

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 13731

Québec, le : 2 décembre 2011

Membre : Carol Robertson, commissaire

Personne salariée

Partie plaignante
et

Les produits Drive

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-253-5.22-13731

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 réalisé dans l'entreprise *Les produits Drive*, 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 produits Drive*, est une entreprise de distribution et de fabrication de systèmes hydrauliques.

[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 produits Drive*, comptait entre 10 et 49 personnes salariées.

[4] Une plainte est déposée à la Commission le 21 mars 2011 par une personne salariée en vertu de l'article 99 de la Loi.

[5] La Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision pour commentaires le 4 novembre 2011. Aucun commentaire n'a été reçu à la Commission.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie plaignante

[6] La partie plaignante allègue que *Les produits Drive*, n'aurait pas réalisé la démarche d'équité salariale dans l'entreprise.

La partie mise en cause

[7] La partie mise en cause admet ne pas avoir réalisé de démarche d'équité salariale.

DROIT APPLICABLE

[8] Les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 4 et 6 tels qu'ils se lisaient alors, 34, 35, 37, 76 et 99 ainsi que les articles 46, 47, 52 et 53 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

[9] 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 en vertu de la Loi. Elle module ses obligations selon la taille de son entreprise durant cette période de référence.

[10] L'enquête révèle que *Les produits Drive* dénombrait entre 10 et 49 personnes salariées 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.

[11] L'article 34 de la Loi oblige l'employeur dont l'entreprise compte entre 10 et 49 personnes salariées à déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux personnes salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine dans son entreprise. À cette fin, l'employeur doit s'assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

[12] Cet employeur devait réaliser une démarche d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Les produits Drive*, au plus tard le

31 décembre 2010, conformément aux articles 34 et 37 de la Loi et à l'article 46 de la Loi de 2009.

[13] Or, l'employeur admet ne pas avoir réalisé la démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de son entreprise et qu'aucun affichage des résultats n'a été effectué dans un endroit visible et facilement accessible aux personnes salariées, comme l'exige la Loi.

En conséquence :

[14] **CONSIDÉRANT** qu'aucune démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Les produits Drive*, n'a été réalisée comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale*;

[15] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Les produits Drive*, n'a pas déterminé les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux personnes salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux personnes salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine;

[16] **CONSIDÉRANT** qu'aucun affichage prévu à la Loi n'a été effectué dans l'entreprise;

Après étude et délibérations, la Commission :

[17] **DÉCLARE** que la plainte déposée contre l'employeur *Les produits Drive*, est fondée;

[18] **EXIGE** que l'employeur *Les produits Drive*, détermine les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux personnes salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux personnes salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine;

[19] **EXIGE** que l'employeur affiche, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, le sommaire de la démarche suivie, la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise, la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur, ainsi que pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun ajustement n'est requis;

[20] **EXIGE** que cet affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les droits des personnes salariées de l'entreprise de présenter par écrit des observations

ou de demander des renseignements additionnels sur la démarche réalisée ainsi que sur leur recours, comme l'exige l'article 35 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[21] **RAPPELLE** à l'employeur que cet affichage doit être d'une durée de 60 jours;

[22] **EXIGE** que l'employeur informe les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 21 novembre 2001, de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens elles peuvent en prendre connaissance, conformément à l'article 35 de la Loi;

[23] **RAPPELLE** à l'employeur que, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, il doit procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours afin de préciser les modifications apportées au premier affichage ou encore qu'aucune modification n'est nécessaire;

[24] **RAPPELLE** à l'employeur que ce nouvel affichage doit aussi être daté et accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi et sur les délais pour les exercer;

[25] **EXIGE** que l'employeur prenne des mesures raisonnables afin que l'affichage soit facilement accessible à toutes les personnes salariées de l'entreprise qui sont ou ont été en poste depuis le 21 novembre 2001;

[26] **RAPPELLE** à l'employeur que tous les affichages prévus par la Loi peuvent être effectués au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information comme le permet l'article 14 de la Loi;

[27] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il doit conserver, pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76 de la Loi, les renseignements utilisés pour compléter la démarche d'équité salariale réalisée dans l'entreprise *Les produits Drive*, et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[28] **EXIGE** que l'employeur transmette à la Commission un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour se conformer à la décision dans les 90 jours de sa réception;

[29] **RAPPELLE** à l'employeur que, pour la réalisation de sa démarche d'équité salariale, il devra utiliser les données prescrites par l'article 47 de la Loi de 2009 (catégories d'emplois, rémunération, etc.);

[30] **RAPPELLE** à l'employeur que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, est rétroactif au 21 novembre 2001 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date, auquel doit être ajoutée une indemnité additionnelle calculée en appliquant aux ajustements, à compter du 21 novembre 2001, 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., c. M-3, sur le taux légal;

[31] **RAPPELLE** à l'employeur que les ajustements salariaux doivent être versés à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées mêmes si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste;

[32] **RAPPELLE** à l'employeur qu'après avoir complété sa démarche d'équité salariale, 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*.

La commissaire,

Carol Robertson

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 34

Un employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. À ces fins, l'employeur doit s'assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Il peut choisir d'établir un programme d'équité salariale aux mêmes conditions que celles applicables aux entreprises de 50 salariés ou plus. En ce cas, il doit aviser la Commission et afficher une copie de cet avis dans un endroit visible et accessible aux salariés.

Article 35

Un employeur doit afficher, à l'expiration du délai prévu à l'article 37 et pendant 60 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés :

1° un sommaire de la démarche suivie;

2° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise;

3° la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur;

4° pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

Cet affichage doit être daté et comprendre également des renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les recours prévus à l'article 99.

L'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.

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 76

Tout salarié peut par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date d'un affichage prévu aux articles 35 ou 75, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours précisant, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Cet affichage doit être daté et, en l'absence d'un comité d'équité salariale, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

Article 99

Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise qui compte moins de 50 salariés peut, après l'expiration du délai prévu à l'article 37, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis.

Il appartient à l'employeur de démontrer que la rémunération qu'il accorde aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle qu'il accorde, pour un travail équivalent, aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine. Le cas échéant, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises par l'employeur et fixe leur délai de réalisation.

Le recours prévu au premier alinéa ne peut être exercé lorsque l'employeur a procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément au chapitre IV.1.

Dans le cas où l'employeur a choisi d'établir un programme d'équité salariale, l'article 96.1 s'applique compte tenu des adaptations.

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 52

Une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 96.1, du deuxième alinéa de l'article 97 ou de l'article 99 de la Loi sur l'équité salariale, telle que modifiée par la présente loi, ne peut être portée à l'encontre d'un employeur visé par l'article 46 de la présente loi qu'à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il en va de même d'une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale, tel que remplacé par l'article 36 de la présente loi, à l'encontre d'un employeur visé par l'article 49 de la présente loi.

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.