

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 13445

Québec, le : 20 octobre 2011

Membre : Sophie Raymond, commissaire

Personne salariée

Partie plaignante
et

Ernest Joly & fils inc. (Provigo Acton Vale)

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-251-5.4-13445

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur *Ernest Joly & fils inc. (Provigo Acton Vale)* n'aurait pas évalué le maintien de l'équité salariale dans son entreprise, conformément à la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi), L.R.Q., c. E-12.001.

LES FAITS

[2] Une plainte est déposée à la Commission le 7 mars 2011, en vertu de l'article 100 de la *Loi sur l'équité salariale*, où la partie plaignante allègue que l'équité salariale n'aurait pas été maintenue dans l'entreprise.

[3] L'employeur *Ernest Joly & fils inc. (Provigo Acton Vale)* a procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

[4] Un affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectué le 9 novembre 2010.

[5] La partie plaignante n'est plus à l'emploi de l'entreprise depuis [...].

[6] Le 26 septembre 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

[7] La partie plaignante prétend que l'employeur n'a pas réalisé l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans l'entreprise.

La partie mise en cause

[8] La partie mise en cause soutient s'être acquittée de ses obligations en évaluant le maintien de l'équité salariale et en affichant les résultats le 9 novembre 2010.

DROIT APPLICABLE

[9] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont les articles 76.3, 76.4 et 100 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi) ainsi que l'article 49 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

[10] L'employeur qui avait réalisé son exercice d'équité salariale au 12 mars 2009 avait l'obligation, en vertu de l'article 49 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, d'évaluer le maintien de l'équité salariale et d'avoir débuté l'affichage présentant les résultats de son évaluation, au plus tard le 31 décembre 2010.

[11] Par conséquent, l'employeur *Ernest Joly & fils inc. (Provigo Acton Vale)* avait l'obligation d'afficher, au plus tard le 31 décembre 2010, les résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour son entreprise.

[12] L'enquête révèle que l'employeur a évalué le maintien de l'équité salariale, qu'il a procédé, le 9 novembre 2010, à l'affichage des résultats, tel que requis par la Loi.

[13] Par ailleurs, comme la plaignante n'était plus à l'emploi de l'entreprise *Ernest Joly & fils inc. (Provigo Acton Vale)* au moment où l'employeur devait réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale, elle n'est pas visée par cette évaluation du maintien.

[14] La partie plaignante n'a donc pas l'intérêt requis pour déposer une plainte contre l'employeur *Ernest Joly & fils inc. (Provigo Acton Vale)*.

En conséquence :

[15] **CONSIDÉRANT** que la partie plaignante n'était plus à l'emploi de *Ernest Joly & fils inc. (Proviso Acton Vale)* au 31 décembre 2010;

Après étude et délibérations, la Commission :

[16] **DÉTERMINE** que la plainte contre l'employeur *Ernest Joly & fils inc. (Proviso Acton Vale)* à l'effet qu'il n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale est irrecevable.

La commissaire,

Sophie Raymond

Annexe

Articles pertinents de la Loi sur l'équité salariale

Article 76.3

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsqu'il a évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher pendant 60 jours les résultats 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° la liste des événements ayant généré des ajustements;*
- 3° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements;*
- 4° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;*
- 5° sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.*

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.

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 préciser, selon le cas, les modifications apportées ou 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 être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

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.

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

Article 49

Dans une entreprise où des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou encore où un programme d'équité salariale a été complété avant le 12 mars 2009, une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois qu'ils visent et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

Une évaluation du maintien de l'équité salariale doit aussi être entreprise concernant les catégories d'emplois visés par un programme d'équité salariale établi ou des ajustements salariaux déterminés conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 47 et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2011. Dans ce cas, les articles 52 à 54 de la présente loi doivent se lire en remplaçant « 2011 » par « 2012 »

Malgré l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux déterminés en application du présent article s'appliquent à compter du 31 décembre 2010.