

## COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossiers n<sup>os</sup> : 13435, 16030 et 23701

Québec, le : 27 mai 2014

---

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

---

### Personnes salariées

Parties plaignantes  
et

**Groupe René Marchand inc.**

Partie mise en cause

Résolutions : CÉS-305-3.21-13435, CÉS-305-3.21-16030 et CÉS-305-3.21-23701

---

## DÉCISION

---

### OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie de plaintes alléguant que l'employeur *Groupe René Marchand inc.* n'aurait pas versé les ajustements salariaux rétroactivement à la date d'embauche des personnes salariées.

### LES FAITS

[2] *Groupe René Marchand inc.* est une entreprise en optométrie, détenant 35 cliniques, dont 27 sont des lunetteries dans les magasins Sears, faisant aussi affaires sous la bannière *Marchand Giguère*.

[3] Les 4 mars, 6 et 26 mai 2011, trois plaintes contre *Groupe René Marchand inc.* sont déposées à la Commission par des personnes salariées, en vertu de l'article 96.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (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).

[4] Le 7 avril 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

### *Les parties plaignantes*

[5] La partie plaignante au dossier 13435 soumet n'avoir reçu que [...] de l'heure d'augmentation depuis son arrivée dans l'entreprise. Elle considère que le coût de la vie étant extrêmement élevé, son salaire n'est pas ajusté en conséquence.

[6] Lors de précisions, elle ajoute que depuis le dépôt de sa plainte, son salaire a été ajusté de [...] de l'heure, mais sans rétroactivité à sa date d'embauche. Elle ne comprend pas pourquoi elle a eu si peu d'augmentation pour un travail de « haute qualité ».

[7] Les parties plaignantes aux dossiers 16030 et 23701 allèguent que l'employeur a réalisé l'équité salariale mais qu'il refuse de verser rétroactivement l'ajustement salarial.

[8] La partie plaignante au dossier 16030 précise que l'employeur leur a dit que « tout le monde était réajusté à leur date anniversaire » et « vu que essentiellement [il n'y avait que] des emplois féminins dans la compagnie, ils n'ont pas à payer de rétro. ».

[9] Enfin, les trois parties plaignantes prétendent que l'employeur doit leur verser un ajustement salarial à leur « date anniversaire d'embauche » et se questionnent afin de savoir pourquoi celui-ci n'est pas rétroactif.

### *La partie mise en cause*

[10] La représentante de l'employeur allègue qu'un exercice d'équité salariale a été réalisé en 2002 et qu'une évaluation du maintien a été complétée en 2010.

## DROIT APPLICABLE<sup>1</sup>

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

- les articles 1, 10, 16 et 96.1 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 4, 6, 37 et 75 alors applicables de la *Loi sur l'équité salariale*;
- l'article 52 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

## ANALYSE

[12] 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

---

<sup>1</sup> Ces dispositions sont reproduites en annexe.

applicable en vertu de la Loi. Elle module ses obligations selon la taille de son entreprise durant cette période de référence.

[13] *Groupe René Marchand inc.* comptait, en moyenne, 100 personnes salariées ou plus durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997.

[14] Les articles 10 et 16 de la Loi obligent l'employeur dont l'entreprise compte 100 personnes salariées ou plus à établir un programme d'équité salariale et, pour ce faire, il doit permettre la participation des personnes salariées en constituant un comité d'équité salariale.

[15] Cet employeur devait réaliser un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Groupe René Marchand inc.* au plus tard le 21 novembre 2001, conformément aux articles 10 et 37 alors applicables de la Loi.

[16] Or, l'enquête révèle qu'un programme d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Groupe René Marchand inc.* a été réalisé et que les résultats du programme ont été affichés le 27 mai 2002. Au soutien de ses prétentions, l'employeur a transmis une copie des travaux à la Commission.

[17] L'enquête révèle également que l'affichage vu par les parties plaignantes à la fin de l'année 2010 concernait plutôt les résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, effectué le 20 décembre 2010. Aucun ajustement salarial n'a été déterminé dans le cadre de cette évaluation.

[18] La Commission a également constaté, dans le cadre de l'enquête, que les ajustements « non rétroactifs » auxquels réfèrent les parties plaignantes ne sont pas des ajustements salariaux payables en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.

[19] De fait, il s'agit plutôt des augmentations annuelles de salaire versées aux personnes salariées à leur date anniversaire d'embauche.

[20] Puisque pour certaines personnes ces augmentations sont survenues au cours de la période d'affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, il y aurait eu confusion entre cet affichage et l'application de la politique salariale de l'entreprise relative aux augmentations annuelles.

[21] L'objet de la *Loi sur l'équité salariale* est de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente dans une même entreprise<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Art. 1 de la Loi.

[22] Elle vise ainsi à corriger des écarts de rémunération entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente.

[23] Dans leur plainte, les personnes salariées soumettent des allégations relatives aux augmentations annuelles de salaire versées à chacune des personnes salariées, soit à des aspects ayant trait à la gestion de la politique salariale de l'employeur.

[24] En l'espèce, les plaintes ne concernent pas l'objet de la Loi.

En conséquence :

[25] **CONSIDÉRANT** que les plaintes ne concernent pas l'objet de la Loi, qui est de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente dans une même entreprise;

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

[26] **DÉCLARE** que les plaintes déposées contre l'employeur *Groupe René Marchand inc.* sont irrecevables.

Résolutions prises à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 305<sup>e</sup> séance tenue le 27 mai 2014 (résolutions CÉS-305-3.21-13435, CÉS-305-3.21-16030 et CÉS-305-3.21-23701).

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 16**

*Un employeur doit permettre la participation des salariés à l'établissement d'un programme d'équité salariale en instituant un comité d'équité salariale au sein duquel ils sont représentés.*

#### **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 75 (alors applicable)**

*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 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. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.*

## **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.*

## **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<sup>er</sup> 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.*