

Le 8 février 2008

**Madame Catherine Morrissette**  
Présidente  
Commission de l'Économie et du travail  
Édifice Pamphile-Le-May  
1035 rue des parlementaires, 3<sup>ième</sup> étage  
Québec(Québec)  
G1A 1A3

**OBJET:           RAPPORT DU MINISTRE DU TRAVAIL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE  
LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DE 2006  
N/D: 6001-0199**

---

Madame la présidente,

Le Barreau du Québec a pris connaissance avec intérêt du Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après cité le Rapport). Le Barreau du Québec désire faire part de ses observations et de ses commentaires à ce sujet à la Commission de l'économie et du travail, dans le cadre de la consultation générale.

Dans un premier temps, nous formulons des commentaires généraux. Par la suite, nous abordons les pistes de réflexion identifiées dans le Rapport à la section 8<sup>1</sup>.

Qu'il nous soit permis dans un premier temps de souligner la qualité du Rapport du ministre qui est très documenté et qui comporte de nombreuses données et analyses utiles pour tous les intervenants concernés et intéressés à la question de l'équité salariale.

### *Commentaires généraux*

Au milieu des années 90, le gouvernement du Québec s'est engagé à combattre la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les systèmes de rémunération et les méthodes d'évaluation des emplois. Dans la poursuite de cet objectif, l'Assemblée nationale adoptait à l'unanimité, le 21 novembre 1996, la *Loi sur l'équité salariale* (la loi). Il faut rappeler que l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* correspondait ni plus ni moins à une promesse à l'endroit des femmes du Québec. La loi devait faire en sorte que soient enrayerés les écarts salariaux entre emplois féminins et emplois masculins dus à la

---

<sup>1</sup> Partie C, Les voies de développement, section 8, les pistes de réflexion, page 101 à 106.

discrimination systémique. En effet, avec l'adoption de la loi, on supprimait le recours pour discrimination salariale fondée sur le sexe autrefois énoncé à la *Charte des droits et libertés de la personne* pour le remplacer par le régime pro-actif qui devait assurer le respect de cette composante du droit à l'égalité qu'est le droit à une rémunération exempte de discrimination.

Avec les développements jurisprudentiels récents, notamment suite au jugement *Julien* sur le chapitre IX de la loi<sup>2</sup> et suite aux affaires *Terreneuve*<sup>3</sup> et *Air Canada*<sup>4</sup>, il ne fait plus de doute que le droit à l'équité salariale ou le droit à une rémunération exempte de discrimination systémique fondée sur le sexe constitue un droit fondamental. La *Loi sur l'équité salariale* est donc une loi qui vise la mise en œuvre d'un droit fondamental de la personne et non une simple norme du travail. En fait, il s'agit d'une composante du droit à l'égalité des femmes en emploi. L'approche de droit fondamental implique que l'on considère la salariée comme titulaire d'un ensemble de droits corrolaires: le droit d'être pleinement informée pour s'assurer que son droit à l'égalité est respecté, le droit d'intervenir comme partie dans toute procédure touchant l'équité salariale, etc.

Avec le temps, la Commission de l'équité salariale a développé une expertise qui est nécessaire dans la recherche de l'équité salariale au sein des entreprises assujetties. Par son rôle de conseil, la Commission contribue de façon significative à l'intégration sociale de cet objectif d'équité salariale. Selon l'information contenue au document de consultation de 2006 de la Commission de l'équité salariale,<sup>5</sup> il semble cependant qu'il y ait encore beaucoup de travail à faire avant de pouvoir prétendre que l'objectif poursuivi par le législateur est réalisé. Selon le document de la Commission, à peine la moitié des entreprises assujetties ont réalisé la mise en œuvre de l'équité salariale. Dans les entreprises où les relations de travail sont peu organisées et développées, l'équité salariale est plus difficilement appliquée ou respectée. Le Barreau tient à souligner l'importance d'accorder les ressources suffisantes à la Commission pour lui permettre la réalisation des objectifs prévus dans la législation. Des améliorations doivent cependant être apportées pour favoriser une plus grande atteinte des objectifs d'équité salariale.

