

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° : 31230737

Date : 31 mars 2026

Julie Cerantola, vice-présidente
Judith Carroll, commissaire
Sophie Raymond, commissaire

Université Concordia

Partie demanderesse

Résolution : ES-588-4.1-31230737

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 demande de l'employeur *Université Concordia* (*l'Université*) de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le programme général d'équité salariale (personnes salariées non syndiquées, personnes salariées représentées par le Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia (SESUC-CSN) et par le Syndicat des employé-es professionnel-les de l'Université Concordia (SEPUC-CSN), auxiliaires de recherche, auxiliaires d'enseignement, ainsi que les personnes salariées temporaires et contractuelles), en date du 31 mars 2026.

[2] La demande est formulée en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*¹ (la Loi).

¹ RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées à l'annexe A.

FAITS

[3] En application de l'article 76.1 de la Loi, l'employeur devait évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le programme général en date du 31 mars 2021.

[4] Cette évaluation est effectuée par l'employeur seul et les résultats sont affichés le 7 juillet 2025. Le nouvel affichage est effectué le 22 septembre 2025.

[5] Du 2 octobre au 3 décembre 2025, 19 plaintes concernant cette évaluation sont déposées à la Commission².

[6] Au moment de rendre la présente décision, ces plaintes sont en traitement à la Commission.

[7] En vertu de l'article 76.1 de la Loi, l'*Université* doit réaliser une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le programme général en date du 31 mars 2026. Le 25 février 2026, comme le permet l'article 101.1 de la Loi, l'employeur demande à la Commission de prolonger le délai pour réaliser cette évaluation.

[8] Il demande que le délai pour réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 31 mars 2026 soit fixé à six mois suivant la décision de la Cour supérieure concernant la méthode dite « courbe à courbe » pour estimer les écarts salariaux en situation de maintien de l'équité salariale³.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[9] L'employeur soutient qu'il n'est pas en mesure de réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale du 31 mars 2026 dans le délai prévu, considérant que des plaintes visant l'obligation du 31 mars 2021 sont en traitement à la Commission.

[10] Il fait valoir que le traitement des plaintes entraîne des délais dans la réalisation des travaux. Il ajoute que les plaintes portent notamment sur l'utilisation de la méthode d'estimation des écarts salariaux dite « courbe à courbe ». Selon lui, il serait préférable d'attendre la décision de la Cour supérieure à cet égard.

[11] L'employeur indique être en mesure de compléter l'évaluation du maintien de l'équité salariale du 31 mars 2026 dans un délai de six mois suivant la décision de la Cour supérieure.

² La liste des numéros de dossiers de plaintes est présentée à l'annexe B.

³ L'employeur fait référence à la demande de pourvoi en contrôle judiciaire déposée en Cour supérieure par Héma-Québec (dossier n° 500-17-130009-247), contestant la décision du Tribunal administratif du travail portant sur la méthode d'estimation des écarts salariaux dite « courbe à courbe » (2024 QCTAT 1328).

ANALYSE

[12] L'article 76.1 de la Loi prévoit que l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectuée tous les cinq ans. Cette évaluation et l'affichage des résultats qui en découlent doivent toujours être réalisés à la même date.

[13] 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 l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être complétée, lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la Loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter le délai prescrit.

[14] Ainsi, le fait qu'aucune décision ne soit encore rendue concernant les plaintes déposées à la Commission portant sur l'exercice en date du 31 mars 2021 donne ouverture à la demande de prolongation formulée par l'employeur.

[15] Cependant, l'article 101.1 de la Loi n'a pas pour effet d'accorder automatiquement une prolongation de délai à un employeur qui en fait la demande. Lorsqu'elle prend sa décision, la Commission se doit d'en mesurer l'effet sur la capacité de l'employeur à réaliser ses obligations, ainsi que les conséquences d'un report de délai sur l'atteinte des objectifs de la Loi.

[16] La Commission est consciente des répercussions possibles pour l'employeur d'un refus d'accorder le délai additionnel demandé. Ces répercussions ne sont toutefois pas les seules qui doivent entrer en ligne de compte dans l'appréciation de l'opportunité d'accorder, ou non, un délai additionnel en vertu de l'article 101.1 de la Loi.

