

**Pour une application harmonieuse de la  
*Loi sur l'équité salariale***

Mémoire présenté par la Conférence des recteurs et des  
principaux des universités du Québec (CREPUQ) à la  
Commission de l'économie et du travail sur la mise en œuvre de  
la *Loi sur l'équité salariale*

Janvier 2008



## TABLE DES MATIÈRES

Table des matières .....	3
Présentation.....	5
Contexte et sommaire des recommandations de la CREPUQ.....	7
1. État des lieux : un exercice rigoureux essentiel .....	9
2. Expériences d'ailleurs : des enseignements à tirer .....	11
3. Vers l'application efficace du principe d'équité salariale .....	15
3.1 Programmes d'équité salariale distincts .....	15
3.2 Modalités de maintien de l'équité salariale .....	17
3.3 Administration de la loi .....	21
Conclusion .....	23



## **PRÉSENTATION**

La Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ) est un organisme à but non lucratif qui regroupe, sur une base volontaire, tous les établissements universitaires du Québec. Elle est un outil de coordination et de concertation entre les universités, un porte-parole et un organe de représentation auprès du gouvernement et des milieux intéressés à l'enseignement supérieur, un centre de recherche au service des administrations universitaires, un agent coordonnateur et administratif de services communs, et un centre de ressourcement et de réflexion pour ses membres.



## CONTEXTE ET RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DE LA CREPUQ

En vigueur depuis le 21 novembre 1997, la *Loi sur l'équité salariale* stipule, à l'article 130, que le ministre du Travail doit faire un rapport auprès du gouvernement sur la mise en œuvre de la loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Le présent examen par la Commission de l'économie et du travail est aussi prévu à cet article 130.

Dans ce contexte, la CREPUQ salue la volonté du gouvernement d'effectuer un exercice de révision de la *Loi sur l'équité salariale* qui soit lucide tout en respectant le principe de salaire égal à travail équivalent.

Dans les sections qui suivent, la CREPUQ témoignera de la décennie de mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* et de ses effets concrets sur la gestion stratégique des ressources humaines universitaires. Nous mettrons l'accent sur les éléments les plus problématiques, particulièrement en ce qui a trait aux programmes distincts sans catégorie d'emplois à prédominance féminine, aux modalités de maintien de l'équité salariale et à l'administration de la loi.

Pour une application harmonieuse de la *Loi sur l'équité salariale*, la CREPUQ recommande que :

- la validité des programmes distincts visant les personnes salariées représentées par une association accréditée sans aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine soit confirmée de façon explicite dans la loi;
- la loi, en ce qui a trait au maintien de l'équité salariale, ne soit pas modifiée et qu'une fois l'exercice pour atteindre l'équité salariale terminé, il revienne à l'employeur, comme l'a voulu le législateur, de maintenir des pratiques qui éliminent la discrimination entre les sexes et d'en surveiller l'évolution;
- si des modifications devaient être apportées à la loi quant au maintien de l'équité salariale, ce devrait être pour encadrer les décisions administratives de la Commission de l'équité salariale et ainsi en circonscrire la portée, notamment :
  - le maintien de l'équité salariale ne signifie pas le maintien du programme;
  - la vérification du maintien de l'équité salariale doit se faire selon les pratiques de gestion des salaires de l'organisation, généralement intégrées dans les conventions collectives.
- minimalement, la *Loi sur l'équité salariale* devrait stipuler que, lorsqu'un programme d'équité salariale est complété, la loi n'a pas pour effet d'empêcher des écarts salariaux entre

catégories d'emplois à prédominance féminine et catégories d'emplois à prédominance masculine, si ces écarts ne relèvent pas de la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine;

- le pouvoir décisionnel de la Commission de l'équité salariale soit transféré à la Commission des relations du travail;

ou

si la Commission de l'équité salariale devait maintenir un pouvoir décisionnel, et même dans sa fonction d'orientation et de formation, sa composition devrait être modifiée et élargie afin de tirer profit de divers points de vue et expériences et d'assurer une certaine stabilité dans les orientations.

