

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n^o : 23264

Québec, le : 12 juillet 2012

Membres : Marie Rinfret, présidente
Carol Robertson, commissaire

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Partie plaignante

et

Ville de Beaconsfield

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-265-3.13-23264

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 Beaconsfield* n'aurait pas réalisé dans son entreprise l'exercice d'équité salariale requis par la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi) pour les personnes salariées cols blancs représentées par le *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal* (SCFP).

LES FAITS

[2] Initialement, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, l'employeur *Ville de Beaconsfield* 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 Beaconsfield* 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 Beaconsfield*.

[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 Beaconsfield* 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 Beaconsfield*.

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

[8] Au moment de la plainte les travaux en vue de la réalisation de ce programme sont en cours et le premier affichage a été réalisé.

[9] 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) en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

[10] La Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision pour commentaires le 7 décembre 2011. Seule la partie mise en cause a fait parvenir des commentaires qui ont été pris en compte aux fins de la présente décision.

¹ Art. 37 de la Loi telle qu'elle s'appliquait alors

² L.R.Q., chapitre O-9

³ L.R.Q., chapitre E-20.001

⁴ L.Q. 2009, c. 9 art. 46

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie plaignante

[11] La partie plaignante allègue que *Ville de Beaconsfield* n'aurait pas réalisé, au 31 décembre 2010, le programme d'équité salariale distinct applicable aux personnes salariées cols blancs représentées par le *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal* (SCFP).

La partie mise en cause

[12] Lors de l'enquête, *Ville de Beaconsfield* admet ne pas avoir réalisé ce programme d'équité salariale au 31 décembre 2010, mais soumet que les travaux sont en cours.

[13] À la suite de la réception du préavis de décision, elle reconnaît toujours que le programme visé n'est pas réalisé, mais conteste les obligations que déterminerait la Commission en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, de la LOTM et de la Loi de 2009.

DROIT APPLICABLE

[14] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 4 et 6 tels qu'ils se lisaient alors, 10, 11 alors applicable, 37 et 42 alors applicables, 75, 76, 76.11 et 96.1 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que les articles 46, 47, 48, 52, 53 et 56 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009). Ces dispositions sont reproduites en annexe.

[15] Les articles 166, 176.28 et 176.29 de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale*, L.R.Q., c. O-9, s'appliquent aussi, ainsi que la *Loi sur l'exercice de certaines compétences municipales dans certaines agglomérations* L.R.Q., c. E-20.001.

ANALYSE

[16] Pour bien comprendre les obligations qui s'imposent à *Ville de Beaconsfield*, il est nécessaire de revenir sur les obligations respectives et successives des villes centrales et des villes reconstituées, d'abord dans leur contexte de 2006, ensuite dans celui de la Loi de 2009.

Application de la Loi sur l'équité salariale dans le contexte des reconstitutions de 2006

[17] Avant les reconstitutions du 1^{er} janvier 2006, les personnes salariées devaient être visées par un programme d'équité salariale au sein de l'entreprise que constitue la Ville de Montréal. Cela implique notamment le droit pour ces personnes salariées de voir leurs catégories d'emplois à prédominance féminine comparées avec les catégories d'emplois à prédominance masculine de Ville de Montréal et de recevoir les ajustements salariaux identifiés en fonction de cette comparaison.

[18] Ce programme devait être complété au plus tard le 21 novembre 2005 et les versements devaient être rétroactifs au 21 novembre 2001, le tout en vertu de l'article 176.28 de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale*.

[19] Au 1^{er} janvier 2006, *Ville de Beaconsfield* est reconstituée en vertu de la *Loi sur l'exercice de certaines compétences municipales dans certaines agglomérations*.

[20] Lorsqu'intervient cette reconstitution, l'article 42 de la *Loi sur l'équité salariale* s'applique pour déterminer les obligations respectives de Ville de Montréal et des villes reconstituées.

[21] L'article 42 se lit comme suit :

« 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. »

[22] Cet article a pour but de protéger et de préserver les droits acquis des personnes salariées malgré les modifications de structure juridique et les diverses scissions ou aliénations d'entreprise susceptibles de se produire avant ou après qu'un exercice d'équité salariale ne soit réalisé dans une entreprise.

[23] Dans le cas qui nous occupe, la reconstitution de *Ville de Beaconsfield* par décret constitue une aliénation partielle de l'entreprise Ville de Montréal ou une modification de sa structure juridique au sens de l'article 42 de la Loi, tel qu'il se lisait alors⁵.

