

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 25520

Québec, le : 15 mai 2013

Membre : Marie Rinfret, présidente

Personne salariée syndiquée

Partie plaignante
et

Ville de Dorval

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-282-3.8-25520

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur *Ville de Dorval* n'aurait pas complété le programme d'équité salariale distinct applicable aux personnes salariées représentées par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429), tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] Initialement, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, l'employeur *Ville de Dorval* devait réaliser un exercice d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise, au plus tard le 21 novembre 2001¹.

[3] Le 1^{er} janvier 2002, *Ville de Dorval* est fusionnée avec Ville de Montréal. En vertu de l'article 166 de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale*² (la LOTM), Ville de Montréal succède aux droits et obligations de *Ville de Dorval*.

¹ Art. 37 alors applicable.

[4] L'article 176.28 de la LOTM reporte le délai de réalisation de l'exercice d'équité salariale de Ville de Montréal, telle que fusionnée, au 21 novembre 2005.

[5] Le 1^{er} janvier 2006, *Ville de Dorval* est reconstituée en vertu de la *Loi sur l'exercice de certaines compétences municipales dans certaines agglomérations*³, laquelle ne prévoit pas le report du délai de réalisation de l'exercice d'équité salariale par Ville de Montréal.

[6] Le 28 mai 2009, la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*⁴ (Loi de 2009) établit au 31 décembre 2010 la date de réalisation de l'exercice d'équité salariale pour *Ville de Dorval*.

[7] Le 27 octobre 2010, le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) demande à *Ville de Dorval* la réalisation d'un programme d'équité salariale distinct pour les personnes salariées qu'il y représente.

[8] Une plainte pour défaut de réalisation de ce programme est déposée à la Commission le 25 mai 2011 par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

[9] La Commission a, le 12 juillet 2012, rendu une décision portant le numéro de résolution CÉS-265-3.14-23289 constatant que l'employeur *Ville de Dorval* était en défaut de réaliser le programme d'équité salariale distinct applicable aux personnes salariées représentées par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) et déterminant les mesures pour qu'il se conforme à la Loi.

[10] Cette décision n'a pas été portée en appel devant la Commission des relations du travail.

[11] Une nouvelle plainte pour défaut de réalisation de ce programme est déposée à la Commission le 11 juin 2012 par une personne salariée, en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

[12] Le 10 avril 2013, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

² L.R.Q., chapitre O-9.

³ L.R.Q., chapitre E-20.001.

⁴ L.Q. 2009, chapitre 9, art. 46.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie plaignante

[13] La partie plaignante, qui a été à l'emploi de *Ville de Dorval* jusqu'en [...], allègue ne pas comprendre les affichages qui ont eu lieu dans l'entreprise et demande à la Commission de s'assurer que l'employeur ait fait l'exercice puisqu'elle n'est plus à son emploi et qu'elle désire protéger ses droits.

La partie mise en cause

[14] La partie mise en cause mentionne que les travaux du programme distinct pour les personnes représentées par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) ont été amorcés à l'été 2011 et qu'un premier affichage a eu lieu du 29 juillet au 26 septembre 2011.

[15] Il admet cependant que les travaux ont été suspendus puisque le comité a dû être dissous à la suite d'une promotion de l'un des représentants des personnes salariées.

[16] Au moment de l'enquête, bien qu'un nouveau comité d'équité salariale ait été formé, il n'y a pas eu reprise des travaux.

DROIT APPLICABLE⁵

[17] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont :

- les articles 1, 10, 75, 76, 76.11 et 96.1 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 4, 6, 11, 37 et 42 alors applicables de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 46, 47, 48, 52, 53 et 56 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

ANALYSE

[18] 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.

[19] Conformément à la Loi, *Ville de Dorval*, en tant que ville reconstituée, a hérité de la taille de la ville qui comptait le plus grand nombre de personnes salariées au moment de la défusion, soit 100 personnes salariées ou plus.

⁵ Ces dispositions sont reproduites en annexe.

[20] Ceci étant, l'employeur *Ville de Dorval* devait réaliser un ou des programmes d'équité salariale dans son entreprise au plus tard le 31 décembre 2010, conformément aux articles 10 ainsi que 11 et 37 alors applicables de la Loi et à l'article 46 de la Loi de 2009.

[21] À la suite de la demande du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) du 27 octobre 2010, l'employeur *Ville de Dorval* devait réaliser un programme d'équité salariale distinct applicable aux personnes salariées que cette association accréditée représente dans l'entreprise et instituer un comité d'équité salariale responsable de l'établir.

[22] Or, l'employeur *Ville de Dorval* admet ne pas avoir complété le programme d'équité salariale distinct applicable aux personnes salariées représentées par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) dans son entreprise, comme l'exige la Loi.

