

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 11860

Québec, le : 9 février 2011

Membres : **Marie Rinfret, présidente**
Sophie Raymond, commissaire

Université de Sherbrooke

Partie demanderesse

Résolution : CÉS-235-3.3-11860

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] Les membres de la Commission de l'équité salariale (la Commission) sont saisies d'une demande de l'employeur *Université de Sherbrooke* de prolonger le délai de réalisation du programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées, représentées par l'association accréditée le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP* de son entreprise, et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., 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)¹, l'employeur, *Université de Sherbrooke*, devait établir le ou les programmes d'équité salariale applicables aux personnes salariées de son entreprise au plus tard le 31 décembre 2010 et, pour ce faire, il devait mettre en place un ou des comités d'équité salariale.

[3] Le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP*, à titre d'association accréditée, a demandé l'établissement d'un programme distinct d'équité salariale pour les membres qu'il y représente.

[4] Le 3 mai 2005, les membres du comité d'équité salariale responsable d'établir ce programme distinct ont amorcé les travaux et décidé des modalités de fonctionnement du comité.

[5] Le 1^{er} affichage prescrit par l'article 75 de la Loi a été réalisé le 6 décembre 2007.

[6] Le 1^{er} novembre 2010, les représentants des employés ont déposé à la Commission un différend en vertu de la Loi.

[7] C'est dans ce contexte, qu'en vertu de l'article 101.1 de la Loi, *Université de Sherbrooke* demande à la Commission de prolonger jusqu'au 1^{er} mars 2011 le délai pour réaliser le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP*.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDEUSE

[8] Pour justifier sa demande de prolongation, *Université de Sherbrooke* soumet que l'état du dossier compromet sa capacité à compléter le programme distinct d'équité salariale applicable à ses personnes salariées représentées par le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP* dans le délai imposé par la Loi, soit le 31 décembre 2010.

[9] De fait, au moment de la demande de prolongation du délai, soit le 17 décembre 2010, le comité n'était pas en mesure de finaliser les troisième et quatrième étapes du programme d'équité salariale en raison du différend.

DROIT APPLICABLE

¹ Art. 46

[10] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que l'article 46 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (L.Q. 2009, c. 9). Ces dispositions sont reproduites à l'annexe A.

ANALYSE

[11] La *Loi de 2009* est entrée en vigueur le 28 mai 2009.

[12] L'article 46 de cette Loi prévoit que l'employeur d'une entreprise où la Loi s'appliquait au 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, devait avoir complété ce programme au plus tard le 31 décembre 2010.

[13] Ainsi, en vertu de ces modifications législatives, l'affichage des résultats du programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP* devait avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

[14] 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 le programme d'équité salariale doit être complété, lorsqu'un différend porté en vertu de la Loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais prescrits.

[15] Les faits soumis démontrent clairement que le différend porté le 1^{er} novembre 2010, en vertu de la Loi, a pour effet de compromettre la capacité de l'employeur *Université de Sherbrooke* à respecter le délai que cette Loi lui impose pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par l'association accréditée le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP*.

[16] Le report du délai, jusqu'au 1^{er} mars 2011, pour compléter ce programme apparaît raisonnable.

En conséquence :

[17] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Université de Sherbrooke* de prolonger le délai pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par l'association accréditée le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP*;

[18] **CONSIDÉRANT** qu'un différend a été soumis en vertu de la Loi;

[19] **CONSIDÉRANT** que l'employeur a démontré que le différend porté en vertu de la Loi compromet sa capacité à respecter le délai que la Loi lui impose pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par l'association accréditée le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP*;

[20] **CONSIDÉRANT** que le délai demandé est raisonnable vu la nature des travaux à être effectués en vertu de la Loi;

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

[21] **DÉTERMINE** que la demande de l'employeur *Université de Sherbrooke* de prolonger le délai pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par l'association accréditée le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP*) est fondée en vertu de l'article 101.1 de la Loi;

[22] **EXIGE** que l'employeur *Université de Sherbrooke* complète le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par l'association accréditée le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP*) conformément à la Loi, au plus tard le 1^{er} mars 2011;

[23] **EXIGE** que l'employeur avise les personnes salariées visées par le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par l'association accréditée le *Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)/SCFP*), cette association accréditée et les membres du comité d'équité salariale responsable d'établir ce programme, de la prolongation de délai accordée pour le compléter, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision et l'avis joint en annexe B, pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées;

[24] **RAPPELLE** que cet affichage peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.

[25] **RAPPELLE** à l'employeur, qu'après avoir complété son exercice d'équité salariale, il doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément à la *Loi sur l'équité salariale* et à la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 235^e séance tenue le 9 février 2011 (résolution CÉS- 235-3.3-11860).

La secrétaire générale,

Johanne Tremblay

Annexe A

Articles pertinents de la *Loi sur l'équité salariale (la Loi)*

Article 14

Un employeur doit, à la demande de la Commission, afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés ou distribuer aux salariés tout document d'information relatif à l'équité salariale qu'elle lui fournit.

Un affichage prévu par la présente loi peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.

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.

Article pertinent de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (la loi de 2009)*

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.

ANNEXE B

AUX PERSONNES SALARIÉES ET AUX ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES

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, L.R.Q., c. E-12.001)

SOYEZ AVISÉES que l'Université de Sherbrooke a, conformément à l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtenu un délai pour réaliser ses obligations en vertu de cette Loi (une copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai expire le 1^{er} mars 2011.

Date de l'affichage :