Sur un autre registre, le Barreau du Québec constate un manque d'informations détaillées et précises, sur les statistiques concernant la mise en œuvre de la loi, les activités de contrôle et d'enquête de la Commission et sur l'application de la loi aux diverses catégories d'entreprises et de salariés. Les critères sur lesquels reposent les décisions de la Commission de l'équité salariale sont souvent assez flous et les décisions sont elles-mêmes imprévisibles. Cette situation entraîne de l'incertitude juridique et un traitement inégal des assujettis qui pourraient par ailleurs se trouver dans des situations comparables.

Du point de vue du Barreau, une série de difficultés reliées à l'application de la loi découlent de l'ambiguïté du statut de la Commission. S'agit-il d'un organisme purement administratif ou d'un organisme mi-administratif, mi-quasi-judiciaire? Quelles sont les règles d'équité procédurale qui devraient être applicables? Quelles sont les garanties

---

<sup>2</sup> 2004 R.J.Q., 524

<sup>3</sup> Conseil du Trésor c. N.A.P.E., 2004 CSC66.

<sup>4</sup> *Commission des droits de la personne c. Ligne aérienne Canadien International Ltée*, 2006, CSC 1; voir également la reconnaissance par la Commission des relations de travail: *Beaulieu Canada et S.A.Q. c. Commission de l'équité salariale*, 10 juillet 2006, 2006 QCCRT 0357 en révision judiciaire.

<sup>5</sup> Document de consultation découlant des travaux préparatoires au Rapport du Ministre du Travail, juin 2006, page 26.

requis d'indépendance et d'impartialité; quelles sont les règles d'accès ou de confidentialité applicables; quelle est l'étendue des pouvoirs et attributions de l'organisme? Quelle est la valeur juridique des orientations adoptées par la Commission? Sans pour autant judiciaire inutilement les activités de la Commission, la loi devrait selon nous, baliser davantage ses pouvoirs et attributions tout en qualifiant le statut de l'organisme.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le souligner dans notre mémoire de 1996<sup>6</sup>, il faut favoriser une approche de partenariat, de médiation et de consultation. Le dépôt de plaintes ne devrait intervenir qu'en dernier ressort, en cas d'abus ou de mauvaise foi. Les conseillers en relations industrielles et les avocats spécialisés dans les relations de travail ont un rôle à jouer à ce niveau.

### Commentaires particuliers

#### Pistes de réflexion proposées

- *L'assujettissement à la Loi des entreprises atteignant 10 personnes salariées.*

Comme il est mentionné dans le Rapport du ministre, le caractère statique du calcul de la taille de l'entreprise conduit à l'exclusion définitive d'un grand nombre d'entreprises susceptibles de voir leur taille atteindre ou dépasser le seuil de 10 personnes salariées. Ainsi, une entreprise comptant par exemple 8 personnes salariées lors de sa période de référence et comptant depuis 65 personnes salariées ne serait jamais assujetties à la loi. Cette exclusion est à juste titre perçue comme une source d'injustice pour les entreprises assujetties qui se retrouvent en concurrence avec des entreprises qui ne sont pas tenues aux mêmes obligations, même si elles sont aujourd'hui de même taille.

En conséquence, le Barreau du Québec juge intéressante la piste de réflexion proposée à l'effet qu'une entreprise comptant moins de 10 personnes salariées au cours de sa période de référence qui atteindrait et maintiendrait par la suite une moyenne de 10 personnes salariées ou plus, sur la base d'une période de 12 mois, devrait être assujettie à la loi.

- *L'utilisation des données pertinentes à l'application de la loi*

Le Barreau est d'avis qu'il serait souhaitable de prévoir une période de conservation des données afin d'assurer la réalisation et le maintien de l'exercice d'équité salariale. Cette période de conservation pourrait être pour une durée de 5 ans, tel que mentionné dans les pistes de réflexion proposées.

