



**Résumé de la décision de la Cour supérieure du Québec rendue le 9 janvier 2004 par l'honorable juge Carole Julien et impacts sur notre dossier d'équité salariale**

### **Mise en situation**

En 1995, nous acceptons un règlement de relativité salariale avec notre employeur l'Université de Montréal. Il faut se rappeler que la relativité salariale a consisté essentiellement à faire le ménage de nos vieilles descriptions de fonctions, à les évaluer avec un plan d'évaluation, à les situer dans une nouvelle hiérarchie d'emplois et à les rémunérer avec une nouvelle structure salariale. Or, ce n'était pas là l'objectif que nous recherchions. Nous voulions atteindre l'équité salariale c'est-à-dire, éliminer la discrimination historiquement faite aux emplois féminins. Nous avons constaté qu'après plusieurs années de travaux, l'Université refusait d'apporter les modifications à la démarche qui nous auraient permis de corriger la discrimination. À l'époque la Loi sur l'équité salariale n'existait pas. Notre recours consistait à déposer une plainte à la Commission des droits de la personne (CDPDJ) responsable de l'application de la Charte des droits et libertés. En effet, la Charte interdisait la discrimination salariale. Notre plainte a été déposée en juin 1996.

Par la suite, en novembre 1996, le gouvernement québécois, à l'unanimité des députés, adoptait la Loi sur l'équité salariale et créait la Commission de l'équité salariale chargée de l'application de la Loi. La Loi est entrée en vigueur le 21 novembre 1997.

Cette nouvelle Loi prévoyait les situations où une plainte en discrimination était déjà déposée à la CDPDJ. L'article 128 prévoit que les plaintes déjà déposées sont «étudiées et réglées» selon la Charte, soit par la CDPDJ.

La Loi contient aussi une disposition (le fameux chapitre IX) qui permettait aux employeurs qui avaient débuté ou réalisé un programme de relativité salariale ou d'équité salariale de déposer un rapport et de faire valider leurs travaux par la Commission de l'équité salariale. C'est ce qu'a fait l'Université de Montréal, comme d'autres gros employeurs (autres universités, Conseil du Trésor, Desjardins, etc.). Tous les autres employeurs devaient réaliser une démarche d'équité salariale en vertu de ce qui est appelé le «**régime général**» de la Loi (chapitres 1 à 8).

La Commission de l'équité salariale, malgré notre plainte à la CDPDJ, a rendu des décisions de conformité sur le programme de relativité salariale présenté par l'Université de Montréal. Nous avons contesté la validité du chapitre IX devant la Cour supérieure du Québec, tout comme 67 autres syndicats. La juge Carole Julien,

nommée pour entendre toutes ces causes qui remettent en question la constitutionnalité du chapitre IX et les décisions de la Commission de l'équité salariale, vient de nous donner raison.

## Résumé et extraits

Nous ne sommes pas des juristes. Le jugement fait plus de 348 pages et il comporte de nombreuses annexes. Il s'agit d'un document d'information sans prétention. Cependant, nous avons aussi parlé à des avocats, nous nous inspirons et nous puisons des éléments du résumé produit par le SCFP-Québec. Les extraits du jugement sont précédés d'un numéro et sont en italique dans le texte.

Ce jugement intervient dans l'étape 2 du processus judiciaire. Dans un premier temps, la Cour supérieure a eu à trancher les arguments de notre employeur (et de plusieurs autres) à l'effet que nous avons pris trop de temps pour présenter nos requêtes au Tribunal. Le 5 juin 2002, la Cour rejetait cet argument sous les motifs que :

*(51) Enfin, les droits invoqués par les requérants sont d'une nature fondamentale. Les questions soulevées sont sérieuses et leur dénouement affectera les droits et obligations de larges segments de notre société, tant chez les employeurs que les salariés. Les requérants et les salariés représentés désirent faire entendre leur voix par le débat judiciaire qu'ils ont amorcé alors même qu'ils allèguent que ce droit leur fut nié devant la Commission.*

La Commission dont il s'agit ici est la Commission de l'équité salariale.

Elle continue en disant :

*(52) Ainsi, même si le Tribunal avait conclu au caractère déraisonnable du délai, ce qui n'est pas le cas, il aurait adopté le point de vue déjà exprimé dans une autre affaire, alors que la Cour supérieure avait accepté, malgré le délai écoulé, de trancher le litige vu, entre autres, «**l'importance que revêt la cause**».*

*(53) Il est possible, toutefois, que la preuve au mérite apporte des faits nouveaux ou un éclairage nouveau sur la question du délai. Le Tribunal rejettera la requête en irrecevabilité à ce stade, mais réservera les moyens des mis en cause de soulever à nouveau cette question lors de l'audition au mérite.*

Cela signifie que dans un premier temps elle réfute les arguments des employeurs sur les délais mais qu'elle pourra y revenir lors de l'examen de chacun des dossiers (étape 3).

