

## COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 16359

Québec, le : 2 mai 2012

---

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

---

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1054**

Partie plaignante  
et

**Ville de Magog**

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-261-3.5-16359

---

### 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 applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique - section locale 1054* dans l'entreprise *Ville de Magog*, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi) et à la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

#### LES FAITS

[2] *Ville de Magog* est une entreprise de l'administration municipale issue d'une fusion en 2002.

[3] Un programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique - section locale 1054* a été réalisé avec les données du 21 novembre 2001.

[4] Ce programme a été complété par l'affichage des résultats qui a été effectué le 29 avril 2010, dans le délai prescrit par l'article 46 de la Loi de 2009.

[5] La plainte est déposée par le *Syndicat canadien de la fonction publique - section locale 1054* le 25 mai 2011.

[6] Le 9 février dernier, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Les deux parties ont soumis des commentaires et la Commission les a pris en considération aux fins de la présente décision.

### **PRÉTENTIONS DE LA PARTIE PLAIGNANTE**

[7] La partie plaignante allègue que *Ville de Magog* n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées qu'elle représente et réclame les indemnités additionnelles prévues à la Loi.

### **DROIT APPLICABLE**

[8] Les principales dispositions applicables dans le présent dossier sont l'article 100 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que les articles 49 et 53 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*. Ces dispositions sont reproduites en annexe.

### **ANALYSE**

[9] La *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (Loi de 2009) est entrée en vigueur le 28 mai 2009.

[10] Conformément à l'alinéa 2 de l'article 49 de la Loi de 2009, *Ville de Magog* avait jusqu'au 31 décembre 2011 pour évaluer le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique - section locale 1054*.

[11] En ce qui a trait à la réclamation de l'indemnité additionnelle, au cas de défaut d'évaluer le maintien de l'équité salariale dans le délai prescrit par la Loi, rien n'y est prévu à cet effet.

[12] L'indemnité additionnelle prévue à l'article 53 de la Loi de 2009 ne s'applique qu'à l'égard des ajustements salariaux déterminés dans le cadre du défaut de réalisation d'un exercice d'équité salariale.

En conséquence :

[13] **CONSIDÉRANT** que la plainte pour défaut de maintien a été déposée à la Commission le 25 mai 2011;

[14] **CONSIDÉRANT** que l'évaluation du maintien de l'équité salariale devait être réalisée au plus tard le 31 décembre 2011, comme l'exigent la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*;

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

[15] **DÉTERMINE** que la plainte alléguant que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat canadien de la fonction publique - section locale 1054* de la *Ville de Magog* est irrecevable, parce que prématurée au moment de son dépôt.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 261<sup>e</sup> séance tenue le 2 mai 2012 (résolution CÉS-261-3.5-16359).

La secrétaire générale,

---

Johanne Tremblay

## **Annexe**

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

#### **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.*

### **Articles pertinents 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 visées 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.*

#### **Article 53**

*Les ajustements découlant des plaintes visées par l'article 52 ne peuvent en aucun cas être étalés. À l'intérêt prévu au deuxième alinéa de l'article 71 de la Loi sur l'équité salariale, doit être ajoutée une indemnité calculée en appliquant aux ajustements, à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31) sur le taux légal.*

*L'article 103.1 de la Loi sur l'équité salariale ne s'applique, à l'égard des plaintes visées par l'article 52, qu'à celles portées après le 30 mai 2011 contre un employeur visé par l'article 46 ou 49. L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas applicable aux ajustements versés dans le délai fixé par la Commission en application de l'article 12.1 ou 101.1 de la Loi sur l'équité salariale.*