## 1. ÉTAT DES LIEUX : UN EXERCICE RIGOUREUX ESSENTIEL

Le rapport du ministre sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* stipule à maintes reprises que la *Loi sur l'équité salariale* introduit un changement de mentalités, l'abandon de préjugés et l'acquisition de nouveaux comportements. Il est cependant important de situer la *Loi sur l'équité salariale* dans le cadre de son adoption.

**La loi ne constitue pas le fondement du droit à l'égalité salariale, lequel se retrouve à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. À caractère proactif, la loi instaure plutôt des modalités pour corriger des écarts salariaux qui seraient dus à la discrimination fondée sur le sexe.**

L'économie de la loi est donc basée sur des comparaisons entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine. Le législateur a cependant fait des choix : des catégories d'emplois sont exclues de l'exercice (exemples : les postes de cadre supérieur, de pompier, de policier et les étudiants qui travaillent dans l'institution d'enseignement où ils étudient dans un domaine relié à leur champ d'étude), les femmes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois mixtes (c'est-à-dire sans prédominance masculine ou féminine) et celles qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine ne sont pas au nombre des bénéficiaires des effets de la loi et, enfin, les organisations dont la taille ne correspond pas aux paramètres fixés par la loi sont exemptées de l'exercice proactif.

En somme, les modalités d'application auraient pu être ou peuvent être différentes sans pour cela compromettre le principe de l'équité salariale. Par ailleurs, dès les premiers débats entourant l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, il était évident qu'une loi d'une telle portée devait, pour être appliquée sans heurt, répondre avec équilibre aux préoccupations de tous les partenaires concernés par l'équité salariale et l'objectif de la loi.

Il faut également admettre que l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* soulevait des questionnements de fond quant à son impact sur le monde du travail et des relations du travail et sur les droits individuels de la personne. Les appréhensions n'étaient pas fondées sur la peur du changement ni le déni du droit à l'équité salariale. À vrai dire, les praticiens questionnaient la faisabilité technique des modalités d'application retenues.

**Le législateur a du reste réduit au minimum le pouvoir réglementaire de la Commission de l'équité salariale. Ainsi, tout règlement de la Commission doit être soumis à l'approbation du gouvernement qui ne peut l'approuver sans qu'il n'ait fait l'objet d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale (article 114). Cet encadrement du pouvoir réglementaire d'un organisme administratif démontre à quel point le législateur**

**entendait que l'application de la loi se fasse de façon harmonieuse et puisse s'inscrire dans la mouvance de la gestion moderne des ressources humaines.**

Selon l'article 130 de la *Loi sur l'équité salariale*, le ministre du Travail devait, au plus tard le 21 novembre 2006, faire un rapport auprès du gouvernement sur la mise en œuvre de la loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. La rédaction du rapport a été confiée à la Commission de l'équité salariale qui y présente son bilan de la mise en œuvre de la loi, dix ans après son adoption.

Le présent examen par la Commission de l'économie et du travail est aussi inscrit à l'article 130.

Le principe sous-jacent de l'article 130 était qu'à la suite de la période de correction des écarts salariaux fondés sur le sexe selon un échéancier et des modalités déterminés, le maintien de mesures proactives devait être remis en question. Le droit de toute personne de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent ne serait de toute façon aucunement compromis puisqu'il est reconnu dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

**Cet article crépusculaire avait été adopté en raison du caractère proactif et novateur de la loi, au contenu d'une grande complexité technique. Il permettait d'abroger la loi ou de l'adapter avec l'assurance que ses modalités d'application soient suffisamment souples et réalistes pour ne pas imposer un fardeau excessif et contreproductif aux organisations.**

Dans ce contexte, la CREPUQ salue la volonté du gouvernement d'effectuer un exercice de révision de la *Loi sur l'équité salariale* qui soit lucide tout en respectant le principe de salaire égal à travail équivalent.

La CREPUQ peut ainsi témoigner de cette décennie de mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* et collaborer à une éventuelle application dynamique et judicieuse du principe d'équité salariale, principe auquel elle souscrit pleinement.

