

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 16318

Québec, le : 1^{er} août 2012

Membre : Sophie Raymond, commissaire

Personne salariée

Partie plaignante
et

Aide - Maison Vallée de la Matapédia

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-267-5.6-16318

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 *Aide - Maison Vallée de la Matapédia*, 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] *Aide - Maison Vallée de la Matapédia* est une entreprise qui offre des services de maintien à domicile.

[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, *Aide - Maison Vallée de la Matapédia* comptait, en moyenne, moins de 10 personnes salariées à son emploi.

[4] Une plainte est déposée à la Commission le 26 mai 2011 par une personne salariée, en vertu de la Loi.

[5] Le 22 juin 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

La partie plaignante

[6] La partie plaignante allègue que *Aide - Maison Vallée de la Matapédia* n'aurait pas réalisé l'exercice d'équité salariale dans l'entreprise puisqu'elle n'aurait pas été informée de la réalisation d'un affichage.

La partie mise en cause

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

DROIT APPLICABLE

[8] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 4 et 6 tels qu'ils se lisaient alors et 37 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que l'article 51 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, en moyenne, 10 personnes salariées ou plus au cours de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi¹. Elle module ses obligations selon la taille de l'entreprise durant cette période de référence.

[10] L'enquête démontre que l'entreprise *Aide - Maison Vallée de la Matapédia* 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 2009² 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 Loi³.

[13] Or, l'enquête démontre qu'en 2008, année à compter de laquelle un employeur doit vérifier annuellement s'il est assujetti ou non à la Loi, l'entreprise *Aide - Maison Vallée de la Matapédia* comptait, en moyenne, plus de 100 personnes salariées. Par conséquent, cet employeur est désormais assujetti à la Loi et doit réaliser un

¹ Art. 4 alors applicable

² Art. 51 de la Loi de 2009 et art. 4 de la Loi

³ Art. 4 de la Loi

programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise au plus tard le 1^{er} janvier 2014, tel que le prévoit la Loi.

En conséquence :

[14] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Aide - Maison Vallée de la Matapédia* n'était pas assujetti 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 :

[15] **DÉCLARE** que la plainte déposée contre l'employeur *Aide - Maison Vallée de la Matapédia* est irrecevable;

[16] **RAPPELLE** à l'employeur *Aide - Maison Vallée de la Matapédia* qu'il devra avoir complété son programme d'équité salariale et en avoir affiché les résultats, au plus tard, le 1^{er} janvier 2014.

La commissaire,

Sophie Raymond

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 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 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 1^{er} janvier 2010 pour l'employeur qui n'était pas assujetti à la Loi sur l'équité salariale mais dont l'entreprise comptait 10 salariés et plus pour l'année 2008.