

## COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 16110

Québec, le : 25 novembre 2011

---

**Membre : Carol Robertson, commissaire**

---

### Personne salariée

Partie plaignante  
et

### Université de Montréal

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-253-5.4-16110

---

## DÉCISION

---

### OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur n'aurait pas évalué le maintien de l'équité salariale pour les catégories d'emplois visées par le programme d'équité salariale distinct réalisé pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal* dans l'entreprise *Université de Montréal* conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi) et à la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

### LES FAITS

[2] *Université de Montréal* est une entreprise d'enseignement supérieur.

[3] Une plainte est déposée à la Commission le 19 mai 2011 par une personne salariée en vertu de l'article 100 de la Loi et de l'alinéa 2 de l'article 52 de la Loi de 2009.

[4] La Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision pour commentaires le 27 octobre 2011. Aucun commentaire n'a été reçu à la Commission.

## **PRÉTENTIONS DES PARTIES**

### ***La partie plaignante***

[5] La partie plaignante allègue que l'*Université de Montréal* n'aurait pas évalué le maintien de l'équité salariale pour les professeurs dans l'entreprise.

### ***La partie mise en cause***

[6] La partie mise en cause admet ne pas avoir évalué le maintien de l'équité salariale pour les catégories d'emplois visées par le programme distinct d'équité salariale réalisé pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal* et ne pas en avoir affiché les résultats au 31 décembre 2010.

[7] Elle ajoute toutefois que cette évaluation du maintien de l'équité salariale est en cours mais qu'elle n'est pas complétée.

## **DROIT APPLICABLE**

[8] Les dispositions applicables de la *Loi sur l'équité salariale* dans le présent dossier sont les articles 76.1 à 76.6, 76.8 et 100 ainsi que les articles 49 et 52 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*. Ces dispositions sont reproduites en annexe.

## **ANALYSE**

[9] La Loi oblige l'employeur qui a complété un exercice d'équité salariale à évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise<sup>1</sup>.

[10] À cet effet, il doit évaluer le maintien de l'équité salariale dans son entreprise à tous les cinq ans, à compter de la date où a eu lieu l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou de la date où il aurait dû avoir lieu.

[11] Un employeur qui avait réalisé son exercice d'équité salariale au 12 mars 2009 avait l'obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale dans son entreprise et d'en afficher les résultats au plus tard le 31 décembre 2010<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 76.1 de la Loi

<sup>2</sup> Art. 49 de la Loi de 2009

[12] L'enquête révèle que l'employeur *Université de Montréal* avait réalisé un exercice d'équité salariale distinct applicable à l'ensemble des personnes salariées représentées par le *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal* de son entreprise au 12 mars 2009.

[13] L'employeur *Université de Montréal* devait donc procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les catégories d'emplois visées par ce programme distinct et en afficher les résultats au plus tard le 31 décembre 2010.

[14] Or, l'employeur admet ne pas avoir complété le maintien de l'équité salariale pour ces catégories d'emplois dans son entreprise et qu'aucun affichage des résultats n'a été effectué dans un endroit visible et facilement accessible aux personnes salariées au 31 décembre 2010, comme l'exigent la Loi et la Loi de 2009.

En conséquence :

[15] **CONSIDÉRANT** que l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les catégories d'emplois visées par le programme distinct d'équité salariale réalisé pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal* aurait dû être réalisée au plus tard le 31 décembre 2010, comme l'exigent la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*;

[16] **CONSIDÉRANT** qu'aucun affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale prescrit par la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* n'a été effectué dans l'entreprise pour ces catégories d'emplois;

Après étude et délibérations, la Commission :

[17] **DÉTERMINE** que la plainte déposée contre l'employeur *Université de Montréal* est fondée;

[18] **EXIGE** que l'employeur *Université de Montréal* évalue le maintien de l'équité salariale pour les catégories d'emplois visées par le programme distinct d'équité salariale réalisé pour les personnes salariées représentées par le *Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal* dans son entreprise;

