

## COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 13424

Québec, le : 16 janvier 2012

---

**Membre :** Carol Robertson, commissaire

---

### Personne salariée

Partie plaignante  
et

### Société des alcools du Québec

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-255-5.11-13424

---

## DÉCISION

---

### OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur n'aurait pas réalisé dans l'entreprise *Société des alcools du Québec* l'exercice d'équité salariale requis par la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

### LES FAITS

[2] *Société des alcools du Québec* est une entreprise de commerce des boissons alcooliques.

[3] Au moment de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997, *Société des alcools du Québec* comptait 100 personnes salariées ou plus.

[4] La plainte est déposée à la Commission le 2 mars 2011 par une personne salariée en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

[5] La Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision pour commentaires le 28 novembre 2011. Aucun commentaires n'est parvenu à la Commission.

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

### *La partie plaignante*

[6] La partie plaignante doute que *Société des alcools du Québec* ait réalisé l'exercice d'équité salariale dans l'entreprise. Ayant travaillé dans l'entreprise jusqu'en 2006, elle désire savoir si elle est visée par l'exercice.

### *La partie mise en cause*

[7] La partie mise en cause soumet avoir complété un programme d'équité salariale et en avoir affiché les résultats.

## DROIT APPLICABLE

[8] Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 4 et 6 tels qu'ils se lisaient alors, 10, 37, 75 et 96.1. Ces dispositions sont reproduites en annexe.

## ANALYSE

[9] 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 leurs obligations selon la taille de leur entreprise durant cette période de référence.

[10] Les faits démontrent que *Société des alcools du Québec* avait 100 personnes salariées ou plus à son emploi durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997.

[11] L'article 10 de la Loi oblige l'employeur dont l'entreprise compte 100 personnes salariées ou plus à établir un ou des programmes d'équité salariale applicables à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

[12] Cet employeur devait notamment réaliser un programme d'équité salariale distinct applicable à l'ensemble des personnes salariées représentées par le *Syndicat des employé(e)s de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB)* de l'entreprise *Société des alcools du Québec*, programme qui en l'occurrence couvre la catégorie d'emplois ayant été occupée par la partie plaignante.

[13] Or, l'enquête révèle de manière prépondérante que l'employeur *Société des alcools du Québec* a réalisé ce programme d'équité salariale distinct et que les résultats en ont été affichés dans un endroit visible et facilement accessible aux personnes salariées, le 20 décembre 2006, comme l'exige la Loi.

[14] L'enquête démontre aussi, que la catégorie d'emplois occupée par la partie plaignante ayant été identifiée emploi sans prédominance ou neutre, elle n'est pas visée par l'exercice d'équité salariale réalisé en 2006.

[15] Enfin, l'employeur a aussi transmis à la Commission l'affichage du 29 novembre 2010 relatif à l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour les catégories d'emplois visées par le programme distinct d'équité salariale établi pour les personnes salariées représentées par le *SEMB*, ainsi qu'un avis d'affichage.

En conséquence :

[16] **CONSIDÉRANT** qu'un programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Société des alcools du Québec* a été réalisé, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*;

Après étude et délibérations, la Commission :

[17] **DÉCLARE** que la plainte déposée contre l'employeur *Société des alcools du Québec* est non fondée;

[18] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément à la *Loi sur l'équité salariale* et à la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

La commissaire,

---

Carol Robertson

## **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 4 (alors applicable)**

*La présente loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus.*

*Est un employeur quiconque fait exécuter un travail par un salarié.*

#### **Article 6 (alors applicable)**

*Pour l'application de la présente loi, le nombre de salariés d'une entreprise est la moyenne du nombre de salariés de cette entreprise au cours des 12 mois qui précèdent le 21 novembre 1997. Cette moyenne est établie en fonction du nombre de salariés inscrits sur le registre de l'employeur par période de paie.*

*Dans le cas d'une entreprise qui commence ses activités durant la période de 12 mois qui précèdent le 21 novembre 1997 ou après cette date, la période de référence est la période de 12 mois commençant à la date où le premier salarié est au service de l'employeur.*

#### **Article 10**

*L'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus doit établir, conformément à la présente loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.*

*Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 11, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.*

#### **Article 37**

*Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans à compter de l'assujettissement de l'employeur.*

## **Article 75**

*Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 1° et 2° de l'article 50 sont complétées, en afficher les résultats pendant 60 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, accompagnés de renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les délais pour les exercer.*

*Il doit faire de même lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 3° et 4° de l'article 50 sont complétées. Cet affichage doit comprendre la méthode d'estimation des écarts. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.*

*Un affichage prévu au présent article doit être daté. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur en informe les salariés, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de cet affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.*

## **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.*