

DEVANT LA
Cour suprême du Canada

(EN APPEL D'UN JUGEMENT DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC)

ENTRE :

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC et al.

DEMANDERESSES
(Appelantes)

(suite des intitulés à la page suivante)

ET :

LA PROCUREURE GÉNÉRALE DU QUÉBEC

INTIMÉE
(Intimée)

ENTRE :

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX et al.

DEMANDERESSES
(Appelantes)

(suite des intitulés à la page suivante)

ET :

LA PROCUREURE GÉNÉRALE DU QUÉBEC

INTIMÉE
(Intimée)

RÉPONSE DE L'INTIMÉE
(règle 27 des *Règles de la Cour suprême du Canada*)

BERNARD, ROY (JUSTICE – QUÉBEC)
(M^e Patrice Claude)
(M^e Caroline Renaud)
1, rue Notre-Dame Est, bureau 8.00
Montréal (Québec) H2Y 1B6
Tél. : 514 393-2336, poste 51454 / Téléc. : 514 873-7074
N/D : CM-2007-002561

DEVANT LA
Cour suprême du Canada

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC,
FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE
ENFANCE DU QUÉBEC (FIEPQ-CSQ),
LE SYNDICAT DES INTERVENANTES EN PETITE
ENFANCE DE MONTRÉAL (SIPEM-CSQ),
LE SYNDICAT DES INTERVENANTES EN PETITE
ENFANCE DE QUÉBEC (SIEPQ-CSQ),
LE SYNDICAT DES INTERVENANTES EN PETITE
ENFANCE DE L'ESTRIE (SIEPQ-CSQ),
MADAME FRANCINE JOLY,
MADAME NATHALIE FILLION,
MADAME LOUISE FRÉCHETTE,
FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (FPSÉS) (CSQ),
SYNDICAT DES INTERPRÈTES PROFESSIONNELS DU SIVET (CSQ),
MADAME CHANTAL BOUSQUET,
MONSIEUR YANNICK FRANÇOIS

DEMANDERESSES
(Appelantes)

ET :

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX,
FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX,
SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DES CPE DE LA MONTÉRÉGIE,
SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DES
CPE DE MONTRÉAL ET DE LAVAL,
MADAME FRANCE LANIEL,
MADAME GINETTE LAVOIE,
MADAME DANIELLE PARÉ

DEMANDERESSES
(Appelantes)

DEVANT LA
Cour suprême du Canada

M^e Denis Bradet
M^e Geneviève Baillangeon Bouchard
POUDRIER BRADET, S.E.N.C.
Bureau 100
70, rue Dalhousie
Québec (Québec) G1K 4B2

Tél. : 418 780-3333
Télé. : 418 780-3334
dbradet@poudrierbradet.com
gbaillangeon-bouchard@poudrierbradet.com

Procureurs des Demanderesses CSQ et al.

M^e Guy Martin
LAROCHE MARTIN
Bureau 501
2100, boul. De Maisonneuve Est
Montréal (Québec) H2K 4S1

Tél. : 514 529-4921
Télé. : 514 529-4932
guy.martin@csn.qc.ca

Procureur des Demanderesses CSN et al.

Me Patrice Claude
BERNARD, ROY (Justice-Québec)
Palais de justice
Bureau 8.00
1, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H2Y 1B6

Tél. : 514 393-2336 poste 51454
Télé. : 514 873-7074
patrice.claude@justice.gouv.qc.ca

Procureur de l'Intimée

M^e Sylvie Labbé
NOËL & ASSOCIÉS, S.E.N.C.
111, rue Champlain
Gatineau (Québec) J8X 3R1

Tél. : 819 771-7393
Télé. : 819 771-5397
s.labbe@noelassocies.com

Correspondante des Demanderesses

M^e Pierre Landry
NOËL & ASSOCIÉS, S.E.N.C.
111, rue Champlain
Gatineau (Québec) J8X 3R1

Tél. : 819 771-7393
Télé. : 819 771-5397
p.landry@noelassocies.com

Correspondant de l'Intimée

i)