## 2. EXPÉRIENCES D'AILLEURS : DES ENSEIGNEMENTS À TIRER

L'équité salariale s'inscrit dans un courant de remise en question des rôles traditionnels entamé depuis quelques décennies, ici comme ailleurs.

La *Loi sur l'équité salariale* du Québec est unique en son genre, il n'y a pas d'équivalent que ce soit sur la scène canadienne ou sur la scène internationale.

Disposant alors de si peu d'antécédents, il peut être pertinent d'examiner les expériences tentées ailleurs afin d'en tirer des enseignements.

### ➤ L'Ontario

En janvier 1988, l'Ontario a adopté la seule autre loi proactive au monde dans le domaine de l'équité salariale. La loi couvre le secteur privé comme le secteur public.

Les modalités d'application de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario et celles du Québec sont parfois comparables. Les différences repérées sont toutefois de taille. Il n'est pas de notre ressort de présenter ici une analyse comparative détaillée des deux législations mais, comme la loi du Québec s'est inspirée de la loi de l'Ontario, quelques éléments de cette dernière méritent d'être exposés.

Selon la loi ontarienne (*Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, CHAPITRE P.7), une catégorie d'emplois est déclarée à prédominance féminine lorsque 60 % de ses membres sont des femmes alors qu'une catégorie d'emplois à prédominance masculine doit comprendre 70 % de membres qui sont des hommes. **Ainsi, la loi ontarienne admet qu'il y a plus de catégories d'emplois mixtes (exclues de l'exercice de comparaison) que ne le fait la loi québécoise.**

La loi impose qu'une démarche d'équité salariale se réalise à l'intérieur d'une même unité d'accréditation. L'article 14.(1) se lit donc comme suit :

*« Il doit être élaboré, dans tout établissement où des employés sont représentés par un agent négociateur, un programme d'équité salariale relié à chaque unité de négociation, ainsi qu'un programme d'équité salariale relié à la partie de l'établissement dont les membres n'appartiennent pas à une unité de négociation. [...] »*

En d'autres mots, la loi ontarienne impose des programmes d'équité salariale distincts pour chaque unité de négociation et un programme distinct pour les personnes salariées qui ne sont pas syndiquées. Cette approche avait été retenue à l'époque parce qu'elle avait l'avantage de faciliter la mise en œuvre des programmes en respectant le cadre des relations du travail.

**Reconnaissant le cadre des relations du travail en vigueur, la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario permet des écarts de rémunération lorsque l'équité salariale est atteinte dans un établissement.** En effet, la loi stipule à l'article 8.(2) :

*« [...] Lorsque l'équité salariale est atteinte dans un établissement, la présente loi n'a pas pour effet d'empêcher des écarts de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine, si l'employeur peut démontrer que l'écart résulte de différences au niveau du pouvoir de négociation. [...] »*

En incluant ce facteur justifiant un écart salarial, l'approche ontarienne a le mérite de respecter le droit syndical aux négociations collectives reconnu par l'Organisation internationale du travail.

Enfin, la loi ontarienne n'exige pas la mise en place de comités d'équité salariale.

Les professeurs Morley Gunderson, du Centre for Industrial Relations and Development of Economics de l'Université de Toronto, et Paul Lanoie, de HEC Montréal, ont évalué l'expérience ontarienne dans l'article « *Program-Evaluation Criteria Applied to Pay Equity in Ontario* »<sup>1</sup>.

Les chercheurs concluent :

*« Pay equity is a complex procedure even if it is intended to be simple. Pay equity runs the real risk of 'imploding' under its own weight. [...] »*

*The problem is exacerbated by the fact that simple rules for its application are elusive. Rather than closing loopholes, further regulations seem to add more complexity, begetting even further regulations. The pie gets eaten up in the process of being administrated.*

*These problems appear to be inherent in the nature of the policy, at least when it is applied proactively and on unit-by-unit-bases, as is inevitable when applied to the private sector. That raises the danger that the legislation will be ignored because it is unwieldy, a possibility enhanced by the fact that settlements have been much smaller in the private sector than the public sector. »*

## ➤ Le Canada

Le gouvernement du Canada n'a pas adopté de loi proactive en matière d'équité salariale. L'approche fédérale dans le domaine repose essentiellement sur le dépôt de plaintes, en vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. C'est l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* qui s'applique au secteur public et aux entreprises de compétence fédérale.

