

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 34779

Québec, le : 30 septembre 2014

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Lise Simard, commissaire

Commission de l'équité salariale

et

2295822 Canada inc. (connue sous le nom Messageries de Presse Benjamin inc.)

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-311-3.2-34779

DÉCISION

OBJET

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission), dans le cadre de l'exercice de son pouvoir d'enquête à l'initiative, est saisie d'un rapport concernant l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi), dans l'entreprise *2295822 Canada inc. (connue sous le nom Messageries de Presse Benjamin inc.)*.

LES FAITS

[2] *Messageries de Presse Benjamin inc.* est une entreprise de distribution de périodiques qui était en activité au 21 novembre 1996.

[3] Au moment de la période de référence qui lui était applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997, *Messageries de Presse Benjamin inc.* comptait, en moyenne, 100 personnes salariées ou plus.

[4] Un programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées syndiquées du groupe bureau a été complété en 2006. L'évaluation du maintien visant les catégories d'emplois de ce programme a été complétée le 31 décembre 2010.

[5] Un programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées syndiquées de l'entrepôt a été complété en décembre 2010, avec les données de novembre 2001.

[6] Un programme général d'équité salariale applicable aux personnes salariées non syndiquées a été complété le 9 avril 2013, avec les données du 21 novembre 2001.

[7] Une plainte est déposée à la Commission le 17 avril 2013, alléguant la mauvaise foi de l'employeur *Messageries de Presse Benjamin inc.* et des membres du comité d'équité salariale¹.

[8] Dans le cadre de l'enquête relative à cette plainte, la Commission a constaté que l'employeur *Messageries de Presse Benjamin inc.* n'avait pas réalisé l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise, tel que requis par la Loi et la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

[9] Par conséquent, le 12 février 2014, l'employeur a été avisé, par écrit, que la Commission débutait une enquête de sa propre initiative relativement à l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui n'aurait pas été réalisée pour l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Messageries de Presse Benjamin inc.*

[10] En avril 2014, *Messageries de Presse Benjamin inc.* a cessé ses activités et le nom de l'entreprise a été changé pour *2295822 Canada inc.*, le 14 mai 2014.

[11] Le 30 juillet 2014, la Commission a fait parvenir à l'employeur un préavis de décision afin d'obtenir ses observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

DROIT APPLICABLE²

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

- les articles 1, 76.1 à 76.6, 93 al. 1 par. 6 et 103.1 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- l'article 49 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

¹ Dossier portant le numéro 29666.

² Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

[13] Dans le cadre de l'enquête relative à la plainte déposée le 17 avril 2013, la Commission a constaté que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'aurait pas été effectuée pour l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Messengeries de Presse Benjamin inc.*, tel que requis par la Loi et la Loi de 2009.

[14] La Commission a donc entrepris, le 12 février 2014, une enquête de sa propre initiative, relativement à l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui n'aurait pas été réalisée pour l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

[15] L'enquête révèle que trois programmes d'équité salariale ont été réalisés dans l'entreprise *Messengeries de Presse Benjamin inc.*

[16] Un premier programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées syndiquées du groupe bureau a été complété en 2006, avec les données du 21 novembre 2001.

[17] Un second programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées syndiquées de l'entrepôt a été complété le 31 décembre 2010, avec les données du 21 novembre 2001.

[18] Un programme général d'équité salariale applicable aux personnes salariées non syndiquées a été complété le 9 avril 2013, avec les données du 21 novembre 2001.

[19] L'évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées syndiquées du groupe bureau devait être complétée, au plus tard le 31 décembre 2010³. Ce qui a été fait.

[20] Cependant, dans le cadre de l'enquête, la Commission a constaté, qu'au 31 décembre 2011, aucune évaluation du maintien de l'équité salariale n'avait été réalisée ni pour les personnes salariées non syndiquées, ni pour les personnes salariées syndiquées de l'entrepôt, comme l'exige l'alinéa 2 de l'article 49 de la Loi de 2009.

[21] Par conséquent, l'employeur *Messengeries de Presse Benjamin inc.* doit procéder à deux évaluations du maintien de l'équité salariale avec les données du 31 décembre 2010 : une pour les personnes salariées syndiquées de l'entrepôt et l'autre pour les personnes salariées non syndiquées.

[22] Conformément à l'alinéa 3 de l'article 49 de la Loi de 2009, les ajustements salariaux, le cas échéant, devront être rétroactifs au 31 décembre 2010 et porter intérêt au taux légal à compter de cette date.

[23] En date du 26 août 2014, *Messengeries de Presse Benjamin inc.* déposait une proposition concordataire à ses créanciers.

³ Art. 49 al. 1 de la Loi de 2009.

[24] Malgré le dépôt de cette proposition concordataire, la Commission est justifiée de déterminer, dans le cadre de l'enquête débutée de sa propre initiative, des mesures pour que l'évaluation du maintien soit complétée.