Pour faciliter le déroulement des procédures, les avocats se sont entendus pour choisir des causes-types parmi l'ensemble des dossiers. Cependant, les conclusions s'appliquent à l'ensemble des dossiers (dont le nôtre) déposés devant la Cour supérieure.

**Autrement dit, notre dossier n'a pas été sélectionné comme un dossier-type mais le jugement s'applique à nous.**

**La juge conclut notamment que le chapitre IX est discriminatoire et contraire au droit à l'égalité des femmes énoncé à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.**

## Avant-propos

À titre d'avant-propos, la juge Julien cite Stendhal :

*«L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain.» Stendhal (1783-1843)*

## Le constat

Elle constate que la situation n'a pas beaucoup progressée dans les années 90 :

***[979] Malgré cette évolution, les femmes gagnent environ 70 % du salaire des hommes en 1996. Cet écart reflète la discrimination salariale faite aux emplois féminins. L'écart salarial a peu évolué au Québec entre 1987 (66,8 %) et 1994 (69,9 %). Il accuse même un recul entre 1993 (73,8 %) et 1994, et ce, pour un statut égal à temps complet. À ce rythme de progression, il faudra attendre 68 ans pour combler l'écart.***

C'est dans ce contexte que les groupes de femmes et les syndicats, via la Coalition en faveur de l'équité salariale (dont nous avons fait partie), ont réclamé une loi proactive obligeant les entreprises à effectuer des démarches précises pour atteindre l'équité salariale. Une telle loi reconnaît socialement l'existence de la discrimination et renverse le fardeau de la preuve : l'employeur doit corriger la situation.

C'est du moins le résultat que les groupes de femmes et la Coalition en faveur de l'équité salariale espéraient. Le gouvernement a introduit le chapitre IX et nous avons dû, pour défendre nos droits, déposer des requêtes en Cour supérieure du Québec.

## Les questions en litige

Les questions que la juge Carole Julien avait à trancher sont les suivantes :

*(14) Le chapitre IX de la Loi est-il constitutionnel ? Comporte-t-il des atteintes au droit à l'égalité reconnu par l'article 15 de la Charte canadienne et par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne ? Constitue-t-il une différence de traitement en violation du droit à l'égalité ? Trahit-il les objectifs de la Loi ? Est-il une atteinte à la dignité des personnes concernées ?*

*(15) Les salariés visés par le chapitre IX et leurs associations syndicales (les salariés) sont-ils privés de recours devant un tribunal impartial et indépendant ? Quels sont les fonctions, pouvoirs et devoirs de la Commission de l'équité salariale (la CÉS) en regard de l'article 23 de la Charte québécoise et de l'article 24 de la Charte canadienne quant au droit d'être entendu ? La CÉS viole-t-elle les principes de justice naturelle et d'équité procédurale ?*

*(16) Existe-t-il une compétence concurrente ou exclusive de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) ou de la CÉS en raison des plaintes déposées à la CDPDJ avant l'entrée en vigueur de la Loi, le 21 novembre 1997 ?*

## La décision

(18) Pour les motifs énoncés au présent jugement, le Tribunal donne raison aux demandeurs et conclut que le chapitre IX est contraire à l'article 15 de la Charte canadienne :

**«15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.»**

(19) Le Tribunal considère que le chapitre IX tel que libellé est incohérent avec les enjeux définis par le législateur à la Loi.

(20) De plus, le processus décisionnel élaboré au chapitre IX ne permet pas aux travailleurs de participer adéquatement à la vérification et à l'approbation des programmes d'équité salariale adoptés avant le 21 novembre 1996.

(21) Ce faisant, le chapitre IX crée une classe de travailleurs aux droits inférieurs à ceux du régime général et leur confère un droit amoindri à l'équité salariale ce qui est contraire à l'article 15 de la Charte canadienne.

(22) La procédure prévue au chapitre IX brise l'équilibre du rapport de force qui doit exister entre les travailleurs et l'entreprise dans la recherche de l'équité salariale.

**(23) Le Tribunal déclare en conséquence inconstitutionnel le chapitre IX de la Loi, mais suspend la déclaration d'inconstitutionnalité pour une période de six mois pour permettre au législateur de corriger la Loi en conformité du présent jugement.**

Plus loin, elle écrit :

(1182) La Loi perd de sa cohérence lorsqu'elle introduit le chapitre IX. L'intention cachée du législateur est de tenir compte des «efforts» consentis antérieurement par certains employeurs dans le sens de l'équité salariale. Le législateur glisse alors de l'imposition d'une obligation de résultat à celle d'une obligation de moyens. Il suffira que l'employeur démontre avoir pris certains «moyens» énumérés au chapitre IX dans l'élaboration et le contenu du rapport soumis pour que le résultat soit présumé atteint.