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Réponse de l'Intimée	
<u>MÉMOIRE DE L'INTIMÉE</u>	
PARTIE I – EXPOSE DE LA POSITION ET DES FAITS	1
PARTIE II – QUESTIONS EN LITIGE	14
PARTIE III – EXPOSÉ DES ARGUMENTS	15
A. L'article 38 de la LES ne porte pas atteinte au droit à l'égalité protégé par l'article 15 de la <i>Charte canadienne</i>	15
i) L'article 38 de la LES ne crée aucune distinction fondée sur un motif énuméré ou analogue	15
ii) L'article 38 de la LES ne crée aucun désavantage par la perpétuation d'un préjugé ou l'application de stéréotypes et n'est donc pas discriminatoire en vertu de l'article 15(1) de la <i>Charte canadienne</i>	16
PARTIE IV – ARGUMENT AU SUJET DES DÉPENS	19
PARTIE V - ORDONNANCE DEMANDÉE	20
PARTIE VI – TABLE DES SOURCES	21
PARTIE VII – TEXTES LÉGISLATIFS	22
<i>Première Nation de Kahkewistahaw c. Taypotat</i> , [2015] 2 R.C.S. 548	Onglets 1
<i>Québec (Procureur général) c. A.</i> , [2013] 1 R.C.S. 61	2

MÉMOIRE DE L'INTIMÉE

PARTIE I – EXPOSÉ DE LA POSITION SUR LES QUESTIONS D'IMPORTANCE POUR LE PUBLIC ET EXPOSÉ DES FAITS

Importance de l'affaire pour le public

1. Les questions en litige identifiées par les demanderesses dans leur demande d'autorisation ne constituent en réalité qu'une remise en question de la manière dont la Cour d'appel et la Cour supérieure ont appliqué, aux faits particuliers de l'espèce, la grille d'analyse déjà fixée par cette Cour¹. La demande d'autorisation ne soulève ainsi aucune question nouvelle ou de principe qui présente un intérêt national ou pour le public en général.

Exposé des faits

2. Les faits sont exposés dans la décision étoffée rendue par le juge de première instance. Les demanderesses n'établissent à leur égard aucune erreur manifeste et déterminante. Ce contexte factuel est le suivant.

La situation avant l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale²

3. Depuis son entrée en vigueur en 1976, l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*³ (ci-après « *Charte québécoise* ») consacre l'obligation de tout employeur d'accorder, sans discrimination, un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit :

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. [...]

¹ *Québec (Procureur général) c. A.*, [2013] 1 R.C.S. 61, dont la grille a été réitérée et appliquée dans *Première Nation de Kahkewistahaw c. Taypotat*, [2015] 2 R.C.S. 548.

² RLRQ, c. E-12.001, ci-après « LES ».

³ RLRQ, c. C-12.

4. Cet article nécessite donc une comparaison entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine chez le même employeur⁴.

5. Or, les appelants représentent les personnes occupant un emploi à prédominance féminine dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine. Compte tenu de cette caractéristique particulière de l'entreprise où elles travaillent, ces personnes ne pouvaient bénéficier de la protection qui est offerte par l'article 19 de la *Charte québécoise* pour faire corriger un écart salarial qui serait dû à la discrimination systémique fondée sur le sexe.

6. Quant aux personnes occupant un emploi à prédominance féminine dans les entreprises où il existe des catégories d'emplois à prédominance masculine, elles pouvaient déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne si elles croyaient être victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe. Elles avaient alors le fardeau de démontrer qu'en raison de leur sexe, elles recevaient un salaire inférieur à celui que recevait un collègue travaillant au même endroit et accomplissant un travail équivalent au sien.

7. Or, comme cela a été constaté lors des discussions précédant l'adoption de la LES en 1996, l'article 19 de la *Charte québécoise* et le mécanisme de plainte qui y est prévu se sont révélés inefficaces pour corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe⁵.

