personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi...* »⁸.

[54] La définition de personne salariée contenue à la Loi vise la situation classique qui donne lieu à un contrat de travail au sens du droit civil⁹, soit un travail subordonné (sous la direction ou le contrôle) à autrui, moyennant rémunération.

⁷ article 8

⁸ article 9

⁹ Voir à cet égard l'article 2085 C.c.Q. qui définit le contrat de travail

[55] La Commission s'est déjà prononcée sur la notion de personne salariée et d'employeur dans l'affaire *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, s.l. 434 (FTQ)* contre l'employeur *Trust La Laurentienne du Canada inc.*¹⁰. Elle y a confirmé que la définition d'employeur, qui peut se déduire de l'effet combiné des articles 4 et 8 de la Loi, intègre les éléments essentiels de la relation salarié-employeur comprise dans son acception la plus classique tels que développés par la jurisprudence, soit un lien de subordination, une prestation de travail et la rémunération.

[56] Ces critères classiques identifiés par la jurisprudence afin de déterminer si une personne possède le statut de salarié ou d'entrepreneur indépendant ont été développés afin de déterminer la véritable nature de la relation qui les unit, et ce, peu importe le titre accordé au contrat par les parties.

[57] D'ailleurs, à plusieurs reprises, bien que la personne liée par contrat à autrui y ait été désignée comme un travailleur autonome ou un entrepreneur indépendant, elle fut reconnue par les tribunaux comme possédant le statut de personne salariée¹¹.

[58] De même, il est acquis qu'un individu peut avoir un statut différent selon les lois du travail, la *Loi sur l'équité salariale* et les lois applicables en matière fiscale, puisque ces lois n'obéissent pas aux mêmes règles¹².

[59] En somme, afin de déterminer si une personne est salariée ou travailleuse autonome dans une entreprise, chaque cas est particulier et doit être examiné à partir des dispositions de la loi applicable, en l'espèce la *Loi sur l'équité salariale*, et des critères développés par la jurisprudence en cette matière.

[60] Le premier élément de la définition de salarié contenue à la Loi est la qualité de personne physique. Cet élément ne suscite aucun problème en l'espèce. Il est évident que la partie plaignante est une personne physique.

[61] Le deuxième élément soit que cette personne s'oblige à exécuter un travail ne suscite pas de difficulté. En effet, la sage-femme qui conclut un contrat avec un établissement s'engage à effectuer un nombre d'heures et de suivis déterminés dans le contrat.

[62] Quant à la rémunération, le contrat de services signé entre la sage-femme et l'établissement mentionne que ce dernier s'engage à verser la rémunération et à accorder à la sage-femme tous les droits et avantages prévus à l'entente.

[63] L'entente, quant à elle, définit la rémunération comme étant celle versée à la sage-femme pour une période régulière d'activités professionnelles.

¹⁰ Résolution CÉS-122-3.4-400-00092, 122^e séance, 18 janvier 2005

¹¹ *Gaston Breton Inc.* (1980) T.T. 471

¹² *North American Automobile Association Ltd c. Commission des normes du travail* (CAQ), J-E 93-735

[64] De plus, l'établissement déduit à la source sur la paie de la sage-femme toutes les retenues fiscales liées au statut de personne salariée, au même titre que toutes les personnes salariées des établissements visés par la LSSS.

[65] On peut aisément conclure que les établissements visés par la LSSS rémunèrent les sages-femmes qui leur fournissent une prestation de travail.

[66] Voyons maintenant si la sage-femme travaillant dans un établissement visé par la LSSS est sous la direction ou le contrôle d'un employeur, comme l'exige l'article 8 de la *Loi sur l'équité salariale*.

[67] L'existence d'un lien de subordination entre la personne qui fournit une prestation de travail et le donneur d'ouvrage est l'élément déterminant afin de distinguer la personne salariée de celle qui agit comme entrepreneur indépendant.

[68] Dans l'ouvrage *Le Droit du travail du Québec*¹³, Robert P. Gagnon soulignait ce qui suit :

Facteur distinctif - L'élément de qualification du contrat de travail le plus significatif est celui de la subordination du salarié à la personne pour laquelle il travaille. C'est cet élément qui permet de distinguer le contrat de travail d'autres contrats à titre onéreux qui impliquent également une prestation de travail au bénéfice d'une autre personne, moyennant un prix, comme le contrat d'entreprise ou de service régi par les articles 2098 et suivants C.c.Q.

[69] L'auteur référait ensuite à l'article 2099 C.c.Q qui se lit ainsi :

2099. *L'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution.*

(Nos soulignements)

[70] Dans l'affaire 9085-3532 *Québec inc. c. Fortin*¹⁴, la Commission des relations du travail rappelle les principes jurisprudentiels pour déterminer l'existence d'un lien de subordination :

« [166] Le commissaire du travail Jean Paquette s'exprimait comme suit, à ce sujet, dans l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Régie Chaudière-Appalaches (F.S.S.S.-C.S.N.) c. Régie régionale de la santé et des services sociaux Chaudière-Appalaches (AZ-50099538)*; (appel rejeté, AZ-50138867) :

¹³ Les Éditions Yvon Blais, 5^e édition, à la page 66

¹⁴ Décision du 25 mai 2009 du juge administratif Jacques Daigle, rapportée à AZ-50559896, faisant présentement l'objet d'une demande de révision judiciaire.

« Les règles pour déterminer qu'une personne est un entrepreneur ou un salarié sont connues. L'importance est mise sur la subordination. Ainsi, un salarié est subordonné à un employeur, tandis que l'entrepreneur ne l'est aucunement. Selon moi, s'il existe un lien de subordination, même ténu, il s'agit d'un salarié au sens du Code du travail. »

[169] Dans l'affaire *Ville de Brossard c. Syndicat des employés de la Ville de Brossard* (CSN), (AZ-90147069), le Tribunal du travail définit comme suit la subordination :

« La subordination, c'est le fait d'être soumis à la puissance d'un autre... une puissance susceptible de se manifester par l'exercice soit d'un pouvoir de direction, surveillance ou contrôle sur l'exécution d'une tâche, soit d'une autorité disciplinaire sur un subalterne, soit simplement de la faculté de « libérer » le subordonné de sa dépendance en mettant fin à la relation, c'est-à-dire effectivement en le renvoyant... ».

[170] Le Tribunal indiquait dans *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides – CSN c. Centre du Florès* (AZ-50086950), (requête en révision judiciaire rejetée, AZ-50115188) (requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2002-05-06, 500-09-012070-025)) :

« Ainsi, ce lien de subordination juridique, qui doit être vu avec souplesse et peut même être minime, existe tout de même, bien qu'il ne soit pas quotidien et qu'il accorde une grande latitude dans l'exécution des fonctions. »

[171] Il mentionnait également dans *Centre de la petite enfance la Rose des Vents et Procureur général du Québec c. Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière* (CSQ) (AZ-50173392):

« Le contrôle peut être celui d'une surveillance immédiate et quotidienne sur la façon d'exécuter le travail. Il peut également comporter beaucoup de latitude, adaptée à la nature spéciale du travail à accomplir. » »

[71] La subordination se vérifie dans les faits¹⁵ et, tel que dit précédemment, le titre accordé au contrat n'a pas d'importance dans l'analyse.

[72] D'abord, le fait que la personne soit tenue personnellement à l'exécution du travail auquel elle s'est engagée favorise la reconnaissance du statut de salarié. Or, la sage-femme est tenue à cette obligation. En effet, la sage-femme doit fournir personnellement sa prestation de travail et ne peut se faire remplacer. Sa présence est obligatoire à son lieu de travail.

[73] Ensuite, d'autres éléments factuels doivent être vérifiés afin de déterminer l'encadrement, dont l'imposition de règles de conduite ou de comportement, l'exigence

¹⁵ *Gaston Breton Inc.* (1980) T.T. 471

de rapports d'activité, le contrôle de la quantité ou de la qualité du travail, des méthodes ou des moyens de travail, le contrôle des conditions de travail. Aussi, quant à l'aspect économique, on s'attardera entre autres au risque de profits et de pertes¹⁶.

[74] En l'espèce et à partir des documents et des observations soumis par les parties, plusieurs éléments tendent à favoriser la reconnaissance du statut de salarié.

[75] La sage-femme qui exerce sa profession au sein d'un établissement n'a aucune chance de réaliser des profits ou des pertes. Sa rémunération est fixée de façon détaillée dans l'entente.

[76] De même, plusieurs éléments démontrent que l'établissement exerce un contrôle à l'égard du travail effectué par la sage-femme. À ce sujet, d'ailleurs, il faut considérer que les personnes dont les qualifications sont de haut niveau, comme les sages-femmes, bénéficient d'une autonomie professionnelle et d'une discrétion dans l'exercice de leurs fonctions qui n'empêchent pas de les reconnaître à titre de salariées.

[77] L'établissement doit nommer une responsable des services de sage-femme. Cette responsable doit surveiller et contrôler la qualité des actes posés et élaborer des règles de soins que doit appliquer la sage-femme. Un réel contrôle est donc exercé sur leur travail.

[78] De même, la sage-femme nommée responsable doit coordonner les services et s'assurer d'une distribution appropriée. Encore ici, cela démontre un véritable encadrement.

[79] Un comité des sages-femmes peut aussi être institué, et l'un de ses mandats est également de contrôler et d'apprécier la qualité et la pertinence des actes posés par les sages-femmes pour l'établissement. De même, ce comité est chargé de donner au directeur général de l'établissement son avis sur les moyens à prendre pour évaluer et maintenir la compétence des sages-femmes.

[80] Le conseil d'administration peut également prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'une sage-femme.

[81] Selon la Commission, l'encadrement de la LSSS du travail de la sage-femme dans un établissement suffit à conclure à un lien de subordination. En fait, cet encadrement juridique n'est pas conciliable avec la relation d'affaires usuelle entre deux entrepreneurs.

[82] Au surplus, selon les prescriptions de l'entente liant les parties, les vacances annuelles, qui doivent être prises aux époques convenues avec l'établissement, sont

¹⁶ Voir note 13, pages 67-70

payées par ce dernier et la sage-femme a droit à un nombre de jours de vacances calculés selon ses années de services.

[83] La sage-femme a également droit à des congés fériés aux dates que l'établissement détermine et à des congés sociaux.

[84] Des droits parentaux et avantages sociaux sont également prévus à l'entente. Par exemple, le droit à un congé de maternité y est prévu et l'entente précise que l'établissement paye une indemnité compensatoire égale à la différence entre 93% de la rémunération hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi que la sage-femme recevait à l'époque. Une travailleuse autonome n'aurait pas eu droit au régime d'assurance-emploi.

[85] Ces éléments indiquent que l'établissement contrôle les conditions de travail de la sage-femme et que celle-ci n'a aucune liberté à cet égard, contrairement aux entrepreneurs indépendants.

[86] Enfin, soulignons que des régimes de retraite (RREGOP), d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire sont prévus et que l'établissement contribue à chacun de ces régimes au bénéfice de la sage-femme.

[87] De plus, tant les éléments contenus dans la LSSS que dans l'entente démontrent une réelle intégration des sages-femmes à l'établissement et à la réalisation de sa mission.

[88] Ainsi, l'enquête révèle de manière prépondérante que les sages-femmes exécutent depuis 2001 leur travail sous la direction ou le contrôle de l'établissement avec lequel elles ont conclu un contrat.

[89] Compte tenu de tout ce qui précède, les conditions de l'article 8 de la Loi sont satisfaites et la sage-femme qui travaille dans un établissement visé par la LSSS doit être considérée comme une personne salariée pour les fins de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

[90] En conséquence, la Commission conclut que la partie plaignante se qualifie comme une personne salariée de l'entreprise du secteur parapublic aux fins de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

[91] Conformément à l'article 3 et à l'alinéa 3 de l'article 11 de la *Loi sur l'équité salariale*, le Conseil du trésor devait réaliser un programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées travaillant dans les établissements de l'entreprise du secteur parapublic qui ne sont pas représentées par une association accréditée, dont fait partie la partie plaignante.

[92] Le premier affichage de ce programme a eu lieu le 10 septembre 2009 et le nouvel affichage effectué le 11 décembre 2009, sans que la catégorie d'emplois *sages-femmes* n'y soit incluse.

[93] Au 12 mars 2009, ce programme d'équité salariale n'était toutefois pas complété.