[17] En effet, l'octroi des délais additionnels demandés par l'employeur retarde d'autant le bénéfice de l'équité salariale pour les personnes salariées visées.

[18] Ainsi, la Commission doit tenir compte des préjudices qui peuvent survenir à la suite d'un report comparativement aux inconvénients possibles que devra supporter l'employeur.

[19] La Commission reconnaît que les plaintes en traitement ont pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que la Loi lui impose pour évaluer le maintien de l'équité salariale.

[20] Toutefois, dans les circonstances propres au présent dossier, la Commission estime qu'un report du délai de six mois suivant la dernière décision à rendre par la Commission concernant les plaintes déposées du 2 octobre au 3 décembre 2025 s'avère raisonnable.

En conséquence :

[21] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le programme général en date du 31 mars 2026;

[22] **CONSIDÉRANT** que l'octroi du délai demandé ne sert pas les intérêts et les objectifs de la Loi;

[23] **CONSIDÉRANT** qu'un report du délai de six mois suivant la dernière décision à rendre par la Commission concernant les plaintes déposées du 2 octobre au 3 décembre 2025 s'avère raisonnable;

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

[24] **ACCUEILLE PARTIELLEMENT** la demande de l'employeur *Université Concordia* formulée en vertu de l'article 101.1 de la Loi;

[25] **EXIGE** que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le programme général au plus tard six mois suivant la dernière décision à rendre par la Commission concernant les plaintes déposées du 2 octobre au 3 décembre 2025 visant l'obligation en date du 31 mars 2021;

[26] **EXIGE** que l'employeur avise les associations accréditées et les personnes salariées visées de la prolongation de délai accordée, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision et l'avis à l'annexe C pendant 30 jours, et ce, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées;

[27] **EXIGE** que l'employeur avise les associations accréditées et les personnes salariées visées de la date à laquelle la Commission aura rendu sa dernière décision concernant les plaintes déposées du 2 octobre au 3 décembre 2025, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, l'avis à l'annexe D pendant 30 jours, et ce, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées.

Résolution prise par la Commission à sa 588^e séance tenue le 31 mars 2026 (ES-588-4.1-31230737).

La conseillère au greffe,



M^e Alexandra Lecours-Dufour

Annexe A

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 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 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.

Annexe B

Liste des numéros de dossiers de plaintes

31220912

31221127

31221133

31223346

31223347

31223733

31223736

31223738

31223791

31223793

31223794

31224005

31224006

31224008

31224012

31224013

31224722

31224727

31225748

ANNEXE C



AUX PERSONNES SALARIÉES NON SYNDIQUÉES 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, RLRQ, c. E-12.001)

SOYEZ AVISÉES que l'*Université de Concordia* a, en application de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtenu un délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le programme général en date du 31 mars 2026 (une copie de la décision de la Commission accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai est de six mois suivant la dernière décision de la Commission à rendre dans les dossiers de plaintes concernant l'obligation du 31 mars 2021¹.

Date du présent affichage : _____

¹ La liste des numéros de dossiers de plaintes est présentée à l'annexe B de la décision.

ANNEXE D



AUX PERSONNES SALARIÉES NON SYNDIQUÉES 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, RLRQ, c. E-12.001)

SOYEZ AVISÉES que l'*Université Concordia* a, en application de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtenu un délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le programme général en date du 31 mars 2026 (une copie de la décision de la Commission accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai est de six mois suivant la dernière décision de la Commission à rendre dans les dossiers de plaintes concernant l'obligation du 31 mars 2021¹.

La dernière décision de la Commission a été rendue le _____

SOYEZ DONC AVISÉES que le délai accordé à l'*Université Concordia* pour évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées visées par le programme général commence à courir à compter de cette date et que, au terme de ce délai, un affichage présentant les résultats de cette évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectué.

Date du présent affichage : _____

¹ La liste des numéros de dossiers de plaintes est présentée à l'annexe B de la décision.