[24] À l'issue de cette aliénation partielle, Ville de Montréal existe toujours et elle demeure toujours tenue de réaliser le programme d'équité salariale pour les personnes salariées cols blancs à son emploi au 21 novembre 2005, incluant les personnes salariées cols blancs qui furent transférées à *Ville de Beaconsfield* le 1^{er} janvier 2006.

[25] En l'espèce, énoncer que *Ville de Beaconsfield* a l'obligation exclusive de réaliser un programme d'équité salariale pour ses personnes salariées et de verser les ajustements dus, rétroactivement au 21 novembre 2001, serait ignorer qu'en vertu de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale*, les salariés de *Ville de Beaconsfield* étaient dans les faits des salariés de Ville de Montréal jusqu'au 1^{er} janvier 2006.

⁵ L'article 42 a été abrogé par l'article 14 de la Loi de 2009 et remplacé par une disposition au même effet, soit l'article 76.11.

[26] Pour tous ces motifs, la Commission est d'avis qu'au 1^{er} janvier 2006, moment de la reconstitution de *Ville de Beaconsfield*, il appartenait à Ville de Montréal de réaliser le programme d'équité salariale pour toutes les personnes salariées qui y ont travaillé avant cette reconstitution, y compris celles qui sont passées au service de *Ville de Beaconsfield*.

L'article 45 du Code du travail, l'article 97 de la Loi sur les normes du travail et l'article 2097 du Code civil du Québec au regard de l'application de l'article 42 de la Loi

[27] Dans ses commentaires, *Ville de Beaconsfield* établit plusieurs analogies avec les articles 45 du *Code du travail*⁶, 97 de la *Loi sur les normes du travail*⁷ et l'article 2097 du *Code civil du Québec*.

[28] S'appuyant sur certains extraits de la jurisprudence établie en lien avec l'article 45 du *Code du travail*, elle conclut que ce dernier : « ... protège les salariés en imposant à l'employeur qui succède aux droits et obligations du « vendeur » de l'entreprise les responsabilités de l'ancien employeur. ». « De plus, comme le nouvel employeur succède aux droits et obligations du prédécesseur, les procédures d'exécution de la convention collective, par voie de grief, se poursuivront auprès du nouvel employeur. »⁸.

[29] Elle ajoute qu'« ... en cas d'aliénation d'entreprise, l'acquéreur de l'entreprise succède aux droits et obligations de l'ancien employeur et, de ce fait, est responsable d'indemniser les salariés de l'ancien employeur en raison d'actes fautifs ou illégaux commis par ce dernier. »⁹.

[30] Poursuivant avec l'article 97 de la *Loi sur les normes du travail* et l'article 2097 du *Code civil du Québec*, elle soumet que ceux-ci « utilisent la même technique et méthode pour protéger la continuité de l'application des normes du travail (art. 97) et d'assurer le maintien du contrat de travail (art. 2097), la jurisprudence développée en vertu de ces deux dispositions s'est fortement inspirée de celle développée en vertu de l'article 45 du *Code*. »¹⁰.

[31] En conséquence, elle propose que « L'article 42 de la *Loi* utilise les mêmes techniques et méthodes pour protéger les droits des salariés en matière d'équité salariale malgré l'aliénation de l'entreprise. Son interprétation doit donc également s'inspirer de celle de l'article 45 du *Code du Travail*. »¹¹.

⁶ L.R.Q., c. C-27

⁷ L.R.Q., c. N-1.1

⁸ Représentations de la partie mise en cause, page 18, 3^e et 4^e paragraphes

⁹ Idem, page 19, 1^{er} paragraphe

¹⁰ Idem, page 19, dernier paragraphe

¹¹ Idem, page 21, dernier paragraphe

[32] À cet égard, s'il est vrai que l'on doit favoriser la cohérence entre les lois du travail et des dispositions a priori similaires, cette règle n'est toutefois pas absolue et la Cour Suprême du Canada dans *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, paragraphe 61, nous enseigne que « *Chaque loi du travail comporte un objet distinct et l'interprétation des dispositions de la loi doit se faire en fonction de leur finalité spécifique.* ». Le sens qu'il convient de donner à l'article 42 de la Loi découle donc de l'objectif visé par la *Loi sur l'équité salariale*.

[33] Que ce soit dans le *Code du travail*, la *Loi sur les normes du travail* ou le *Code civil du Québec*, les droits d'une personne salariée sont définis en termes d'avantages ou autres bénéfiques qui se rattachent directement à la personne salariée elle-même et qui peuvent être exigés de l'employeur actuel, même si les manquements reprochés ont été commis par l'employeur précédent.

[34] La situation est différente dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale* où le droit est collectif et se définit en fonction des catégories d'emplois d'une entreprise à la date où un exercice d'équité salariale doit être réalisé.