[94] Donc, en application de l'article 46 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, sanctionnée le 28 mai 2009, le Conseil du trésor a jusqu'au 31 décembre 2010 pour compléter ce programme et, pour ce faire, puisqu'au 1^{er} février 2009 il avait complété un programme d'équité salariale pour la majorité des personnes salariées de l'entreprise du secteur parapublic, le Conseil du trésor devra utiliser les données contemporaines à celles alors utilisées, soit celles du 21 novembre 2001.

En conséquence :

[95] **CONSIDÉRANT** que la partie plaignante est une personne salariée de l'entreprise du secteur parapublic aux fins de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*;

[96] **CONSIDÉRANT** que la partie plaignante est une personne salariée non représentée par une association accréditée travaillant dans un établissement de l'entreprise du secteur parapublic;

[97] **CONSIDÉRANT** de ce fait que la partie plaignante ne peut être visée par le programme d'équité salariale du Conseil du trésor réalisé pour l'ensemble des personnes salariées représentées par une association accréditée dans l'entreprise gouvernementale du secteur parapublic;

[98] **CONSIDÉRANT** qu'en vertu de l'alinéa 3 de l'article 11 de la *Loi sur l'équité salariale* et de l'article 46 de la Loi modificative, le Conseil du trésor doit, au 31 décembre 2010, réaliser un programme d'équité salariale pour les personnes salariées non représentées par une association accréditée dans les établissements de l'entreprise du secteur parapublic;

[99] **CONSIDÉRANT**, de ce fait, que la partie plaignante doit être visée par le programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées non représentée par une association accréditée dans les établissements de l'entreprise du secteur parapublic;

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

[100] **DÉTERMINE** que la plainte déposée contre l'employeur *Conseil du trésor* est fondée;

[101] **EXIGE** que la catégorie d'emplois *sages-femmes* occupée par la partie plaignante soit visée par un programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées non représentées par une association accréditée dans les établissements de l'entreprise du secteur parapublic;

[102] **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.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 232^e séance tenue le 7 décembre 2010 (résolution CÉS-232-3.6 -6976)

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 3

La présente loi lie le gouvernement, ses ministères, ses organismes et ceux qui en sont mandataires.

Pour l'application de la présente loi :

1° le Conseil du trésor est l'employeur du gouvernement, de ses ministères et des organismes du gouvernement dont le personnel est nommé ou rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chapitre F-3.1.1), des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), ainsi que de tout organisme dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de ses salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement;

2° le gouvernement, ses ministères et les organismes du gouvernement dont le personnel est nommé ou rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique, les collèges, les commissions scolaires et les établissements visés par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, ainsi que tout organisme dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de ses salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, constituent une seule entreprise;

3° l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic exerce les droits et assume les obligations de l'association accréditée pour les secteurs public et parapublic.

Article 8

Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, à l'exception :

1° d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme, reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champ d'étude;

2° d'un étudiant qui travaille durant ses vacances;

3° d'un stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi;

4° (paragraphe abrogé);

5° d'une personne qui réalise une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi établi en application du titre 1 de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1) et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;

6° d'un cadre supérieur;

7° d'un policier ou d'un pompier.

Article 9

La présente loi ne s'applique pas à un travailleur autonome, à savoir la personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi.

Est considéré être un salarié à l'emploi d'une personne le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour celle-ci des activités similaires ou connexes à celles de l'entreprise de cette personne, sauf :

1° s'il exerce ces activités:

- a) simultanément pour plusieurs personnes;
- b) dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables;
- c) pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou

2° s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services. »

Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale**Article 46**

Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) s'appliquait le 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale n'avaient pas été déterminés ou un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, selon le cas, par l'article 37, 38 ou 39 de cette loi tel qu'il se lisait alors, l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 de cette loi, tels que modifiés par les articles 11 et 21 de la présente loi, doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

Article 47

...

2° lorsque, à cette date, à l'égard de la majorité des salariés de l'entreprise, des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou qu'un ou plusieurs programmes d'équité salariale ont été complétés, les informations ou renseignements contemporains à ceux alors utilisés le sont pour faire de même à l'égard des autres salariés de l'entreprise.

**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-PRÉSIDENTE À L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n^o : 54512

FRA

Date :

23 mars 2017

Marie Rinfret, vice-présidente
Sophie Raymond, commissaire
Judith Carroll, commissaire

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : ES-356-3.5-54512

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* de prolonger le délai pour évaluer le 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) et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] En vertu de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009), l'employeur *Conseil du trésor* devait évaluer le maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées couvertes par le programme général du secteur de la santé et des services sociaux au plus tard le 31 décembre 2011.

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

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

[5] 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.

[6] Plus de trois mille 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. Ces plaintes, en traitement à la Commission, concernent plus de 150 catégories d'emplois.

[7] Comme le permet l'article 101.1 de la Loi, le 19 octobre 2016, l'employeur *Conseil du trésor* a demandé de prolonger le délai pour 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.

[8] Le délai demandé est d'un an suivant le règlement de la dernière plainte. Ce délai débutant à la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties, soit de la dernière décision finale qui sera rendue concernant lesdites plaintes.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[9] Pour justifier sa demande de prolongation, l'employeur mentionne qu'il est impossible de finaliser pour le 20 décembre 2016 l'évaluation du maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le programme général du secteur de la santé et des services sociaux puisque les plaintes, présentement en traitement à la Commission, pourraient avoir un impact sur les données à utiliser pour procéder à cette évaluation.

[10] L'employeur *Conseil du trésor* allègue aussi l'importance de la restructuration présentement en cours dans le secteur de la santé et des services sociaux.

DROIT APPLICABLE

[11] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont les articles 76.1 et 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces dispositions sont reproduites à l'annexe A.

ANALYSE

[12] 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 »).

[13] Toutefois, l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale* 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.

[14] En l'espèce, 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.

[15] D'une part, dans sa demande, l'employeur précise qu'il lui sera impossible de finaliser cette évaluation et d'en afficher les résultats le 20 décembre 2016, puisqu'il considère que les plaintes, présentement en traitement à la Commission, pourraient avoir un impact sur les données à utiliser pour la deuxième évaluation du maintien.

[16] De fait, les plaintes déposées à la Commission en vertu de l'article 100 de la *Loi sur l'équité salariale*, portant sur la conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée en 2011, ont pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que cette Loi lui impose pour évaluer présentement le maintien de l'équité salariale.

[17] D'autre part, il invoque, comme second motif au soutien de sa demande en vertu de l'article 101.1, la restructuration qui a cours présentement dans le secteur de la santé et des services sociaux. Malgré son ampleur, ce motif ne peut pas donner ouverture à l'application de cet article.

[18] Quant au délai demandé, pour la Commission, un report du délai de six mois pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le programme général du secteur de la santé et des services sociaux, suivant la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties ou soit de la dernière décision finale qui sera rendue concernant les plaintes déposées, s'avère raisonnable.

En conséquence :

[19] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le programme général du secteur de la santé et des services sociaux;

[20] **CONSIDÉRANT** que plusieurs plaintes concernant la conformité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale complétée le 20 décembre 2011 sont en traitement à la Commission au moment de la présente demande;

[21] **CONSIDÉRANT** que l'employeur a démontré que ces plaintes déposées en vertu de la Loi compromettent sa capacité à respecter le délai imposé par la *Loi sur l'équité salariale* pour évaluer adéquatement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise;

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

[22] **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;

[23] **EXIGE** que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale et en affiche les résultats, au plus tard, six mois suivant la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties ou soit de la dernière décision finale qui sera rendue, concernant les plaintes en traitement au moment de la demande;

[24] **EXIGE** que pour cette évaluation du maintien de l'équité salariale, l'employeur utilise les données du 20 décembre 2016;

[25] **EXIGE** que l'employeur avise les personnes salariées visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale de la prolongation de délai accordée pour la compléter, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision et les avis joints en annexes B et C pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées;

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

[27] **RAPPELLE** à l'employeur que le 20 décembre est la « date anniversaire » pour les évaluations du maintien de l'équité salariale subséquentes, sous réserve de la *Loi d'interprétation*.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à sa 356^e séance tenue le 23 mars 2017.

La conseillère au Greffe,

Me Marie-Jo Côté

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 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 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

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

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* 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 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 ». Une copie de la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail accordant ce délai est annexée au présent avis.

Ce délai est de 6 mois suivant la date la plus éloignée, soit du règlement des plaintes ou soit de la décision finale, concernant les plaintes en traitement au moment de la demande de prolongation.

Date de l'affichage : _____.

ANNEXE C

AUX PERSONNES SALARIÉES

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

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* 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 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 ». Une copie de la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail accordant ce délai est annexée au présent avis.

Ce délai est de 6 mois suivant la date la plus éloignée, soit du règlement des plaintes ou soit de la décision finale, concernant les plaintes en traitement au moment de la demande de prolongation.

Cette date est le _____.

SOYEZ DONC AVISÉES que le délai accordé au *Conseil du trésor* pour réaliser ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* commence à courir à compter de cette date et que, au terme de ce délai, un affichage présentant les résultats de cette évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectué.

Date de l'affichage : _____.

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 médecins 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,

A handwritten signature in blue ink, reading "Marie-Jo Côté".

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.

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° : 101767

Date : 8 décembre 2021

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

Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : ES-460-4.1-101767

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 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*).

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

LES FAITS

[3] Le 20 décembre 2011, l'employeur affiche les résultats de la première 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* qu'il a réalisée seul. Il procède au nouvel affichage le 20 mars 2012.

[4] En vertu de l'article 76.1 de la Loi, une deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale doit être réalisée en date du 20 décembre 2016.

[5] Le 19 octobre 2016, l'employeur-*Conseil du trésor* demande de prolonger le délai pour procéder à la deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale.

[6] Le 23 mars 2017, la Commission accorde le délai demandé par le *Conseil du trésor* et prolonge de six mois le délai accordé pour réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale, et ce, après la date la plus éloignée, soit du règlement des plaintes ou d'une décision définitive, concernant les plaintes en traitement au moment de cette demande².

[7] Le 9 août 2019, le comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale procède à l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale à réaliser en date du 20 décembre 2016. Il procède au nouvel affichage le 7 novembre 2019.

[8] Les 17 et 19 décembre 2019, trois plaintes sont déposées à la Commission pour un manquement prévu à l'article 76.9 de la Loi.

[9] 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* au 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.

[10] Le 17 novembre 2021, 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 la dernière plainte concernant l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[11] L'employeur-*Conseil du trésor* fait valoir qu'il sera impossible, dans un délai plus restreint, de mener à terme l'ensemble des travaux nécessaires à une évaluation juste, rigoureuse et représentative du programme.

² Voir *Conseil du Trésor*, 2017 QCCNESST 143 (CanLII).

[12] Plus spécifiquement, il mentionne que depuis mars 2020, la pandémie de la COVID-19 est à l'origine d'un important bouleversement dans le réseau de la santé et des services sociaux. À ce sujet, il énumère une série d'actions qui ont dû être mises en place pour faire face à cette situation.

[13] L'employeur explique aussi que le réseau de la santé et des services sociaux doit se concentrer sur l'atténuation et le contrôle des impacts de la pandémie et ajoute qu'un retour à une certaine normalité n'est pas envisageable avant encore plusieurs mois.

[14] Puis, il informe la Commission que dans ce contexte hors du commun, le comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale n'a pas jugé opportun, et ce, dans les échéanciers souhaités, de solliciter la collaboration et la participation des personnes salariées visées par le programme pour évaluer adéquatement leurs catégories d'emplois.

[15] Pour conclure, il précise que les associations du personnel d'encadrement et des professionnels visés par le programme conviennent que la pandémie a pour effet de retarder les travaux du comité.

ANALYSE

[16] 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.

[17] 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.

[18] L'article 101.1 de la Loi n'a pas pour effet d'accorder automatiquement une prolongation de délai à un employeur qui en fait la demande, lorsque des plaintes sont en traitement à la Commission. Lorsqu'elle prend sa décision, la Commission se doit de mesurer l'effet des plaintes sur la capacité de l'employeur à réaliser ses obligations. Toutefois, elle doit aussi considérer les conséquences d'un report de délai sur l'atteinte des objectifs de la Loi.

[19] La Commission reconnaît que le contexte pandémique puisse ralentir l'évaluation du maintien de l'équité salariale et que cela compromet la capacité du comité à respecter l'échéance du 20 décembre 2021.