<sup>1</sup> GUNDERSON, Morley et LANOIE, Paul, « Program Evaluation Criteria Applied to Pay Equity in Ontario », CIRANO Working Papers, 99s-38, 1999, p. 14.

## ➤ Les États-Unis

À première vue, l'expérience américaine peut ne pas sembler pertinente au sujet qui nous préoccupe. Effectivement, aucune loi de type proactif n'y est en vigueur. Cependant, les démarches d'équité salariale réalisées depuis près de trente ans dans quelques administrations gouvernementales d'états font ressortir des constats intéressants.

Dans son étude intitulée « *Comparable Worth and Pay Equity: Recent Developments in the United States* »<sup>2</sup>, Mark R. Killingsworth, de Rutgers University New Jersey and National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts, en arrive à la conclusion que, bien que l'ensemble des employés des organisations impliquées dans un exercice d'équité salariale aient été initialement ouverts à l'objectif visé, ils se sont par la suite opposés aux rajustements salariaux ou ont tenté de les limiter.

L'étude révèle que les syndicats sont devenus peu à peu moins positifs envers l'équité salariale, jugeant que les modalités d'application allaient à l'encontre des termes des conventions collectives et limitaient le pouvoir des syndicats à la seule détermination de l'enveloppe salariale dédiée à leurs membres.

---

2 KILLINGSWORTH, Mark R., « Comparable Worth and Pay Equity: Recent Developments in the United States », Canadian Public Policy, vol.XXVIII, Supplement 1, 2002.



### 3. VERS L'APPLICATION EFFICACE DU PRINCIPE D'ÉQUITÉ SALARIALE

Dès les premières discussions sur l'adoption d'une *Loi sur l'équité salariale* au Québec, il apparaissait évident que des difficultés d'application ne manqueraient pas de surgir, la première étant l'originalité d'inscrire un droit fondamental protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* dans une loi rattachée au monde du travail et des relations du travail.

L'expérience des établissements universitaires est telle que nous pourrions présenter nombre d'embûches engendrées par la présente loi. La CREPUQ a cependant choisi de mettre l'accent sur les difficultés qui sont les plus importantes pour le réseau universitaire.

#### 3.1 PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE DISTINCTS

La loi offre à une association accréditée la possibilité d'exiger d'un employeur qu'il établisse un programme d'équité salariale distinct pour les personnes salariées représentées par cette association. L'article 11 établit sans ambiguïté que l'employeur a alors l'obligation d'établir le programme d'équité salariale distinct réclamé. Dans la plupart des établissements universitaires, des associations accréditées se sont prévaluées de ce droit et des programmes d'équité salariale distincts sont complétés depuis plusieurs années. C'est le cas, entre autres, des programmes d'équité salariale réalisés avec certains syndicats de professeurs qui sont terminés depuis 2003. En réalisant ces programmes, les parties ont constaté que la fonction « professeur d'université » était une seule et unique catégorie d'emplois à prédominance masculine. Les programmes ne comportaient donc pas de catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Depuis février 2005, deux ans après la réalisation de ces programmes, la Commission de l'équité salariale a rendu des décisions invalidant les programmes d'équité salariale distincts lorsque de tels programmes ne visent aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine.

La Commission des relations du travail a aussi rendu, le 10 juillet 2006, une décision voulant qu'une association accréditée ne puisse se prévaloir du droit à un programme distinct lorsqu'il ne comprend aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine, parce qu'il lui est impossible de réaliser un programme d'équité salariale.

À notre avis, cette jurisprudence peut entraîner des conséquences qui vont à l'encontre de l'esprit de la loi. D'ailleurs, une requête en révision judiciaire de la décision de la Commission des relations du travail a été logée à la Cour supérieure du Québec.

L'orientation actuelle de la Commission de l'équité salariale fait en sorte que les programmes d'équité salariale des organisations concernées deviennent à toutes fins pratiques caducs et que les travaux devraient être repris complètement.