Le chapitre IX a été introduit par le gouvernement alors qu'il savait que le Conseil du trésor faisait lui-même l'objet de plaintes à la CDPDJ pour discrimination salariale. Des exigences très amoindries par rapport au régime général de la Loi, lui permettait de se soustraire à son application et permettait de ce fait à d'autres gros employeurs de faire de même.

En parlant des exigences moindres du chapitre IX, elle écrit :

(1187) Tous ces aspects constituent une différence significative entre le RG (régime général) et le chapitre IX dans l'objet de la Loi, soit la mise en oeuvre du droit fondamental à l'équité salariale protégé par la Charte québécoise. Il en résulte une détestable impression, pour les salariés du chapitre IX, d'une équité salariale «à

**rabais».** Les salariés du RG ont une emprise sur le processus contrairement à ceux du chapitre IX.

(1188) Les exercices antérieurs ont donné lieu à des redressements salariaux en faveur entre autres des emplois féminins. Rien dans la preuve ne permet pourtant de conclure à l'atteinte de l'équité salariale. De l'avis de la ministre, elle-même, et selon la preuve prépondérante non contestée, l'écart salarial persiste chez les salariés du secteur public. Dans les universités, le recteur Reid était incapable de quantifier l'écart.

**(1189) Un effort d'honnêteté serait nécessaire. Le Québec a ou n'a pas les moyens et la volonté de réaliser l'équité salariale. Par le RG, le législateur a conclu que les employeurs, incluant le secteur public, ont les moyens d'assumer les coûts de l'équité salariale suivant les mesures imposées à tous les employeurs. Il ne peut prévoir ensuite une dérobade au moment de reconnaître des exercices antérieurs qui ne rencontreraient pas les mêmes exigences. Des efforts méritoires peuvent avoir été accomplis. S'ils ne suffisent pas à réaliser l'équité salariale au même niveau que ceux exigés au RG, ils doivent être écartés ou corrigés en concertation avec les parties.**

La Cour poursuit en analysant l'atteinte au droit à l'égalité des femmes. Elle aborde en premier lieu les lacunes du chapitre IX en regard de l'absence de participation des personnes salariées et l'absence de recours.

(1234) Le législateur a donc substitué au mécanisme d'enquête de la CDPDJ et à l'intervention éventuelle du Tribunal des droits de la personne, un mécanisme administratif qui évacue complètement la notion de concertation à l'égard du résultat souhaité. Plus simplement exprimé, il élimine une des parties intéressées.

**(1236) On ne peut qu'éprouver un profond malaise face à un processus où l'on évacue complètement une partie dont un droit fondamental est affecté de façon définitive par une décision dont le législateur prétend qu'elle ne la regarde pas.**

(1238) On retire à ces victimes le recours imparfait dont elles disposaient autrefois, pour lui substituer une absence de recours dans un contexte législatif où leur sort dépend de la bonne volonté de l'employeur et de la discrétion limitée confiée à la CÉS.

**(1238) On leur retire le statut de personne concernée dans la discussion dont elles subiront les effets. On peut difficilement concevoir une atteinte plus grande à la dignité de ces personnes.**

Dans les dossiers types, le scénario vécu par les personnes salariées était le même, elles n'ont pas été entendues par la Commission de l'équité salariale. Leur seule possibilité d'intervention était de déposer des Commentaires et observation à la Commission. Celle-ci n'en a pas tenu compte. Dans plusieurs cas, même si les analystes de la Commission émettaient un rapport recommandant aux 3 commissaires de ne pas approuver le programme de l'employeur, le programme a été approuvé sans que nul ne sache comment ni pourquoi. De plus, les salariées n'ont pas eu accès aux analyses de la CÉS et aux autres documents, sauf dans certains cas. Certains syndicats ont finalement obtenu les documents demandés à la CÉS en cours d'audition de la présente affaire.

(708) Or, le rapport d'analyse était défavorable à l'employeur (...)

(712) La seule lecture de la décision (R-9) ne permet pas de connaître les motifs de ce revirement de la CÉS à l'égard du programme de l'employeur pour les non-cadres.

(717) Le 10 décembre 1999, le syndicat écrit à la CÉS (R-12). Il réitère sa demande de connaître l'échéancier prévu par la CÉS et d'agir de façon plus transparente et en concertation avec lui. Il se plaint que l'analyste ait déclaré que le syndicat n'était pas considéré comme «une partie intéressée» à ces dossiers et qu'elle ne traiterait qu'avec l'employeur et en toute confidentialité.

