



GROUPE D'EMPLOYEURS

Interprétations, politiques et lignes directrices

TABLE DES MATIÈRES

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES	3
Groupe d'employeurs.....	3
1. Objet	3
2. Définition du groupe d'employeurs en vertu de la Loi.....	3
3. Employeur pouvant présenter une demande	4
4. Délai pour présenter une demande	5
5. Facteurs pris en considération par la commissaire à l'équité salariale.....	5
5.1. Obligation de faire partie de la même industrie	5
5.2. Obligation d'avoir des pratiques de rémunération semblables	6
5.3. Obligation d'avoir des postes comprenant des fonctions et des responsabilités semblables	6
6. Étendue du pouvoir discrétionnaire de la commissaire à l'équité salarialelui permettant d'accepter une demande.....	7
7. L'assujettissement à la Loi.....	7
8. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence.....	8
9. Références - Jurisprudence citée	10

INTERPRÉTATIONS, POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES

Groupe d'employeurs

1. Objet

La présente interprétation, politique et ligne directrice (IPL) couvre des indications sur le terme « groupe d'employeurs » ainsi que sur les critères à remplir pour former un groupe d'employeurs tel que défini au paragraphe 106(1) de la Loi sur l'équité salariale (la Loi).

Afin de favoriser une compréhension commune de ce qu'est un « groupe d'employeurs » au sens de la Loi et de ce que sont ces critères, le présent document répond aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un **groupe d'employeurs** en vertu de la Loi?
- **Qui** peut présenter une demande?
- **À quel moment** peut-on présenter une demande?
- Quels sont les facteurs que la commissaire à l'équité salariale prendra en considération?
- Quelle est l'étendue du pouvoir discrétionnaire de la commissaire à l'équité salariale lui permettant d'accepter une demande?
- À quel moment un groupe d'employeurs devient-il assujéti à la Loi?

* Ce document ne remplace pas les conseils d'experts juridiques. Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles sur le site web à l'adresse suivante:

<https://www.payequitychrc.ca/fr>.

**En ce moment, la Loi ne s'applique pas aux employés des gouvernements du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ou aux corps dirigeants autochtones, incluant les gouvernements des Premières Nations. Dans ces milieux de travail, l'équité salariale y est toujours protégée par l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou par des législations territoriales.

2. Définition du groupe d'employeurs en vertu de la Loi

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, le terme « groupe d'employeurs » désigne au moins deux employeurs qui ont demandé d'être reconnus par la commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur¹. Les obligations inscrites dans la Loi en matière d'établissement et de maintien de l'équité salariale s'appliquent de la même manière au groupe d'employeurs.

Le paragraphe 106(1) de la Loi décrit les critères utilisés par la commissaire à l'équité salariale au moment d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'accepter une demande d'un groupe d'employeurs souhaitant être reconnu comme étant un seul employeur.

À la réception d'une demande, la commissaire à l'équité salariale peut reconnaître un groupe d'employeurs comme étant un seul employeur si elle est d'avis que tous les critères suivants sont remplis :

- a) les employeurs font partie de la même industrie;
- b) ils partagent des pratiques de rémunération semblables;
- c) ils ont des postes comprenant des fonctions et des responsabilités semblablesⁱⁱ.

Même si les employeurs remplissent tous ces critères, la commissaire à l'équité salariale peut rejeter la demande si elle est d'avis que le fait de l'accepter ne serait pas conforme à l'objet de la Loi, qui est de corriger la discrimination salariale systémique fondée sur le sexe dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

3. Employeur pouvant présenter une demande

Au moins deux employeurs dans chacune des catégories énumérées ci-dessous peuvent présenter une demande afin que la commissaire à l'équité salariale reconnaisse qu'ils forment ensemble un seul employeur :

- une personne ayant des employés dans le cadre d'une entreprise fédéraleⁱⁱⁱ;
- une personne morale constituée en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien^{iv};
- une personne ayant un rapport caractérisé par une dépendance économique avec un entrepreneur dépendant^v.