En outre, l'accès à l'information et aux données nécessaires à la réalisation ou au maintien de l'équité salariale (catégories d'emplois, rémunération, etc.) pose des

---

<sup>6</sup> Mémoire du Barreau du Québec sur l'avant projet de loi intitulé "*Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives*", février 1996.

difficultés en particulier en ce qui concerne les employés non syndiqués. L'accès à l'information est nécessaire pour appliquer la loi et établir les comparatifs. Des pistes de réflexion doivent être développées à ce sujet.

- *Des précisions sur l'affichage des résultats et des exercices d'équité salariale*

Nous partageons les pistes de réflexion proposées dans le Rapport du ministre. Il y a en effet une problématique actuelle de transparence dans l'information qui doit être transmise aux personnes salariées. La loi doit en effet prévoir un contenu d'affichage beaucoup plus détaillé, soit prévoir expressément l'obligation de l'employeur de fournir, sur demande, des renseignements et informations essentiels pour apprécier simplement si la loi a été respectée en ce qui concerne l'estimation des écarts salariaux. Entre autres, la valeur des catégories d'emplois déterminée au terme de l'exercice d'évaluation devrait être divulguée.

Par ailleurs, la durée d'affichage de 30 jours proposée nous semble trop courte. Il faut tenir compte en effet des cas de maladie, les vacances et du cas particulier des personnes qui travaillent à domicile; il nous apparaîtrait qu'un délai de 60 jours serait préférable. De plus, la loi pourrait prévoir l'obligation pour l'employeur d'aviser directement les personnes salariées de la tenue de cet affichage, que ce soit par courriel si possible, ou par un avis écrit remis avec le bulletin de paie.

Finalement, le Barreau est d'accord avec la piste de réflexion proposée dans le Rapport pour que le contenu de l'affichage, dans les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées, soit plus étendu. Ces précisions permettraient en effet aux personnes salariées de connaître, dans le respect de la protection des renseignements personnels, la teneur et les résultats de l'exercice d'équité salariale.

- *Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale*

Nous croyons qu'il serait souhaitable de permettre aux entreprises de maintenir l'équité salariale selon une périodicité convenable tout en respectant le droit des personnes salariées, notamment en prévoyant un examen périodique de l'équité salariale par les entreprises à tous les quatre ans.

Il est très important, comme il est mentionné dans le rapport, de prévoir l'affichage du bilan de cet examen périodique et son contenu. Cet examen périodique devrait se faire avec la participation des salariées. Par ailleurs, nous considérons que la prescription de 120 jours est beaucoup trop courte. Il s'agit de situations quelquefois complexes, l'affichage prend du temps à comprendre et à évaluer et il s'agit au demeurant d'un exercice fondamental lié au droit à l'égalité. Le délai devrait être minimalement de 180 jours.

Par ailleurs, le Barreau considère que l'examen périodique ne doit pas se substituer à l'obligation de maintien de l'équité en continu, notamment lors de la

négociation de la convention collective. En milieu syndiqué, l'équité salariale s'inscrit dans le contexte des relations de travail.

Nos remarques au sujet de l'accès à l'information et de l'affichage détaillé s'appliquent également aux modalités relatives au maintien de l'équité salariale.

- *L'encadrement législatif de la conciliation*

Contrairement à ce qui existe pour d'autres organismes ou tribunaux, le processus de conciliation de la Commission de l'équité salariale n'est pas spécifiquement prévu et encadré par la loi. Le Barreau n'a pas d'objection à ce qu'il soit confirmé dans la législation le processus de conciliation volontaire en prévoyant les garanties qui se rattachent habituellement à la conciliation quant à la confidentialité du processus.

- *Le rôle de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations de travail*

Il est essentiel que la Commission de l'équité salariale puisse intervenir devant la Commission des relations de travail. Elle est un organisme spécialisé qui peut éclairer le tribunal mais aussi elle sera souvent la seule partie en mesure de défendre le respect de la loi et le droit des personnes salariées à une rémunération exempte de discrimination.

Le Barreau du Québec est d'accord avec la proposition à l'effet qu'il serait opportun de prévoir le droit de la Commission de l'équité salariale d'intervenir comme une partie à part entière devant la Commission des relations de travail, dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la loi.