8. Face au constat de l'inefficacité du mécanisme de plaintes en place et aux demandes présentées par plusieurs organisations, le gouvernement s'est engagé, à l'automne 1994, à adopter une loi proactive sur l'équité salariale.

⁴ Voir à cet égard : Une loi proactive sur l'équité salariale – Rapport final soumis au ministre responsable de la Condition féminine par le comité de consultation en regard à la loi proactive sur l'équité salariale, décembre 1995 (ci-après « Rapport final ») **Pièce D-2, D.A., vol.3, p.48.**

⁵ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 42, **D.A., vol. 1, p. 18**; Document d'orientation : Une loi proactive sur l'équité salariale - Document d'orientation soumis au ministre responsable de la Condition

Le processus d'élaboration et d'adoption de la LES

9. Le Secrétariat à la condition féminine a d'abord formé un comité d'élaboration du projet de loi afin d'identifier les éléments devant être inclus dans une éventuelle loi sur l'équité salariale. En juin 1995, ce comité a remis à la ministre responsable de la Condition féminine un document d'orientation⁶. À la suite du dépôt de ce document d'orientation, il y a eu formation d'un Comité de consultation en regard à la loi proactive sur l'équité salariale, consultation par ce comité d'une trentaine d'organismes de femmes, de syndicats, d'organisations patronales, de communautés culturelles et d'experts en rémunération et un rapport final remis par ce comité à la ministre responsable de la Condition féminine le 1^{er} décembre 1995⁷. À la fin de 1995, il y a eu publication de l'Avant-projet de Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives. Une consultation générale sur cet avant-projet s'est tenue pendant cinq journées en février 1996 par la Commission permanente des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Un projet de Loi sur l'équité salariale (Projet de loi numéro 35) a par la suite été présenté à l'Assemblée nationale le 15 mai 1996; des consultations particulières sur ce projet de loi se sont tenues les 20, 21 et 22 août 1996; son étude détaillée a eu lieu les 7, 12 et 14 novembre 1996 et celui-ci a été adopté le 21 novembre 1996 à l'unanimité de l'Assemblée nationale⁸.

10. Malgré l'étendue des travaux préliminaires et des consultations qui ont mené à l'adoption de la LES, il faut rappeler, comme le souligne le juge de première instance que :

[50] Ce rapide survol de ce qui mène à la Loi sur l'équité salariale et à son adoption par l'Assemblée nationale ne veut pas dire que la Loi, au moment où elle entre en vigueur, fait l'objet d'un consensus au sein de la collectivité. Bien des entreprises et des associations patronales s'opposent vigoureusement à ce projet et continuent à le faire une fois la L.é.s. adoptée. La mise en œuvre de la

féminine par le comité d'élaboration du projet de loi, juin 1995 (ci-après « Document d'orientation », **Pièce D-1, D.A., vol.2, p.105**; Rapport final, **Pièce D-2, D.A., vol. 3, p. 8**.

⁶ Document d'orientation, **Pièce D-1, D.A., vol. 2, p. 96**.

⁷ Rapport final, **Pièce D-2, D.A., vol. 3, p.1**;

⁸ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 45, **D.A., vol. 1, p. 19**.

Loi, parfois difficile, témoigne d'une résistance au changement qui porte même certains à croire à son rappel possible même une fois adoptée. [...] ⁹

La LES et ses principes de base

11. La LES, comme son article 1 l'indique, a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

12. Cette loi n'a donc pas pour objet de corriger tous les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, mais seulement la portion de cet écart attribuable à la discrimination systémique fondée sur le sexe, laquelle est estimée à environ la moitié de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ¹⁰.

13. La LES est une loi dite proactive en ce que, au lieu de reposer sur un mécanisme de plainte, elle oblige les employeurs dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus (art. 4) à procéder, au sein de leur entreprise, à un exercice d'équité salariale et par la suite à maintenir cette équité ¹¹.

14. Bien que les modalités de l'exercice d'équité salariale imposé à l'employeur varient selon la taille des entreprises, cet exercice l'oblige à identifier et à évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de l'entreprise, à estimer les écarts salariaux entre ces catégories et, enfin, à effectuer des ajustements salariaux si nécessaire ¹².

