

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 23582

Québec, le : 12 septembre 2012

Membre : Sophie Raymond, commissaire

Personne salariée

Partie plaignante
et

Bilodeau Couture Assurances inc.

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-269-5.14-23582

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur *Bilodeau Couture Assurances inc.* n'aurait pas satisfait à ses obligations en matière d'équité salariale, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi) et à la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

LES FAITS

[2] *Bilodeau Couture Assurances inc.* est une entreprise d'assurances et de services financiers.

[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, l'entreprise *Bilodeau Couture Assurances inc.* comptait, en moyenne, entre 10 et 49 personnes salariées.

[4] Une plainte est déposée à la Commission le 30 mai 2011 par une personne salariée en vertu de la Loi.

[5] Le 15 août 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 l'entreprise *Bilodeau Couture Assurances inc.* n'aurait pas satisfait à ses obligations en matière d'équité salariale.

La partie mise en cause

[7] La partie mise en cause soumet avoir complété une démarche d'équité salariale et en avoir affiché les résultats.

[8] Elle admet toutefois ne pas avoir évalué le maintien de l'équité salariale.

DROIT APPLICABLE

[9] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 4 et 6 tels qu'ils se lisaient alors, 34, 35, 37 alors applicable, 76.1, 99 et 100 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que les articles 49 et 52 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

[10] 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 Loi. Elle module ses obligations selon la taille de l'entreprise durant cette période de référence.

[11] *Bilodeau Couture Assurances inc.* avait entre 10 et 49 personnes salariées à son emploi durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi.

[12] 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.

[13] Cet employeur devait réaliser une démarche d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Bilodeau Couture Assurances inc.* au plus tard le 31 décembre 2010, conformément aux articles 34 et 37 de la Loi.

[14] L'enquête révèle que l'employeur *Bilodeau Couture Assurances inc.* avait réalisé une démarche d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise et que les résultats en ont été affichés en 2006.

[15] Un employeur qui avait réalisé son exercice d'équité salariale au 12 mars 2009 avait l'obligation d'évaluer le maintien de l'équité salariale dans son entreprise et d'en afficher les résultats au plus tard le 31 décembre 2010¹.

[16] L'employeur *Bilodeau Couture Assurances inc.* devait donc procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et afficher les résultats dans l'entreprise au plus tard le 31 décembre 2010.

[17] Or, l'employeur admet ne pas avoir évalué le maintien de l'équité salariale dans son entreprise et qu'aucun affichage des résultats n'a été effectué dans un endroit visible et facilement accessible aux personnes salariées au 31 décembre 2010, comme l'exigent la Loi et la Loi de 2009.

[18] Toutefois, comme la partie plaignante n'était plus à l'emploi de l'entreprise *Bilodeau Couture Assurances inc.* au 31 décembre 2010, elle n'est pas visée par cette évaluation.

En conséquence :

[19] **CONSIDÉRANT** qu'une démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Bilodeau Couture Assurances inc.* a été réalisée et que les résultats en ont été affichés en 2006, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*;

[20] **CONSIDÉRANT** que la plainte a été déposée après que la démarche ait été réalisée;

Après étude et délibérations, la Commission :

[21] **DÉTERMINE** que la plainte déposée contre l'employeur *Bilodeau Couture Assurances inc.* est non fondée.

La commissaire,

Sophie Raymond

¹ Art. 49 de la Loi de 2009

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 (alors applicable)

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 76.1

L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

Lorsque des programmes d'équité salariale ont été complétés ou que des ajustements salariaux ont été déterminés à des dates différentes au sein d'une même entreprise, il peut être procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et aux affichages prévus au présent chapitre selon les délais propres à chacun de ceux-ci ou simultanément pour une partie ou pour l'ensemble de ceux-ci. Dans le cas d'évaluations faites simultanément, le délai pour ce faire est celui qui échoit en premier.

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.

Article 100

Un salarié, visé par une évaluation du maintien de l'équité salariale faite par l'employeur seul, ou une association accréditée représentant de tels salariés peut, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la présente loi.

Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise peut porter plainte à la Commission lorsqu'une évaluation du maintien de l'équité salariale et les affichages qui doivent s'ensuivre n'ont pas eu lieu.

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

Article 49

Dans une entreprise où des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou encore où un programme d'équité salariale a été complété avant le 12 mars 2009, une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois qu'ils visent et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

Une évaluation du maintien de l'équité salariale doit aussi être entreprise concernant les catégories d'emplois visées par un programme d'équité salariale établi ou des ajustements salariaux déterminés conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 47 et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2011. Dans ce cas, les articles 52 à 54 de la présente loi doivent se lire en remplaçant « 2011 » par « 2012 ».

Malgré l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux déterminés en application du présent article s'appliquent à compter du 31 décembre 2010.

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.