

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° : 76271

Date : 28 avril 2021

Anouk Gagné, vice-présidente
Judith Carroll, commissaire
Sophie Raymond, commissaire

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800

Partie plaignante
et

Université du Québec à Trois-Rivières

Partie mise en cause

Résolution ES-443-4.1-76271

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 plainte alléguant que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise *Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)*, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*¹ (la Loi).

¹ RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées en annexe.

CONTEXTE

[2] *UQTR* est une entreprise du secteur de l'enseignement universitaire.

[3] Une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800* (le *Syndicat*), par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2661, par le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQTR, par l'Association des cadres de l'UQTR ainsi qu'à celles représentées par l'Association du personnel administratif et de service de l'UQTR, en date du 31 décembre 2011, est réalisée. Les résultats sont affichés le 22 avril 2013.

[4] En application de l'article 76.1 de la Loi, une seconde évaluation du maintien de l'équité salariale devait être réalisée le 31 décembre 2016.

[5] Une plainte est déposée à la Commission le 5 novembre 2019 par le *Syndicat*, en vertu de l'article 100 de la Loi, alléguant que l'évaluation du maintien de l'équité salariale du 31 décembre 2016 n'est pas réalisée.

[6] La partie mise en cause admet ne pas avoir évalué le maintien de l'équité salariale en date du 31 décembre 2016.

[7] Le 19 mars 2021, la Commission fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Seul l'employeur a soumis des commentaires et la Commission les a pris en compte aux fins de la présente décision.

[8] Dans ses commentaires, l'*UQTR* se dit consciente des obligations prévues par la Loi et soucieuse de s'y conformer. Elle ajoute que le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale du 31 décembre 2016 est en voie d'être complété.

ANALYSE

[9] En vertu de l'article 76.1 de la Loi, l'employeur doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

[10] Une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable au groupe de personnes salariées visé devait être réalisée le 31 décembre 2016.

[11] Le 10 avril 2019 entre en vigueur la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*² (Loi de 2019).

[12] Cette loi modifie de façon importante la portée de l'évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale ainsi que le droit aux ajustements salariaux qui en découle.

² LQ 2019, c. 4.

[13] Elle est adoptée en réponse à une décision de la Cour suprême du Canada qui, le 10 mai 2018, juge que l'absence de rétroactivité des ajustements salariaux du régime de maintien de l'équité salariale mis en place par le législateur québécois en 2009³ est contraire aux chartes canadienne et québécoise des droits et libertés. Elle accorde alors au législateur québécois une période d'un an pour corriger la situation⁴.

[14] La Loi de 2019, adoptée le 10 avril 2019, est venue modifier la Loi de façon telle que l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui doit être réalisée tous les cinq ans a maintenant une portée rétroactive.

[15] 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 salariaux requis⁵.

[16] Selon les termes de la Loi de 2019, ces nouvelles mesures s'appliquent à une évaluation du maintien de l'équité salariale qui devait être réalisée avant l'entrée en vigueur de cette loi, si l'affichage requis par son l'article 76.4 n'a pas été effectué avant cette date.

[17] C'est le cas de l'*UQTR*. L'employeur doit donc évaluer le maintien de l'équité salariale conformément aux nouvelles dispositions de la Loi.

[18] En application de l'article 76.1 de la Loi, cette évaluation du maintien doit porter sur la période comprise entre l'exercice d'équité salariale précédent et le 31 décembre 2016. Certaines précisions s'imposent à cet égard.

[19] La date de l'exercice précédent mentionnée à l'article 76.1 de la Loi correspondra généralement à la date où l'évaluation précédente a été réalisée ou à la date où elle devait l'être, si elle a été effectuée en retard.

[20] Néanmoins, il y a lieu de distinguer entre la date de l'obligation et la période visée par celle-ci, puisque la situation peut être différente en certaines circonstances comme pour certaines entreprises qui, en vertu des dispositions transitoires de la Loi de 2009, devaient réaliser une première évaluation au plus tard le 31 décembre 2011⁶.

³ La *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, LQ 2009, c. 9 (Loi de 2009) est entrée en vigueur en mai 2009. Elle remplaçait alors l'obligation de maintenir l'équité salariale de façon continue par une obligation de réaliser une évaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans (art. 76.1 et suiv.), sans obligation de mesurer et de corriger rétroactivement les écarts salariaux survenus entre deux évaluations du maintien. La Cour suprême du Canada reconnaît la validité de l'obligation périodique, mais estime que l'absence d'équité salariale entre deux évaluations est contraire aux chartes. La Cour suspend cependant la déclaration d'inconstitutionnalité pour un an ou jusqu'à ce que le législateur québécois corrige la Loi, ce qui a conduit à l'adoption de la Loi de 2019 et au nouveau régime de maintien de l'équité salariale dont il est ici question.

⁴ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17 (CanLII).

⁵ Art. 76.1 de la Loi.

⁶ Art. 49 et 47, Loi de 2009.

