

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n^o : 38566

Québec, le : 5 août 2015

Membre : Sophie Raymond, commissaire

Commission de l'équité salariale

et

Gestion Place Victoria inc.

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-330-5.41-38566

DÉCISION

OBJET

[1] Dans le cadre 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 *Gestion Place Victoria inc.*, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] *Gestion Place Victoria inc.* est une entreprise de gestion de société.

[3] Le 16 juin 2014, 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, de 10 à 49 personnes salariées lors de sa période de référence;
- 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 4 mai 2015, pour défaut de réalisation de l'exercice d'équité salariale dans l'entreprise *Gestion Place Victoria inc.*

[7] La Commission, à cette même date, a fait parvenir une lettre à l'employeur, l'informant que l'entreprise *Gestion Place Victoria inc.* avait été identifiée dans le cadre du programme de vérification de la Commission. Dans cette même lettre, 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 al. 2, 34, 93 al. 1 par. 6 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 48 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*, RLRQ, 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.

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*.

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

[11] Les renseignements déclarés dans la DEMES indiquent 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, de 10 à 49 personnes salariées.

[12] 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.

[13] L'entreprise *Gestion Place Victoria inc.* étant en activité le 21 novembre 1996, elle devait, en vertu de l'article 37 alors applicable de la Loi, avoir complété une démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de son entreprise au plus tard le 21 novembre 2001.

[14] L'entreprise qui, au 12 mars 2009, n'avait pas réalisé cette démarche devait l'avoir complétée au plus tard le 31 décembre 2010, comme l'exige l'article 46 de la Loi de 2009.

[15] En cours de vérification, l'employeur n'a pas fourni de preuves démontrant qu'il s'était conformé à la Loi. Au surplus, aucune modification n'a été apportée à sa déclaration transmise le 16 juin 2014 dans laquelle il est déclaré que l'équité salariale n'a pas été réalisée pour l'ensemble des personnes salariées de son entreprise, comme l'exigent la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

[16] Selon les renseignements déclarés dans la DEMES, la Commission de l'équité salariale conclut que l'employeur *Gestion Place Victoria inc.* ne s'est pas conformé à la Loi.

[17] Par ailleurs, comme le prescrit l'article 103.1 de la Loi, l'enquête à l'initiative ayant débuté le 4 mai 2015, la Commission ne peut exiger que l'utilisation des renseignements et que le versement des ajustements salariaux soient antérieurs à la date qui précède de cinq ans le début de l'enquête à l'initiative. Ainsi, la démarche d'équité salariale doit être complétée avec les données du 4 mai 2010.

En conséquence :

[18] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Gestion Place Victoria inc.* n'a pas déterminé 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;

Après étude et délibérations, la Commission :

[19] **CONSTATE** le défaut de l'employeur *Gestion Place Victoria inc.* de se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*;

[20] **EXIGE** que l'employeur *Gestion Place Victoria 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;

[21] **EXIGE** que l'employeur utilise, pour la réalisation de sa démarche d'équité salariale, les données (catégories d'emplois, rémunération, etc.) du 4 mai 2010, conformément à l'article 103.1 de la Loi;

[22] **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;

[23] **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*;

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

[25] **EXIGE** que l'employeur informe les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 4 mai 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 35 de la Loi;

[26] **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 à cet affichage ou encore qu'aucune modification n'est nécessaire;

[27] **EXIGE** que ce nouvel affichage soit aussi daté et accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi et les délais pour les exercer, comme l'exige l'article 76 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[28] **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 4 mai 2010;

[29] **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;

[30] **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 *Gestion Place Victoria inc.* et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[31] **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;

[32] **EXIGE** que les ajustements salariaux, le cas échéant, soient rétroactifs au 4 mai 2010 et portent intérêt au taux légal à compter de cette date, conformément à l'article 103.1 de la Loi;

[33] **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;

[34] **RAPPELLE** que les ajustements salariaux déterminés ne peuvent être étalés, et ce, comme le prévoit l'article 48 de la Loi de 2009;

[35] **RAPPELLE** à l'employeur qu'après avoir réalisé sa démarche d'équité salariale, une première évaluation du maintien doit être complétée au 31 mars 2016, 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 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 (RLRQ, 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 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.