[20] Cependant, la Loi ne laisse aucun pouvoir discrétionnaire à la Commission lui permettant de modifier les délais que la Loi impose à un employeur en ce qui a trait au délai de réalisation d'une évaluation du maintien de l'équité salariale.

[21] Selon l'article 101.1 de la Loi, seule l'existence d'une plainte ou d'un différend qui a pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter les délais imposés peut amener la Commission à fixer un nouveau délai dans lequel le maintien de l'équité salariale doit être évalué.

[22] Ainsi, dans le cadre de la décision qu'elle doit rendre, la Commission ne peut donc pas prendre en considération les éléments relatifs au contexte pandémique.

[23] Reste alors à déterminer si les plaintes déposées à la Commission les 17 et 19 décembre 2019, pour un manquement prévu à l'article 76.9 de la Loi, ont pour effet de compromettre la capacité du comité à respecter le délai que la Loi lui impose, soit le 20 décembre 2021.

[24] Or, les parties plaignantes font valoir que le comité chargé d'évaluer le maintien de l'équité salariale, en date du 20 décembre 2016, a agi de mauvaise foi dans le traitement de leur catégorie d'emplois, une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

[25] Après analyse, la Commission considère qu'il n'y a pas lieu de croire que l'issue de ces plaintes, quelle qu'elle soit, ait pour effet de compromettre la capacité du comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale à respecter les délais qu'impose la Loi. D'ailleurs, la Commission rappelle que chaque obligation est distincte de la précédente.

[26] À cet égard, l'employeur ne justifie pas l'incapacité du comité à respecter le délai par ces plaintes.

[27] La Commission estime donc que la demande du *Conseil du trésor* de reporter le délai pour réaliser l'évaluation du 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 médecins médicaux, les pharmaciens, les chefs de départements de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes », n'est pas justifiée eu égard aux dispositions de la Loi.

En conséquence :

[28] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur-*Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux*;

[29] **CONSIDÉRANT** que la Commission ne peut donc pas prendre en considération les éléments relatifs au contexte pandémique pour autoriser une prolongation de délai imposé par la Loi;

[30] **CONSIDÉRANT** que le règlement des trois plaintes déposées à la Commission, quel qu'il soit, n'est pas de nature à compromettre la capacité du comité de maintien de l'équité salariale, à respecter les délais qu'impose la Loi.

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

[31] **REJETTE** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale formulée en vertu de l'article 101.1 de la Loi, pour les personnes salariées visées par le *Programme général du secteur de la santé et des services sociaux*.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission à sa 460^e séance tenue le 8 décembre 2021 (résolution : ES-460-4.1-101767).

La conseillère au Greffe,

Me Émilie 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.

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 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*).

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,

M^e Émilie 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.

ANNEXE B

AUX PERSONNES SALARIÉES

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

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* 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 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 médecins médicaux, les pharmaciens, les chefs de départements de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes » (une copie de la décision de la Commission accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai est de six mois suivant un règlement ou une décision de la Commission concernant le différend déposé par l'employeur le 13 décembre 2021.

Date de l'affichage : _____.

ANNEXE C

AUX PERSONNES SALARIÉES

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

SOYEZ AVISÉES que le *Conseil du trésor* 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 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 médecins, les pharmaciens, les chefs de départements de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes » (une copie de la décision de la Commission accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai est de six mois suivant un règlement ou une décision de la Commission concernant le différend déposé par l'employeur le 13 décembre 2021.

Le règlement du différend (ou la décision de la Commission) est intervenu (ou a été rendue) le _____.

SOYEZ DONC AVISÉES que le délai accordé à votre employeur pour réaliser ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* commence à courir à compter de cette date et que, au terme de ce délai, un affichage présentant les résultats de cette évaluation du maintien de l'équité salariale doit être réalisé.

Date : _____



Par courriel au caroline.beauregard@sct.gouv.qc.ca

Québec, le 2 décembre 2022

Caroline Beauregard, directrice générale
Direction générale des politiques de rémunération
et de l'équité salariale
Secrétariat du Conseil du trésor

Dossiers de plaintes numéros : 76455, 76469 et 76472

Objet : Demande de prolongation de délai et précision sur le préavis de décision

Bonjour,

La vice-présidente et les commissaires ont pris connaissance de votre demande afin de vous accorder un délai supplémentaire pour vous permettre de soumettre de nouveaux faits, documents ou pour faire des représentations additionnelles dans le cadre de la décision devant être rendue dans les dossiers de plaintes mentionnés ci-haut.

Bien que votre demande déroge aux délais habituels que nous consentons en pareilles circonstances, nous avons décidé d'acquiescer à votre demande. Ainsi, vous aurez jusqu'au 21 février 2023 pour présenter vos commentaires. Veuillez noter, cependant, qu'aucun autre délai ne vous sera accordé.

Par ailleurs, nous profitons de l'occasion pour vous indiquer que les exigences indiquées au préavis de décision impliquent que les membres du comité de maintien de l'équité salariale devront reprendre l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016, et ce, pour la période du 21 décembre 2011 au 20 décembre 2016. La période visée n'étant pas mentionnée dans le préavis de décision, cette information sera précisée, le cas échéant, dans la décision.

Nous vous prions de recevoir nos salutations les meilleures.

Service du greffe et de la gouvernance
Secteur Équité salariale

14 MARS 2022

Résumé du dossier de la part de [REDACTED].

La DEM voit deux avenues possibles :

- Réaliser l'enquête seulement en fonction des prétentions des personnes. Si la majorité des salariés est d'accord : il n'y a pas de différend.
- S'il y a soumission d'un différend de la part de l'employeur, c'est qu'il doit y avoir un désaccord au sein des regroupements.
- Est-ce que le plan d'évaluation fait la job? S'il n'est pas adéquat et est-ce que le plan de solution est adéquat.
- Statuer sur la validité de l'outil. Outil entier ou quelques éléments? ([REDACTED] : les deux)
- Une réponse à un n'impose pas une réponse à l'autre.

- [REDACTED]
- L'employeur mentionne que s'est spécifiquement au niveau des sages-femmes.
 - Elle n'est pas convaincue que ce soit à nous de trancher. Est-ce qu'il y a une majorité des regroupements qui trouvent que l'outil n'effectue pas le travail ?
 - Vérifier si l'employeur a vérifié que la majorité a un problème avec l'outil.

- [REDACTED]
- Est-ce possible que l'employeur ne veuille pas se prononcer et aller au vote avant la décision pour 2016?
 - Mauvaise compréhension dans l'outil d'évaluation.
 - Doit-on accueillir le différend?
 - Il est nécessaire de s'assurer de bien comprendre toutes les prétentions des parties (autres groupes).
 - Nous y allons davantage sur les éléments ciblés ou l'entièreté de l'outil?

- [REDACTED]
- Il ne faut pas oublier de faire un lien avec la plainte de mauvaise foi de la part des SF.

[REDACTED]

Le CDT comprend la mécanique et nous demande de valider ou invalider le plan, parce qu'ils sont tannés d'avoir de l'opposition sur le sujet de la part des SA.

Regarder si on trouve des décisions sur l'outil d'évaluation dans Thémis ou autres. (Lacolle) (Dossier à [REDACTED])

Plan d'enquête

Dossiers des Sages-femmes

Contexte

Programme général de la santé et des services sociaux

Objet de la plainte : Mauvaise foi de l'employeur du fait qu'à la suite de rencontres préparatoires au comité d'équité salariale, celui-ci a exigé que le Regroupement des Sages-femmes accepte tel quel les travaux effectués par le CDT pour faire partie du comité d'équité salariale (processus vicié)

PLAN D'ACTION

Étape de l'enquête	Actions	Échéance
1. Aviser les parties de la recevabilité des plaintes et de la poursuite de l'enquête	Actions réalisées ✓ Entretien téléphonique avec les parties à cet effet	Réalisée
2. Documentation/recherche	Actions à venir Recherche sur le Comité ✓ Prendre connaissance des différentes orientations de la Commission sur le Comité; + Thémis; + Décisions; ✓ Identifier les éléments essentiels sur :	

Étape de l'enquête	Actions	Échéance
	+ Ce qu'est un comité conforme; + Formation d'un comité ✓ Faire le lien entre les éléments trouvés et les faits allégués ✓ Identifier les questions spécifiques à poser aux parties en lien avec ces aspects : + Contexte et but des rencontres préparatoires; + De quelle façon cela a été présenté aux associations; + Est-ce que tous étaient en accord avec la façon de faire du CDT; ✓ Identifier les témoins à interroger	4 septembre 2020
3. Enquête	Actions réalisées ✓ Établir des rendez-vous avec chaque partie impliquée; Actions à venir ✓ Établir des rendez-vous avec des témoins; ✓ Procéder aux rencontres pour la cueillette d'informations	Réalisée 2 novembre 2020
4. Analyse	Actions à venir ✓ Colliger l'information reçue; ✓ Analyser les faits et témoignages en lien avec la Loi, les décisions et les orientations de la Commission. ✓ Évaluer quelle est la recommandation sur l'objet de la plainte (fondée ou non fondée)	20 novembre 2020

Étape de l'enquête	Actions	Échéance
5. Rédaction du rapport d'enquête	Actions à venir ✓ Rédiger le rapport d'enquête. ✓ Présentation en séance	Le 18 décembre 2020, au plus tard, le 15 janvier 2021

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

Dossiers n^{os} : 76455, 76469 et 76472

Date : 15 novembre 2022

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

Personnes salariées

Parties plaignantes

et

Membres du comité d'équité salariale du Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux visant le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que les biochimistes cliniques, les physiciens médicaux, les pharmaciens, les chefs de département de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sage-femme

Parties mises en cause

PRÉAVIS DE 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 de plaintes alléguant que les membres du comité de maintien de l'équité salariale (les *Membres du comité*) du Programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux visant le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que les biochimistes cliniques, les physiciens médicaux, les pharmaciens, les chefs de département de pharmacie, les sages-femmes et les responsables des services de sage-femme ont agi en contravention de l'article 76.9 de la *Loi sur l'équité salariale*¹ (la Loi).

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

[2] Les personnes salariées ayant déposé les plaintes sont toutes représentées par le Regroupement Les sages-femmes du Québec (RSFQ) qui est affilié à la Fédération des professionnelles de la CSN.

CONTEXTE

Les obligations de l'employeur

[3] Aux fins de l'application de la Loi, le *Conseil du trésor* est réputé être l'employeur de l'entreprise de la fonction publique et de celle du secteur parapublic.

[4] Un programme général d'équité salariale applicable au personnel de la santé et des services sociaux non représenté par une association accréditée (le *Programme*) est complété par un comité. Le 23 novembre 2010, ce comité procède au deuxième affichage, soit l'affichage des étapes trois et quatre du programme d'équité salariale. Puis, le 21 mars 2011, il procède à la publication du nouvel affichage.

[5] À la suite d'une plainte soulevant que le *Conseil du trésor* ne respecte pas la Loi en ne considérant pas les sages-femmes qui exercent leur profession dans un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* comme des personnes salariées au sens de la Loi, la Commission rend une décision² dans laquelle elle exige que ces travailleuses soient intégrées dans le *Programme*.

[6] Afin de se conformer à cette décision, le comité d'équité salariale intègre les emplois sage-femme et les emplois responsable des services de sage-femme dans le *Programme*. Le nouvel affichage est complété le 21 mars 2011.

[7] Le nouvel affichage fait alors référence à l'ajout de quatre nouvelles catégories d'emplois, dont celles de *Sage-femme* et celle de *Responsable des services de sage-femme*. Ces deux catégories d'emplois sont respectivement aux rangements 16 et 17. Des ajustements salariaux de 7,31 % sont déterminés pour la première de ces deux catégories d'emplois et de 7,46 % pour la seconde³.

[8] Par la suite, en vertu de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*⁴, l'employeur *Conseil du trésor* devait évaluer le maintien de l'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2011. Le 20 décembre 2011, l'employeur affiche les résultats de cette évaluation, qu'il a réalisée seul.

[9] L'article 76.1 de la Loi exige des employeurs une évaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans. Une deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées couvertes par le *Programme* devait donc être complétée le 20 décembre 2016.

² *Personne physique et Conseil du trésor*, 2010 CanLII 94077 (QC CES).

³ COMITÉ D'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DU PROGRAMME GÉNÉRAL DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Nouvel affichage*, Québec, 21 mars 2011, p. 2, en ligne, <https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/francais/pgsante_2b.pdf>.

