

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 33004

Québec, le : 13 novembre 2013

Membre : Lise Simard, commissaire

Commission de l'équité salariale

et

Salon bar Chez Maurice inc.

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-294-5.5-33004

DÉCISION

OBJET

[1] Dans le cadre de l'application de son programme de vérification, la Commission de l'équité salariale (la Commission) a constaté que l'employeur ne se serait pas acquitté de ses obligations en matière d'équité salariale dans l'entreprise *Salon bar Chez Maurice inc.*, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] *Salon bar Chez Maurice inc.* est une entreprise de restauration qui compte un seul établissement.

[3] Dans sa Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)¹ effectuée le 26 août 2013, l'employeur a indiqué ne pas avoir réalisé son exercice d'équité salariale pour l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

¹ *Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*, R.R.Q., c. E-12.001, r. 1.

[4] Sur la foi des renseignements déclarés par l'employeur, la Commission constate que l'employeur n'aurait pas respecté ses obligations en vertu de la Loi, en ne réalisant pas l'exercice d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

[5] Dans le cadre de son programme de vérification², la Commission de l'équité salariale a débuté une enquête le 25 septembre 2013, pour défaut de réalisation de l'exercice d'équité salariale dans l'entreprise *Salon bar Chez Maurice inc.*

[6] La Commission, à cette même date, a fait parvenir un courriel à l'employeur, l'informant que l'entreprise *Salon bar Chez Maurice inc.* avait été identifiée dans le cadre du programme de vérification de la Commission.

[7] Le 1^{er} octobre 2013, la Commission a fait parvenir à la partie mise en cause un préavis de décision afin d'obtenir ses observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

DROIT APPLICABLE³

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

- les articles 1, 4 al. 2, 31, 93 et 103.1 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 4, 6 et 37 alors applicables de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 46 et 47 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009);
- le *Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*, R.R.Q., c. E-12.001, r. 1.

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 lors de la période de référence qui lui est applicable, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997, l'entreprise comptait, en moyenne, entre 50 et 99 personnes salariées.

² Art. 93 al. 1 par. 6 de la Loi.

³ Ces dispositions sont reproduites en annexe à l'exception du *Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*.

[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] Puisqu'aucun programme d'équité salariale n'avait été réalisé au 12 mars 2009, l'employeur avait l'obligation d'établir un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Salon bar Chez Maurice inc.* au plus tard le 31 décembre 2010, en utilisant les données du 1^{er} février 2009, conformément aux articles 46 et 47 de la Loi de 2009.

[13] L'employeur *Salon bar Chez Maurice inc.* a déclaré le 26 août 2013 ne pas avoir réalisé le programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées de son entreprise, comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale*.

[14] La Commission de l'équité salariale conclut que l'employeur *Salon bar Chez Maurice inc.* ne s'est pas conformé à la Loi.

En conséquence :

[15] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Salon bar Chez Maurice inc.* n'a pas réalisé le programme d'équité salariale dans son entreprise comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*;

Après étude et délibérations, la Commission :

[16] **CONSTATE** le défaut de l'employeur *Salon bar Chez Maurice inc.* de se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*;

[17] **EXIGE** que l'employeur *Salon bar Chez Maurice inc.* réalise un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise, conformément à la Loi et à la Loi de 2009;

[18] **EXIGE** que l'employeur utilise, pour la réalisation de son programme d'équité salariale, les données existantes au 1^{er} février 2009 (catégories d'emplois, rémunération, etc.);

[19] **EXIGE** que l'employeur paie les ajustements salariaux, le cas échéant, rétroactivement au 25 septembre 2008, avec intérêts au taux légal à compter de cette date, soit cinq ans précédant la date du début de l'enquête, conformément à l'article 103.1 de la Loi;

[20] **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 même si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste;

[21] **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.

La commissaire,

Lise Simard

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

La présente loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus. La date à compter de laquelle elle s'applique, pour une entreprise qui atteint ce nombre de salariés au cours d'une année, est le 1^{er} janvier de l'année suivante. Le nombre de salariés d'une entreprise est calculé de la manière prévue par l'article 6.

Toutefois, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, tout employeur doit, dans les cas et aux conditions prévus par un règlement du ministre pris après consultation de la Commission et du Comité consultatif des partenaires, produire une déclaration relative à l'application de la présente loi dans son entreprise.

Est un employeur quiconque fait exécuter un travail par un salarié.

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 (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 93

Pour l'application de la présente loi, la Commission a pour fonctions :

[...];

6° de faire enquête selon un mode non contradictoire, soit de sa propre initiative, soit à la suite d'un différend en vertu des articles 96 ou 98 ou à la suite d'une plainte en vertu des articles 96.1, 97, 99, 100, 101 ou 107 et, éventuellement, de déterminer des mesures pour s'assurer que les dispositions de la présente loi sont respectées;

[...].

Article 103.1

À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 96.1, du deuxième alinéa de l'article 97, de l'article 99 ou du deuxième alinéa de l'article 100, la Commission ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements antérieurs à la date qui précède de cinq ans celle à laquelle la plainte a été portée.

À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions de l'article 100 concernant le maintien de l'équité salariale, la Commission ne peut déterminer des ajustements salariaux antérieurs à la date prévue au premier alinéa de l'article 76.5.

À l'occasion d'une enquête menée par la Commission, de sa propre initiative en vertu du paragraphe 6° de l'article 93, concernant des ajustements salariaux déterminés, un programme d'équité salariale complété ou une évaluation du maintien de l'équité salariale complétée, la Commission ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date qui précède d'un an celle à laquelle l'enquête a débuté. Dans les autres cas où elle enquête de sa propre initiative, ce délai est de cinq ans.

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.