

## COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossiers n<sup>os</sup> : 13717 et 13986

Québec, le : 5 décembre 2012

---

**Membre :** Sophie Raymond, commissaire

---

### Personnes salariées

Parties plaignantes  
et

### Les Motels de l'Énergie inc.

Partie mise en cause

Résolutions : CES-275-5.4-13717 et CES-275-5.4-13986

---

## DÉCISION

---

### OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie de plaintes alléguant que l'employeur n'aurait pas réalisé, dans l'entreprise *Les Motels de l'Énergie inc.*, la démarche d'équité salariale requise par la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

### LES FAITS

[2] *Les Motels de l'Énergie inc.* est une entreprise qui opère dans le secteur de l'hôtellerie.

[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, *Les Motels de l'Énergie inc.* comptait, en moyenne, moins de 10 personnes salariées à son emploi.

[4] Deux plaintes sont déposées à la Commission les 11 et 23 mars 2011 par des personnes salariées, en vertu de la Loi.

[5] Le 7 novembre 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

### *Les parties plaignantes*

[6] Les parties plaignantes allèguent que *Les Motels de l'Énergie inc.* n'aurait pas réalisé la démarche d'équité salariale dans l'entreprise.

### *La partie mise en cause*

[7] La partie mise en cause soutient que l'entreprise n'était pas assujettie à la Loi durant la période de référence qui lui est applicable.

## DROIT APPLICABLE<sup>1</sup>

[8] Dans le présent dossier les dispositions applicables sont :

- l'article 1 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 4 et 6 alors applicables de la *Loi sur l'équité salariale*;
- l'article 51 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

## ANALYSE

[9] La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte, en moyenne, 10 personnes salariées ou plus au cours de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi<sup>2</sup>. Elle module ses obligations selon la taille de son entreprise durant cette période de référence.

[10] L'enquête démontre que l'entreprise *Les Motels de l'Énergie inc.* n'avait pas à son emploi une moyenne de 10 personnes salariées durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997.

[11] Par conséquent, l'employeur n'avait pas à réaliser, en vertu de la Loi, un exercice d'équité salariale.

[12] Cependant, les modifications législatives de 2009 font en sorte que, désormais, dès qu'une entreprise compte en moyenne 10 personnes salariées ou plus au cours d'une année civile, elle devient assujettie à la Loi<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Les dispositions sont reproduites en annexe.

<sup>2</sup> Art. 4 alors applicable.

<sup>3</sup> Art. 4 de la Loi.

[13] L'enquête démontre qu'en 2008, année à compter de laquelle un employeur doit vérifier annuellement s'il est assujéti ou non à la Loi, l'entreprise *Les Motels de l'Énergie inc.* comptait, en moyenne, plus de 10 personnes salariées.

[14] Par conséquent, cet employeur est désormais assujéti à la Loi et doit réaliser un exercice d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>4</sup>.

En conséquence :

[15] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Les Motels de l'Énergie inc.* n'était pas assujéti à la *Loi sur l'équité salariale* au moment de sa période de référence applicable, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997;

Après étude et délibérations la Commission :

[16] **DÉCLARE** que les plaintes déposées contre l'employeur *Les Motels de l'Énergie inc.* sont irrecevables;

[17] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il devra avoir complété son exercice d'équité salariale et en avoir affiché les résultats, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

La commissaire,

---

Sophie Raymond

---

<sup>4</sup> Art. 51 de la Loi de 2009.

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

#### **Article 51**

*Le délai de quatre ans prévu par l'article 37 de la Loi sur l'équité salariale, tel que modifié par l'article 12 de la présente loi, débute le 1er janvier 2010 pour l'employeur qui n'était pas assujéti à la Loi sur l'équité salariale mais dont l'entreprise comptait 10 salariés et plus pour l'année 2008.*