Plusieurs établissements universitaires en sont déjà à leur deuxième ou même troisième démarche d'équité salariale. En effet, un grand nombre d'organisations ont dû se soumettre au régime général de la loi à la suite du jugement de la Cour supérieure qui a rendu inconstitutionnel et inopérant le chapitre IX de la loi. La condition nouvelle requise par la Commission de l'équité salariale à l'effet qu'une association accréditée ne pouvait plus exiger un programme d'équité salariale distinct qu'à la condition qu'il y ait au moins une catégorie d'emplois à prédominance féminine force la reprise de plusieurs exercices. Rappelons que les syndicats de professeurs qui avaient demandé des programmes distincts ne comportent pas de catégorie d'emplois à prédominance féminine. Pour les organisations qui ont dû ou qui devraient reprendre complètement l'opération, la mise en place active des programmes d'équité salariale est une histoire sans fin.

**Or, refaire un nouvel exercice est extrêmement complexe et le résultat serait inévitablement différent.** En plus d'occasionner des délais considérables, la démarche d'équité salariale risque, elle-même, de perdre de la crédibilité auprès des personnes concernées. Celles-ci seront informées que les activités accomplies selon les dispositions de la loi ne sont plus valides, que la valeur de leur emploi n'est peut-être plus la même puisqu'il sera évalué à partir d'un nouvel outil, avec de nouvelles personnes et en fonction de nouveaux comparateurs masculins; qu'advenant que la rémunération des nouveaux comparateurs masculins modifie la courbe salariale obtenue au cours de l'opération d'estimation des écarts salariaux, les ajustements salariaux peuvent être inférieurs à ce qu'ils étaient lors de la mise en place des programmes d'équité salariale antérieurs, réalisés pourtant selon les dispositions du régime général de la loi; que somme toute, la notion d'équité est bien relative.

Rappelons ici que selon la *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*, seule autre loi proactive dans le domaine de l'équité salariale, les programmes d'équité salariale sont obligatoirement développés par unité d'accréditation, ce qui en facilite la gestion et permet d'éviter la remise en cause des programmes complétés si des difficultés ou changements apparaissent dans l'un ou l'autre des programmes.

**Les programmes distincts ont été établis à la demande des associations accréditées conformément aux dispositions de la loi, d'ailleurs claires pour l'ensemble des partenaires.**

Nous pouvons aussi arguer qu'une association accréditée sans aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine qui aurait, en toute connaissance, exigé un programme distinct se

retrouve, selon la nouvelle condition exigée par la Commission de l'équité salariale, contrainte de participer à la mise en place d'un programme d'équité salariale et d'y nommer des représentants. Du reste, advenant que ces représentants forment la majorité des représentants des personnes salariées au sein du comité, ils détiennent dorénavant le pouvoir décisionnel pour l'ensemble des personnes salariées visées par le programme. Pouvoir qu'ils n'ont pas nécessairement souhaité.

Cette situation, pour le moins étonnante, permet de convenir qu'il faut éviter d'invoquer à tout prix l'assujettissement au principe général de la loi pour limiter les programmes distincts mais plutôt prendre en considération les exceptions permises par celle-ci.

**La CREPUQ recommande que la validité de ces programmes distincts soit confirmée de façon explicite dans la loi.**

### 3.2 MODALITÉS DE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

En vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, le maintien de l'équité salariale débute dès qu'un programme d'équité salariale est complété. S'il est complété après la date butoir du 21 novembre 2001, le versement des ajustements salariaux est rétroactif à cette date.

La loi comprend peu de modalités sur le maintien de l'équité salariale, et pour cause : l'exercice pour atteindre l'équité salariale terminé, le législateur ne réfère pas au maintien du programme d'équité salariale, mais au maintien de l'équité salariale. Il veut s'assurer que la parité salariale atteinte par l'exercice qu'il a imposé aux employeurs dans une période donnée soit maintenue.