⁴ L.Q. 2009, c. 9.

[10] En décembre 2016, le *Conseil du trésor* demande à la Commission une prolongation de délai pour réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016, qui lui est accordée le 23 mars 2017⁵. Dans sa décision, la Commission accorde un délai de six mois suivant la date du règlement des plaintes en traitement à la Commission pour lui permettre de réaliser cette évaluation.

[11] 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. Il choisit de réaliser cette évaluation du maintien de l'équité salariale en comité.

[12] Comme le permet l'article 30.1 de la Loi, le 4 juin 2019, le *Conseil du trésor* demande à la Commission d'autoriser 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*.

[13] Selon les faits rapportés, dont le refus du RSFQ d'être membre dudit comité, la Commission conclut que l'employeur est justifié de demander une composition différente de celle prévue à la Loi⁶.

[14] Toutefois, dans sa décision, la Commission rappelle que l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être exempte de biais sexiste. Elle ajoute qu'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 celle des sages-femmes, qu'elles soient ou non représentées au sein du comité.

[15] Le 21 juin 2019, les *Membres du comité* procèdent à la signature de l'affichage, officialisant l'entente quant aux travaux d'évaluation du maintien de 2016. Le 9 août 2019, les résultats de l'évaluation du maintien de 2016 sont affichés et le nouvel affichage est fait le 7 novembre suivant.

[16] Les 17 et 19 décembre 2019, trois plaintes sont déposées à la Commission. Les parties plaignantes font valoir que les *Membres du comité*, particulièrement ceux qui représentent l'employeur, ont agi en contravention de l'article 76.1 de la Loi.

[17] Plus spécifiquement, elles indiquent que :

- Le comité n'a pas exercé le rôle qui lui est dévolu par la Loi. Les travaux normalement effectués par le comité étaient déjà réalisés avant la formation de celui-ci. Ce faisant, l'employeur n'a recherché que la sanction de l'exercice par le comité;
- L'outil d'évaluation et sa pondération ne permettent pas de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Ils intègrent des préjugés stéréotypés à l'égard des catégories d'emplois étudiées à prédominance féminine, notamment, et non limitativement, en ne permettant pas l'évaluation des caractéristiques féminines des emplois de sage-femme et de responsable des services de sage-femme, conformément à la Loi;

⁵ *Conseil du trésor*, 2017 QCCNESST 143 (CanLII).

⁶ *Conseil du trésor*, 2019 QCCNESST 204 (CanLII).

- Aucune réelle formation n'a été offerte aux *Membres du comité* en vertu de l'article 26 de la Loi, alors que plusieurs membres des associations accomplissent ce rôle pour la première fois.

[18] Pour leur part, les parties mises en cause réfutent les allégations selon lesquelles elles auraient agi en contravention à l'article 76.9 de la Loi lors des travaux portant sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées visées par le *Programme*.

ANALYSE

[19] Afin de déterminer si les *Membres du comité* ont agi en contravention de l'article 76.9 de la Loi lors de l'évaluation du maintien, en date du 20 décembre 2016, il y a lieu de se référer à l'article qui se lit comme suit :

« 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. »

[20] En principe, la présence d'un comité d'équité salariale valablement constitué rend irrecevables les plaintes logées à l'égard des travaux du comité. Cependant, cette souveraineté du comité de maintien de l'équité salariale et la protection qui l'accompagne ne sont toutefois pas absolues. Faisant contrepoids à l'autonomie et à l'indépendance du comité et de ses membres, l'article 76.9 de la Loi leur impose des balises à l'intérieur desquelles ils doivent exercer leur mandat.

[21] Ainsi, la Commission recherchera des indices de mauvaise foi, de discrimination, d'agissements arbitraires ou de négligence grave dans l'attitude et le comportement des *Membres du comité* dans la réalisation de leur mandat.

[22] Pour conclure à une violation de l'article 76.9, il faut être en mesure de constater que le comité a fait preuve de l'un ou l'autre des comportements suivants :

- Le comportement de mauvaise foi est frauduleux, malicieux, malveillant ou encore hostile. Il s'accompagne le plus souvent d'une intention de nuire, mais peut aussi s'inférer d'une intention de contrecarrer ou de contourner les effets de la Loi;
- Le comportement discriminatoire accorde un traitement différent à un individu ou un groupe d'individus, ou le défavorise, sans que le contexte pertinent permette raisonnablement de le justifier;
- Le comportement arbitraire consiste en un traitement superficiel ou inattentif des obligations imposées par la Loi, qu'il soit volontaire ou non; il peut aussi s'inférer de l'omission d'appliquer les prescriptions claires de la Loi;
- La négligence grave survient, même en l'absence d'intention de nuire, quand une faute grossière est commise dans l'application de la Loi.

[23] L'identification de tels manquements pourra, dans certains cas, être le fruit d'une démonstration de l'intention malveillante du comité, mais découlera le plus souvent de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- L'omission d'appliquer des prescriptions claires de la Loi;
- La prise de décisions qui ne peuvent être raisonnablement justifiées dans le contexte pertinent.

[24] En omettant d'appliquer les dispositions claires de la Loi, un comité dérogera au mandat qui lui est confié par le législateur. Les personnes salariées représentées par ce comité sont minimalement en droit de s'attendre à ce qu'il respecte la Loi dans l'exercice de ses attributions et, lorsque le comité dérogera aux obligations clairement imposées par celle-ci, il contreviendra alors à l'article 76.9 de la Loi.

La chronologie

[25] Le 7 novembre 2018, le *Conseil du trésor* invite les associations de professionnels mentionnées ci-haut à participer aux travaux visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale devant être réalisée en date du 20 décembre 2016.

[26] Dans sa lettre, l'employeur indique qu'il souhaite mettre en place un comité formel de maintien de l'équité salariale, comme prévu au 2^e paragraphe de l'article 76.2 de la Loi. Il ajoute qu'une première rencontre préparatoire avec les associations de professionnels aurait lieu en décembre. Puis, il écrit que « par la suite, d'autres rencontres auront lieu auxquelles s'ajouteraient les représentants des associations de cadres qui sont aussi visées par le PGSSS »⁷.

[27] Les quatre associations de professionnels acceptent l'invitation du *Conseil du trésor*. Au total, du 13 décembre 2018 au 9 mai 2019, sept rencontres « préparatoires » sont tenues entre les associations de professionnels, le *Conseil du trésor* et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

[28] En ce qui a trait au personnel d'encadrement, le comité consultatif des relations professionnelles élargi (CCRP élargi), qui est composé des trois principales associations représentant les gestionnaires du réseau, du MSSS ainsi que du Secrétariat du Conseil du trésor a débuté ses travaux le 10 octobre 2018. Au total, ce comité a tenu 19 rencontres jusqu'à la fin des travaux.

[29] Par ailleurs, le 13 mai 2019, le RSFQ informe le *Conseil du trésor* qu'il décline l'offre de participer au comité.

[30] Le 21 juin 2019, les *Membres du comité* de l'équité salariale se rencontrent pour la première et unique fois. À cette date, ils procèdent à la signature de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, officialisant les travaux de 2016. Puis, le 9 août 2019, ils procèdent à l'affichage, alors que le nouvel affichage a lieu le 7 novembre 2019.

⁷ Voir les lettres du Secrétariat du Conseil du trésor, 7 novembre 2018.

[31] Le comité est alors composé de représentantes et de représentants des associations suivantes⁸ :

Associations de cadres :

- L'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS);
- L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (AGESSS);
- L'Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux (APER).

Associations de professionnels :

- L'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (APES);
- L'Association québécoise des physicien(ne)s médicaux cliniques (AQPMC);
- L'Association des biochimistes cliniques du Québec (ABCQ).

[32] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur atteste que l'outil d'évaluation et sa pondération ont été acceptés par l'ensemble des associations participant au comité de maintien de l'équité salariale de 2016 lors de la rencontre du 21 juin 2019.

[33] Il ajoute que la signature de l'affichage le 21 juin 2019 a officialisé l'entente quant aux travaux de maintien de 2016, incluant les évaluations des catégories d'emplois ainsi que les outils utilisés au cours de cet exercice.

Les travaux réalisés par les « comités préparatoires »

[34] Il revient aux *Membres du comité* de revoir l'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance sexuelle, de choisir la méthode et les outils d'évaluation, d'identifier les événements survenus depuis la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale, de déterminer la rémunération devant être utilisée afin de procéder à l'estimation des écarts salariaux, de choisir la méthode d'estimation des écarts salariaux et d'effectuer les calculs requis par la Loi.

[35] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur explique que, compte tenu du nombre important d'associations visées par le *Programme* et de l'ampleur des travaux à réaliser pour le personnel d'encadrement découlant de la réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux, il a été privilégié de réaliser ceux-ci en deux comités distincts afin de faciliter l'avancement des travaux : un pour le personnel d'encadrement et un pour le personnel professionnel.

[36] L'employeur ajoute que les travaux réalisés par le comité pour le personnel d'encadrement étaient des travaux d'envergure, dont la portée est très large : réévaluation de l'ensemble des postes d'encadrement, mise à jour du système de

⁸ COMITÉ D'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DU PROGRAMME GÉNÉRAL DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, *Affichage*, Québec, en ligne, <https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/francais/pgsante_2a.pdf>.

classification, révision des échelles de traitement, mise en place de mesures correctives, règlement des plaintes relatives au maintien 2011 et réalisation du maintien 2016.

[37] Il explique ce choix par les éléments de contexte suivants :

- La *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (PL10), entrée en vigueur le 1^{er} avril 2015, a engendré des changements majeurs dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et ceux-ci ont entraîné des répercussions considérables sur les emplois d'encadrement;
- Ces modifications ont conduit à l'abolition de milliers de postes d'encadrement et la création de nouveaux postes pour mieux refléter les nouvelles responsabilités des cadres travaillant dans les nouveaux établissements fusionnés;
- Le MSSS procédait toujours à la réévaluation d'un très grand nombre de postes d'encadrement;
- Le MSSS souhaitait profiter de ces réévaluations pour terminer la modernisation de sa classification des emplois d'encadrement;
- Toutes les catégories de cadres du *Programme* devaient être revues (identification des catégories et des prédominances);
- Des travaux de révision des structures salariales du personnel d'encadrement devaient parallèlement être réalisés afin de corriger des problématiques de rémunération (entente du 20 décembre 2016 avec les associations de cadres);
- Des travaux portant sur les relativités devaient également être réalisés avec les associations de professionnels, afin d'harmoniser leur structure salariale avec celles des cadres du RSSS.

[38] L'AGESSS dit de ces travaux qu'ils visaient l'équité salariale, l'utilisation des sommes résiduelles prévues à l'enveloppe de 3,5 % de décembre 2016 et la mise en place d'une nouvelle structure salariale⁹.

[39] La portée des travaux est corroborée par l'ACSSSS. En effet, selon l'association, ceux-ci doivent permettre de traiter certains dossiers dont¹⁰ :

- La modernisation du système de classification et du guide de la classification des fonctions d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux;
- Le maintien de l'équité salariale de 2016 ainsi que les conditions applicables en prévision de l'exercice 2021;
- Le règlement des plaintes logées le 18 mai 2012 à la Commission pour l'exercice du maintien de 2011;
- Les structures salariales en lien avec l'utilisation des sommes résiduelles du 3,5 % selon les paramètres de l'entente signée le 19 décembre 2016.

⁹ AGESSS, Rapport annuel 2019-2020, Longueuil, p. 8, en ligne, <https://www.agemss.qc.ca/sites/default/files/rapport_annuel_2019-2020_VF.pdf>.

¹⁰ ACSSSS, Rapport annuel 2018-2019, p. 24, en ligne, <https://www.acssss.qc.ca/_files/ugd/7650a8_71ccd0d0273c4e27920b19868ce79400.pdf>.

[40] Les travaux menés par ce comité vont mener à la conclusion, le 21 juin 2019, de plusieurs ententes visant les plaintes déposées dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2011, la mise en place d'un nouveau plan de classification et l'instauration de nouvelles structures salariales et une autre concernant le maintien de l'équité salariale de 2021¹¹.

[41] De toute évidence, les travaux du comité pour le personnel d'encadrement ne sont pas des travaux en vue d'évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le *Programme*.

[42] En ce qui a trait aux travaux du comité regroupant les associations de professionnels, ceux-ci portent d'abord sur l'identification des changements intervenus depuis la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale.

