

# COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Loi sur l'équité salariale, RLRQ, chapitre E-12.001

Vice-présidence à l'équité salariale

Dossier n° : 58396

Date : 18 décembre 2017

---

**Sophie Raymond, commissaire**

---

**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail**

et

**EXO U inc.**

Partie mise en cause

Résolution : ES-374-5.7-58396

---

## DÉCISION

---

### OBJET

[1] Dans le cadre de l'application de son programme de vérification, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la Commission), par sa vice-présidence chargée des questions relatives à l'équité salariale, a constaté que l'employeur ne se serait pas acquitté de ses obligations en matière d'équité salariale dans l'entreprise *EXO U inc.*, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

### FAITS

[2] *EXO U inc.* est une entreprise du secteur de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle.

[3] Le 27 mars 2017, une Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)<sup>1</sup> 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.

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

- l'entreprise a débuté ses activités le 5 mai 2011;
- l'entreprise a atteint une moyenne de 10 à 49 personnes salariées durant l'année civile 2011;
- l'équité salariale n'était pas, en date du 27 mars 2017, réalisée pour l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise.

[5] Dans le cadre du programme de vérification de la Commission<sup>2</sup>, une enquête a débuté le 13 octobre 2017 dans l'entreprise *EXO U inc.* À cette même date, une lettre a été transmise à l'employeur afin de l'informer de cette enquête.

### DROIT APPLICABLE<sup>3</sup>

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

- les articles 1, 4, 6, 14, 34,37 et 93 al. 1 par. 6 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- le *Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*.

### ANALYSE

[7] 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.

[8] Les renseignements déclarés dans la DEMES produite le 27 mars 2017 indiquent qu'en 2011, l'entreprise *EXO U inc.* comptait, en moyenne, de 10 à 49 personnes salariées.

[9] Par conséquent, cet employeur est assujéti à la Loi et devait réaliser, en vertu de des articles 4 et 37 de la Loi, un exercice d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de son entreprise au plus tard le 31 décembre 2015.

---

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

<sup>2</sup> Article 93 al. 1 par. 6 de la Loi.

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

[10] 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.

[11] L'enquête révèle qu'aucune démarche d'équité salariale n'a été réalisée dans l'entreprise *EXO U inc.*

[12] La Commission conclut que l'employeur *EXO U inc.* ne s'est pas conformé à la Loi.

En conséquence :

[13] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *EXO U inc.* déclare ne pas avoir réalisé la démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de son entreprise;

Après étude et délibérations, la Commission :

[14] **EXIGE** que l'employeur *EXO U 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;

[15] **EXIGE** que l'employeur utilise, pour réaliser la démarche d'équité salariale, les données du 31 décembre 2015 (catégories d'emplois, rémunération, etc.);

[16] **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;

[17] **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*;

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

[19] **EXIGE** que l'employeur informe les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 31 décembre 2015, 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;

[20] **EXIGE** que l'employeur procède, dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> 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;

[21] **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;

[22] **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 2015;

[23] **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;

[24] **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 *EXO U inc.* et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[25] **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;

[26] **EXIGE** que les ajustements salariaux, le cas échéant, soient rétroactifs au 31 décembre 2015 et portent intérêt au taux légal à compter de cette date;

[27] **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;

[28] **EXIGE** que l'employeur affiche cette décision pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, comme le permet l'article 14 de la Loi;

[29] **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*;

[30] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il doit produire annuellement sa DEMES.

La commissaire,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Sophie Raymond', written in black ink.

---

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<sup>er</sup> 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 6

*Pour l'application de la présente loi, le nombre de salariés d'une entreprise est la moyenne du nombre de ses salariés.*

*Cette moyenne est établie en fonction du nombre de salariés inscrits sur le registre de l'employeur par période de paie au cours d'une année civile.*

#### Article 14

*Un employeur doit, à la demande de la Commission, afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés ou distribuer aux salariés tout document d'information relatif à l'équité salariale qu'elle lui fournit.*

*Un affichage prévu par la présente loi peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.*

#### 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**

*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 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;*

*[...].*

