



Québec, le 27 février 2004

Monsieur Michel Ducharme
Président
Synd. employés(es) de soutien de l'Université de Montréal, s.l. 1244
C.P. 6128
Succ. Centre-Ville
Montréal (Québec) H3C 3J7

**Objet : Application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises visées par
le jugement rendu le 9 janvier 2004 par la Cour supérieure du Québec
Notre dossier : 200-052**

Monsieur,

Veillez trouver ci-jointe une copie de la lettre type que j'ai adressée aux
employeurs visés par les procédures judiciaires ayant conduit à l'annulation
du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*.

Je fais appel à votre collaboration pour participer, dans la mesure de
vos droits et obligations, au respect des demandes qui y sont formulées et
pour assurer la diffusion de ce document auprès des salariés et associations
accréditées concernées.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Rosette Côté



Québec, le 25 février 2004

Lettre type adressée aux employeurs visés par les procédures judiciaires ayant conduit à l'annulation du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*

Objet : Application de la *Loi sur l'équité salariale* dans votre entreprise

Madame, Monsieur,

La présente fait suite au jugement, rendu le 9 janvier dernier, par la juge Carole Julien à l'égard de la *Loi sur l'équité salariale* et s'inscrit dans les fonctions que la Commission de l'équité salariale doit exercer pour s'y conformer.

Votre entreprise fait partie de celles qui avaient choisi, dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale*, de répondre à leurs obligations en faisant valoir un programme d'équité ou de relativité salariale amorcé avant l'adoption de cette loi en novembre 1996.

Cette dérogation aux obligations du régime général de la Loi était encadrée par le chapitre IX de cette même loi, lequel permettait à un employeur de faire approuver, à certaines conditions, un programme d'équité ou de relativité salariale complété ou en cours au 21 novembre 1996. Ainsi, votre entreprise n'a pas eu à réaliser l'exercice d'équité salariale auquel elle aurait été autrement astreinte en vertu du régime général de la Loi.

Or, comme vous le savez, la Cour supérieure du Québec a récemment invalidé les dispositions du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* en jugeant inconstitutionnelle la dérogation permise parce que contraire aux chartes canadienne et québécoise des droits et libertés. Conséquemment, un certain nombre de considérations et d'impacts vous concernent et doivent être précisés.

D'abord, et c'est là l'effet premier et incontournable du jugement de la Cour, l'invalidité des dispositions en vertu desquelles votre entreprise a soumis un exercice à la Commission rend également invalide la décision de conformité rendue par elle pour votre propre exercice. Et celui-ci ne peut plus être invoqué par votre entreprise pour dire que vous vous êtes conformé à la *Loi sur l'équité salariale*.

Ensuite, les délais prescrits pour porter cette décision en appel étant maintenant écoulés, aucune partie n'a contesté l'inconstitutionnalité du chapitre IX de la Loi. Le jugement de la Cour supérieure acquiert donc un caractère final et a force de chose jugée pour votre entreprise.

Il convient de rappeler que l'inconstitutionnalité déclarée par la Cour supérieure se limite au chapitre IX et n'invalide pas le reste de la *Loi sur l'équité salariale*. Le jugement rendu souligne au contraire le rôle essentiel de cette loi dans la protection du droit constitutionnel à l'égalité des sexes. Les obligations suivantes vous concernent donc :

- votre entreprise doit réaliser un nouvel exercice d'équité salariale conformément aux dispositions du régime général de la *Loi sur l'équité salariale*;
- sous réserve des exclusions et dispositions de la Loi autorisant la réalisation de programmes distincts dans certaines circonstances, l'exercice d'équité salariale prévu par la Loi doit viser l'ensemble des catégories d'emplois occupées par les salariés de votre entreprise, y compris les cadres autres que cadres supérieurs;
- par conséquent, si le programme soumis en vertu du chapitre IX ne visait qu'une partie des catégories d'emplois de votre entreprise, un nouvel exercice d'équité salariale devra être réalisé pour l'ensemble des catégories d'emplois occupées par des salariés non visés par un programme distinct au sens des articles 10, 11, 31 et 32 de la Loi;
- si votre entreprise compte plus de 100 salariés, vous devez mettre sur pied un comité d'équité salariale selon les règles de participation et les règles de fonctionnement prévues à la Loi.