[43] À ce sujet, l'employeur invite les associations à identifier les changements intervenus, que ceux-ci soient administratifs et législatifs, techniques et technologiques ou méthodologiques et scientifiques.

[44] En ce qui a trait à cette collecte d'informations, l'enquête démontre que le RSFQ a eu toutes les occasions de présenter ses constats et de faire valoir son point de vue.

[45] Toutefois, ce comité discute aussi de rangements et d'échelles salariales. Les travaux vont donner lieu à des ententes de relativité salariale. Il en est ainsi pour les médecins et pour les biochimistes¹².

[46] Questionné sur le fait d'avoir déposé, dans le cadre de ces travaux, une proposition d'échelle salariale qui s'appliquerait aux sages-femmes, l'employeur reconnaît l'avoir fait. Il précise que cela a été présenté dans le cadre de discussions sur les relativités salariales. Il reconnaît que ces discussions n'ont pas été tenues dans le cadre de l'application de la Loi.

[47] En réponse aux questions de la Commission, l'employeur indique que les rangements devaient être convenus afin d'être en mesure de mettre en œuvre les relativités salariales. Il mentionne qu'il était impossible pour lui d'appliquer de nouvelles échelles salariales sans avoir d'entente au préalable sur les rangements.

[48] Ici aussi, la portée réelle des travaux réalisés par le « comité préparatoire », dans lequel sont regroupées les associations de professionnels, ne peut être suffisante pour être assimilable aux travaux requis dans le cadre d'un exercice d'équité salariale.

Les décisions du comité de maintien de l'équité salariale

[49] La Commission ne remet pas en question la possibilité pour un comité de se doter de moyens et de règles de fonctionnement pour réaliser ses obligations. À ce titre, la mise en place de sous-comités peut s'avérer tout à fait appropriée et justifiée.

¹¹ *Id.*

¹² MSSS, « Annexe Message (2019-07-24) », Conditions de travail des médecins médicaux cliniques membres de l'AQPMC exerçant en établissement de santé, Circulaire 2015-027, vol. 2, ch. 1, en ligne, <G26 (rtss.qc.ca)>.

[50] Toutefois, la Loi ne laisse aucun doute sur le rôle des membres du comité. C'est à ces derniers que revient la responsabilité de prendre les décisions inhérentes à l'évaluation du maintien de l'équité salariale afin de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont rémunérées équitablement par rapport aux catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente.

[51] Cette responsabilité est d'autant plus importante que la présence d'un comité de maintien valablement constitué rend irrecevables les plaintes logées à l'égard des travaux réalisés par celui-ci. Seules les plaintes en vertu de l'article 76.1 sont alors possibles.

[52] Dans le cadre de l'enquête, il est démontré et admis que les *Membres du comité* n'ont fait qu'entériner les travaux menés par les deux « comités préparatoires », soit celui regroupant les associations de cadres, et l'autre, les associations de professionnels. En d'autres termes, ils ont entériné les ententes intervenues entre l'employeur et certaines associations dans le cadre des travaux de relativité salariale.

[53] Dans un tel contexte, il y a lieu de s'interroger sur le processus ayant conduit à la signature de l'affichage.

[54] Ainsi, la Commission ne se prononcera pas sur la conformité des travaux réalisés, mais plutôt sur les agissements des *Membres du comité* eu égard aux décisions qui relèvent d'eux.

Le choix de l'outil d'évaluation

[55] Dans le cadre de l'enquête, l'employeur indique que l'outil d'évaluation et sa pondération ont été acceptés par toutes les associations, à l'exception du RSFQ. Il ajoute qu'il s'agit du même outil que celui convenu lors de l'exercice initial d'équité salariale.

[56] Il précise que le système d'évaluation à dix sous-facteurs respecte les quatre grands facteurs d'évaluation reconnus en matière d'équité salariale, soit les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. D'ailleurs, trois sous-facteurs avaient alors été ajoutés au système d'évaluation pour se conformer aux exigences de la Loi et pour couvrir adéquatement les caractéristiques proprement féminines de certains emplois du secteur de la santé et des services sociaux (sous-facteurs 3.3 [communications], 4.1 [conditions physiques] et de 4.2 [conditions psychologiques]).

[57] L'enquête permet d'établir que, dès les premières rencontres des « comités préparatoires », l'employeur a indiqué son intention d'utiliser le même outil d'évaluation que celui ayant servi pour réaliser l'exercice initial. En janvier et en février 2019, l'outil est partagé avec les associations de professionnels. À ce moment, les associations de cadres l'utilisent déjà pour leurs travaux portant sur la classification et la mise en place d'une nouvelle structure salariale.

[58] Selon les résultats de l'enquête, ni les associations de cadres ni les associations de professionnels n'ont soulevé d'objection sur son utilisation. Seul le RSFQ s'y est opposé. Ce dernier explique qu'au moment de procéder à l'évaluation des catégories d'emplois, il constate que l'outil n'est pas adapté et que certains sous-facteurs essentiels à la reconnaissance des caractéristiques propres aux catégories d'emplois que le regroupement représente sont absents. Il fait valoir plus particulièrement que l'ensemble

des éléments caractéristiques du « prendre soin » (*care*) ainsi que des particularités de la continuité relationnelle et de la pratique de professionnelles autonomes en soins, qui ont un statut de travailleuses autonomes, ne peuvent être traduits adéquatement par la méthode d'évaluation et sa pondération.

[59] Or, il appert que, même s'ils sont saisis de cette question, l'employeur et les représentants des diverses associations n'ont pas jugé nécessaire de vérifier si l'outil d'évaluation est libre de biais discriminatoires fondés sur le sexe et que, ce faisant, il peut être utilisé sans compromettre l'atteinte de l'objectif de la Loi.

[60] À la suite de l'affichage, le 29 octobre 2019, les *Membres du comité* expliquent au RSFQ le choix de l'outil d'évaluation. Ils indiquent qu'il leur est apparu impossible d'adhérer à la demande formulée par le regroupement qui souhaitait des modifications au système d'évaluation convenu et utilisé lors de l'exercice initial ainsi que lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour 550 catégories d'emplois.

Les décisions relatives à l'identification des catégories d'emplois, à la détermination de leur prédominance sexuelle et à leur évaluation

[61] Le 8 mai 2019, l'employeur transmet aux représentants des associations de cadres et des associations de professionnels les documents relatifs à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Il s'agit des projets d'affichages, de la liste des catégories d'emplois, avec leur prédominance sexuelle et leur rangement, de même que les évaluations retenues pour chacune d'elles. Une dernière rencontre du comité préparatoire avec les associations de professionnels est prévue pour le lendemain.

[62] Les justificatifs à l'appui des évaluations, bien que demandés, ne seront pas transmis par l'employeur.

[63] Toutes ces informations ne seront pas discutées par les *Membres du comité*. La signature de l'affichage doit donc se comprendre comme une acceptation de ceux-ci par les *Membres du comité*, sans plus.

[64] Plus encore, dans le cadre de l'enquête, l'employeur reconnaît qu'à la suite de la décision du RSFQ de se retirer des échanges, aucune rencontre de comité n'a porté sur l'évaluation des catégories d'emplois de sages-femmes, sur leurs échelles salariales ou sur leurs préoccupations quant au système d'évaluation. Cette information est d'ailleurs corroborée par le témoignage recueilli par la Commission auprès d'un membre du comité.

[65] Pourtant, les *Membres du comité* devaient s'assurer que 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, même si celles-ci ne sont pas représentées au comité.

[66] Selon l'employeur, l'absence de question de la part des différentes associations en ce qui a trait aux évaluations des catégories d'emplois de sages-femmes atteste de l'accord des membres. Il s'agit là d'une conclusion discutable.

[67] Cela étant, il y a tout lieu de se demander ce que les *Membres du comité* ont accepté d'entériner. Dans leur réponse aux commentaires du RSFQ, les *Membres du comité* indiquent que :

Pour réaliser le maintien 2016, les parties ont considéré les informations les plus récentes mises à leur disposition afin de répertorier les événements susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux. Les impacts de ces événements sur l'évaluation des catégories ont été discutés entre les représentants de l'employeur et des associations. Voici un résumé des événements ayant généré une modification de l'évaluation :

Pour les responsables des services de sage-femme (catégorie 30015)

L'augmentation des responsabilités de supervision des responsables des services de sage-femme a entraîné une augmentation de la cote d'évaluation du sous-facteur 3.2 (nombre d'employés dirigés). La cote 1 a été rehaussée à une cote 2 [...].¹³

[68] Or, bien que cette lettre fasse état de modifications apportées à l'évaluation de la fonction Responsable des services de sage-femme, rien, dans le cadre de l'enquête, ne démontre que les *Membres du comité* s'en sont saisis. Or, il est de leur responsabilité de s'assurer que la fonction est évaluée à sa juste valeur, soit au regard des catégories d'emplois à prédominance masculine visées par l'exercice, et ce, afin de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

[69] Il faut donc comprendre que les *Membres du comité* ont considéré, sans discussion, ce qui leur a été présenté comme le résultat des échanges entre les parties.

Le calcul de la rémunération et le choix de la méthode d'estimation des écarts salariaux

[70] Questionné à savoir si des changements dans les composantes de la rémunération globale, dont les avantages sociaux, avaient été identifiés et, le cas échéant, pris en considération, l'employeur mentionne qu'aucun changement de cette nature n'a été identifié par lui ou par le RSFQ. Il en est de même pour les *Membres du comité*. En fait, l'enquête démontre que ce volet n'a pas été discuté dans le cadre des travaux d'équité salariale.

[71] Or, de l'avis de la Commission, les *Membres du comité* savaient, ou devaient savoir que les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas les mêmes pour toutes les catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[72] Par exemple, ils devaient savoir que des changements avaient été apportés, notamment aux cotisations aux régimes de retraite et aux régimes d'assurances collectives.

[73] En ce qui a trait à la méthode d'estimation des écarts salariaux, il est avéré que le comité n'a eu aucun échange à ce sujet. L'utilisation de la méthode individuelle de comparaison par paire fait suite aux travaux de relativité salariale.

¹³ Voir la lettre de réponse du comité.

[74] En effet, il apparaît que la mise en place d'une nouvelle structure salariale pour le personnel d'encadrement de la santé et des services sociaux applicable rétroactivement au 20 décembre 2016 a disposé de cette question.

La formation

[75] Les parties plaignantes font valoir qu'aucune réelle formation en équité salariale n'a été offerte aux *Membres du comité*, alors que plusieurs représentantes et représentants des associations accomplissaient ce rôle pour la première fois.

[76] Selon l'article 76.2 de la Loi, l'article 26 s'applique au comité de maintien de l'équité salariale. Cet article prévoit que l'employeur doit fournir aux personnes salariées qui sont membres d'un comité de maintien de l'équité salariale, la formation requise pour réaliser l'exercice.

[77] Toutefois, ni la manière dont elle doit être dispensée ni son contenu ne sont prévus à la Loi. Néanmoins, celle-ci doit permettre aux membres d'un comité d'assumer leurs fonctions, et donc de réaliser un exercice d'équité salariale.

[78] Dans le présent dossier, l'enquête de la Commission a permis d'établir que l'employeur a procédé lui-même à la formation.

[79] Ainsi, contrairement aux prétentions des parties plaignantes, il n'y a pas lieu de conclure que les *Membres du comité* n'ont pas reçu la formation requise, comme le prévoit l'article 26 de la Loi.

CONCLUSION

[80] Le choix de mettre en place un comité de maintien de l'équité salariale lors de l'évaluation du maintien revient à l'employeur en vertu de l'article 76.2 de la Loi.

[81] L'objectif premier d'un tel comité est de permettre la participation des personnes salariées à la réalisation d'un exercice d'équité salariale. Pour l'employeur, il offre l'assurance qu'une plainte portant sur la conformité des travaux ne pourra pas être entendue par la Commission.

[82] Les *Membres du comité* sont solidairement responsables de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016 pour l'ensemble des personnes visées par le *Programme*.

[83] Il leur revient de revoir l'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance sexuelle, de choisir la méthode et les outils d'évaluation, d'identifier les événements survenus depuis la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale, de déterminer la rémunération devant être utilisée afin de procéder à l'estimation des écarts salariaux, de choisir la méthode d'estimation des écarts salariaux et d'effectuer les calculs requis par la Loi.