15. Ainsi, de façon générale, la LES impose à l'employeur un exercice de comparaison interne entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine de son entreprise. Elle vise donc l'équité salariale au sein d'une entreprise donnée (équité interne) et non à établir des taux de rémunération uniformes pour des emplois équivalents d'une entreprise à l'autre. Il s'agit d'un des

⁹ Jugement de la Cour supérieure, **D.A., vol. 1, p. 20.**

¹⁰ Document d'orientation, **Pièce D-1, D.A., vol.2, p. 101.**

¹¹ Document d'orientation, **Pièce D-1, M.A., vol. 2, p. 106**; Rapport final, **Pièce D-2, M.A., vol. 3, p. 313.**

¹² Pour les entreprises de 100 salariés ou plus, voir les articles 50 à 76; pour les entreprises de 50 à 99 salariés, voir l'article 31; pour les entreprises de 10 à 49 salariés, voir l'article 34.

principes fondamentaux d'une loi proactive d'équité salariale, comme le mentionnait le comité de consultation dans son *Rapport final* :

La loi proactive est donc axée sur deux principes fondamentaux :

1) Il s'agit de comparer la valeur des emplois et non celle des personnes qui les exercent. [...]

2) Il s'agit de comparer les emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine chez un même employeur. L'équité salariale entre les hommes et les femmes ne vise pas à établir des taux de rémunération uniformes pour toutes les entreprises, comme le fait par exemple le décret sur le salaire minimum, mais plutôt à égaliser la rémunération des emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine équivalents à l'intérieur d'une entreprise donnée. L'équité salariale impose donc un exercice de comparaison interne¹³.

16. Ce principe fondamental de comparaison interne a été maintenu tout au long des travaux d'élaboration de la LES. Un deuxième alinéa a d'ailleurs été ajouté par amendement à son article 1 pour bien mettre en évidence cette notion d'équité interne :

1. La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Le cas particulier des entreprises sans comparateur masculin

17. La LES, comme le laisse voir le dernier alinéa de l'article 1, accorde un traitement particulier aux entreprises qui ne comportent aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

18. L'absence de catégorie d'emplois à prédominance masculine dans ces entreprises fait en sorte qu'il est impossible pour l'employeur d'effectuer la comparaison interne requise en appliquant la démarche prévue par les dispositions de la LES.

¹³ Rapport final, **Pièce D-2, D.A., vol. 3, p. 13**; voir aussi le Document d'orientation **Pièce D-1, D.A., vol. 2, p. 107**.

19. Malgré cette impossibilité, le législateur a tout de même choisi d'imposer aux employeurs dont l'entreprise ne comporte aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine l'obligation de procéder à un exercice d'équité salariale conformément aux règles qui seront établies par un règlement de la Commission de l'équité salariale :

13. Lorsque dans une entreprise il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, le programme d'équité salariale doit être établi conformément au règlement de la Commission¹⁴.

20. Le législateur a de plus fixé certaines balises au pouvoir réglementaire de la Commission de manière à ce que l'exercice vise à assurer l'équité salariale comme si elle avait été réalisée au sein d'une entreprise donnée (équité interne) et non à établir des taux de rémunération uniformes pour des emplois équivalents d'une entreprise à l'autre :

114. La Commission peut par règlement:

1° aux fins de la détermination des ajustements salariaux dans une entreprise qui compte moins de 50 salariés où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où des ajustements salariaux ont déjà été déterminés et prévoir des normes ou des facteurs de pondération applicables à l'estimation des écarts salariaux entre ces catégories en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées;

2° aux fins de l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où un tel programme a déjà été complété, déterminer des méthodes d'évaluation de ces catégories d'emplois ainsi que des méthodes d'estimation des écarts salariaux entre des catégories d'emplois types et des catégories d'emplois d'une entreprise et prévoir des normes ou des facteurs de pondération applicables à ces écarts en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées;

[...]