Cette approche du législateur rejoint ici l'esprit de la loi ontarienne sur l'équité salariale, puisque cette dernière stipule que les employeurs doivent maintenir des pratiques qui éliminent la discrimination entre les sexes et en surveiller l'évolution. De plus, rappelons que la loi de l'Ontario permet, à condition que l'équité salariale ait été atteinte à la fin du programme, des écarts salariaux sur la base du pouvoir de négociation.

Cependant, la loi du Québec diffère grandement de la loi ontarienne en ce sens qu'au Québec, ce sont les associations accréditées qui ont le loisir d'exiger des programmes distincts alors qu'en Ontario, la loi exige au contraire que l'équité salariale se fasse strictement à l'intérieur d'une même unité syndicale.

Comme pour d'autres organisations québécoises, le maintien de l'équité salariale s'avère déjà passablement problématique dans les établissements universitaires. Lors de leur implantation,

les programmes d'équité salariale visent des personnes salariées représentées par plusieurs associations accréditées ou non. Or, nous savons que les dates d'échéance des conventions collectives ou des protocoles varient et que le contenu d'un contrat de travail pour un groupe d'employés comporte certaines particularités, notamment en raison de négociations et de l'état du droit du travail (exemple : décision arbitrale).

Il en résulte que des modifications à la rémunération (ou au régime d'avantages sociaux) négociées entraînent des répercussions sur la rémunération globale de l'ensemble des employés d'un établissement universitaire. L'estimation des écarts salariaux devient perpétuelle, avec les ajustements potentiels à la hausse ou à la baisse.

Pour les établissements universitaires québécois, la tâche imposée est des plus lourdes et engendre des disparités de traitement entre les catégories d'emplois de même nature du réseau universitaire. Ces disparités de traitement n'iraient qu'en s'accroissant.

Si l'on tient compte du fait que la Commission de l'équité salariale fait enquête de son propre chef et remet en question un programme complété depuis longtemps par un comité d'équité salariale dûment constitué et souverain, les établissements universitaires, comme bon nombre d'autres organisations, se retrouvent en mise en place constante d'exercices d'équité salariale. Cette situation est déraisonnable et très difficile à gérer. Ce n'était certes pas l'intention du législateur au moment de l'adoption de la loi.

La *Loi sur l'équité salariale* se voulant proactive, donc ponctuelle et définie dans le temps, il était clair, au moment de l'adoption de la loi, que le maintien de l'équité salariale ne pouvait être encadré par une démarche détaillée. Contrairement à la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale, le maintien de l'équité salariale s'inscrit comme une préoccupation au cœur de la gestion quotidienne des ressources humaines, avec les règles que les acteurs d'une organisation se sont données, incluant bien évidemment celles qui relèvent des relations du travail.

Pourtant, en page 105 du *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, il est avancé que des modalités doivent être prévues à la loi dans le but de guider les entreprises à maintenir l'équité salariale. Il est proposé :

- 1) d'obliger les entreprises à se soumettre à un examen de l'équité salariale à tous les quatre ans à compter de 2008;
- 2) d'afficher le bilan de l'examen;
- 3) de permettre la contestation du bilan par les personnes salariées et les associations accréditées;

- 4) de fixer une date d'expiration au-delà de laquelle il ne serait plus possible de contester les résultats du maintien pour la période visée.

**La CREPUQ ne souscrit aucunement à ces propositions.**

**D'abord, rappelons que le maintien de l'équité salariale s'imbrique dans le cadre des relations du travail. Tenter de dissocier ces aspects relève de l'utopie.** D'ailleurs, il est à noter que, dans la majorité des établissements universitaires, les mécanismes qui régissent l'évaluation des emplois et la détermination des salaires sont intégrés dans les conventions collectives.

Soumettre le maintien de l'équité à d'autres règles que celles prévues à l'intérieur des conventions collectives ferait en sorte de multiplier les recours pour nos syndicats. **Nous croyons qu'il est souhaitable que l'arbitre, choisi par les parties, demeure compétent pour décider des questions relatives à l'évaluation des emplois, incluant le maintien de l'équité.**

Ensuite, imposer aux employeurs un examen du maintien de l'équité salariale à tous les quatre ans est inutile puisque le maintien de l'équité salariale est, dès le programme terminé, une opération courante de gestion.