[84] Dans le présent dossier, en acceptant de travailler en marge du cadre formel d'un comité de maintien de l'équité salariale avant la conclusion des travaux, les *Membres du comité* ont renoncé à leur droit de déposer un différend à la Commission, tout en privant les personnes salariées de leurs droits de porter plainte sur la conformité du maintien de l'équité salariale.

[85] De plus, en confiant à des « comités préparatoires » la responsabilité des décisions, les *Membres du comité* ne se sont pas acquittés des obligations qui sont les leurs en vertu de la Loi. Ce constat est d'autant plus important qu'aucune mise en commun réelle des travaux n'a été faite.

[86] Le rôle des *Membres du comité* s'est limité à entériner des travaux, réalisés par des « comités préparatoires », dont plusieurs n'avaient pas pour objectif premier de vérifier si les catégories d'emplois à prédominance féminine ont reçu, et reçoivent toujours, depuis l'obligation précédente, une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente.

[87] En procédant comme ils l'ont fait, les *Membres du comité* ont dérogé aux prescriptions claires de la Loi quant au rôle du comité et à l'exercice de son mandat. Ce faisant, ils ont également omis d'appliquer plusieurs des prescriptions claires de la Loi, dont celle de s'assurer que l'outil d'évaluation est exempt de biais sexiste, que les catégories d'emplois à prédominance féminine sont évaluées à leur juste valeur au regard de celles à prédominance masculine, ou encore celle de prendre en compte la rémunération globale au moment de l'estimation des écarts salariaux.

[88] La Commission en conclut que les *Membres du comité* ont agi en contravention de l'article 76.9 de la Loi.

[89] Finalement, compte tenu des informations recueillies, la Commission ne retient pas la prétention des parties plaignantes en ce qui a trait à la formation des *Membres du comité*.

En conséquence :

PRÉAVIS DE DÉCISION

[90] **CONSIDÉRANT** qu'il est démontré que les *Membres du comité* ont agi en contravention de l'article 76.9 de la Loi;

[91] **CONSIDÉRANT** qu'il est démontré que les *Membres du comité* ont reçu la formation requise pour leur permettre d'assumer leurs rôles et leurs fonctions;

Sous réserve de l'analyse de faits nouveaux, de documents ou de représentations additionnelles qui pourraient être faites par les parties, dans un délai de 30 jours à compter de la réception du présent préavis de décision, la Commission, dans l'état actuel du dossier, rendrait la décision suivante :

[92] **DÉCLARERAIT** que l'objet de plainte portant sur les agissements des *Membres du comité* est fondé;

[93] **DÉCLARERAIT** que l'objet de plainte portant sur l'absence de formation pour les *Membres du comité* est non fondé;

[94] **EXIGERAIT** que les *Membres du comité* de maintien de l'équité salariale reprennent l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2016 et s'assurent de ne pas contrevenir à l'article 76.9 de la Loi;

[95] **EXIGERAIT** que, pour évaluer le maintien de l'équité salariale, soient utilisées les données du 20 décembre 2016;

[96] **EXIGERAIT** que soient affichés, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, le sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la liste des événements ayant généré des ajustements, la liste des catégories à prédominance féminine ayant droit à des ajustements et le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, comme l'exige l'article 76.3 de la Loi;

[97] **EXIGERAIT** que cet affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les droits des personnes salariées de l'entreprise de présenter par écrit des observations ou de demander des renseignements additionnels comme l'exige l'article 76.3 de la Loi;

[98] **RAPPELLERAIT** que cet affichage doit être d'une durée de 60 jours;

[99] **EXIGERAIT** que les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 20 décembre 2016, soient informées de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens elles peuvent en prendre connaissance, conformément à l'article 76.3 de la Loi;

[100] **EXIGERAIT** que, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, soit effectué un nouvel affichage d'une durée de 60 jours afin de préciser les modifications apportées à cet affichage ou encore qu'aucune modification n'est nécessaire;

[101] **EXIGERAIT** que ce nouvel affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi et sur les délais pour les exercer dans le cas où l'évaluation du maintien est faite par l'employeur seul, comme le prévoit l'article 76.4 de la Loi;

[102] **RAPPELLERAIT** que tous les affichages prévus par la Loi peuvent être effectués au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information comme le permet l'article 14 de la Loi;

[103] **RAPPELLERAIT** à l'employeur qu'il doit conserver, pendant une période de six ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 de la Loi, les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale pour les personnes salariées visées par le *Programme* et le contenu de tout affichage effectué, comme l'exige l'article 76.8 de la Loi;

[104] **EXIGERAIT** que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, soit rétroactif au 20 mars 2017 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date;

[105] **RAPPELLERAIT** à l'employeur que les ajustements salariaux s'appliquent à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées, même si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste;

[106] **EXIGERAIT** que l'employeur transmette à la Commission un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour se conformer à la décision dans les 90 jours suivant la présente décision.

Adopté le 15 novembre 2022.

La conseillère au greffe,



M^e Émilie Moutou

Annexe A

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 26

L'employeur doit fournir au salarié membre d'un comité d'équité salariale qui participe à l'établissement d'un programme d'équité salariale la formation requise pour ce faire. Les coûts liés à cette formation sont réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (chapitre D-8.3).

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 76.9

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 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 le quatrième alinéa de l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.9, la Commission peut déterminer que les intérêts sur un ajustement sont dus à compter de la date de l'événement qui a généré cet ajustement.

Questions dans le cadre de l'enquête relative au différend du PGSSS

Si on prend par exemple les sages-femmes, une prétention est à l'effet que les éléments qui concernent le travail de soins et ceux reliés au « care », la relation thérapeutique continue qui demande confiance et empathie, les gestes cliniques, la surveillance et les partenariats transversaux, seraient tous évalués dans le sous-facteur *Communication*. Est-ce bien le cas?

- Autrement, pourriez-vous nous indiquer dans quels autres sous-facteurs sont évalués ces éléments?
 - Et, pour chacun des sous-facteurs évaluant ces éléments, préciser de quelle manière ils sont appliqués pour les autres catégories d'emplois de cadres et de professionnels?

Une autre prétention est à l'effet que la supervision clinique effectuée par la catégorie d'emplois *Responsable des services de sage-femme* n'est pas prise en compte dans l'outil. Si cela a été considéré dans l'évaluation, pourriez-vous nous indiquer dans quel sous-facteur cela a-t-il été pris en compte?

Les sages-femmes et les responsables des services de sages-femmes soulignent qu'elles ne font pas partie du personnel et n'ont pas de supérieur hiérarchique, elles sont des salariées contractuelles au sein des établissements. Pourriez-vous nous indiquer comment vous avez pris cet élément en considération dans l'évaluation?

En ce qui concerne la responsabilité importante des sages-femmes dans la vie des femmes enceintes ainsi que dans celle des nouveau-nés dont elles participent à faire naître, dans quel sous-facteur cela a été pris en considération?

Dans quel sous-facteur est-il possible d'évaluer la dextérité fine dont les sages-femmes, les pharmaciens et les biochimistes doivent faire preuve dans l'exercice de leurs fonctions?

Et dans quel sous-facteur est-il possible d'évaluer les efforts physiques nécessaire dans le travail des sages-femmes, qui, selon elles, doivent effectuer des accouchements naturels dans toutes les positions possibles, faire face à des situations d'urgences impliquant des manœuvres internes difficiles, ont des charges à transporter ou des femmes à soutenir s'il y a perte de conscience ou faiblesse, peuvent avoir à effectuer des réanimations de nouveau-nés en ambulance et peuvent faire de longues heures consécutives de travail?

Séance décisionnelle- MF PGSSS Sages-Femmes- 23 mars 2022

23 mars 2022 10:01

Détails de la réunion

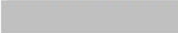
- Date et heure : 23 mars 2022
- Emplacement : TEAMS

Participants

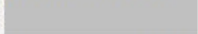
- Présents:



Présentation du dossier de mauvaise foi

- Présentée par: 

État des points de réflexion

Sujets	Émetteur	Points de réflexions/suggestions
• Présentation		• 3 plaintes Regroupement SF • PP: Mandat:  • Plaintes vise Programme général, plus particulièrement Conseil Trésor • Outil d'évaluation ne permet pas d'évaluer sans discrimination CEPF • Travaux déjà réalisés avant la formation du comité • Plainte déposée via article 101.1 • Conformité: pas analyser, Analyse que la MF par la DEM • Autres associations: toutes les associations ont été questionnées. • Conclusion: Aucune mauvaise foi

Analyse /Commentaires		[REDACTED] Premier point: Outil d'évaluation: - Mieux comprendre pourquoi on ne peut pas regarder l'outil d'évaluation; - C'est quoi la prochaine étape si le comité ferme les yeux sur un potentiel discriminatoire; - Se questionne pourquoi on ne peut pas le regarder (plan d'évaluation); - Est-ce que le plan d'évaluation a déjà été évalué dans le passé? Outil d'évaluation? (Non). Plainte sur le comité: - Est-ce qu'on a eu une discussion avec les membres du comité? - Dans quelle mesure le comité s'est comporté comme un comité ES; - Quand on décide de faire les travaux en comité, responsabilité d'établir une bonne comparaison CEPF et CEPM et respect ES. Est-ce qu'il y a une cohérence? Même chose au niveau de l'estimation des écarts; - On comprend que le comité s'est rencontré juste à la fin pour une dernière rencontre. Outil d'évaluation: - Majeure de la plainte porte sur l'outil pour SR; - Outil: discriminatoire - Est-ce qu'ils en ont discuté entre eux autres? 2 choses: - Outil pas adapté peut-être pour une CE car nouvelle CEla plainte ne traite pas des particularités. - Pour être discriminatoire, il faut qu'il y ait quelque chose à l'endroit des CEPF en général et non juste une CE. 101.1: Pourquoi on n'a pas évalué l'outil?
		[REDACTED] - Revendication sur l'outil, mais plainte de MF - Est-ce qui faut se poser la question ou est-ce que les gens qui l'ont utilisé (comité) c'est discriminatoire? [REDACTED] - S'il y a une plainte pour le comité, quel est le dernier recours lorsqu'il reste 1 personne ou une association accréditée qui est convaincue que l'outil est discriminatoire. - Comité: Ne peut pas faire de plainte de conformité si comité.

- Important de comprendre : comité, il y a un outil, affichage, PP dit que outil discriminatoire. Le comité répond. Mais la discrimination est la base de notre Loi donc si j'ai une personne qui est profondément convaincue que l'outil n'est pas conforme à la loi et a été utilisé tout de même par le comité.
 - Comment on fait pour attraper ça?
 - Départager où on commence où on s'arrête.
- Si uniquement une CE qui se plaint....est-ce discriminatoire....?

■ Outil d'évaluation:

- Pour elle, est-ce que le comité a pris soin de s'assurer que l'outil est exempt de discrimination? Est-ce qu'il l'a fait? Si l'a pas fait, est-ce que une fois alerté...est-ce qu'il a agi avec diligence ou a dit on va utiliser ce qui était fait par le passé....
- Est-ce qu'il y a eu négligence?
- On va analyser l'outil dans le différend des SF ultimement.
- Parmi toutes les associations contactées, aucune a permis de déterminer si questionnement sur outil.
- On s'en est pas préoccupé.
- On a été alerté.....ajout CE SF venait impacter plan d'évaluation et on s'en est pas occupé.

Question sous-comité/comité:

- ■ comprend que compte tenu de l'ampleur de la job, on va faire des sous-comités et que c'est accepté par la Commission. Mais le comité reste responsable de ses travaux là.
- Ce qu'elle en comprend c'est que le comité a été formé la journée que l'ensemble des travaux a été présenté.
- Privé SF de porter plainte de conformité, car s'ils voulaient faire partie du comité, devait accepter les travaux..... (?)
- Selon la loi quand un comité est formé, gens sur le comité représente les travailleuses.
- Pourrait faire un différend pendant le comité.
- S'il avait fait un comité et sous-comité et avait effectué les travaux ensemble.....En tout temps aurait pu faire un différend. Ont renoncé à ça. Membres du comité ont renoncé en toute connaissance de cause. Deux leviers: si travaux en comité, commission ne peut pas intervenir sauf différend. Ou pas comité et possibilité de faire des plaintes.
- Comité: Est-ce que la façon dont ils l'ont fait est conforme ou non?

- Le comité ne peut pas faire tout la même journée. Les membres ont quand même accepté sachant que les travaux ont été faits avant. Est-ce que les membres du comité ont contrevenu à la Loi? Cette façon de faire là est-ce conforme? Est-ce qu'on a contourné ce que la Loi prévoit....