¹⁴ Voir également les articles 33 et 36 qui rendent applicables cet article 13, compte tenu des adaptations nécessaires, aux entreprises de 50 à 99 salariés et aux entreprises de 10 à 49 salariés.

21. Compte tenu des enjeux que pose l'adoption d'un tel règlement par la Commission, le législateur a prévu qu'il devra faire l'objet d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale avant d'être soumis à l'approbation du gouvernement (deuxième et troisième alinéa de l'article 114). La LES prévoit également que la Commission aura à consulter les personnes concernées par les milieux de travail où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine avant d'adopter son règlement (art. 93 par 14°).

22. Puisque les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine doivent effectuer leur exercice d'équité salariale en fonction des paramètres identifiés dans le règlement adopté par la Commission, ceux-ci ne pouvaient pas procéder à cet exercice avant son adoption. En conséquence, le législateur a prévu qu'ils auront, au minimum, deux ans après l'adoption du règlement pour le faire:

37. Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans de l'assujettissement de l'employeur.

38. Lorsque dans une entreprise il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, les ajustements salariaux doivent avoir été déterminés ou le programme d'équité salariale doit être complété soit dans le délai prévu à l'article 37, soit dans un délai de deux ans de l'entrée en vigueur du règlement de la Commission pris en vertu, selon le cas, des paragraphes 1° ou 2° du premier alinéa de l'article 114, selon la plus éloignée de ces échéances.

23. À partir des consultations et des travaux parlementaires qui ont précédé l'adoption de la LES et des témoignages entendus par la Cour supérieure, certains constats ont été faits par le juge de première instance à l'égard de la situation particulière des entreprises sans comparateur masculin¹⁵. Revenons sur certains de ceux-ci.

¹⁵ Voir à ce sujet l'analyse minutieuse qu'en fait le juge de première instance aux paragraphes 35 à 90 du jugement de la Cour supérieure, **D.A., vol. 1, p. 16 à 29.**

24. Le législateur innove en conférant aux personnes occupant un emploi à prédominance féminine dans les entreprises sans comparateur masculin un droit qui va au-delà de la protection qui est offerte par l'article 19 de la *Charte québécoise*¹⁶. Le législateur innove également en s'engageant sur une voie nouvelle et pour laquelle il n'existe aucun modèle législatif ou réglementaire¹⁷.

25. L'imposition d'une obligation à l'employeur d'effectuer un exercice d'équité salariale alors que son entreprise ne comporte pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine présente des difficultés méthodologiques et des difficultés d'application qui ont été constatées avant même l'adoption de la LES, tant par le comité d'élaboration du projet de loi¹⁸, le comité de consultation¹⁹, que lors des travaux parlementaires²⁰.

26. Aucune solution concrète n'est proposée à l'égard des entreprises sans comparateur masculin par le Comité d'élaboration du projet de loi dans son *Document d'orientation* ou par le Comité de consultation dans son *Rapport final*²¹.

27. Ces comités ont plutôt constaté qu'il fallait pousser plus loin les recherches, analyses et consultations pour trouver une méthode de comparaison appropriée qui respecterait notamment le principe d'équité interne. Ils suggéraient, en conséquence, de soumettre ce volet de l'équité salariale au pouvoir de réglementation²². La recommandation du Comité d'élaboration du projet de loi et du Comité de consultation sur cette question se ressemblent²³. Celle du Comité d'élaboration se lit comme suit :

5- qu'à l'égard des entreprises du secteur privé où il n'y a pas, ou pas suffisamment, d'emplois masculins pour permettre la comparaison de tous les

¹⁶ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 145 et 146, **D.A., vol.1, p. 40.**

¹⁷ Jugement de la Cour supérieure, paragr.47 à 49 et 87, **D.A., vol.2, p. 19 et 28.**

¹⁸ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 54 et 58, **D.A., vol. 1, p.21 et 22**; Document d'orientation, **Pièce D-1, D.A., vol. 2, p. 127-128 et 141-142.**

