

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 28032

Québec, le : 11 juin 2014

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

Personne salariée syndiquée

Partie plaignante
et

Université du Québec à Montréal

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-306-3.2-28032

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur, *Université du Québec à Montréal* (ci-après *UQAM*), n'aurait pas versé à la partie plaignante la totalité des ajustements salariaux découlant du programme général d'équité salariale.

LES FAITS

[2] L'*UQAM* est un établissement d'enseignement universitaire qui était en activité au 21 novembre 1996.

[3] Un programme général d'équité salariale, applicable aux personnes salariées représentées par le *SEUQAM* ainsi qu'aux personnes salariées non syndiquées, a été réalisé par un comité d'équité salariale et l'affichage présentant les résultats de ce programme a été effectué le 4 octobre 2010.

[4] Le 15 janvier 2013, une plainte est déposée à la Commission par une personne salariée syndiquée visée par ce programme, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

[5] La partie plaignante a occupé la catégorie d'emplois [...]. Depuis, elle occupe la catégorie d'emplois [...].

[6] Ces deux catégories d'emplois sont visées par un ajustement d'équité salariale découlant de la réalisation du programme général d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *SEUQAM* ainsi qu'aux personnes salariées non syndiquées.

[7] Le 22 avril dernier, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie plaignante

[8] La partie plaignante allègue qu'elle n'aurait pas eu un juste montant lors de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

[9] Elle conteste la méthode de calcul de l'ajustement d'équité salariale qui lui serait dû pour la catégorie d'emplois [...].

[10] Plus précisément, elle soumet que, pour calculer l'ajustement d'équité salariale, l'employeur aurait utilisé la « règle de promotion » et que celle-ci la ferait passer de l'échelon 7 de l'échelle salariale de [...] en vigueur avant équité à l'échelon 4 de la nouvelle échelle salariale [...] applicable après équité.

[11] Selon elle, cette différence de trois échelons lui aurait fait perdre un montant d'argent considérable. Pour appuyer ses prétentions, elle mentionne qu'un collègue de travail occupant la même catégorie d'emplois qu'elle, soit [...], aurait reçu un montant d'ajustement salarial beaucoup plus élevé.

[12] Elle ajoute que, lorsqu'elle a obtenu le poste de [...] au mois d' [...], l'employeur lui aurait proposé d'utiliser soit la « règle de promotion », soit la « règle de reconnaissance de l'expérience », afin de déterminer son échelon dans l'échelle salariale de [...] en vigueur avant équité.

[13] Elle mentionne qu'à ce moment, elle a voulu utiliser la « règle de reconnaissance d'expérience », mais que l'employeur lui aurait conseillé de prendre la « règle de promotion »; les deux méthodes la plaçant au même échelon.

[14] Elle prétend qu'en raison de ce choix, elle aurait été pénalisée, lorsque, en 2010, l'employeur a calculé l'ajustement d'équité salariale à lui verser à compter de sa [...].

[15] En fait, la partie plaignante soumet perdre un montant d'argent considérable en raison de l'application de la « règle de promotion » prévue à la convention collective. Elle croit que l'employeur aurait dû la positionner à l'échelon 7 de la nouvelle échelle salariale [...] applicable après équité et calculer son ajustement d'équité salariale à partir de cet échelon.

[16] À tout évènement, elle demande que l'employeur refasse le calcul des ajustements salariaux à partir de la « règle de reconnaissance d'expérience ».

La partie mise en cause

[17] L'employeur soumet qu'en [...], son positionnement dans l'échelle salariale a été déterminé à partir de la « règle de promotion ».

[18] En réponse à la prétention de la partie plaignante selon laquelle il lui aurait proposé, lors de sa promotion en [...], d'utiliser soit la « règle de promotion » soit la « règle de reconnaissance de l'expérience » pour déterminer son échelon dans sa nouvelle échelle salariale, celui-ci soutient que, lors d'une [...], c'est uniquement la « règle de promotion » qui s'applique. Cette pratique est conventionnée.

[19] Il mentionne que cette règle s'applique aux personnes salariées qui obtiennent une promotion ou qui sont affectées par mutation à un nouveau poste dans l'entreprise. La « règle de promotion » permet ainsi de calculer le nouveau salaire et de déterminer l'échelon de la personne salariée promue dans sa nouvelle échelle salariale. La reconnaissance des années d'expérience s'effectue uniquement dans le cas d'une embauche.

[20] Il ajoute que, à la suite du programme général d'équité salariale complété en 2010, la catégorie d'emplois occupée par la partie plaignante jusqu'en [...], soit [...], a été visée par un ajustement salarial de l'ordre de [...] et que la catégorie d'emplois [...] a, pour sa part, bénéficié d'un ajustement salarial de l'ordre de [...].

[21] L'employeur admet que, en appliquant la « règle de promotion » à la partie plaignante, cette dernière se retrouve 3 échelons plus bas dans la nouvelle échelle salariale [...] applicable après équité.