- Comme il s'agit d'une plainte de MF: première question à se poser: Est-ce qu'il y a eu mauvaise foi ou non?

- Négligence et mauvaise foi
- Ne s'apprécie pas à chacun des morceaux, mais par l'ensemble
- Comité en acceptantça contourne la Loi
 - Est-ce qu'il le contourne en toute connaissance de cas ?
- Autre élément: Membres du comité: les professionnels ont traité les prof., cadres traité cadres. Ensemble des membres du comité sont responsables des travaux. Ce que j'en comprends, CDT reconnaît que lorsque SF quitte le comité.....le dossier SF n'a plus été discuté. Le comité a accepté ce que l'employeur a évalué pour SF.

- Par contre, période de questions commentaires: discuté avec les autres membres du comité

-Au moment où il conclut les travaux, il prend les travaux tel quel de l'employeur et affiche ça!

- Aucune information sur composition du comité et sous-comité.

- Estimation des écarts salariaux:
 - Est-ce que le comité s'est assuré de prendre en compte les changements sur le salaire? Non pour CDT
 - Je ne peux pas croire que le CDT ne savait pas que les cotisations au régime de retraite étaient modifiées, éléments de relativité salariale, Prime de disponibilité, régime....etc.
 - Éléments de rémunération ont été modifiés.

		• Comment a été faite l'estimation des écarts? Est-ce que ces changements ont été regardés. Problème de négligence pour le processus d'évaluation. ■ • Sous-comité: Mandat exercice ES ou relativité salariale • Prétentions: discussion des échelles salariales, SF, prof, cadres avant que l'évaluation des CE a été terminée. • On discute des salaires avant de faire les travaux. • Les travaux ont tous mené à une conclusion de relativité salariale (cadres, biochimistes, physiciens). Interpellé sur la nature exacte des travaux. • Oui on a parlé d'échelle salariale....on a parlé de relativité salariale et non ES ■ • Finalité: Est-ce qu'ils se sont remis dans un contexte d'équité salariale? • Est-ce que le comité a fait ce travail-là • Le rôle du comité? • Négligence + que de la mauvaise foi. • Le comité vient empêcher toutes plaintes qui pourraient être portées par la suite. ■ • Comprend que : SF ont été consultées, espace de discussion au sein du comité. • Ça ne dispose pas de la question de l'agir du comité. • Ex.: Instauration du nouveau processus de participation ne peut pas disposer du droit des salariés à porter plainte • Travaux de relativité salariale.....On a refait la structure, les CE (majoritairement cadres). • On ne peut pas prendre ça et dire que ce sont les travaux ES • Ensemble des éléments là...on tire la conclusion que le comité a fait de la négligence ou non. • Si pas suffisant, qu'est-ce que ça prendrait pour dire qu'un comité fait preuve de négligence • Salaires discutés avant d'identifier CEPM: négociation.
		• ■ • Discussion outil d'évaluation: ○ Outil d'évaluation convenu lors de l'exercice initial

- SF ne faisait pas partie du comité. Intégré + tard
- Maintien: discussions et l'outil n'était pas remis en cause.
- DEM: jamais évalué l'outil
- Discussions : L'outil évaluation:
 - 2 mai: SF: relevé que l'outil est sans discrimination
 - Associations: en accord pour outil d'évaluation
- Saisit de cette info (outil discriminatoire) plus vers la fin des travaux
- Autres associations: N'ont pas dit que l'outil était non conforme

- [REDACTED]
 - Relativité salariale:
 - Convenu Convention 2015-2020: exercice relativité salariale
 - Aucun lien avec ES
 - À moins que relativité eût été faite en comité, mais fait de façon indépendante
 - [REDACTED] Entente : est-ce dans les associations de cadres et professionnels?
 - Cadres et professionnels: Par association
 - A été fait en parallèle évaluation relativité et ES en parallèle
 - PL-10: Revois tous les aspects, dont la relativité salariale.
 - Identification : mars 2019
 - Analyse par Rangement: avril 2019
 - Rencontres entre associations de professionnelles
 - Contexte d'associations-cadres d'un côté
 - Contexte d'association professionnels de l'autre
 - Tout le monde a identifié ces changements
 - PL-10: changement des SF
 - Rencontre avril 2019: Analyse des rangements d'évaluation
 - Sfacteur 3.2: rehausser à 2 pour SF
 - Parallèle: Relativité et ES
- [REDACTED] Rehaussement CE SF:
 - Sous-comité professionnel: Dans le cadre de ES?

- [REDACTED]

- Travaux relativité au niveau des cadres
- Sont arrivés avec une prétention PP:
 - Sont arrivés avec des changements
- De l'autre côté, l'évaluation du maintien. Fait séparément.
- En bout de ligne, on ne peut pas dire que l'exercice de relativité a servi pour faire maintien. D'autres travaux ont été faits. Deux exercices ont été faits.

- [REDACTED]
 - Est-ce qu'on s'est mis dans des pantoufles équité salariale dans le comité?
- [REDACTED]
 - Rencontres entre associations professionnelles:
 - SF arrivaient souvent avec questions relativité:
 - Rencontre ciblait ES selon [REDACTED].
- [REDACTED]
 - Est-ce qu'on a parlé au comité?
 - Plainte visait plus le CDT
 - Plainte visait le comité
 - Est-ce qu'on a parlé aux membres du comité?
- [REDACTED]
 - À la base, toutes les associations ont été contactées
 - Représentant MSSS
 - Professionnels
 - Cadres
 - Ont été contacté dans le cadre de l'enquête.
- [REDACTED]
 - Se questionne beaucoup sur ES ou Relativité salariale:
 - Lien avec les deux sous-comités....
 - Sa compréhension:
 - Les travaux de l'asso des cadres ont eu lieu la même journée que la signature des travaux ES. 3 ententes la même journée pour les cadres!!! Les travaux qui ont été faits dans le comité professionnel, est-ce que ce sont ces travaux-là qui ont conduit à des ajustements (pharmaciens, ...).

Le reste des ajustements pour les cadres dans le cadre de la relativité et restructurations en lien avec PL-10.

- Propos du CDT:
 - [redacted] il y a eu un sous-comité cadres en 2018 à la suite des changements législatifs dans le cadre de la santé pour dire on doit tout repartir.....
 - Comité ES à exister juste à partir de la dernière journée...
 - Cadres mènent des travaux conjointement avec le SCT pour relations de travail pour les changements législatifs.
 - Est-ce des travaux de relativité ou ES ?
 - Convient qu'il utilise le même outil que pour l'exercice.
- Plus tard: Autre comité qui se met en place: Professionnels (pharmaciens, biochimistes, SF....)
 - Identifie changements
 - Aux termes des travaux: travaux ES qui émergent quelque part.
 - Est-ce que ce sont des travaux d'équité?
 - On semble a tout de moins avoir identifié des CE
 - essentiellement au terme, entente de restructuration.
 - Aucun ajustement équité, mais ajustement relativité pour cadres
 - Travaux pour professionnels.
 - Ajustement dit ES pour SF et pharmaciens
 - Échelle salariale avant même que CEPM ait eu une entente?
 - SCT dit lui-même qu'il parle de relativité et non d'équité dans prétentions...
 - Entérine les travaux sans même avoir toutes les infos.
 - Cadres: Travaux en vase clos.
 - Pas beaucoup de marge de discussion
 - Aucune réunion entre présentation des travaux et entérinez les travaux.

• [redacted]



- Mauvaise foi ou négligence
- Délester: Est-ce qu'ils ont de manière consciente choisi de ne pas aller plus loin, de ne pas reprendre comparaisons de ce qui avait été fait en sous-groupes...le fait d'avoir coupé court ce qui avait été fait dans ...est-ce que ça peut être perçu comme de la négligence?
- Demande à la DEM:
 - Faut démontrer ça

- Est-ce qu'on peut dire "apparaît qu'il y a eu négligence"?

P

- On peut conclure qqc du comité: négligence
 - Loi avec principe et comité qui est là pour veiller à son application
- Le fait qu'il y a des conditions à la création d'un comité...pas loin de mauvaise foi de l'employeur
- Suffisamment d'indices pour ne pas conclure que tout est correct.
- Présentation de Pierre: rester dans les principes. Ne pas tomber dans conformité des travaux. On peut au moins déduire que les travaux n'ont pas été faits selon les prescriptions de la Loi....
- Pas juste déduction, mais des faits.

- Indique que ses conclusions ont été faites sur la base des documents de l'employeur et des associations remis à la DEM.
- Intervention d'ententes sur les relativités. (site internet des associations prof, ou cadres)
- Question de l'estimation des écarts: Important à prendre en compte pour Judith Caroll:
 - Employeur dit qu'il n'y avait pas de changement et les SF n'avaient pas identifié
 - Comme employeur faut pas chercher longtemps pour savoir qu'il y avait eu des changements. Les membres du comité n'ont pas regardé ça....Le fait de ne pas avoir posé la question est une négligence.
 - Est-ce que cela a été adressé?
 - Document SCT: Conseil de trésor n'a pas identifié de changements.
 - Jusqu'où on doit aller? Et qu'est-ce qu'on va demander à la DEM d'aller chercher?

- Déduire que le comité a fait un délestage de ses responsabilités.
 - Une responsabilité qui n'est pas acquittée. (changements, prédominances, rémunération).
 - Couvert par la conclusion + large (estimation des écarts). N'a pas pris en compte cela parmi plusieurs autres choses.

- Estimation des écarts: Pas fait dans les sous-comités et gros comité. Étape qui n'a pas été faite. Donc encore + négligence.
- Il faut qu'il fasse toutes les étapes à la fin

DEM:

- Il y a de la négligence du comité
- Faits: négligence. Pas MF
- Infos qu'il faut revalider:
 - CModification du rapport
 - Estimation des écarts, et prise en compte des changements.... Il faut faire vérifications pas prises en compte dans PL 10 et travaux.

- Poser davantage de questions.

- C'est quoi la suite des choses:
 - Préavis: Négligence
 - Poursuite + loin.
 - On veut s'assurer qu'on ne fasse pas deux enquêtes en parallèle qui ne se rejoignent pas
 - Sur outil:
 - Différend: Se positionner sur le caractère discriminatoire ou non

- Qu'est-ce qu'on exige? Réflexion pas faite. Pas évidence. On peut reconstituer un comité et convenir de la même chose après
 - Demande réflexion pour elle

- Constat + clair (négligence) que pour la suite des choses.
 - Répondre au différend.
 - Si comité négligence.....Est-ce qu'on exige reprise des travaux....constat pur et simple.... Ou demande de reprendre les travaux.
 - DEM reprenne certains questionnements.... continue l'enquête.
 - Finaliser le dossier.
- On s'appuie sur quoi la négligence.
 - On va faire des choix....constat....Est-ce qu'on est assez solide pour poursuivre avec ça.... Ceux que l'on a de l'assurance que l'on peut faire une différence....

Fin !!!!!!!!!!!

Résumé

- Négligence
- Refaire travaux en comité

Prochaines étapes

- Recherches DEM (Rapport)
- Préavis

**Suivi de la séance préliminaire du 23 mars 2022 relative aux plaintes
déposées en vertu de l'article 101 de la *Loi sur l'équité salariale*
par le *Regroupement Les Sages-femmes du Québec* à l'encontre
du *Conseil du trésor* et du *Comité d'équité salariale du PGSSS***

Réponses aux questions des commissaires

OUTIL D'ÉVALUATION

1. Pourquoi ne pouvons-nous pas regarder l'outil d'évaluation ?

Réponse : S'agissant de plaintes déposées en vertu de l'article 101 de la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après, la Loi), pour des manquements prévus à l'article 76.9, la DEM a été mise en garde, lors de la séance de travail du 5 mai 2021, de ne pas traiter la conformité de l'outil d'évaluation. La DEM ne pouvait donc que vérifier si l'employeur et le comité ont eu des agissements de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire ou fait preuve de négligence grave à l'endroit des personnes salariées couverte par l'évaluation du maintien de 2016. [REDACTED]

Il est à noter qu'un différend est en cours concernant l'outil d'évaluation pour le maintien de 2021. Si des vérifications devaient être faites relativement à cet outil, elles pourront être effectuées dans le cadre de ce dossier. Information confirmée par [REDACTED] lors de la séance préliminaire du 23 mars 2022.