**Adopter la proposition avancée dans le rapport du ministre et présentée en apparence comme une formalité administrative ferait en sorte que nous nous retrouverions, encore une fois, à refaire des programmes d'équité salariale au moins à chaque quatre ans, et ce, avec de nouvelles règles du jeu. Les programmes doivent pourtant être terminés depuis 2001.**

**Une trop grande rigidité dans le maintien de l'équité salariale, tel que suggéré dans le rapport, va à l'encontre de la libre négociation des conditions de travail qui est à la base du Code du travail et fait l'objet de conventions internationales. De plus, une trop grande rigidité dans le maintien de l'équité salariale fait fi des lois du marché particulièrement importantes dans le recrutement et la rétention du personnel dans certaines catégories d'emplois.**

Enfin, pour ce qui est des plaintes lors du maintien, nous savons que les articles 15 et 101 de la loi permettent aux salariés qui constatent un manquement de les déposer dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance. La prévision d'un délai d'expiration pour la contestation de l'activité de maintien par les personnes salariées et les associations accréditées nous apparaît donc un bien faible rempart contre les réouvertures incessantes des exercices d'équité salariale, puisque la date où une personne

salariée prend connaissance d'un présumé manquement peut être postérieure à la date où un programme a été complété.

**Au surplus, la Commission de l'équité salariale remet en question de son propre chef des éléments retenus, souvent par un comité d'équité salariale, en cours de réalisation d'un programme d'équité salariale.**

**Les employeurs visés par la loi doivent concilier à la fois versements d'ajustements salariaux, négociation de conventions collectives, maintien de l'équité salariale et gestion dynamique des ressources humaines. À cela s'ajoute l'approche de la Commission de l'équité salariale qui examine tous les aspects relatifs à la rémunération et aux conventions collectives, et ce, à tout moment.**

Comme le soulèvent pertinemment Frudge et McDermott (1991, p. 225) cités par Gunderson et Lanoie<sup>3</sup> : « *that is the final beauty of pay equity: it consumes so many resources there is little left for anything else.* »

**Compte tenu de ce que nous avons exposé, la CREPUQ s'oppose fermement à un encadrement législatif plus serré du maintien de l'équité salariale. Nous croyons qu'ajouter des contraintes à cette loi déjà fort complexe ne permettra pas d'en alléger l'application, bien au contraire.**

Nous pouvons concevoir que des orientations ont pu être réclamées quant à l'interprétation des dispositions de la loi concernant le maintien de l'équité salariale. Des directives peuvent bien sûr être formulées, en tenant compte du contexte de l'adoption de la loi et des limites qu'elle impose.

Si des modifications devaient être adoptées à la *Loi sur l'équité salariale* (ou par voie réglementaire afin d'encadrer l'article 95 de la loi qui stipule que la Commission peut exiger d'un employeur qu'il lui transmette un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour assurer le maintien de l'équité salariale), ces modifications devraient plutôt encadrer les décisions administratives et permettre d'en circonscrire la portée, notamment :

- le maintien de l'équité salariale ne signifie pas le maintien du programme;
- la vérification du maintien de l'équité salariale peut se faire selon les pratiques de gestion des salaires de l'organisation, généralement intégrées dans les conventions collectives.

<sup>3</sup> GUNDERSON, Morley et LANOIE, Paul, « Program Evaluation Criteria Applied to Pay Equity in Ontario », CIRANO Working Papers, 99s-38, 1999, p. 9.

Comme ce ne sont pas tous les écarts salariaux qui sont le fruit de discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine, les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* devraient comprendre minimalement un libellé à l'effet que, lorsque le programme d'équité salariale est réalisé, **la loi n'a pas pour effet d'empêcher des écarts salariaux entre catégories d'emplois à prédominance féminine et catégories d'emplois à prédominance masculine si ces écarts ne relèvent pas de la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.**

### 3.3 ADMINISTRATION DE LA LOI

La Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la *Loi sur l'équité salariale*. La Commission est composée de trois membres. Selon l'article 85, un membre seul peut exercer certains pouvoirs d'intervention conférés à la Commission. Ces pouvoirs sont énumérés au chapitre VI de la loi. Globalement, il s'agit du pouvoir d'enquête et de décision quant aux plaintes ou différends soumis à la Commission.