[21] Ces entreprises, dont fait partie l'*UQTR*, devaient alors utiliser les données applicables au 31 décembre 2010, et ce, même si elles avaient jusqu'au 31 décembre 2011 pour réaliser leur première évaluation, les ajustements salariaux étant dus au 31 décembre 2010⁷.

[22] La Commission est d'avis qu'il y a lieu, en pareilles circonstances, de retenir la date du 31 décembre 2010 comme étant la date de l'exercice précédent qui vient définir le début de la période couverte par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

[23] L'intention du législateur ne fait à cet égard aucun doute. La portée de l'évaluation du maintien, et, plus spécifiquement la mention établissant à l'article 76.1 que cette évaluation s'applique à la période écoulée depuis l'exercice précédent, a été intégrée à la Loi dans le but de remédier à l'inconstitutionnalité du régime juridique dénoncée par la Cour suprême dans la décision de 2018.

[24] Or, une interprétation de l'article 76.1 qui retiendrait que c'est la date d'échéance de la première évaluation du maintien de l'équité salariale de l'*UQTR*, soit le 31 décembre 2011, qui devrait marquer le début de la période couverte par l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 31 décembre 2016 aurait pour effet concret de priver les personnes salariées visées du droit à l'équité salariale entre le 31 décembre 2010 (date d'application des derniers ajustements salariaux) et le 31 décembre 2011 (date d'échéance de la première évaluation).

[25] Une telle interprétation reproduirait la situation jugée inconstitutionnelle par la Cour suprême dans sa décision de mai 2018. Or, rien dans la Loi de 2019 ou dans les débats qui ont entouré son adoption ne suggère une telle volonté du législateur.

[26] La Commission en conclut que la date de l'exercice précédent de l'*UQTR* est le 31 décembre 2010. L'évaluation du maintien de l'équité salariale en cause devra donc porter sur la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2016, et ce, en application des nouvelles dispositions de la Loi.

[27] La Commission rappelle à l'employeur que, s'il décide de faire seul cette évaluation, comme le lui permet l'article 76.2 de la Loi, il devra réaliser un processus de participation conformément à l'article 76.2.1. Ce processus doit être complété au plus tard 60 jours avant que soit effectué l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

En conséquence :

[28] **CONSIDÉRANT** que le législateur québécois a adopté la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*, laquelle est entrée en vigueur le 10 avril 2019;

⁷ Pour une analyse spécifique de la situation de l'*UQTR*, voir *Syndicat des employés de soutien de l'UQTR affilié au SCFP, section locale 1800 et Université du Québec à Trois-Rivières*, 2017 QCCNESST 920 (CanLII).

[29] **CONSIDÉRANT** qu'en vertu de cette Loi, un employeur qui n'avait pas effectué l'affichage requis par l'article 76.4 de la *Loi sur l'équité salariale* avant le 10 avril 2019 est tenu d'appliquer les nouvelles règles relatives à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en vigueur à compter de cette date;

[30] **CONSIDÉRANT** qu'il est démontré que l'employeur *UQTR* n'a pas réalisé cet affichage et qu'il n'a pas procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale du 31 décembre 2016 applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat*, par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2661, par le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQTR, par l'Association des cadres de l'UQTR ainsi qu'à celles représentées par l'Association du personnel administratif et de service de l'UQTR;

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

[31] **DÉTERMINE** que la plainte est fondée;

[32] **EXIGE** que l'employeur procède à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 31 décembre 2016 conformément aux nouvelles dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*, telle que modifiée le 10 avril 2019 par la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*;

[33] **EXIGE** que, pour évaluer le maintien de l'équité salariale, soient utilisées les données de la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2016;

[34] **EXIGE** que, pour évaluer le maintien de l'équité salariale, l'employeur identifie si des événements survenus dans l'entreprise durant la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2016 ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes;

[35] **RAPPELLE** à l'employeur que l'évaluation du maintien s'effectue soit par lui seul, soit par un comité de maintien de l'équité salariale ou soit conjointement par lui et une association accréditée comme le prévoit l'article 76.2 de la Loi;

[36] **RAPPELLE** à l'employeur que, s'il décide de faire seul cette évaluation, il doit réaliser un processus de participation conformément à l'article 76.2.1 de la Loi. Ce processus doit être complété au plus tard 60 jours avant que soit effectué l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale;

[37] **EXIGE** que soient affichés, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, le sommaire de la démarche suivie, la liste des événements ayant généré des ajustements ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis. L'affichage doit aussi comprendre la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements et, le cas échéant, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, ainsi que les modalités de versement;

[38] **RAPPELLE** que si l'employeur doit faire un processus de participation, l'affichage doit aussi inclure un sommaire des questions posées et des observations présentées dans le cadre de ce processus ainsi qu'un sommaire exposant la manière dont elles ont été considérées;

[39] **EXIGE** que cet affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les droits des personnes salariées de présenter par écrit des observations ou de demander des renseignements additionnels comme l'exige l'article 76.3 de la Loi;