[19] **EXIGE** que l'employeur affiche, 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, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;

[20] **EXIGE** que cet affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les droits des personnes salariées visées de présenter par écrit des observations ou de demander des renseignements additionnels ainsi que sur leur recours, comme l'exige l'article 76.3 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[21] **RAPPELLE** à l'employeur que cet affichage doit être d'une durée de 60 jours;

[22] **EXIGE** que l'employeur informe les personnes salariées occupant les catégories d'emplois visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale, qui sont ou ont été en poste depuis le 31 décembre 2010, 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 76.4 de la Loi;

[23] **RAPPELLE** à l'employeur que, dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de l'affichage, il doit procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours afin de préciser les modifications apportées au premier affichage ou encore qu'aucune modification n'est nécessaire;

[24] **RAPPELLE** à l'employeur que ce nouvel affichage doit aussi être daté et accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi et sur les délais pour les exercer;

[25] **EXIGE** que l'employeur prenne des mesures raisonnables afin que l'affichage soit facilement accessible à toutes les personnes salariées visées qui sont ou ont été en poste depuis le 31 décembre 2010;

[26] **RAPPELLE** à l'employeur 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;

[27] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il doit conserver, pendant une période de cinq 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 dans l'entreprise *Université de Montréal* et le contenu de tout affichage effectué, comme l'exige l'article 76.8 de la Loi;

[28] **EXIGE** 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 de sa réception;

[29] **RAPPELLE** à l'employeur que, pour évaluer le maintien de l'équité salariale, il doit utiliser les données au 31 décembre 2010;

[30] **RAPPELLE** à l'employeur que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, est rétroactif au 31 décembre 2010 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date;

[31] **RAPPELLE** à l'employeur que les ajustements salariaux s'appliquent à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste, après le 31 décembre 2010, dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées mêmes si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste.

La commissaire,

---

Carol Robertson

## **Annexe**

### **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 76.2**

*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.*

#### **Article 76.3**

*Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsqu'il a évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher pendant 60 jours les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. L'affichage doit inclure les éléments suivants :*

- 1° un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale;*
- 2° la liste des événements ayant généré des ajustements;*
- 3° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements;*

4° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;

5° sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.

*Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur informe les salariés 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 ils peuvent en prendre connaissance.*

#### **Article 76.4**

*Tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de l'affichage prévu à l'article 76.3, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.*

*Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours. Cet affichage doit être daté et préciser, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, l'affichage doit être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.*

#### **Article 76.5**

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

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

#### **Article 76.6**

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

#### **Article 76.8**

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

#### **Article 100**

*Un salarié, visé par une évaluation du maintien de l'équité salariale faite par l'employeur seul, ou une association accréditée représentant de tels salariés peut, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la présente loi.*

*Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise peut porter plainte à la Commission lorsqu'une évaluation du maintien de l'équité salariale et les affichages qui doivent s'ensuivre n'ont pas eu lieu.*

## **Articles pertinents de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale**

### **Article 49**

*Dans une entreprise où des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou encore où un programme d'équité salariale a été complété avant le 12 mars 2009, une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois qu'ils visent et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.*

*Une évaluation du maintien de l'équité salariale doit aussi être entreprise concernant les catégories d'emplois visées par un programme d'équité salariale établi ou des ajustements salariaux déterminés conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 47 et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2011. Dans ce cas, les articles 52 à 54 de la présente loi doivent se lire en remplaçant « 2011 » par « 2012 ».*

*Malgré l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux déterminés en application du présent article s'appliquent à compter du 31 décembre 2010.*

### **Article 52**

*Une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 96.1, du deuxième alinéa de l'article 97 ou de l'article 99 de la Loi sur l'équité salariale, telle que modifiée par la présente loi, ne peut être portée à l'encontre d'un employeur visé par l'article 46 de la présente loi qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.*

*Il en va de même d'une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale, tel que remplacé par l'article 36 de la présente loi, à l'encontre d'un employeur visé par l'article 49 de la présente loi.*