Chaque employeur du groupe doit être assujéti à la Loi sur l'équité salariale. Ainsi, chaque employeur doit avoir eu, en moyenne, au moins 10 employés pendant l'année civile précédant l'année de l'entrée en vigueur de la Loi^{vi}.

Les employeurs du secteur public fédéral et les institutions parlementaires ne peuvent pas demander à former un groupe d'employeurs^{vii}.

Exemple – Entreprises sous une même bannière

L'entreprise A et l'entreprise B sont des franchises d'une même bannière commerciale. Elles sont donc juridiquement indépendantes, mais sont toutes deux liées à un même franchiseur par un contrat de franchise. Elles ne sont pas directement en concurrence et possèdent déjà des attributs semblables (p. ex., des obligations ou des procédures communes) dictés par le contrat de franchise. Normalement, chacune devrait élaborer son propre plan d'équité salariale. Ces deux entreprises pourraient toutefois décider de se regrouper en vertu de la Loi pourvu qu'elles remplissent les critères indiqués ci-après.

4. Délai pour présenter une demande

Ni la Loi ni le règlement ne prévoit de délai pour déposer une demande en vue d'être reconnu comme étant un groupe d'employeurs. Cependant, toutes les parties auraient intérêt à ce que la demande soit déposée le plus tôt possible afin de ne pas causer de retards injustifiés dans l'application de la Loi.

5. Facteurs pris en considération par la commissaire à l'équité salariale

Selon la Loi, la commissaire à l'équité salariale a le pouvoir de reconnaître au moins deux employeurs comme un seul employeur s'ils remplissent les critères suivants :

- ils font partie de la même industrie;
- ils ont des pratiques de rémunération semblables;
- ils ont des postes comprenant des fonctions et des responsabilités semblables.

5.1. Obligation de faire partie de la même industrie

Comme premier critère à remplir en vertu de la Loi, les demandeurs doivent faire partie de la « même industrie », soit du même secteur d'activité. Le terme « même industrie » désigne un groupe d'entreprises dont les activités sont sensiblement les mêmes^{viii} et qui fournissent un ensemble de produits, de biens ou de services étroitement liés.

Pour déterminer si les demandeurs font partie de la « même industrie », la commissaire à l'équité salariale peut évaluer les points suivants :

- s'il existe des similitudes importantes dans les activités, les produits ou les services fournis par les demandeurs ou dans leur énoncé de mission^{ix};
- si les demandeurs servent des marchés identiques ou semblables ou occupent le même créneau^x.

Exemple – Entreprises sous une même bannière (suite)

L'entreprise A et l'entreprise B sont franchisées sous la même bannière commerciale et servent donc des marchés semblables. Elles bénéficient toutes deux de l'expertise du franchiseur qui leur permet d'offrir une gamme de services et de produits semblables de même qualité.

5.2. Obligation d’avoir des pratiques de rémunération semblables

Pour être reconnu comme un seul employeur, le groupe d’employeurs doit avoir des caractéristiques communes dans la manière dont la rémunération est déterminée et versée.

Pour évaluer si les demandeurs ont des « pratiques de rémunération semblables », la commissaire à l’équité salariale peut considérer certains facteurs tels que le fait pour les demandeurs de partager :

- une structure salariale semblable ou identique^{xi};
- une politique de ressources humaines semblable ou identique pour les employés^{xii};
- des avantages sociaux semblables ou identiques^{xiii}.

Exemple – Entreprises sous une même bannière (suite)

Bien qu’elles soient indépendantes l’une de l’autre, l’entreprise A et l’entreprise B ont décidé d’adopter une structure salariale identique pour leurs employés, fondée sur les pratiques exemplaires déterminées par le franchiseur. Leurs politiques de ressources humaines sont semblables, particulièrement en ce qui concerne le processus d’embauche commun à tous les franchisés.

