

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 15301

Québec, le : 2 février 2012

Membre : Sophie Raymond, commissaire

Syndicat des métallos, local 9400

Partie plaignante
et

Au Petit Coin Breton Ltée

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-256-5.15-15301

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 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] *Au Petit Coin Breton Ltée* est une entreprise qui œuvre dans le secteur de la restauration.

[3] Une plainte est déposée à la Commission le 8 avril 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.

[4] Le 4 janvier dernier, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Seule la partie mise en cause a soumis des commentaires et la Commission les a pris en considération aux fins de la présente décision.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie plaignante

[5] La partie plaignante prétend que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise.

La partie mise en cause

[6] 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 en décembre 2010.

DROIT APPLICABLE

[7] 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

[8] 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.

[9] L'enquête révèle que l'employeur *Au Petit Coin Breton Ltée* avait réalisé un exercice d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise au 12 mars 2009.

[10] L'employeur *Au Petit Coin Breton Ltée* devait donc procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et en afficher les résultats au plus tard le 31 décembre 2010.

[11] Or, l'enquête révèle que l'employeur a évalué le maintien de l'équité salariale et qu'il a procédé, en décembre 2010, à l'affichage des résultats, tel que requis par la Loi.

[12] Cependant, l'employeur n'avait pas, au moment de l'enquête, procédé à un nouvel affichage, tel que l'exige l'article 76.4 de la Loi. Ce nouvel affichage doit, d'une part, préciser si des modifications ont été apportées ou encore qu'aucune modification n'était nécessaire et, d'autre part, informer les personnes salariées de leurs recours prévus à l'article 100 de la Loi et des délais pour les exercer.

[13] À la suite du préavis de décision, l'employeur a procédé au nouvel affichage et en a transmis une copie à la Commission.

En conséquence :

[14] **CONSIDÉRANT** que l'employeur avait, au 31 décembre 2010, procédé à l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise;

[15] **CONSIDÉRANT** que l'employeur a procédé au nouvel affichage prescrit par l'article 76.4 de la Loi au moment du préavis de décision;

Après étude et délibérations, la Commission :

[16] **DÉTERMINE** que la plainte contre l'employeur *Au Petit Coin Breton Ltée* à l'effet qu'il n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale n'est pas fondée;

[17] **PREND ACTE** que l'employeur a procédé à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours afin de préciser les modifications apportées à l'affichage des résultats ou qu'encore qu'aucune modification n'est nécessaire;

[18] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il doit conserver, pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 de la Loi, les renseignements utilisés pour compléter la démarche d'équité salariale réalisée dans l'entreprise l'employeur *Au Petit Coin Breton Ltée* et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[19] **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*.

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.