

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 16187

Québec, le : 21 août 2013

Membres : Marie Rinfret, présidente
Lise Simard, commissaire

Personne salariée

Partie plaignante
et

Protection Incendie Viking inc.

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-287-3.5-16187

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur *Protection Incendie Viking inc.* n'aurait pas établi le programme d'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] *Protection Incendie Viking inc.* est une entreprise de fourniture et d'installation de systèmes de gicleurs automatiques qui était en activité au 21 novembre 1996.

[3] Au moment de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997, *Protection Incendie Viking inc.* comptait en moyenne plus de 100 personnes salariées.

[4] Il y a une association accréditée au sein de l'entreprise.

[5] Un programme général d'équité salariale applicable aux personnes salariées non syndiquées a été réalisé par un comité d'équité salariale et les résultats en ont été affichés respectivement le 1^{er} avril 2010 et le 28 juin 2010.

[6] Une plainte est déposée le 17 mai 2011 par une personne salariée.

[7] Le 2 juillet 2013, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

PRÉTENTION DE LA PARTIE PLAIGNANTE

[8] La partie plaignante allègue qu'une catégorie d'emploi aurait été mal catégorisée et évaluée par l'employeur lors de la réalisation de l'exercice d'équité salariale.

DROIT APPLICABLE¹

[9] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont :

- les articles 1, 10, 16, 17 et 96,1 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 46 et 47 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

ANALYSE

[10] Comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale* pour les entreprises de 100 personnes salariées et plus, l'employeur *Protection Incendie Viking inc.* devait permettre la participation des personnes salariées à l'établissement du programme général d'équité salariale en instituant un comité d'équité salariale.

[11] Le comité d'équité salariale était composé de quatre membres représentant les personnes salariées dont deux femmes et de deux membres représentant l'employeur.

[12] Ce comité a été constitué conformément à l'article 16 de la Loi et un programme général d'équité salariale a été réalisé en 2010 pour l'ensemble des personnes salariées non syndiquées visées par le programme, avec les données du 1^{er} février 2009.

[13] Dans sa plainte, la personne salariée doute de la conformité des travaux réalisés par le comité puisqu'elle n'a pas reçu d'ajustement salarial.

¹ Ces dispositions sont reproduites en annexe.

[14] En vertu de la Loi, un comité d'équité salariale valablement formé est considéré comme souverain, c'est-à-dire qu'il a l'autonomie et l'indépendance pour exercer son mandat, en autant qu'il le fasse à l'intérieur des balises prévues à la Loi.

[15] Ainsi, selon les termes de l'article 96.1 de la Loi, la présence d'un comité d'équité salariale valablement formé dans une entreprise comptant 100 personnes salariées ou plus, comme c'est le cas en l'espèce, rend irrecevable une plainte telle que celle déposée à la Commission de l'équité salariale, c'est-à-dire une plainte portant sur la conformité des travaux.

[16] De fait, les commentaires portant sur la conformité des travaux devaient, en vertu de l'article 76 de la Loi, être formulés au comité d'équité salariale, dans les 60 jours suivant la date de l'affichage des résultats des étapes 1 et 2 ainsi que de la date de l'affichage des résultats des étapes 3 et 4.

En conséquence :

[17] **CONSIDÉRANT** que les éléments faisant l'objet de la plainte portent sur le programme établi et relèvent de la responsabilité du comité d'équité salariale;

[18] **CONSIDÉRANT** que le comité d'équité salariale a été formé selon les prescriptions de la Loi;

[19] **CONSIDÉRANT** que la présence d'un comité d'équité salariale valablement formé rend irrecevable une plainte visant le programme d'équité salariale établi;

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

[20] **DÉTERMINE** que la plainte est irrecevable.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 287^e séance tenue le 21 août 2013 (résolution CÉS-287-3.5-16187).

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 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 16

Un employeur doit permettre la participation des salariés à l'établissement d'un programme d'équité salariale en instituant un comité d'équité salariale au sein duquel ils sont représentés.

Article 17

Un comité d'équité salariale est formé d'au moins trois membres.

Au moins les deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les salariés. Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes.

Les autres membres du comité représentent l'employeur et sont désignés par celui-ci.

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.

Articles pertinents de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*

Article 46

Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) s'appliquait le 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale n'avaient pas été déterminés ou un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, selon le cas, par l'article 37, 38 ou 39 de cette loi tel qu'il se lisait alors, l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 de cette loi, tels que modifiés par les articles 11 et 21 de la présente loi, doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

Article 47

À défaut de pouvoir déterminer le nombre de ses salariés au moment de son assujettissement, l'employeur visé par l'article 46 doit, pour identifier les modalités d'application qui lui incombent au regard du chapitre II de la Loi sur l'équité salariale, utiliser les renseignements postérieurs les plus anciens qu'il possède.

Les renseignements en date du 1^{er} février 2009 sont les seuls utilisés pour déterminer les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ou pour établir un programme d'équité salariale.

Malgré le deuxième alinéa :

1° lorsque, à cette date, il a été procédé à l'identification des catégories d'emploi, l'établissement du programme d'équité salariale ou la détermination des ajustements salariaux se poursuit sur la base des informations et renseignements utilisés pour procéder à cette identification;

2° lorsque, à cette date, à l'égard de la majorité des salariés de l'entreprise, des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou qu'un ou plusieurs programmes d'équité salariale ont été complétés, les informations ou renseignements contemporains à ceux alors utilisés le sont pour faire de même à l'égard des autres salariés de l'entreprise.