[35] Le droit à l'équité salariale découle en effet d'une comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine dans une entreprise, à une date fixée par la Loi.

[36] Ainsi, malgré certaines analogies avec les lois précitées, il convient de donner à l'article 42, devenu en 2009 l'article 76.11, le sens qui permet de mettre en œuvre les droits des personnes salariées conformément à l'objet de la Loi qui est 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.*¹²»

[37] Il revenait donc à Ville de Montréal de compléter le programme qui devait être réalisé au 21 novembre 2005, et ce, pour toutes les personnes salariées qui y ont travaillé avant la reconstitution de *Ville de Beaconsfield*.

Décrets de reconstitution

[38] La *Loi sur l'exercice de certaines compétences municipales dans certaines agglomérations* et les décrets ayant présidé aux défusions de 2006 n'ont pas remplacé les règles de droit autrement applicables aux municipalités reconstituées.

[39] L'objectif de la succession d'obligations prévue aux décrets¹³ était de transférer généralement les droits et pouvoirs des municipalités centrales vers les villes reconstituées. Rien dans la loi ni dans les décrets n'est venu modifier l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, dont l'article 42.

¹² Art. 1, 1^{er} alinéa

¹³ *Gazette officielle du Québec*, partie 2, 2 novembre 2005, 137^e année, n^o 44

Conclusion quant à la situation juridique suite aux reconstitutions du 1^{er} janvier 2006

[40] En résumé, la situation était la suivante lorsque sont intervenues les reconstitutions municipales le 1^{er} janvier 2006.

[41] D'une part, à cette date, conformément à l'article 42 de la Loi, il appartenait à Ville de Montréal de réaliser le programme d'équité salariale pour toutes les personnes salariées cols blancs, et ce, en fonction des données applicables à la date d'échéance prévue par l'article 176.28 de la LOTM, soit au plus tard le 21 novembre 2005. De plus, Ville de Montréal devait également verser les ajustements identifiés rétroactivement au 21 novembre 2001.

[42] D'autre part, toujours en application de cet article, une fois le programme distinct des cols blancs de Ville de Montréal réalisé, *Ville de Beaconsfield* devait maintenir l'équité salariale à l'égard des personnes salariées visées par ce programme, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2006 et ce, conformément aux articles 40, 42 et 43 de la Loi alors applicable.

[43] Cette situation allait cependant être modifiée par les dispositions transitoires de la Loi de 2009.

Application de la Loi sur l'équité salariale dans le contexte de la Loi de 2009

[44] Le 12 mars 2009, le gouvernement dépose à l'Assemblée nationale un projet de loi modifiant la *Loi sur l'équité salariale*. La Loi de 2009 est sanctionnée et entre en vigueur le 28 mai 2009.

[45] La Loi de 2009 a essentiellement pour objet de forcer et faciliter l'application de la *Loi sur l'équité salariale* dans les entreprises, et ce, sans perte de droits pour les personnes salariées.

[46] Dans ce contexte, le législateur a choisi de déroger partiellement aux règles généralement applicables en y adoptant des dispositions transitoires, soit les articles 46 à 59.

[47] Ces dispositions transitoires ont ceci de particulier, elles commandent de regarder la situation des entreprises au 12 mars 2009.

[48] L'article 46 de ces dispositions transitoires se lit ainsi :

« 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. ».

[49] On remarque que cet article ne cible pas les employeurs qui étaient en défaut, le 12 mars 2009, de réaliser l'exercice d'équité salariale dans leur entreprise, mais plutôt l'entreprise dans laquelle au 12 mars 2009, l'exercice d'équité salariale prescrit par la Loi n'avait pas été réalisé ou complété dans le délai imparti.

[50] Ainsi, l'obligation prévue à l'article 46 de la Loi de 2009 vise l'employeur qui est aux commandes de l'entreprise au 12 mars 2009, peu importe la situation juridique de celle-ci entre 2001 et 2009.

[51] Au surplus, l'article 56 de la Loi de 2009 prévoit expressément l'application de l'article 46 aux municipalités reconstituées (*Ville de Beaconsfield*) :

« 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. ».

[52] Puisqu'au 12 mars 2009, *Ville de Montréal* n'avait pas complété le programme d'équité salariale visant les personnes salariées cols blancs, à cette date, *Ville de Beaconsfield* est une entreprise où la *Loi sur l'équité salariale* s'appliquait et dans laquelle un programme d'équité salariale n'avait pas été complété. Ainsi, l'affichage prévu deuxième alinéa de l'article 75 de la Loi devait avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

[53] En conséquence, *Ville de Beaconsfield* devait réaliser un programme d'équité salariale avec les données du 1^{er} février 2009, au plus tard le 31 décembre 2010¹⁴.

