

## COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 23346

Québec, le : 11 avril 2012

---

**Membre : Sophie Raymond, commissaire**

---

### Personne salariée

Partie plaignante

et

### Service et organisation de soins inc.

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-260-5.40-23346

---

## DÉCISION

---

### OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur n'aurait pas réalisé, dans l'entreprise *Service et organisation de soins inc.*, l'exercice d'équité salariale requis par la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

### LES FAITS

[2] *Service et organisation de soins inc.* est une agence de placement de personnel.

[3] Au moment de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 1<sup>er</sup> mai 1999 au 30 avril 2000, *Service et organisation de soins inc.* comptait, en moyenne, moins de 10 personnes salariées à son emploi.

[4] Une plainte est déposée à la Commission le 28 mai 2011 par une personne salariée, en vertu de la Loi.

[5] Le 15 mars dernier, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

### *La partie plaignante*

[6] La partie plaignante allègue que *Service et organisation de soins inc.* n'aurait pas réalisé l'exercice d'équité salariale dans l'entreprise.

### *La partie mise en cause*

[7] La partie mise en cause prétend que l'entreprise n'était pas assujettie à la Loi durant la période de référence applicable.

## DROIT APPLICABLE

[8] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 4 et 6 tels qu'ils se lisaient alors et 37 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que l'article 51 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009). Ces dispositions sont reproduites en annexe.

## ANALYSE

[9] La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte, en moyenne, 10 personnes salariées ou plus au cours de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi<sup>1</sup>. Elle module ses obligations selon la taille de l'entreprise durant cette période de référence.

[10] L'enquête démontre que l'entreprise *Service et organisation de soins inc.* n'avait pas à son emploi une moyenne de 10 personnes salariées durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997.

[11] Par conséquent, l'employeur n'avait pas à réaliser, en vertu de la Loi, un exercice d'équité salariale.

[12] Cependant, les modifications législatives de 2009<sup>2</sup> font en sorte que, désormais, dès qu'une entreprise compte en moyenne 10 personnes salariées ou plus au cours d'une année civile, elle devient assujettie à la Loi<sup>3</sup>.

En conséquence :

[13] **CONSIDÉRANT** que l'employeur *Service et organisation de soins inc.* n'était pas assujetti à la *Loi sur l'équité salariale* au moment de sa période de référence applicable, soit du 1<sup>er</sup> mai 1999 au 30 avril 2000;

---

<sup>1</sup> Art. 4 alors applicable

<sup>2</sup> Art. 51 de la Loi de 2009 et art. 4 de la Loi

<sup>3</sup> Art. 4 de la Loi

Après étude et délibérations, la Commission :

[14] **DÉCLARE** que la plainte déposée contre l'employeur *Service et organisation de soins inc.* est irrecevable.

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 (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 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 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 1er janvier 2010 pour l'employeur qui n'était pas assujetti à la Loi sur l'équité salariale mais dont l'entreprise comptait 10 salariés et plus pour l'année 2008.*