[23] L'employeur doit donc se conformer à la Loi.

En conséquence :

[24] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Ville de Dorval* n'a pas complété le programme d'équité salariale distinct pour les personnes salariées représentées par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) dans son entreprise comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale*;

[25] **CONSIDÉRANT** la décision portant le numéro de résolution CÉS-265-3.14-23289 déterminant les mesures afin que *Ville de Dorval* respecte ses obligations en vertu de la Loi;

Après étude et délibérations, la Commission :

[26] **DÉCLARE** que la plainte déposée contre l'employeur *Ville de Dorval* est fondée;

[27] **EXIGE** que le comité d'équité salariale responsable d'établir le programme d'équité salariale distinct pour les personnes salariées représentées par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP 429) dans l'entreprise *Ville de Dorval* complète ce programme;

[28] **EXIGE** que le comité affiche, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, les résultats des étapes 3 et 4 et y indiquant, notamment, la méthode d'estimation des écarts utilisée;

[29] **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, comme l'exige l'article 75 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[30] **RAPPELLE** au comité que cet affichage doit être d'une durée de 60 jours;

[31] **EXIGE** que le comité informe les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 1^{er} janvier 2006, de cet affichage, 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;

[32] **RAPPELLE** au comité que, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e 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;

[33] **RAPPELLE** au comité que ce nouvel affichage doit aussi être daté;

[34] **EXIGE** que le comité prenne des mesures raisonnables afin que tous les affichages soient facilement accessibles à toutes les personnes salariées de l'entreprise qui sont ou ont été en poste depuis le 1^{er} janvier 2006;

[35] **RAPPELLE** au comité que 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;

[36] **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 les programmes d'équité salariale réalisés dans l'entreprise *Ville de Dorval* et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[37] **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;

[38] **RAPPELLE** au comité que, pour compléter l'établissement de ce programme d'équité salariale, il doit utiliser les données existantes au 1^{er} février 2009 (catégories d'emplois, rémunération, etc.);

[39] **RAPPELLE** à l'employeur que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, est rétroactif au 1^{er} janvier 2006 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date, auquel doit être ajoutée une indemnité additionnelle calculée en appliquant aux ajustements, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, L.R.Q., c. A-6.002, sur le taux légal;

[40] **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;

[41] **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*.

Résolution de la Commission de l'équité salariale prise à sa 282^e séance tenue le 15 mai 2013 (résolution CÉS-282-3.8-25520).

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 11 (alors applicable)

Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 10. Une telle entente peut aussi être conclue entre l'employeur et plusieurs associations accréditées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'employeur peut alors établir un programme distinct applicable aux autres salariés.

Dans l'entreprise du secteur parapublic, il ne peut toutefois y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées.

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 de l'entrée en vigueur du présent chapitre.

Article 42 (alors applicable)

L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les obligations relatives aux ajustements salariaux ou à un programme d'équité salariale. Le nouvel employeur est lié par ces ajustements ou ce programme.

Lorsque plusieurs entreprises sont affectées par une modification de structure juridique par fusion ou autrement, les modalités d'application de la présente loi qui tiennent compte de la taille de l'entreprise sont, pour l'entreprise qui résulte de cette modification, déterminées en fonction de l'entreprise qui comptait le plus grand nombre de salariés.

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 76.11

L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les obligations relatives aux ajustements salariaux, à un programme d'équité salariale ou à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Le nouvel employeur est lié par ces ajustements, ce programme ou cette évaluation.

Lorsque plusieurs entreprises sont affectées par une modification de structure juridique par fusion ou autrement, les modalités d'application de la présente loi qui tiennent compte de la taille de l'entreprise sont, pour l'entreprise qui résulte de cette modification, déterminées en fonction de l'entreprise qui comptait le plus grand nombre de salariés.

Article 96.1

À défaut d'un comité d'équité salariale dans une entreprise qui compte 100 salariés ou plus, un salarié visé par un programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente des salariés d'une telle entreprise peut porter plainte à la Commission dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage.

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^{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.

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 l'administration fiscale (L.R.Q., chapitre A-6.002) 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.

Article 56

L'article 46 s'applique aux municipalités et aux offices municipaux d'habitation visés par l'article 176.27 de la Loi sur l'organisation territoriale municipale (L.R.Q., chapitre O-9) qui n'ont pas complété un programme d'équité salariale ou déterminé des ajustements salariaux dans le délai prescrit par l'article 176.28 de cette loi.

Les articles 47 à 55 s'appliquent également à ces municipalités et à ces offices municipaux, compte tenu des adaptations nécessaires.