Sur le chapitre IX, elle écrit encore :

(1522) Le Tribunal est convaincu, par preuve prépondérante, que la Loi, en créant le régime d'exception du chapitre IX, a pour résultat le maintien de l'écart salarial entre les hommes en emploi et les femmes en emploi du chapitre IX,

**(1527) On se rappellera les propos du recteur Reid en commission parlementaire. Il a eu la sincérité de dire tout haut que les universités craignaient de ne pas passer le test de l'équité salariale défini au RG et de devoir recommencer.**

(1530) La Loi promettait pourtant l'équité salariale à toutes. Les modalités élaborées devaient assurer la mise en oeuvre d'un droit considéré fondamental et non son affaiblissement.

**(1551) Cette dévaluation est indigne des valeurs véhiculées dans la société canadienne et québécoise.**

La Cour supérieure déclare inconstitutionnel le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale pour le motif qu'il porte atteinte à la dignité et viole le droit à l'égalité des personnes qu'il vise. **En conséquence de cette déclaration d'invalidité, les décisions rendues par la Commission de l'équité salariale en vertu de ce chapitre sont nulles.**

En ce qui concerne l'article 128 de la Loi sur l'équité salariale dont il est question au début de notre document, la juge Julien explique :

(1596) Puisque le Tribunal a conclu que le chapitre IX est incompatible avec l'article 15 de la Charte canadienne et invalide, l'argument des demandeurs fondé sur **l'article 128 de la Loi devient sans objet dans l'immédiat**. Toutefois, il est possible que le législateur modifie le chapitre IX pour le rendre conforme à la Charte canadienne. En ce cas, l'argument des demandeurs peut être soulevé à nouveau. Le Tribunal estime qu'il n'a pas à se prononcer à l'égard d'une modification éventuelle de la Loi, puisqu'il n'en connaît pas les termes. Le Tribunal réserve les droits des parties à formuler à nouveau leurs arguments si ce nouveau contexte s'avérait.

(1614) Le préjudice allégué par les demandeurs est corrigé par la déclaration d'invalidité du chapitre IX. Cette déclaration rétablit les salariés du chapitre IX dans leur droit à l'équité salariale en toute égalité avec les salariés du RG.

## **Suspension de la décision pour six mois et droit d'appel**

La Cour suspend par ailleurs les effets de son jugement pour une période de six mois pour permettre au législateur d'amender la Loi. Cependant, des directives claires lui sont données; si le législateur choisit d'amender la Loi, il devra s'assurer que les programmes soumis pour approbation permettent l'élimination de l'écart salarial résultant de la discrimination fondée sur le sexe et le chapitre IX devra reprendre l'énoncé des critères et exigences prévus au régime général pour atteindre un résultat semblable. De plus, les salariées devront bénéficier d'une pleine participation au processus décisionnel et devront avoir un droit d'appel.

La juge Julien mentionne notamment que :

*(1577) Le chapitre IX doit reprendre l'énoncé des critères et exigences énoncés au RG pour atteindre un résultat semblable.*

*(1578) Ainsi, le programme de relativité salariale ou d'équité salariale, peu importe le nom qu'on leur donne, doivent permettre l'élimination de l'écart salarial résultant de la discrimination fondée sur le sexe.*

*(1581) Il s'agit donc de revoir complètement le contenu du chapitre IX afin de l'harmoniser quant aux exigences et au résultat avec les mesures prévues au RG. Le législateur doit décider s'in veut procéder de la sorte ou imposer le RG à tous, par le dépôt de nouveaux programmes.*

On peut prévoir que les employeurs et le gouvernement porteront le jugement de la Cour supérieure en appel. Ils disposent de trente jours pour ce faire. Les délais avant d'être entendus en Cour d'appel peuvent tourner autour de deux ans, à moins que la Cour accorde une audition plus rapide.

## **Notre deuxième victoire !**

**Après la décision de la CDPDJ, ce jugement constitue notre deuxième victoire.** Nous remercions toutes les personnes qui l'ont rendue possible et exprimons toute notre reconnaissance à la juge Carole Julien pour ce jugement qui nous permet de nous réjouir aujourd'hui. Nous le ressentons comme une poussée d'adrénaline qui nous aide à continuer notre quête d'obtenir un jour ce droit fondamental qu'est l'équité salariale.

Sylvie Goyer, pour le comité d'équité salariale avec mes remerciements à Annick Desjardins, conseillère au SCFP pour sa collaboration à ce résumé.

Janvier 2004