

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 24682

Québec, le : 4 septembre 2013

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

Personne salariée syndiquée

Partie plaignante
et

Université Concordia et le comité d'équité salariale responsable d'établir le programme général d'équité salariale

Parties mises en cause

Résolution : CÉS-288-3.3-24682

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur *Université Concordia* n'aurait pas établi le programme général d'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] L'*Université Concordia* est un établissement d'enseignement universitaire.

[3] Un programme général d'équité salariale applicable aux personnes salariées non syndiquées ainsi qu'aux personnes salariées représentées par le *Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia (SESUC)* et par le *Syndicat des employé(e)s professionnel(le)s de l'Université Concordia (SEPUC)* a été réalisé par un comité d'équité salariale.

[4] Le 2^e affichage présentant les résultats de ce programme a été effectué par le comité d'équité salariale le 24 mars 2011.

[5] Une plainte est déposée le 6 décembre 2011 par une personne salariée syndiquée représentée par le SESUC.

[6] Le 3 juin dernier, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Seule la partie plaignante a soumis des commentaires et la Commission les a pris en considération aux fins de la présente décision.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE PLAIGNANTE

[7] La partie plaignante allègue n'avoir reçu que 0,7 % d'ajustement salarial dans le cadre du programme général d'équité salariale, alors que des emplois, de même grade que le sien, auraient reçu un ajustement de 13 %.

[8] Elle ajoute que, puisque les catégories d'emplois de même grade auraient des tâches similaires, elles devraient recevoir un ajustement comparable.

[9] Pour ces motifs, elle soutient que les résultats du programme général d'équité salariale ne seraient pas équitables pour elle.

DROIT APPLICABLE

[10] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 17, 20 et 96.1 de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

[11] Comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale* pour les entreprises de 100 personnes salariées ou plus, l'employeur *Université Concordia* devait permettre la participation des personnes salariées à l'établissement du programme général d'équité salariale en instituant un comité d'équité salariale¹.

[12] Ce comité a été constitué conformément aux articles 17 et 20 de la Loi et un programme d'équité salariale a été réalisé pour l'ensemble des personnes salariées visées par le programme, avec les données du 1^{er} février 2009.

[13] Dans sa plainte, la personne salariée doute de la conformité des travaux réalisés par le comité d'équité salariale puisque sa catégorie d'emplois n'aurait reçu que 0,7 % d'ajustement salarial à la suite de la réalisation du programme général d'équité

¹ Arts 10 et 16 de la Loi.

salariale, alors que des emplois, de même grade que le sien, auraient reçu un ajustement de 13 %. Elle prétend que, étant donné que les catégories d'emplois de même grade auraient des tâches similaires, elles devraient recevoir un ajustement comparable.

[14] En vertu de la Loi, un comité d'équité salariale valablement formé est considéré comme souverain, c'est-à-dire qu'il a l'autonomie et l'indépendance pour exercer son mandat, en autant qu'il le fasse à l'intérieur des balises prévues à la Loi.

[15] Ainsi, selon les termes de l'article 96.1 de la Loi, la présence d'un comité d'équité salariale valablement formé dans une entreprise comptant 100 personnes salariées ou plus, comme c'est le cas en l'espèce, rend irrecevable une plainte telle que celle déposée à la Commission de l'équité salariale, c'est-à-dire une plainte portant sur la conformité des travaux.

[16] De fait, les commentaires portant sur la conformité des travaux devaient, en vertu de l'article 76 de la Loi, être formulés au comité d'équité salariale, dans les 60 jours suivant la date de l'affichage des résultats des étapes 1 et 2 ainsi que de la date de l'affichage des résultats des étapes 3 et 4.

En conséquence :

[17] **CONSIDÉRANT** que les éléments faisant l'objet de la plainte portent sur le programme général d'équité salariale établi et relèvent de la responsabilité du comité d'équité salariale;

[18] **CONSIDÉRANT** que le comité d'équité salariale a été formé selon les prescriptions de la Loi;

[19] **CONSIDÉRANT** que la présence d'un comité d'équité salariale valablement formé rend irrecevable la plainte visant le programme général d'équité salariale établi;

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

[20] **DÉTERMINE** que la plainte est irrecevable.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 288^e séance tenue le 4 septembre 2013 (résolution CÉS-288-3.3-24682).

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 17

Un comité d'équité salariale est formé d'au moins trois membres.

Au moins les deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les salariés. Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes.

Les autres membres du comité représentent l'employeur et sont désignés par celui-ci.

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 96.1

À défaut d'un comité d'équité salariale dans une entreprise qui compte 100 salariés ou plus, un salarié visé par un programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente des salariés d'une telle entreprise peut porter plainte à la Commission dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage.

Un salarié d'une telle entreprise ou l'association accréditée qui y représente des salariés peut, même en présence d'un comité d'équité salariale, porter plainte à la Commission lorsqu'un programme d'équité salariale n'a pas été complété.