

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n^o : 36994

Québec, le : 11 juin 2015

Membre : Sophie Raymond, commissaire

Commission de l'équité salariale

et

Lyla Collection inc.

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-327-5.18-36994

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 *Lyla Collection inc.*, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] *Lyla Collection inc.* est une entreprise de commerce de détail.

[3] Le 22 avril 2015, une Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)¹ a été produite par une personne déclarante. Cette dernière a, en soumettant la DEMES, déclaré être autorisée à produire celle-ci et que les renseignements y figurant sont exacts.

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

[4] Les renseignements soumis dans la DEMES indiquent que :

- l'entreprise était en activité au 21 novembre 1996;
- l'entreprise comptait, en moyenne, moins de 10 personnes salariées pendant la période de référence qui lui était alors applicable;
- l'entreprise comptait, en moyenne, de 10 à 49 personnes salariées pendant l'année civile 2008;
- l'équité salariale n'a pas été réalisée pour l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

[5] Sur la foi des renseignements déclarés, la Commission constate que l'employeur n'a 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.

[6] Dans le cadre de son programme de vérification², la Commission de l'équité salariale a débuté une enquête le 18 mars 2015, pour défaut de réalisation de l'exercice d'équité salariale dans l'entreprise *Lyla Collection inc.*

[7] La Commission, à cette même date, a fait parvenir un courriel à l'employeur, l'informant que l'entreprise *Lyla Collection inc.* avait été identifiée dans le cadre du programme de vérification de la Commission. Dans ce courriel, la Commission octroyait un délai permettant à l'employeur de se conformer à la Loi ou de démontrer qu'il s'y était déjà conformé, le cas échéant.

DROIT APPLICABLE³

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

- les articles 1, 4, 34 et 93 al. 1 par. 6 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 4 et 6 alors applicables de la *Loi sur l'équité salariale*;
- l'article 51 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*.

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*.

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] En produisant la DEMES, la personne déclarante atteste que les renseignements fournis sont exacts.

[11] Les renseignements déclarés dans la DEMES indiquent que l'entreprise *Lyla Collection inc.* n'avait pas atteint, en moyenne, 10 personnes salariées ou plus durant la période de référence qui lui était alors applicable, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997,

[12] Par conséquent, l'employeur n'avait pas à réaliser, en vertu de la Loi alors applicable, un exercice d'équité salariale puisqu'il n'y était pas assujetti.

[13] Cependant, les modifications apportées par la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* en 2009 font en sorte que, depuis 2008, dès qu'une entreprise compte, en moyenne, 10 personnes salariées ou plus au cours d'une année civile, elle devient assujettie à la Loi⁴.

[14] L'enquête a révélé qu'en 2008, année à compter de laquelle un employeur doit vérifier annuellement s'il est assujetti à la Loi, l'entreprise *Lyla Collection inc.* comptait, en moyenne, de 10 à 49 personnes salariées.

[15] Par conséquent, l'employeur est désormais assujetti à la Loi et devait réaliser, en vertu de l'article 51 de la Loi de 2009, un exercice d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise au plus tard le 31 décembre 2013.

[16] L'article 34 de la Loi oblige l'employeur dont l'entreprise compte, en moyenne, de 10 à 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.

[17] Lors de l'enquête, l'employeur a admis n'avoir réalisé aucune démarche d'équité salariale dans l'entreprise, comme l'exigent la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

[18] Au surplus, en cours de vérification, l'employeur n'a pas fourni de preuves démontrant qu'il s'était conformé à la Loi.

⁴ Arts 4 de la Loi et 51 de la Loi de 2009.

[19] La Commission de l'équité salariale conclut que l'employeur *Lyla Collection inc.* ne s'est pas conformé à la Loi.

En conséquence :

[20] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Lyla Collection inc.* est devenu assujetti à la Loi le 1^{er} janvier 2009 et qu'il devait réaliser, au plus tard le 31 décembre 2013, une démarche d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise;

[21] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Lyla Collection inc.* n'a pas réalisé la démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de son entreprise;

Après étude et délibérations, la Commission :

[22] **CONSTATE** le défaut de l'employeur *Lyla Collection inc.* de se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*;

[23] **EXIGE** que l'employeur *Lyla Collection inc.* détermine 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 salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine;

[24] **EXIGE** que l'employeur utilise, pour réaliser la démarche d'équité salariale, les données du 31 décembre 2013 (catégories d'emplois, rémunération, etc.);

[25] **EXIGE** que l'employeur affiche, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, le sommaire de la démarche suivie, la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise, la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur, ainsi que 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 n'est requis;

[26] **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 sur la démarche réalisée ainsi que sur les recours prévus à l'article 99 de la Loi, comme l'exige l'article 35 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[27] **RAPPELLE** à l'employeur que cet affichage doit être d'une durée de 60 jours;

[28] **EXIGE** que l'employeur informe les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 31 décembre 2013, 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 35 de la Loi;

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

[30] **EXIGE** que ce nouvel affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi et sur les délais pour les exercer;

[31] **EXIGE** que l'employeur prenne des mesures raisonnables afin que ces affichages soient facilement accessibles à toutes les personnes salariées de l'entreprise qui sont ou ont été en poste depuis le 31 décembre 2013;

[32] **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;

[33] **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 la démarche d'équité salariale réalisée dans l'entreprise *Lyla Collection inc.* et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[34] **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;

[35] **EXIGE** que les ajustements salariaux, le cas échéant, soient rétroactifs au 31 décembre 2013 et portent intérêt au taux légal à compter de cette date;

[36] **EXIGE** que l'employeur verse les ajustements salariaux 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;

[37] **RAPPELLE** à l'employeur qu'après avoir complété sa démarche d'équité salariale, il doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.

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

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 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 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 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 assujéti à la Loi sur l'équité salariale mais dont l'entreprise comptait 10 salariés et plus pour l'année 2008.