¹⁹ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 56 et 57, **D.A., vol. 1, p.21 et 22**; Rapport final, **Pièce D-2, D.A., vol. 3, p. 49 et 50.**

²⁰ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 62, 63, 68 et 85, **D.A., vol. 1, p. 23, 24 et 27.**

²¹ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 82, **D.A., vol. 1, p. 27.**

²² Jugement de la Cour supérieure, paragr. 54 à 58 et 82, **D.A., vol. 1, p. 21, 22 et 27.**

²³ Document d'orientation, **Pièce D-1, D.A., vol. 2, p. 1**; Rapport final, **Pièce D-2, M.A., vol. 3, p.94.**

emplois féminins, l'autorité responsable recommande des formules d'ajustement des salaires de ces emplois, dans un rapport qu'elle remettra au ministre responsable et qui devra faire l'objet de consultations auprès des entreprises visées, et que les formules appropriées soient ensuite déterminées par règlement du gouvernement, qui pourra aussi fixer le délai imparti à ces entreprises pour effectuer les premiers rajustements salariaux en conséquence;

28. Par ces recommandations, les comités suggéraient que le gouvernement fixe, aux entreprises sans comparateur masculin, un délai différent de celui applicable aux autres entreprises pour effectuer les premiers ajustements salariaux²⁴.

29. C'est à partir de ces recommandations que le gouvernement a proposé les divers articles applicables aux entreprises sans comparateur masculin, notamment l'article 48 et 72 de l'avant-projet qui sont éventuellement devenus respectivement les articles 38 et 114 de la LES²⁵.

30. Lors de la consultation générale sur l'avant-projet de loi et des consultations particulières sur le projet de loi n° 35, aucune proposition concrète sur la façon de mener à bien l'exercice d'équité salariale dans les entreprises sans comparateur masculin n'a été présentée par les parties intéressées²⁶. La réflexion n'avait aucunement avancé à ce sujet et la solution à l'équité salariale dans le segment d'entreprises sans comparateur masculin restait encore à trouver.

31. Par ailleurs, le fait de confier à la Commission le pouvoir de réglementer le volet de l'équité salariale dans les entreprises sans comparateur masculin n'a pas soulevé l'opposition des syndicats, groupes de femmes ou spécialistes de la rémunération dans le cadre des débats entourant l'adoption de la loi. Il s'agit d'une avenue qu'ils jugeaient acceptable dans les circonstances²⁷.

32. Quant au délai pour adopter le règlement, certains syndicats lors des consultations particulières suggèrent six mois, le Conseil du statut de la femme 2 ans²⁸,

²⁴ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 81, **D.A., vol. 1, p. 27.**

²⁵ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 59, 66 et 67, **D.A., vol. 1, p. 22 et 24.**

²⁶ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 63, 71, 83 et 85, **D.A., vol. 1, p. 24, 25 et 27.**

²⁷ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 82 et 189, **D.A., vol.1, p. 27 et 51.**

²⁸ Consultation particulières sur le projet de loi n° 35, **Pièce D-7, D.A., vol.4, p. 132.**

alors que la Fédération des femmes du Québec et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail proposent 4 ans²⁹. Le gouvernement n'a pris aucun engagement à ce propos³⁰. Précisons qu'à ces délais suggérés, il devait évidemment s'ajouter le délai accordé aux employeurs pour effectuer leur exercice d'équité salariale en fonction des paramètres qui devaient être identifiés dans le règlement.

33. Chose certaine, aucun des intervenants ne souhaitait mettre en péril ou retarder le processus d'adoption et de mise en application d'une loi sur l'équité salariale en raison de l'absence de solution à la problématique des entreprises sans comparateur masculin, de la nécessité de prendre le temps voulu pour procéder aux consultations appropriées et pour élaborer des propositions de méthode permettant d'aller de l'avant.