La date du 21 novembre 2001 étant la date limite pour la réalisation de l'exercice d'équité salariale, malgré les circonstances particulières que l'on retrouve en l'espèce, pour la Commission, votre entreprise accuse maintenant un retard important au regard des obligations imposées par la Loi et de l'atteinte de l'équité salariale.

Cela étant, de par les pouvoirs conférés à la Commission de l'équité salariale en vertu de la Loi, celle-ci requiert de votre entreprise qu'elle procède dans les meilleurs délais :

- à l'identification de la taille de son entreprise en fonction de la moyenne du nombre de salariés de l'entreprise pendant la période du 21 novembre 1996 au 21 novembre 1997 (art. 6 de la Loi);
- à l'identification de ses obligations selon le régime général de la Loi;
- à la constitution, pour les entreprises de 100 salariés ou plus, d'un comité d'équité salariale conformément aux articles 16 et suivants de la Loi;
- à l'établissement, par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur, d'un échéancier raisonnable pour la réalisation de l'exercice d'équité salariale imposé par la Loi en fonction de la taille de l'entreprise.

L'exercice d'équité salariale sera régi en tous points par les dispositions du régime général, notamment en ce qui a trait :

- aux droits de participation des salariés et des associations accréditées;
- aux recours (différends, plaintes et autres) prévus par la Loi;
- aux diverses étapes devant, le cas échéant, être suivies par le comité ou l'employeur;
- aux affichages qui doivent être faits pour informer les salariés et associations accréditées des résultats de l'exercice d'équité salariale;

- au moment où devaient être versés, et depuis lequel sont dus, les premiers ajustements salariaux, soit le 21 novembre 2001;
- à l'obligation de verser les sommes dues rétroactivement à cette date, avec intérêts au taux légal;
- au respect de l'étalement des versements prévus à la Loi à moins d'une demande expresse à la Commission.

Ces obligations supposent une comparaison des catégories d'emplois des femmes à celles des hommes.

Ces obligations supposent aussi que votre exercice d'équité salariale doit être effectué selon les données (catégories d'emplois, descriptions de tâches, prédominance, rémunération, etc.) telles qu'elles existaient le 21 novembre 2001.

Les changements survenus depuis 2001 devront être considérés de façon distincte, dans le cadre de l'obligation de maintien de l'équité salariale imposée aux entreprises en vertu des articles 40 et suivants de la Loi.

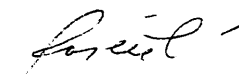
Afin de pouvoir vous aider et suivre vos travaux, je vous demande de faire parvenir à la Commission avant le 16 avril 2004 un échéancier de travail fixé par le comité ou l'employeur, le cas échéant. Il devra justifier les délais anticipés et prévoir la transmission d'un avis nous informant de la réalisation des étapes 1 et 2 et de la réalisation des étapes 3 et 4. La Commission appréciera le caractère raisonnable et faisable de cet échéancier et interviendra, au besoin, pour le faire corriger ou le faire respecter.

Vous pouvez notamment compter sur la collaboration du Service de renseignements téléphonique ainsi que du Service d'assistance spécialisée que la Commission offre aux employeurs et aux salariés en vue de faciliter l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

Je ne doute pas que vous saurez accorder au respect de ces obligations toute l'attention qu'elles requièrent. Je me permets néanmoins de vous rappeler que la Cour supérieure confirme, dans le jugement qui vous implique, l'importance des droits en cause et la primauté constitutionnelle qui les caractérise. Je vous assure donc de la vigilance et vous réitère la collaboration de la Commission pour que la *Loi sur l'équité salariale* soit appliquée avec célérité au sein de votre entreprise.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,



Rosette Côté