À l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, c'était le Tribunal du travail qui rendait les décisions sans appel portées devant lui au regard de la loi. **Au moment de l'abolition du Tribunal du travail, ce pouvoir a été transféré à la Commission des relations du travail, le législateur voulant inscrire les litiges relatifs à la loi dans la sphère des relations du travail et du droit du travail. En effet, il aurait aussi pu décider, à cette époque, de transférer le pouvoir du Tribunal du travail au Tribunal des droits de la personne, ce qu'il a choisi de ne pas faire.** La piste de réflexion proposée dans le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, à la page 106, est que la loi puisse prévoir spécifiquement le droit à la Commission de l'équité salariale d'intervenir comme une partie entière devant la Commission des relations du travail dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la loi. Cet article se lit comme suit :

« 104. Lorsqu'une partie est insatisfaite des mesures que détermine la Commission, elle peut saisir la Commission des relations du travail instituée par le Code du travail (chapitre c-27) dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission. »

À l'instar de l'orientation suggérée par le groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement 2005-2006, dans un document transmis à la présidente du Conseil du trésor et ministre responsable de l'Administration gouvernementale, la CREPUQ est plutôt d'avis que le gouvernement considère le transfert de la fonction décisionnelle de la Commission de l'équité salariale à la Commission des relations du travail.

La Commission de l'équité salariale est un organisme administratif. Elle n'est pas un tribunal. D'ailleurs, le législateur n'a pas prévu qu'elle puisse faire enquête selon un mode contradictoire, comme le fait un tribunal administratif.

**Dans ces circonstances, il nous semble plus logique et conforme aux principes de droit que le pouvoir décisionnel de la Commission soit transféré à la Commission des relations du travail. La Commission de l'équité salariale pourrait concentrer ses efforts sur sa fonction éducative sans être en porte-à-faux avec les employeurs.**

**Si la Commission de l'équité salariale devait maintenir un pouvoir décisionnel, et même dans sa fonction d'orientation et de formation, sa composition devrait être modifiée et élargie afin de tirer profit de divers points de vue et expériences et d'assurer une certaine stabilité dans les orientations d'un dossier que les partenaires s'entendent pour décrire comme étant complexe et ardu.**

## CONCLUSION

Dans le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, il est affirmé à la page 102 : « ...le présent rapport s'avère une occasion privilégiée d'apprécier la Loi sur l'équité salariale dans une perspective nouvelle, fondée sur une expérience et une vision concrètes qui échappaient évidemment aux personnes qui l'on rédigée, il y a plus de dix ans. »

Nous saluons un tel aveu sur une loi de nature quasi constitutionnelle qui s'inscrit dans la sphère des droits humains fondamentaux comme dans celle du droit du travail et celle des relations du travail.

Avec tout le respect que nous avons pour le législateur, force est cependant d'admettre la nécessité de réviser à fond la *Loi sur l'équité salariale*. Le principe d'équité salariale tel qu'enchâssé dans un texte hybride entre relations du travail et droits de la personne doit être révisé, à la satisfaction de tous les partenaires.

Nous avons fait état de difficultés d'application dans le cadre de la loi actuelle, notamment lorsqu'une organisation doit mettre de côté les programmes complétés parce que des associations accréditées avaient, comme les y autorise la loi, exigé des programmes distincts et au chapitre du maintien de l'équité salariale qui s'inscrit à contre-courant des règles de relations du travail au Québec.

Après dix ans d'application, malgré les références multiples au manque d'ouverture des organisations, nul ne peut maintenant nier la bonne foi des personnes chargées de réaliser l'exercice fastidieux imposé par la loi.

Une fois que nous aurons cessé de tenter d'adapter la réalité des organisations aux limites de la loi, mais au contraire changé les limites de la loi de manière à atténuer le fossé entre la théorie et la pratique et à s'adapter à la réalité des organisations, nous aurons là relevé le véritable défi.