34. Au paragraphe 85 du jugement frappé d'appel, le juge de première instance écrit :

[85] Le Tribunal a pris soin de lire intégralement les transcriptions de la consultation générale et des consultations particulières tenues par la Commission permanente des affaires sociales de l'Assemblée nationale sans y retrouver de proposition concrète sur la façon de mener à bien l'exercice d'équité salariale dans les entreprises sans comparateur masculin. Chez ceux et celles des participants qui abordent ce sujet, un consensus s'établit autour de la difficulté et du défi que présente cet enjeu, sur le fait qu'il ne faut pas retarder l'adoption et l'entrée en vigueur de la loi en l'absence de solution à ce problème précis, sur la pertinence de procéder par la voie réglementaire à l'intérieur d'un échancier distinct de celui des entreprises avec comparateur masculin et sur l'importance de ne pas tarder.

35. L'approche retenue par le législateur a permis l'adoption rapide de la LES au bénéfice du plus grand nombre de personnes occupant des emplois à prédominance féminine, sans devoir attendre la solution aux problèmes spécifiques que posent les entreprises sans comparateur masculin³¹.

36. Les dispositions pertinentes de la LES sont entrées en vigueur le 21 novembre 1996, les employeurs assujettis, dont l'entreprise comportait des catégories d'emplois à

²⁹ Consultation particulières sur le projet de loi n° 35, **Pièce D-7, D.A., vol.4, p. 140.**

³⁰ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 86, **D.A., vol. 1, p. 28.**

prédominance masculine, devaient ainsi compléter leur exercice d'équité salariale avant le 21 novembre 2001, conformément à l'article 37 de la LES.

37. Le *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emploi à prédominance masculine* (RLRQ., c. E-12.001, r.2, ci-après le « *Règlement* ») ³² est entré en vigueur le 5 mai 2005.

38. Les employeurs assujettis, dont l'entreprise ne comportait pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, avaient donc jusqu'au 5 mai 2007 pour compléter leur exercice d'équité salariale et effectuer, le cas échéant, les ajustements salariaux requis, conformément à l'article 38 de la LES.

Le processus d'adoption du *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emploi à prédominance masculine*

39. Le juge de première instance examine les faits relatifs au processus ayant mené à l'adoption du *Règlement* aux paragraphes 91 à 140 de sa décision³³. La Procureure générale réfère la Cour aux faits qui y sont énoncés.

40. Cette analyse factuelle se fonde en grande partie sur le témoignage de Martine Bégin auquel le juge de première instance accorde une grande crédibilité et sur la preuve documentaire déposée au dossier de la Cour. Les appelants ne soulèvent et ne démontrent aucune erreur manifeste et déterminante qu'aurait commise le juge de première instance dans son évaluation de la preuve relative au processus d'élaboration du règlement.

41. Les difficultés qu'a connues la Commission dans l'élaboration du *Règlement* l'ont même amené à réclamer, en 2002, une modification législative à l'article 114 de la LES. Lors de la consultation générale, tenue en février 2003, sur le rapport portant sur la mise en œuvre de la loi, les associations syndicales se sont opposées à la modification

³¹ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 69 et 135, **D.A., vol. 1, p. 24-25 et 38.**

³² **D.A., vol. 1, p. 193.**

³³ Jugement de la Cour supérieure, **D.A., vol. 1, p. 29 à 39.**

législative proposée par la Commission alors que plusieurs associations d'employeurs réclamaient simplement l'abrogation pure et simple de l'obligation de faire un exercice d'équité salariale dans les entreprises sans comparateurs masculins³⁴. À la suite de cette consultation générale, les dispositions pertinentes de la LES n'ont pas été modifiées.

42. Au terme de son analyse des faits, le juge de première instance écrit :

[137] Divers facteurs, dont a) le retard dans la mise en œuvre de l'équité au sein des premières comme au sein de l'appareil gouvernemental, b) le caractère novateur de l'application de l'équité aux secondes, c) l'absence de précédents législatifs canadiens, d) la structure même de l'article 114 de la Loi, e) l'économie de la L.é.s. qui veut que l'équité salariale ne devienne pas, par l'importation de structures salariales entre entreprises, un exercice de nivellement des salaires, f) l'absence de suggestions concrètes de la part des organisations syndicales et des associations accréditées, g) le refus en 2003, pour des motifs stratégiques, de modifier l'article 114 de la Loi, ont pour effet que le Règlement sur l'équité salariale glisse dans le temps.