Nous soulignons cependant que le rapport n'aborde pas, dans ses pistes de réflexion, certains sujets importants, notamment:

- La situation spécifique des travailleuses non syndiquées.
- Les programmes distincts d'équité salariale.

### *La situation des travailleuses non syndiquées*

L'application de la loi aux travailleuses non syndiquées pose d'importantes difficultés. Un accompagnement des non syndiquées est nécessaire pour permettre une mise en œuvre des objectifs d'équité salariale. Selon l'information qui nous a été communiquée, un comité de travail permanent visant l'élaboration et l'application par la Commission d'un plan de travail pour les non syndiquées a été mis sur pied récemment. La Commission doit cependant faire davantage à ce sujet. Selon les informations fournies dans le rapport<sup>7</sup>,

---

<sup>7</sup> Page 89.

moins de 20 % des plaintes reçues à la Commission sont déposées par des personnes non syndiquées. La Commission devrait développer une spécialisation et adapter davantage son pouvoir d'enquête à cette réalité des travailleuses non syndiquées. La Commission a aussi la possibilité d'initier des enquêtes de sa propre initiative pour rejoindre davantage les personnes non syndiquées.

En outre, contrairement à ce qui est mentionné au rapport relativement à l'opportunité de mettre en place une organisation vouée au support juridique et à la représentation des personnes non syndiquées<sup>8</sup>, nous croyons que cette avenue mérite d'être explorée et qu'elle pourrait produire des résultats si elle est accompagnée d'autres mesures, telles une campagne d'information sur les droits des travailleuses non syndiquées et le travail du comité nouvellement créé<sup>9</sup>.

### *Les programmes distincts*

En principe, il devrait y avoir un seul programme d'équité salariale pour chaque entreprise. En 1996, le Barreau du Québec, le Conseil du statut de la femme et la Commission des droits de la personne ont critiqué l'article 11 de la loi qui ouvre la porte aux programmes distincts. La décision rendue dans l'affaire *Air Canada* pourrait alimenter la réflexion à ce sujet.

Dans certaines circonstances, notamment dans les très grandes entreprises, la possibilité de réaliser des programmes distincts facilite nettement le processus mais il en irait autrement lorsque le découpage limite ou réduit sensiblement le bassin de comparateurs masculins. Dans ces circonstances, en raison du fait que la définition des unités de négociations reflète généralement la ségrégation professionnelle, le découpage de l'entreprise en programmes distincts pourrait compromettre sérieusement l'atteinte de l'équité salariale dans plusieurs milieux.

## **CONCLUSION**

Le Barreau, comme institution, fait la promotion de la primauté du droit et défend traditionnellement les droits fondamentaux, dont le droit à l'égalité. Le droit à l'équité salariale se rattache au droit à l'égalité et doit être traité comme tel.

Le Barreau, comme employeur lui-même, a procédé à l'établissement d'un programme d'équité salariale avec la participation des salariés. Par ailleurs, un poste de conseillère à l'équité a été créé en 2006 afin de sensibiliser la profession et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'égalité dans l'ensemble des milieux de travail des quelques 22 000 avocats et avocates du Québec, ce qui comprend l'équité salariale au sein de la profession juridique. Le Service de la Formation continue d'offrir des formations aux avocats sur les exigences de la *Loi sur l'équité salariale*, permettant ainsi aux membres du Barreau de mieux conseiller leurs clients en cette matière.

---

<sup>8</sup> Page 90.

<sup>9</sup> Sur une période de 9 ans, 189 cas ont été réglés et plusieurs règlements ont été conclus grâce à cette organisation vouée au support juridique et à leur représentation des non salariées en Ontario.

L'équité salariale ne doit pas être traitée comme une simple exigence administrative, elle doit entrer dans notre culture et dans nos mœurs comme une composante essentielle du droit fondamental à l'égalité.

Vous remerciant à l'avance de l'attention que vous apporterez à nos commentaires et observations, nous vous prions de recevoir, Madame la présidente, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le bâtonnier du Québec,

J. Michel Doyon, c.r., Ph. D.

JMD/cb

Référence: 0234