

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossiers n^{os} : 23591 et 23592

Québec, le : 18 avril 2012

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

Personne salariée

Partie plaignante
et

[...]

Parties mises en cause

Résolutions : CÉS-260-3.3-23591 et CÉS-260-3.3-23592

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] Les membres de la Commission de l'équité salariale (la Commission) sont saisies d'une plainte d'une personne salariée alléguant avoir été victime de représailles de la part de l'employeur [...] à la suite de l'exercice d'un droit lui résultant de la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi).

LES FAITS

[2] La présente plainte vise deux employeurs, soit l'entreprise [...] et l'entreprise [...].

[3] De [...] à [...], la partie plaignante a travaillé pour l'entreprise [...].

[4] Toutes ses fonctions concernaient les activités de [...] et de ses clients.

[5] Le [...], la partie plaignante est informée qu'elle travaille dorénavant pour le groupe [...].

[6] En décembre 2010, à l'occasion de son travail, elle est informée de l'exercice d'équité salariale de l'entreprise [...] et émet son opinion sur la façon de procéder.

[7] La partie plaignante mentionne qu'en avril 2011 elle a voulu démissionner car il n'y avait pas suffisamment de travail pour elle. Toujours selon la partie plaignante, l'employeur aurait refusé de la laisser partir en raison de sa grande compétence.

[8] Le 23 juin 2011, elle est congédiée pour manque de travail par [...].

[9] La plainte est déposée à la Commission le 12 juillet 2011, en vertu de l'article 107 de la Loi.

[10] La Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision pour commentaires le 21 décembre 2011. Seule la partie plaignante a soumis des commentaires à la Commission. Ceux-ci ont été pris en compte aux fins de la présente décision.

DROIT APPLICABLE

[11] Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) (L.R.Q., c. E-12-001) applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 107, 109 et 111. Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

[12] La partie plaignante allègue avoir été victime de représailles par les parties mises en cause en raison de l'exercice d'un droit lui résultant de la Loi.

[13] L'enquête révèle que la partie plaignante était une personne salariée de l'entreprise [...] au moment des faits reprochés.

[14] L'enquête révèle que les reproches formulés par la partie plaignante ne peuvent être associés à l'exercice d'un droit lui résultant de la *Loi sur l'équité salariale*.

[15] La Loi vise la correction des 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 féminine¹.

[16] Or, les faits rapportés par la partie plaignante concernent le climat de travail, les relations entre les personnes ainsi que les conditions dans lesquelles elle a effectué son travail pour les entreprises visées.

¹ Art. 1

[17] Étant donné l'absence de lien entre les représailles alléguées et l'exercice d'un droit lui résultant de la loi, la plainte déposée à la Commission, en vertu de l'article 107 de la Loi, ne peut être retenue.

En conséquence :

[18] **CONSIDÉRANT** que les conditions de recevabilité exigées par l'article 107 de la Loi ne sont pas respectées;

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

[19] **DÉCLARE** que la plainte déposée en vertu de l'article 107 de la Loi est irrecevable;

[20] **AVISE** la partie plaignante que la Commission ne s'adressera pas à la Commission des relations du travail;

[21] **INFORME** la partie plaignante qu'elle peut saisir la Commission des relations du travail dans un délai de 90 jours de la présente décision.

Résolutions prises à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 260^e séance tenue le 18 avril 2012 (résolutions CÉS-260-3.3-23591 et CÉS-260-3.3-23592).

La secrétaire générale,

Johanne Tremblay

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 107

La Commission peut, à la demande d'un salarié ou de sa propre initiative, s'adresser à la Commission des relations du travail pour qu'une mesure soit prise contre quiconque exerce envers un salarié des représailles pour le motif :

1° qu'il exerce un droit lui résultant de la présente loi;

2° qu'il fournit des renseignements à la Commission en application de la présente loi;

3° qu'il témoigne dans une poursuite s'y rapportant.

La demande d'un salarié prévue au premier alinéa doit être adressée à la Commission dans les 30 jours des représailles.

La Commission peut notamment demander à la Commission des relations du travail la réintégration, à la date que celle-ci estime équitable et opportune dans les circonstances, du salarié dans le poste qu'il aurait occupé s'il n'y avait pas eu de représailles.

Lorsque la Commission demande ainsi à la Commission des relations du travail de prendre des mesures au bénéfice d'un salarié, elle doit avoir obtenu son consentement par écrit.

Article 109

Lorsque la Commission ne s'adresse pas à la Commission des relations du travail, en vertu de l'article 107, elle le notifie au salarié en lui donnant les motifs.

Le salarié peut saisir la Commission des relations du travail dans un délai de 90 jours de la réception de cette notification.

Article 111

La Commission refuse ou cesse d'agir en faveur du salarié ou du plaignant, lorsqu'il en fait la demande, sous réserve d'une vérification par la Commission du caractère libre et volontaire de cette demande.

Elle peut refuser ou cesser d'agir en sa faveur lorsque :

1° le salarié ou le plaignant n'a pas un intérêt suffisant;

2° la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi.

La décision est motivée par écrit et elle indique, s'il en est, tout recours que la Commission estime opportun; elle est notifiée au salarié ou au plaignant. Dans un délai de 90 jours de la réception de cette notification, le salarié ou le plaignant peut saisir la Commission des relations du travail.