2. Est-ce que l'outil d'évaluation a déjà été évalué dans le passé ?

Réponse : La Commission n'a jamais eu à enquêter auparavant sur l'outil d'évaluation de ce programme.

3. Est-ce que le comité a pris soin de s'assurer que l'outil est exempt de discrimination ? Si ne l'a pas fait, est-ce qu'une fois alerté, il a agi avec diligence ou a dit nous allons utiliser ce qui était fait par le passé ?

Réponse : Le *Regroupement Les Sages-femmes du Québec* (ci-après, RSFQ) a fait part de ses réserves concernant l'outil d'évaluation à la fin des travaux préparatoires, soit le 2 mai 2019, lors d'une rencontre avec le *Conseil du trésor* (ci-après, CDT). Il a également émis des commentaires, notamment à ce sujet, le 6 octobre 2019, à la suite de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de 2016.

À ces commentaires, le *Comité d'équité salariale du PGSSS* (ci-après, Comité) a entre autres répondu, via la boîte courriel *Maintien PG Santé*, que : « [REDACTED]

»

En ce qui a trait aux vérifications qui auraient pu être effectuées afin de s'assurer que l'outil d'évaluation est exempt de discrimination, le CDT soutient que :

« ...

»

La DEM a contacté des personnes représentantes :

- Des associations de cadres et de professionnels du ministère de la Santé et des Services sociaux (ci-après, MSSS) ;
- De l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ci-après, ACSSSS) ;
- De l'Association des pharmaciens en établissements de santé du Québec (ci-après, APES).

Aucune n'a été en mesure de confirmer que des vérifications ont été effectuées afin de s'assurer que l'outil d'évaluation est exempt de discrimination au moment du maintien de 2016.

COMITÉ :

4. Est-ce que le Comité a eu des discussions concernant l'outil d'évaluation ? Est-ce que la DEM a eu des discussions avec les membres du Comité à ce sujet ?

Réponse : Aux premières rencontres préparatoires avec les associations de cadres le 10 octobre 2018 et avec les associations de professionnels le 13 décembre 2018, le CDT a fait part aux associations qu'il souhaitait utiliser le même outil que celui ayant servi à faire l'exercice initial d'équité salariale. À ce moment, autant du côté des associations de cadres, que des associations de professionnels, incluant le RSFQ, aucune n'aurait soulevé de commentaires à ce sujet ou s'y serait opposée.

Bien que la personne représentant les parties plaignantes ait précisé que les agissements allégués concernent le Comité, mais surtout le CDT, à l'ouverture des dossiers de plaintes, toutes les associations de professionnels et de cadres ont été contactées par la DEM pour être informées que des plaintes ont été déposées en vertu de l'article 101 de la Loi.

Par la suite, en cours d'enquête, des représentants des associations de cadres et de professionnels du MSSS ont été contactés, ainsi que l'ACSSSS et l'APES, pour corroborer les dires du CDT. Voici ce qu'ils ont dit :

Représentants des associations de professionnels du MSSS (réponse verbale) :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Représentantes de l'APES (réponse verbale) :

[REDACTED]

Représentante des associations de cadres du MSSS (réponse verbale) :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Représentante de l'ACSSSS (réponse verbale) :

[REDACTED]

¹ Réponse APES_Entretien du 3 février 2022.msg

5. Le comité s'est-il rencontré juste à la fin pour une dernière rencontre ?

Réponse : Le Comité formel de maintien de l'équité salariale s'est effectivement réuni une fois, le 21 juin 2019, afin de finaliser les travaux relatifs au 2^e maintien qui avaient été réalisés dans le cadre des travaux préparatoires. Le comité formel n'a pas traité des différentes catégories d'emploi, mais a plutôt entériné le résultat des travaux faits en amont.

6. Est-ce que le comité a été formé la journée que l'ensemble des travaux a été présenté ?

Réponse : Le 30 avril 2019, le CDT a adressé une lettre aux associations de professionnels ainsi qu'aux associations de cadres pour la formation et la participation au comité d'équité salariale². Celle-ci prévoyait une rencontre le 15 mai 2019 visant à formaliser la constitution du comité et à finaliser officiellement les travaux relatifs à l'évaluation du maintien de 2016.

Cette rencontre a été reportée au 21 juin 2019, soit après que la décision du 14 juin 2019 eu été rendue par la Commission concernant la demande du CDT, en vertu de l'article 30.1 de la LÉS, pour une composition différente du Comité.

Lors de cette rencontre, le Comité formel n'aurait pas traité des différentes catégories d'emploi, mais a plutôt entériné le résultat des travaux faits en amont.

En ce qui concerne la présentation des travaux, le CDT a transmis aux associations, le 8 mai 2019, les projets d'affichages, les catégories d'emplois identifiées et leurs prédominances sexuelles ainsi que les cotes d'évaluation de toutes les catégories d'emplois, incluant celles des cadres.

7. Étant donné que le comité a été formé à la fin, est-ce que les membres du comité ont renoncé à la possibilité de déposer des différends en toute connaissance de cause ?

Réponse : Lors de la rencontre du 21 février 2019 avec les associations de professionnels, le CDT a donné des explications quant à la distinction entre les travaux d'équité et de relativités salariales

² Lettre_constitution_comité_2019-04-30.pdf

et quant aux travaux faits en parallèle avec les associations de cadres. [REDACTED]

- 8. Concernant l'estimation des écarts salariaux, comment cela a-t-il été fait par le Comité ? Est-ce qu'il s'est assuré de prendre en compte les changements sur le salaire ? Par exemple les cotisations au régime de retraite qui ont été modifiées, les primes de disponibilités, etc.**

Réponse : Dans le document de réponse du CDT aux questions de la Commission daté du 15 septembre 2020³, les personnes représentant l'employeur précisent à ce sujet les éléments suivants :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- 9. La structure des CE (majoritairement cadres) a été refaite en raison des changements législatifs, mais nous ne pouvons pas prendre cette structure et dire que ce sont les travaux d'équité salariale. Les cadres mènent des travaux conjointement avec le CDT pour les relations de travail concernant les changements législatifs. Est-ce que ce sont des travaux de relativités ou d'équité salariale ? Quel est le lien avec les deux sous-comités ?**

Réponse : Dans le document de réponse du CDT aux questions de la CNESST daté du 15 septembre 2020⁵, les personnes représentant l'employeur précisent à ce sujet les éléments suivants :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

³ Reponses_SCT_questions CNESST_2020-09-15.pdf

⁴ Reponses_SCT_questions CNESST_2021-06-28.pdf

⁵ Reponses_SCT_questions CNESST_2020-09-15.pdf

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Elles précisent également dans ce document que :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Elles ajoutent dans ce même document que :

[REDACTED]

10. Quels travaux ont mené à des ajustements salariaux (relativités ou équité) ?

L’affichage des résultats de l’évaluation du maintien de 2016 présente les ajustements suivants :



Selon un document reçu des personnes représentante de l’employeur⁶, la cote de la CE *Responsable des services de sage-femme* a été augmentée à 2 pour le nombre d’employés dirigés, mais le rangement est demeuré le même. Aucune cote ne semble avoir été modifiée pour la CE *Sage-femme*. Des cotes ont également été modifiées pour les CE *Pharmacien* et *Physicien médical clinique* aux sous-facteurs *Complexité* et *Conditions psychologiques*, mais les rangements sont également demeurés les mêmes.

Selon l’affichage, les changements suivants pourraient avoir créé des ajustements :

- La modification, la création, l’abolition ou la fusion de catégories d’emplois à prédominance féminine ou masculine.
- La révision de la classification du personnel d’encadrement et l’instauration d’une nouvelle structure salariale.

11. Plus tard, un autre comité est mis en place avec les associations de professionnels (pharmaciens, biochimistes, sage-femme, etc.). Ils identifient des changements et, au terme de ces travaux, est-ce que ce sont bien des travaux d’équité salariale qui émergent ?

Réponse : Selon le courriel reçu de l’APES⁷, voici un résumé des rencontres avec les associations de professionnels :



⁶ Évaluation CE_2019-04-26.pdf

⁷ Réponse APES_Entretien du 3 février 2022.msg

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Du côté des personnes représentantes de l'employeur, il est précisé dans le document du 15 septembre 2021 que :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Il est également précisé que :

[REDACTED]

[REDACTED]

Système d'évaluation des emplois - Progiciel			
Facteurs	Sous-facteurs	Niveaux de mesure	Éléments d'interprétation
Facteur 1- Qualifications requises	1.1 Formation	7 niveaux	
	1.2 Expérience	7 niveaux	
	1.3 Dextérité et coordination	5 niveaux	
Facteur 2 – Responsabilités assumées	2.1 Imputabilité	5 niveaux	
	2.2 Communications	5 niveaux	
	2.3 Supervision	5 niveaux	
Facteur 3 – Efforts requis	3.1 Effort intellectuel	5 niveaux	
	3.2 Concentration et attention sensorielle	5 niveaux	
	3.3 Effort physique	5 niveaux	Grille d'agrégation : fréquence et intensité
Facteur 4 – Conditions de travail	4.1 Inconvénients et risques inhérents	5 niveaux	Grille d'agrégation : Nombre et fréquence

Système d'évaluation des emplois et éléments d'interprétation PGSSS			
Facteurs	Sous-facteurs	Niveaux de mesure	Éléments d'interprétation
Facteur 1- Nature des responsabilités	1.1 La complexité de la prise de décisions	7 niveaux	A à O
	1.2 La liberté d'action	6 niveaux	A à E
	1.3 L'incidence des décisions	5 niveaux	A à G
Facteur 2 - Qualifications	2.1 Connaissances académiques	10 niveaux	A à G
	2.2 Connaissances pratiques	6 niveaux	A à H
Facteur 3 - Imputabilité	3.1 Nature de la direction exercée	5 niveaux	A à G
	3.2 Le nombre d'employés dirigés	11 niveaux	A à I
	3.3 Communications	6 niveaux	A à I
Facteur 4 – Conditions de travail	4.1 Conditions physiques	2 niveaux	A à I
	4.2 Conditions psychologiques	6 niveaux	A à L

SÉANCE DE CONSULTATION- DOSSIER # 101989

MISE EN CONTEXTE

Différend¹ reçu le 13 décembre 2021 :

Émetteur : [REDACTED] *Direction de la rémunération et de l'équité salariale pour le Conseil du trésor.*

Obligation visée par le différend : Évaluation du maintien de l'équité salariale au 20 décembre 2021 pour le *Programme général de santé et services sociaux (PGSSS)*.

Contenu : L'employeur explique dans le formulaire du différend que 7 associations de personnes-cadres et professionnels ont effectué des demandes de modifications importantes au système d'évaluation.

À la suite de plusieurs échanges en comité, les parties n'arrivent pas à s'entendre. La personne représentante de l'employeur demande à la *Vice-présidence à l'équité salariale (VPES)* de statuer sur la conformité du système d'évaluation concerné.

Deux rencontres ont eu lieu pour obtenir des prétentions, soit l'une avec la personne représentante de l'employeur et une seconde avec les personnes représentantes du *Regroupement Les Sages-femmes du Québec (RSFQ)*.

PRÉTENTIONS DE L'EMPLOYEUR

Les prétentions de la personne représentante de l'employeur sont à l'effet que :

[REDACTED]

¹ Pièce #1 -Formulaire du différend

PRÉTENTIONS DU REGROUPEMENT LES SAGES-FEMMES DU QUÉBEC

Les prétentions des personnes représentantes du *RSFQ* sont à l'effet que :

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- À la lecture des documents envoyés par les personnes représentantes du *RSFQ* pour appuyer leurs prétentions, il a été constaté que *L'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (APES)* et *l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (AGESSS)* ont aussi des questionnements sur le système d'évaluation plus précisément sur les éléments d'interprétation, ainsi que les sous-facteurs. Ces questionnements concernent les points suivants de l'évaluation des catégories d'emplois:
 - Prétentions de l'*APES* :
[REDACTED]
 - Prétentions de l'*AGESSS* :
[REDACTED]
- L'*APES* soulève [REDACTED]

ÉLÉMENTS À DISCUTER LORS DE LA SÉANCE DE CONSULTATION

- La DEM voit deux avenues possibles :
 - Réaliser l'enquête seulement en fonction des prétentions des personnes représentantes du *RFSQ* et de l'employeur;
 - Recueillir les prétentions des autres associations faisant partie du *PGSSS* concernant le système d'évaluation;
- Déterminer les principaux éléments qui permettront de répondre à ce différend.