

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 13428

Québec, le : 11 décembre 2013

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Lise Simard, commissaire

Personne salariée

Partie plaignante
et

Services Comerco inc.

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-295-3.10-13428

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur *Services Comerco inc.*, n'aurait pas réalisé 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] *Services Comerco inc.* est une entreprise de services de garanties et de centres d'appels aux entreprises.

[3] *Services Comerco inc.* résulte de la scission de l'entreprise *Comerco Courtage Plus inc.* ayant eu lieu en 2002.

[4] L'entreprise *Comerco Courtage Plus inc.* était en activité au 21 novembre 1996 et comptait, en moyenne, entre 10 et 49 personnes salariées pendant la période de référence qui lui était alors applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997.

[5] En 2002, au moment de la scission, *Services Comerco inc.* a hérité des obligations en matière d'équité salariale de *Comerco Courtage Plus inc.* et ce, en vertu de l'article 42 alors applicable de la Loi.

[6] Une plainte est déposée à la Commission le 2 mars 2011 par une personne salariée non syndiquée, en vertu de l'article 99 de la Loi et de l'article 52 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

[7] Le 21 octobre 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

[8] La partie plaignante a été à l'emploi de *Comerco Courtage Plus inc.* puis de *Services Comerco inc.* jusqu'en [...].

[9] Elle allègue qu'aucun exercice d'équité salariale n'a été réalisé.

La partie mise en cause

[10] La partie mise en cause soumet qu'une démarche d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Comerco Courtage Plus inc.*, a été complétée le 20 novembre 2001.

[11] Elle soutient également avoir évalué le maintien de l'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Services Comerco inc.*, le 8 novembre 2010.

DROIT APPLICABLE¹

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

- les articles 1, 34, 35 et 99 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 4, 6, 37 et 42 alors applicables de la *Loi sur l'équité salariale*;
- l'article 52 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

¹ Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

[13] 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.

[14] Durant la période de référence qui lui était applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997, *Comerco Courtage Plus inc.* comptait, en moyenne, entre 10 et 49 personnes salariées.

[15] L'article 34 de la Loi oblige l'employeur dont l'entreprise compte entre 10 et 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.

[16] Cet employeur devait donc réaliser une démarche d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise au plus tard le 21 novembre 2001, conformément aux articles 34 et 37 alors applicables de la Loi.

[17] L'employeur soumet, qu'une démarche d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de *Comerco Courtage Plus inc.* a été réalisée en novembre 2001.

[18] Au soutien de ses prétentions, une copie de l'affichage de la démarche d'équité salariale daté du 20 novembre 2001 a été transmise à la Commission.

[19] L'enquête révèle que l'employeur *Comerco Courtage Plus inc.* a réalisé une démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de son entreprise et que les résultats de la démarche ont été affichés le 20 novembre 2001, comme l'exigeait la Loi.

[20] Lors de la scission survenue en 2002, *Services Comerco inc.* a hérité des obligations de *Comerco Courtage Plus inc.*, soit celle de maintenir l'équité salariale.

[21] À la suite des modifications apportées à la Loi en 2009, *Services Comerco inc.* devait évaluer le maintien de l'équité salariale au sein de son entreprise au 31 décembre 2010.

[22] Or, puisque la partie plaignante n'était plus à l'emploi de *Services Comerco inc.* à cette date, elle n'est pas visée par cette évaluation du maintien.

En conséquence :

[23] **CONSIDÉRANT** que *Services Comerco inc.* a hérité des obligations de *Comerco Courtage Plus inc.* lors de la scission survenue en 2002;

[24] **CONSIDÉRANT** qu'une démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Comerco Courtage Plus inc.* avait été réalisée en 2001, tel que requis par la *Loi sur l'équité salariale*;

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

[25] **DÉCLARE** que la plainte déposée contre l'employeur *Services Comerco inc.* est non fondée.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 295^e séance tenue le 11 décembre 2013 (résolution CÉS-295-3.10-13428).

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 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 35

Un employeur doit afficher, à l'expiration du délai prévu à l'article 37 et pendant 60 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés :

1° un sommaire de la démarche suivie;

2° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise;

3° la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur;

4° 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 salarial n'est requis.

Cet affichage doit être daté et comprendre également des renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les recours prévus à l'article 99.

L'employeur informe les salariés 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 ils peuvent en prendre connaissance.

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 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 99

Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise qui compte moins de 50 salariés peut, après l'expiration du délai prévu à l'article 37, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis.

Il appartient à l'employeur de démontrer que la rémunération qu'il accorde aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle qu'il accorde, pour un travail équivalent, aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine. Le cas échéant, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises par l'employeur et fixe leur délai de réalisation.

Le recours prévu au premier alinéa ne peut être exercé lorsque l'employeur a procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément au chapitre IV.1.

Dans le cas où l'employeur a choisi d'établir un programme d'équité salariale, l'article 96.1 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.

Article pertinent de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*

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.