[22] Il explique ce résultat par le pourcentage beaucoup plus grand d'ajustement salarial pour la catégorie d'emplois [...] que pour celui de la catégorie d'emplois [...]. Ainsi, il précise que, en raison du rehaussement important de la structure salariale de [...] après équité, c'est le salaire de l'échelon 4 de cette nouvelle structure qui doit s'appliquer.

[23] Concernant l'allégation de la partie plaignante sur la possibilité qu'un collègue ait reçu un versement d'équité salariale plus important, l'employeur mentionne que le cas de chaque personne salariée est évalué distinctement. Il admet qu'une personne salariée qui est au même poste depuis 2001 peut effectivement obtenir un plus grand ajustement qu'une personne ayant bénéficié de la « règle de promotion ».

DROIT APPLICABLE

[24] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont les articles 1 et 74 de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

[25] La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus au cours de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi. Elle module ses obligations selon la taille de l'entreprise durant cette période de référence.

[26] L'*UQAM* comptait, en moyenne, 100 personnes salariées ou plus durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997.

[27] En vertu de l'article 16 de la Loi, l'employeur *UQAM* devait permettre la participation des personnes salariées à l'établissement du programme général d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *SEUQAM* ainsi qu'aux personnes salariées non syndiquées de son entreprise et ce, en instituant un comité d'équité salariale.

[28] Un programme général d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le Syndicat des employées et employés de l'*UQAM* (*SEUQAM*) ainsi qu'aux personnes salariées non syndiquées et cadres a été réalisé en 2010, avec les données du 21 novembre 2001, par un comité d'équité salariale constitué conformément à la Loi.

[29] À la suite de ce programme d'équité salariale, les catégories d'emplois occupées par la partie plaignante, soit [...] et [...], ont toutes deux été visées par des ajustements salariaux. Ces ajustements sont respectivement de l'ordre de [...] et [...].

[30] En application de ces résultats, tous les échelons de l'échelle salariale de la catégorie d'emplois [...] ont été rehaussés de [...]. Ceux de l'échelle salariale de [...] ont quant à eux été rehaussés de [...]. Ces ajustements sont rétroactifs au 21 novembre 2001¹.

[31] La Commission constate que les moyens pris pour corriger les écarts salariaux déterminés dans le cadre du programme général d'équité salariale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine [...] et [...] satisfont aux obligations de la *Loi sur l'équité salariale*.

[32] Dans sa plainte, la partie plaignante allègue qu'elle n'aurait pas eu un juste montant lors du calcul des ajustements salariaux.

[33] Elle soutient ne pas avoir reçu la totalité des ajustements d'équité salariale puisque l'employeur, en application de la « règle de promotion », l'aurait placée à l'échelon 4 de la nouvelle structure salariale de la catégorie d'emplois [...] telle que

¹ Arts 37 de la Loi et 48 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

rehaussée après la correction des écarts salariaux, alors qu'elle y était positionnée à l'échelon 7 avant la réalisation de ce programme.

[34] L'enquête révèle qu'au mois d' [...], avant que ne soit complété le programme général d'équité salariale, la partie plaignante a bénéficié d'une promotion et est passée de la catégorie d'emplois [...] à celle de [...].

[35] À ce moment, en application de la convention collective, son positionnement dans l'échelle salariale de sa nouvelle catégorie d'emplois a été déterminé à partir de la « règle de promotion ».

[36] [...].

[37] Une fois le programme général d'équité salariale complété en 2010 avec les données du 21 novembre 2001, l'employeur devait calculer les ajustements salariaux à verser aux personnes salariées occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine visées par ceux-ci. Ce qu'il a fait, pour les années 2001 à 2010.

[38] Pour ce faire, l'employeur a calculé, à compter du 21 novembre 2001, les ajustements salariaux à verser à la partie plaignante, tels qu'ils se seraient appliqués si le programme d'équité salariale avait été terminé au 21 novembre 2001 et que les ajustements salariaux avaient été intégrés à la convention collective à cette date, c'est-à-dire en fonction des règles et mécanismes qui y sont prévus dans les cas de changement de salaire à la suite de mutation, de promotion ou de rétrogradation.

[39] C'est ce que conteste la partie plaignante, c'est-à-dire le fait que l'employeur ait appliqué la « règle de promotion », soit le mécanisme prévu à la convention collective dans les cas de mutation et de promotion, plutôt que de la positionner dans la nouvelle échelle salariale de [...], découlant du programme général d'équité salariale, en tenant compte de ses années d'expérience.

[40] La Commission comprend que, n'eut été de l'application de la « règle de promotion », la partie plaignante aurait pu bénéficier d'un montant de rétroactivité plus élevé que celui reçu. Cependant, cela ne concerne pas l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, mais relève plutôt des relations du travail.

En conséquence :

[41] **CONSIDÉRANT** que la plainte porte sur l'application des règles prévues à la convention collective;

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

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

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 306^e séance tenue le 11 juin 2014 (résolution CÉS-306-3.2-28032).

La secrétaire générale,

Johanne Tremblay