[40] **RAPPELLE** que cet affichage doit être d'une durée de 60 jours;

[41] **EXIGE** que l'employeur procède, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours. Cet affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée, l'affichage doit l'indiquer. De plus, l'affichage doit préciser les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a effectuée ou, à défaut, indiquer qu'aucune modification n'est nécessaire;

[42] **EXIGE**, si l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, que l'affichage inclut les renseignements sur les recours prévus à l'article 100 et indique les délais prévus pour les exercer. Ce nouvel affichage doit en outre mentionner que le recours prévu à l'article 100 de la Loi s'exerce au moyen du formulaire prescrit par la Commission et doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101 de la Loi;

[43] **EXIGE** que l'employeur prenne des mesures raisonnables afin que ces affichages soient facilement accessibles à toutes les personnes salariées visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui sont ou ont été en poste depuis le 1^{er} janvier 2011;

[44] **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;

[45] **RAPPELLE** 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 compléter l'évaluation du maintien de l'équité salariale et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 76.8 de la Loi. De plus, si une plainte est portée ou qu'une enquête est menée, cette période est prolongée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue sur la plainte ou que l'enquête soit complétée;

[46] **RAPPELLE** que tout ajustement salarial est dû à compter de la date de l'événement ayant généré cet ajustement;

[47] **EXIGE** que tout montant dû pour la période précédant la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4, le cas échéant, soit versé sous la forme d'une somme forfaitaire portant intérêt au taux légal à compter du 31 mars 2017. Cette somme forfaitaire constitue de la rémunération au moment de son versement qui devra être considérée aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux.

[48] **EXIGE** que tout ajustement salarial identifié à la date de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour la période suivante soit versé rétroactivement à la date où aurait dû avoir lieu l'affichage en vertu de l'article 76.4, soit le 31 mars 2017, et porte intérêt au taux légal à compter de cette date;

[49] **RAPPELLE** à l'employeur que les ajustements salariaux ainsi que les sommes forfaitaires 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;

[50] **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 suivant la présente décision.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission à sa 443^e séance tenue le 28 avril 2021 (résolution ES-443-4.1-76271)

La conseillère au Greffe,



Émilie Moutou

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 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 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 et 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 76.2.1

Un employeur qui a institué un comité d'équité salariale pour établir un programme d'équité salariale ou dont l'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des salariés visés par l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit, s'il décide de faire seul cette évaluation, réaliser un processus de participation. Ce processus doit être complété au plus tard 60 jours avant que soit effectué l'affichage prévu à l'article 76.3.

Dans le cadre de ce processus, l'employeur doit :

1° transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale en cours aux associations accréditées et, le cas échéant, aux salariés qui ne sont pas représentés par de telles associations ou à leurs représentants désignés en application du troisième alinéa, notamment en leur fournissant des documents faisant état de ces travaux;

2° mettre en place des mesures de consultation sur ces travaux afin de permettre à ces associations et à ces salariés de poser des questions ou de présenter des observations faisant notamment état de leurs préoccupations, attentes, opinions ou suggestions.

À la demande d'un employeur, les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un ou des représentants pour la réalisation du processus de participation.

Un employeur doit permettre la tenue, sur les lieux de travail, d'une réunion de ces salariés afin qu'ils puissent procéder à toute désignation. Un représentant ainsi désigné est réputé être au travail lorsqu'il effectue toute tâche liée au processus de participation.

Cette association accréditée et, le cas échéant, ce salarié ou ce représentant sont tenus d'assurer la confidentialité de tous renseignements et documents reçus en vertu du paragraphe 1° du deuxième alinéa. Toutefois, cette association et, le cas échéant, ce représentant peuvent les transmettre aux salariés qu'ils représentent, lesquels doivent également en assurer la confidentialité.

Article 76.3

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, après avoir évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher les résultats pendant 60 jours 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° un sommaire des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation, le cas échéant, ainsi qu'un sommaire exposant la manière dont elles ont été considérées;

3° la liste des événements ayant généré des ajustements ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis;

4° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le cas échéant;

5° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, ainsi que les modalités de versement, le cas échéant;

6° la date de cet affichage ainsi que des renseignements sur les droits prévus au premier alinéa de l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.

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 inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place par ce comité ou, à défaut, cet employeur pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée, l'affichage doit l'indiquer. De plus, l'affichage doit préciser les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a effectuée ou, à défaut, indiquer 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 inclure des renseignements sur les recours prévus à l'article 100 et indiquer les délais prévus pour les exercer. Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la Commission. Cet affichage doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101.

Article 76.5

Tout ajustement est dû à compter de la date de l'événement ayant généré cet ajustement.

Tout montant dû pour la période précédant la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit être versé à cette date sous forme d'une somme forfaitaire. Cette somme constitue de la rémunération au moment de son versement qui devra être considérée aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux.

Tout ajustement salarial dû pour la période suivante est versé à compter de cette date.

Les ajustements portent intérêt au taux légal à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés.

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.