

## COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 15670

Québec, le : 5 mars 2012

---

**Membre :** Carol Robertson, commissaire

---

### Personne salariée

Partie plaignante  
et

**Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.**

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-259-5.2-15670

---

## 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 *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* l'exercice d'équité salariale requis par la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

### LES FAITS

[2] *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* est une entreprise de vente en boutiques hors taxe à l'aéroport.

[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, *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* comptait entre 50 et 99 personnes salariées.

[4] Une plainte est déposée à la Commission le 26 avril 2011 par une personne salariée en vertu de l'article 97 de la Loi.

[5] La Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision pour commentaires le 6 février 2012. Seule la partie plaignante a fait parvenir des commentaires qui ont été reçus le 23 février 2012.

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

### *La partie plaignante*

[6] La partie plaignante allègue que *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* n'aurait pas réalisé l'exercice d'équité salariale dans l'entreprise.

### *La partie mise en cause*

[7] La partie mise en cause admet ne pas avoir finalisé d'exercice d'équité salariale mais soumet avoir débuté les travaux avec les données du 1<sup>er</sup> février 2009.

## 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, 31, 37, 75, 76 et 97 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 *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* avait entre 50 et 99 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 31 de la Loi oblige l'employeur dont l'entreprise compte entre 50 et 99 personnes salariées à établir un programme d'équité salariale.

[12] Cet employeur devait réaliser un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* au plus tard le 31 décembre 2010, conformément aux articles 31 et 37 de la Loi et à l'article 46 de la Loi de 2009.

[13] Or, l'employeur *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* admet ne pas avoir complété le programme 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** que l'employeur *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* n'a pas réalisé le programme d'équité salariale de son entreprise comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale*;

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

Après étude et délibérations, la Commission :

[16] **DÉCLARE** que la plainte déposée contre l'employeur *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* est fondée;

[17] **EXIGE** que l'employeur *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* réalise un programme d'équité salariale dans son entreprise, conformément aux articles 50 à 74 de la Loi;

[18] **EXIGE** que l'employeur *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* affiche, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, les résultats des étapes 1 et 2, ainsi que les résultats des étapes 3 et 4 et y indiquant, notamment, la méthode d'estimation des écarts utilisée comme l'exige l'article 75 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[19] **EXIGE** que ces affichages soient datés et accompagnés des renseignements sur les droits des personnes salariées de l'entreprise de présenter par écrit des observations ou de demander des renseignements additionnels ainsi que sur leur recours, comme l'exige l'article 76 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[20] **RAPPELLE** à l'employeur que ces affichages doivent être d'une durée de 60 jours;

[21] **EXIGE** que l'employeur informe les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 21 novembre 2001, des affichages, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment, pour chaque affichage, la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens elles peuvent en prendre connaissance, conformément à l'article 75 de la Loi;

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

[23] **RAPPELLE** à l'employeur que ces nouveaux affichages doivent aussi être datés;

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

[25] **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;

[26] **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 le programme d'équité salariale réalisé dans l'entreprise *Aerrianta International (Amérique du Nord) inc.* et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[27] **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;

[28] **PREND ACTE** que l'employeur a débuté la réalisation de son programme d'équité salariale avec les données existantes au 1<sup>er</sup> février 2009 (catégories d'emplois, rémunération, etc.);

[29] **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-31, sur le taux légal;

[30] **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;

[31] **RAPPELLE** à l'employeur qu'après avoir complété son exercice 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 31**

*Un employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés 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 32, 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.*

*Il peut choisir d'instituer un comité d'équité salariale conformément aux articles 16 à 29.*

### **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 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.*

### **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 97**

*Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise qui compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés et qui n'est pas visé par un programme d'équité salariale prévu à l'article 32 peut, en l'absence d'un comité d'équité salariale, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas établi le programme d'équité salariale conformément à la présente loi.*

*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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.*