

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 23654

Québec, le : 21 septembre 2011

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Carol Robertson, commissaire

Personne salariée

Partie plaignante
et

Ville de Gatineau

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-248-3.10-23654

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] Les membres de la *Commission de l'équité salariale* (la Commission) sont saisies d'une plainte, déposée par une personne salariée, alléguant qu'au 31 décembre 2010 l'employeur *Ville de Gatineau* n'aurait pas procédé à l'affichage des résultats du programme distinct d'équité salariale visant les personnes salariées cols blancs, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale* L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] Le 17 décembre 2010, l'employeur acheminait à la Commission une demande en vertu de l'article 101.1 de la Loi à l'effet d'obtenir une prolongation du délai de réalisation du programme d'équité salariale distinct visant les personnes salariées

représentées par le *Syndicat des cols blancs de Gatineau*, en raison d'un différend compromettant sa capacité à réaliser ce programme au plus tard le 31 décembre 2010.

[3] Cette prolongation a été accordée par la Commission¹ le 24 février 2011 et le nouveau délai de réalisation du programme d'équité salariale distinct applicable aux personnes salariées cols blancs a ainsi été fixé au 90^e jour suivant le règlement du différend ou de la décision de la Commission dans le dossier.

[4] La plainte est déposée par une personne salariée, le 9 juin 2011, en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE PLAIGNANTE

La partie plaignante

[5] La partie plaignante prétend que l'employeur n'a pas affiché les résultats de l'exercice d'équité salariale pour les personnes salariées cols blancs au 31 décembre 2010, tel que requis par la Loi.

DROIT APPLICABLE

[6] Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) applicables dans le présent dossier sont les articles 96.1 et 101.1 ainsi que l'article 46 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009). Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

[7] La plainte déposée allègue que l'employeur *Ville de Gatineau* n'a pas procédé à l'affichage des résultats de son exercice d'équité salariale au 31 décembre 2010, tel que requis par l'article 46 de la Loi de 2009.

[8] La partie plaignante a déjà déposé une plainte (dossier numéro 13640) visant le même objet.

[9] Une décision a été rendue par la Commission le 10 août 2011 dans ce dossier (Résolution CÉS-246-3.1-12052X) déterminant irrecevable la plainte déposée en raison de la prolongation du délai accordée à l'employeur.

[10] La Commission a fait parvenir cette décision à la partie plaignante le 15 août 2011.

[11] La plainte déposée en l'espèce ne présente aucun fait nouveau.

¹ Résolution CÉS-236-3.2-11855

En conséquence :

[12] **CONSIDÉRANT** que la plainte déposée en l'espèce ne présente aucun fait nouveau;

[13] **CONSIDÉRANT** que la plainte est toujours prématurée en raison de la prolongation de délai accordée;

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

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

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 248^e séance tenue le 21 septembre 2011 (Résolution CÉS-248-3.10-23654).

La secrétaire générale,

Johanne Tremblay

Annexe

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

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.

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.

Article pertinent de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*

Article 46

Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) s'appliquait le 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale n'avaient pas été déterminés ou un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, selon le cas, par l'article 37, 38 ou 39 de cette loi tel qu'il se lisait alors, l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 de cette loi, tels que modifiés par les articles 11 et 21 de la présente loi, doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.