[25] En effet, puisque la Commission n'exige pas le paiement de sommes d'argent à *Messengeries de Presse Benjamin inc.*, la suspension des procédures prévues à l'article 69.1 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* ne lui est alors pas opposable, étant un « organisme administratif » au sens de l'article 69.6 (1) de ladite loi⁴.

En conséquence :

[26] **CONSIDÉRANT** qu'une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées du groupe bureau a été réalisée dans l'entreprise *Messengeries de Presse Benjamin inc.*, tel que prescrit par la Loi et la Loi de 2009;

[27] **CONSIDÉRANT** qu'aucune évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées syndiquées de l'entrepôt n'a été réalisée dans l'entreprise *Messengeries de Presse Benjamin inc.*, tel que prescrit par la Loi et la Loi de 2009;

[28] **CONSIDÉRANT** qu'aucune évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées non syndiquées n'a été réalisée dans l'entreprise *Messengeries de Presse Benjamin inc.*, tel que prescrit par la Loi et la Loi de 2009;

Après étude et délibérations, la Commission, à l'unanimité :

[29] **DÉCLARE** le défaut de l'employeur *Messengeries de Presse Benjamin inc.*, de se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*;

[30] **EXIGE** que l'employeur *Messengeries de Presse Benjamin inc.* réalise une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées syndiquées de l'entrepôt, conformément à la Loi et la Loi de 2009;

[31] **EXIGE** que l'employeur *Messengeries de Presse Benjamin inc.* réalise une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées non syndiquées, conformément à la Loi et à la Loi de 2009;

[32] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il doit utiliser, pour la réalisation de ces deux évaluations du maintien de l'équité salariale, les données du 31 décembre 2010 conformément à l'article 49 de la Loi de 2009;

[33] **RAPPELLE** à l'employeur que ces évaluations du maintien s'effectuent par lui seul, par un comité de maintien de l'équité salariale ou conjointement par lui et une association accréditée, comme le prévoit l'article 76.2 de la Loi;

⁴ Art. 69.6 (2) *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*.

[34] **EXIGE** que, pour chacune de ces évaluations du maintien, l'employeur affiche, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées visées, le sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la liste des évènements ayant généré des ajustements, la liste des catégories à prédominance féminine ayant droit à des ajustements, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;

[35] **EXIGE** que ces affichages soient datés et accompagnés des renseignements sur les droits des personnes salariées visées, de présenter par écrit des observations ou de demander des renseignements additionnels, comme l'exige l'article 76.3 de la *Loi sur l'équité salariale*;

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

[37] **EXIGE** que l'employeur informe les personnes salariées visées par les évaluations du maintien, qui sont ou ont été en poste depuis le 31 décembre 2010, 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 elles peuvent en prendre connaissance, conformément à l'article 76.3 de la Loi;

[38] **EXIGE** que, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de chacun de ces affichages, l'employeur procède à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours afin de préciser les modifications apportées aux premiers affichages ou encore qu'aucune modification n'est nécessaire;

[39] **EXIGE** que ces nouveaux affichages soient datés et accompagnés des renseignements sur les recours prévus à la Loi et sur les délais pour les exercer dans le cas où l'évaluation du maintien est faite par l'employeur seul;

[40] **EXIGE** que l'employeur prenne des mesures raisonnables afin que les affichages soient facilement accessibles à toutes les personnes salariées visées qui sont ou ont été en poste depuis le 31 décembre 2010;

[41] **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;

[42] **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 76.8 de la Loi, les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise *Messageeries de Presse Benjamin inc.* et le contenu de tout affichage effectué, comme l'exige l'article 76.8 de la Loi;

[43] **RAPPELLE** que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, est rétroactif au 31 décembre 2010 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date;

[44] **EXIGE** que, le cas échéant, l'employeur verse les ajustements salariaux à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste, après le 31 décembre 2010, 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;

[45] **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.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 311^e séance tenue le 30 septembre 2014 (résolution CÉS-311-3.2-34779).

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 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 76.2

Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué :

- 1° par lui seul;*
- 2° par un comité de maintien de l'équité salariale;*
- 3° conjointement par lui et l'association accréditée.*

Les articles 17 à 30.1 s'appliquent au comité de maintien de l'équité salariale compte tenu des adaptations nécessaires. L'article 29 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsqu'il y a évaluation conjointe du maintien de l'équité salariale par l'employeur et l'association accréditée.

Article 76.3

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsqu'il a évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher pendant 60 jours les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. L'affichage doit inclure les éléments suivants :

- 1° un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale;*
- 2° la liste des événements ayant généré des ajustements;*
- 3° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements;*
- 4° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser;*
- 5° sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.*

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, 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 76.4

Tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de l'affichage prévu à l'article 76.3, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Le comité de maintien de l'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. Cet affichage doit être daté et préciser, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, l'affichage doit être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

Article 76.5

Sous réserve du troisième alinéa de l'article 101, les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit avoir lieu.

À défaut d'être versés, ils portent intérêt au taux légal à compter de cette date.

Article 76.6

Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine, établis conformément au présent chapitre, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective ou des conditions de travail applicables aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories.

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

Article pertinent 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.