

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 12083

Québec, le : 2 novembre 2011

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

Personne salariée

Partie plaignante
et

Groupe Aecon Québec Ltée

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-251-3.2-12083

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur *Groupe Aecon Québec Ltée* n'aurait pas versé les ajustements salariaux découlant de la réalisation du programme d'équité salariale.

LES FAITS

[2] *Groupe Aecon Québec Ltée* est une entreprise de construction de bâtiments, de routes et de ponts.

[3] Au moment de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi), soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997, *Groupe Aecon Québec Ltée* comptait 100 personnes salariées ou plus.

[4] Un programme d'équité salariale a été réalisé par un comité d'équité salariale, avec les données du 1^{er} février 2009, et l'affichage des résultats a été effectué le 31 août 2010.

[5] La plainte est déposée à la Commission le 19 janvier 2011 par une personne salariée.

[6] Le 13 juillet dernier, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Seule la partie plaignante a soumis des commentaires et la Commission les a pris en considération aux fins de la présente décision.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie plaignante

[7] La partie plaignante, [...], prétend qu'elle aurait dû recevoir un ajustement de salaire pour la période de 2007 à 2009.

[8] Elle prétend également que l'employeur ne devait pas utiliser les données du 1^{er} février 2009 et qu'il devait verser les ajustements salariaux applicables rétroactivement à 2001.

La partie mise en cause

[9] La partie mise en cause soutient avoir versé les ajustements salariaux applicables à toutes les personnes visées par le programme d'équité salariale.

DROIT APPLICABLE

[10] Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi), applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 4 et 6 tels qu'ils se lisaient alors, 10, 37, 54 et 75 ainsi que les articles 46, 47 et 48 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

[11] La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus au cours de la période de référence qui lui est applicable.

[12] Les faits démontrent que *Groupe Aecon Québec Ltée* avait 100 personnes salariées ou plus à son emploi durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997. Par conséquent, un comité d'équité salariale devait établir un programme d'équité salariale au plus tard le 21 novembre 2001¹.

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

¹ Articles 10 et 37 alors applicable de la Loi

[14] Cette Loi prévoit que l'employeur d'une entreprise où la *Loi sur l'équité salariale* s'appliquait au 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, devait avoir complété ce programme au plus tard le 31 décembre 2010².

[15] Dans le présent dossier, l'employeur n'avait pas réalisé son programme d'équité salariale au 12 mars 2009. Il devait donc le réaliser au plus tard le 31 décembre 2010, en utilisant les renseignements en date du 1^{er} février 2009, notamment les catégories d'emplois existantes à cette date, conformément aux articles 46 et 47 de la Loi de 2009.

[16] L'enquête révèle qu'un programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise a été complété par un comité d'équité salariale, conformément constitué³, dans l'entreprise *Groupe Aecon Québec Ltée*, avec les données en date du 1^{er} février 2009 et les résultats ont été affichés le 31 août 2010.

[17] Au moment de l'établissement du programme, en appliquant les critères de l'article 54 de la Loi, le comité a identifié une catégorie d'emplois par titulaire, puisque les responsabilités et la rémunération, au 1^{er} février 2009, différaient d'une personne salariée à l'autre et ce, même si plusieurs titulaires d'emploi possédaient le même titre d'emploi.

[18] La partie plaignante prétend qu'elle a droit à des ajustements salariaux pour la période allant du mois d'août 2007 au mois de janvier 2009; période pendant laquelle son salaire était inférieur à celui que devait utiliser le comité pour réaliser le programme d'équité salariale.

[19] Or, l'enquête révèle que la catégorie d'emplois occupée par la partie plaignante, qui a d'ailleurs toujours occupé cette catégorie d'emplois pendant la période où elle a été salariée de l'entreprise, a été comparée aux catégories d'emplois masculines de valeur équivalente et ce, avec les données salariales du 1^{er} février 2009, tel que le prévoit la Loi de 2009.

[20] Les résultats ont démontré que cette catégorie d'emplois n'était pas visée par un ajustement salarial.

[21] Par conséquent, en vertu de l'article 47 de la Loi de 2009, l'employeur n'avait pas à verser des ajustements salariaux pour cette catégorie d'emplois. En effet, seuls les écarts constatés avec les données du 1^{er} février 2009 doivent être corrigés.

En conséquence :

[22] **CONSIDÉRANT** qu'un programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Groupe Aecon Québec Ltée* a été réalisé avec les données du 1^{er} février 2009 par un comité d'équité salariale et que les résultats en ont été affichés le

² Art. 46 de la Loi de 2009

³ Art. 17 de la Loi

31 août 2010, conformément à la *Loi sur l'équité salariale* et à la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*;

[23] **CONSIDÉRANT** que la catégorie d'emplois que la partie plaignante occupait au 1^{er} février 2009 n'est pas visée par un ajustement salarial;

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

[24] **DÉCLARE** que la plainte déposée contre l'employeur *Groupe Aecon Québec Ltée* n'est pas fondée;

[25] **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* et à la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 251^e séance tenue le 2 novembre 2011 (résolution CÉS-251-3.2-12083).

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 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 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 37

Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans à compter de l'assujettissement de l'employeur.

Article 54

Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois, occupés par des salariés, qui ont les caractéristiques communes suivantes :

1° des fonctions ou des responsabilités semblables;

2° des qualifications semblables;

3° la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

La rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

Une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi.

Article 75

Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 1° et 2° de l'article 50 sont complétées, en afficher les résultats pendant 60 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, accompagnés de renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les délais pour les exercer.

Il doit faire de même lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 3° et 4° de l'article 50 sont complétées. Cet affichage doit comprendre la méthode d'estimation des écarts. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.

Un affichage prévu au présent article doit être daté. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur en informe les salariés, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de cet affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.

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.

Article 48

Sous réserve de l'article 53, le nouveau délai prévu à l'article 46 n'a aucune incidence sur la date du paiement des ajustements salariaux et les obligations déterminées à cette fin par l'article 71 de la Loi sur l'équité salariale demeurent inchangées.

Par ailleurs, le calcul du montant des ajustements à payer ne peut tenir compte de l'étalement qui aurait pu être fait en vertu des dispositions de l'article 70 de la Loi sur l'équité salariale, sauf si l'employeur est dans une situation prévue au troisième alinéa de l'article 47 de la présente loi ou qu'il y est autorisé, dans la mesure prévue par l'article 72 de la Loi sur l'équité salariale.

Lorsque des anciens salariés de l'entreprise ont droit à des ajustements salariaux, l'employeur doit prendre des moyens raisonnables pour qu'ils en soient avisés.