¹⁴ Arts. 46 et 47 de la Loi de 2009

Païement de l'indemnité additionnelle

[54] *Ville de Beaconsfield* prétend que ce serait l'incompréhension juridique créée par la Commission qui serait la cause de son retard à réaliser son programme d'équité salariale et qu'il serait alors « abusif » et « déraisonnable » de conclure que l'indemnité additionnelle prévue à l'article 53 de la Loi de 2009 devrait lui être imposée¹⁵.

[55] Selon elle, l'article 53 viserait les employeurs qui, « par manque de diligence », n'auraient pas pris à temps les mesures pour compléter leur exercice dans le délai prescrit par la Loi de 2009, ce qui ne serait pas le cas des municipalités reconstituées qui auraient été en quelque sorte induites en erreur par la Commission.

[56] Cette prétention ne peut être retenue.

[57] Cette indemnité découle directement du texte de la Loi lorsque la situation juridique et factuelle prévue à l'article 53 est établie et la Commission n'a pas la discrétion ou le pouvoir d'en exempter un employeur lorsque les conditions d'application aux termes de l'article 53 de la Loi de 2009 sont satisfaites.

[58] Selon cet article, l'indemnité additionnelle s'applique dès que les ajustements salariaux qui devront être versés aux personnes salariées découlent d'une plainte pour défaut de réaliser le programme d'équité salariale au 31 décembre 2010. Ce qui est le cas en l'espèce.

Lien avec le programme d'équité salariale réalisé par Ville de Montréal

[59] *Ville de Beaconsfield* demande à la Commission de reconnaître que le programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées cols blancs établi par Ville de Montréal le 23 décembre 2010 ne la lie pas et n'y a aucun effet.

[60] Pour les motifs exposés précédemment, *Ville de Beaconsfield* n'est pas, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, tributaire du programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées cols blancs de Ville de Montréal et des ajustements salariaux qui ont pu y être déterminés.

Conclusion

[61] *Ville de Beaconsfield* doit réaliser un programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées cols blancs avec les données telles qu'elles existaient dans son entreprise au 1^{er} février 2009.

[62] Conformément à l'article 46 de la Loi de 2009, ce programme devait être réalisé au plus tard le 31 décembre 2010 et les ajustements salariaux identifiés par *Ville de Beaconsfield* doivent, en principe, rétroagir au 21 novembre 2001.

¹⁵ Représentations de la partie mise en cause, pages 26 et 27

[63] En pratique, toutefois, *Ville de Beaconsfield* n'ayant aucune personne salariée avant le 1^{er} janvier 2006, les ajustements salariaux déterminés, le cas échéant, ne pourront rétroagir qu'à compter du 1^{er} janvier 2006.

[64] Pour sa part, Ville de Montréal est responsable, à l'égard des personnes salariées cols blancs, pour la période du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2005, d'identifier et de payer les ajustements dus aux personnes salariées des villes reconstituées qui ont été à son emploi durant cette période.

En conséquence :

[65] **CONSIDÉRANT** qu'au moment de la plainte l'employeur *Ville de Beaconsfield* n'avait pas complété le programme d'équité salariale distinct pour les personnes salariées cols blancs de son entreprise, comme l'exige la *Loi sur l'équité salariale*;

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

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

[67] **EXIGE** que l'employeur *Ville de Beaconsfield* complète le programme d'équité salariale distinct applicable aux personnes salariées cols blancs dans son entreprise, conformément à la Loi et la Loi de 2009;

[68] **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;

[69] **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*;

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

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

[72] **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;

[73] **RAPPELLE** au comité que ces nouveaux affichages doivent aussi être datés;

[74] **EXIGE** que le comité prenne des mesures raisonnables afin que 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;

[75] **RAPPELLE** au comité 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;

[76] **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 le programme d'équité salariale réalisé dans l'entreprise *Ville de Beaconsfield* et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[77] **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;

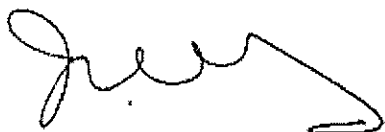
[78] **RAPPELLE** à l'employeur que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, est rétroactif au 1^{er} janvier 2006 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date, auquel doit être ajoutée une indemnité additionnelle calculée en appliquant aux ajustements, à compter du 1^{er} janvier 2006 un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, L.R.Q., c. M-31, sur le taux légal;

[79] **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;

[80] **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 prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 265^e séance tenue le 12 juillet 2012 (résolution CÉS-265-3.13-23264).

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 à compter de l'assujettissement de l'employeur.

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 le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31) 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.