5.3. Obligation d’avoir des postes comprenant des fonctions et des responsabilités semblables

Pour déterminer si les demandeurs ont des « postes comprenant des fonctions et des responsabilités semblables », la commissaire à l’équité salariale peut évaluer les facteurs suivants :

- ces postes exigent des obligations et des compétences semblables;
- les employés des demandeurs utilisent les mêmes équipements ou procédés;
- ils accomplissent des tâches semblables ou identiques;
- ils ont des niveaux semblables de responsabilité et de pouvoir décisionnel.

Exemple – Entreprises sous une même bannière (suite)

L’entreprise A et l’entreprise B sont organisées de manière très semblable. Les descriptions de tâches des différents postes sont standardisées et le franchiseur leur fournit leur équipement de travail, y compris des uniformes. Les catégories d’emploi sont également semblables et comprennent une division entre les employés qui s’occupent de la vente au détail, de l’entrepôt et de l’administration.

6. Étendue du pouvoir discrétionnaire de la commissaire à l'équité salariale lui permettant d'accepter une demande

La commissaire à l'équité salariale **peut** reconnaître un groupe d'employeurs comme étant un seul employeur si elle est d'**avis que** l'ensemble des trois critères mentionnés dans la section précédente sont remplis^{xiv}.

En faisant référence à l'« avis » de la commissaire à l'équité salariale, la Loi lui donne le pouvoir discrétionnaire de déterminer si la demande remplit ces critères.

Autrement dit, la commissaire à l'équité salariale peut rejeter une demande même si les critères sont remplis. La commissaire à l'équité salariale peut rejeter une demande si elle est d'avis que le fait de l'accepter pourrait être contraire ou non conforme à l'objet de la Loi, qui est de corriger la discrimination salariale systémique fondée sur le sexe dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

7. L'assujettissement à la Loi

Après avoir accepté la demande d'un groupe souhaitant être reconnu comme étant un seul employeur, la commissaire à l'équité salariale doit choisir la date à laquelle ce groupe devient assujetti à la Loi afin qu'il suive le même échéancier et respecte les délais prescrits par la Loi.

Cette date doit être à la fois :

- un jour après la date à laquelle l'un des employeurs du groupe devient assujetti à la Loi;
- un jour le plus rapproché possible dans le temps, tout en permettant au groupe de remplir ses obligations en vertu de la Loi.

8. Dispositions de la Loi sur l'équité salariale citées en référence

Employeurs

3(2) Pour l'application de la présente loi, chacune des personnes suivantes est considérée être un employeur :

[...]

e) quiconque a des employés dans le cadre d'une *entreprise fédérale*, au sens de l'article 2 du [Code canadien du travail](#), à l'exception d'une entreprise de nature locale ou privée au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;

e.1) la personne morale constituée en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien, à l'exception d'une personne morale figurant aux annexes IV ou V de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#);

f) l'employeur visé à l'alinéa b) de la définition de *employeur* au paragraphe 3(1) du [Code canadien du travail](#), à l'égard d'un entrepreneur dépendant;

g) le gouvernement du Yukon;

h) le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest;

i) le gouvernement du Nunavut.

Groupe d'employeurs

4 (1) Au moins deux employeurs visés à l'un des alinéas 3(2)e) à i) et assujettis à la présente loi peuvent former un groupe et demander au Commissaire à l'équité salariale de reconnaître le groupe comme étant un seul employeur.

Mentions de l'employeur

(2) Si un groupe d'employeurs est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106, en ce qui concerne ce groupe d'employeurs, toute mention de l'employeur aux articles 19 à 21, 27, 32, 35, 38 à 41, 43 à 50 et 54, au paragraphe 57(1), aux articles 64, 75, 78, 79 et 82, aux paragraphes 85(1) et 104(2), aux articles 111, 147 et 148, à l'article 151, au paragraphe 157(1) et à l'alinéa 181(1)c) vaut mention de ce groupe d'employeurs, sauf indication contraire du contexte.

Mentions de l'employeur

(3) Si un groupe d'employeurs est reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur en vertu de l'article 106, toute mention — aux articles 118 à 120, aux paragraphes 149(2) et 150(3), à l'alinéa 158(1)b), aux paragraphes 158(2) et (3) et à l'article 168 — d'un employeur peut, en ce qui a trait au groupe d'employeurs, être considéré comme valant mention de ce groupe ou de tout employeur faisant partie de ce groupe, selon le cas.

Date à laquelle le groupe est réputé être devenu assujetti à la présente loi

(4) Pour l'application du paragraphe 55(1) et des alinéas 61(1)b) et 89(2)b), la date à laquelle un groupe d'employeurs reconnu par le Commissaire à l'équité salariale comme étant un seul employeur est réputé être devenu assujetti à la présente loi est déterminée par le Commissaire.

Employeurs assujettis à la présente loi dès l'entrée en vigueur

6 Les employeurs ci-après deviennent assujettis à la présente loi dès la date d'entrée en vigueur du présent article :

[...]

b) l'employeur visé à l'un des alinéas 3(2)e) à i) qui est considéré compter :

(i) soit de dix à quatre-vingt-dix-neuf employés, au titre du sous-alinéa 9a)(i),

(ii) soit au moins cent employés, au titre du sous-alinéa 9b)(i).

Autorisations du Commissaire à l'équité salariale

Groupe reconnu comme un seul employeur

106 (1) Sur réception d'une demande présentée en vertu du paragraphe 4(1), le Commissaire à l'équité salariale peut reconnaître un groupe d'employeurs comme étant un seul employeur s'il est d'avis que, à la fois :

a) les employeurs font partie de la même industrie ;

b) ils partagent des pratiques de rémunération semblables ;

c) ils ont des postes comprenant des fonctions et des responsabilités semblables.

Date déterminée par le Commissaire

(2) S'il le reconnaît comme étant un seul employeur, le Commissaire à l'équité salariale détermine, selon les exigences ci-après, la date à laquelle le groupe devient assujetti à la présente loi pour l'application du paragraphe 55(1) et des alinéas 61(1)b) et 89(2)b) :

a) la date choisie doit être postérieure à celle à laquelle un des employeurs dans le groupe est devenu assujetti à la présente loi ;

b) elle doit être la plus rapprochée possible, tout en permettant au groupe, à son avis, de remplir ses obligations sous le régime de la présente loi.

9. Références - Jurisprudence citée

Pharmaciens - propriétaires affiliés de Pharmaprix, 2017 QCCNESST 400 (CanLII).

Pharmaciens - propriétaires affiliés de Pharmaprix (Re), 2013 CanLII 86738 (QC CES).

Prince Rupert Grain Ltd (Re), [2007] CIRBD No 19.

R. c. Fraser, [1987] JO n° 2456.

Saipem UK Ltd c. Canada, [2011] TCJ No 15.

ⁱ Voir la *Loi sur l'équité salariale*, paragr. 4(1).

ⁱⁱ Voir la *Loi sur l'équité salariale*, paragr. 106(1).

ⁱⁱⁱ Voir la *Loi sur l'équité salariale*, alinéa 3(2)(e).

^{iv} Voir la *Loi sur l'équité salariale*, alinéa 3(2)(e.1).

^v Voir la *Loi sur l'équité salariale*, paragr. 3(2)(f).

^{vi} Voir la *Loi sur l'équité salariale*, paragr. 6(b).

^{vii} Voir la *Loi sur l'équité salariale*, paragr. 4(1) et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, paragr. 86.3(1).

^{viii} *Saipem UK Ltd c. Canada*, [2011] TCJ No 15, par. 44.

^{ix} *Prince Rupert Grain Ltd (Re)*, [2007] CIRBD No 19, par. 147.

^x *Ibid.*

^{xi} *Pharmaciens-propriétaires franchisés de Pharmaprix*, 2011 CanLII 36687 (QC CES), paragr. 18.

^{xii} *Ibid.*, paragr. 20.

^{xiii} *Ibid.*, paragr. 21. Remarque : la CNESST du Québec n'a pas tenu compte de ce facteur parce que les pharmacies offraient des avantages sociaux différents à leurs gestionnaires, mais cela pourrait favoriser des pratiques de rémunération semblables.

^{xiv} Voir la *Loi sur l'équité salariale*, paragr. 106(1)(2).