[138] Le Tribunal en retient que, contrairement à ce que plaident les demandeurs à l'audience, le retard à adopter le Règlement sur l'équité salariale n'équivaut pas à avoir omis de régler ni négliger de le faire. [...]

43. Pour le juge de première instance, la preuve ne permet pas de conclure à l'indifférence du gouvernement ou au manque de diligence de la Commission pas plus que d'affirmer, *a posteriori*, que les personnes travaillant dans les niches d'emplois féminins sont les « oubliées » de l'équité salariale³⁵.

44. Enfin, le juge de première instance analyse la preuve aux fins de déterminer si l'article 38 de la LES a eu pour effet d'accroître l'inégalité dont serait victimes les personnes occupant des emplois dans les entreprises sans comparateur masculin. Il en conclut, à juste titre, que la preuve d'un tel accroissement n'a pas été faite :

[202] Les demandeurs plaident de plus que le report dans le temps de la fin de l'exercice d'équité salariale au sein des entreprises sans comparateur est la source d'une plus grande inégalité; ils invoquent à ce propos l'arrêt *Thibaudeau*

³⁴ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 114 à 117, **D.A., vol. 1, p. 33, 34.**

³⁵ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 94, **D.A., vol. 2, p. 30.**

de la Cour suprême, déjà cité. Mais, sur cet aspect en particulier, ils ne fournissent aucune preuve spécifique. Ils n'établissent pas sur quelles données ils se fondent, outre le fait que les entreprises sans comparateur masculin constituent des niches d'emplois où perdure un écart salarial négatif par rapport aux catégories d'emplois à prédominance masculine pour un emploi équivalent. À nouveau, affirmer ce qui précède est justement ce qui a permis d'étendre l'équité salariale aux entreprises sans comparateur mais ne démontre pas pour autant en quoi l'article 38 de la Loi serait à la source d'une inégalité encore plus grande. A part le cas des travailleuses des CPE, dont la preuve démontre que les conditions salariales et les avantages sociaux se sont grandement améliorés durant la même période au fur et à mesure que la collectivité reconnaissait l'importance de leur rôle comme éducatrices à la petite enfance, la preuve est précaire sur les autres catégories d'emplois associés aux entreprises sans comparateur, sur leurs effectifs, sur leurs conditions de travail et leurs conditions salariales. Les données agglomérées colligées par l'experte Carolle Simard dans son expertise ne vont pas dans le sens de ce que plaident les demandeurs. Le Tribunal ne peut donc conclure que l'article 38 de la Loi et l'entrée en vigueur décalée dans le temps de l'équité salariale qu'il autorise a pour effet d'accroître l'inégalité que la Loi a pour objectif d'éradiquer; le sentiment d'iniquité ressenti par certaines, bien que compréhensible, n'en constitue pas pour autant une preuve.

PARTIE II – QUESTIONS EN LITIGE

45. Les demandresses ont exposé dans leur demande d'autorisation les questions de droit qu'elles voudraient voir tranchées par cette Cour. La deuxième question formulée n'est en fait qu'un élément de la première, de sorte qu'ils n'en invoquent en réalité qu'une seule. Nous reprenons ici cette question :

L'article 38 LES, par son effet combiné avec l'article 71 LES, porte-t-il atteinte au droit à l'égalité protégé par l'article 15 de la Charte canadienne eu égard aux femmes occupant un emploi à prédominance féminine dans une entreprise sans comparateur masculin ?

46. De manière plus précise, se pose la question de savoir si cette question de droit justifie, en vertu des critères mentionnés à l'article 40 de la *Loi sur la Cour suprême*³⁶, l'octroi de l'autorisation d'appel.

³⁶ L.R.C. (1985), ch. S-26.

PARTIE III – EXPOSÉ DES ARGUMENTS

A. L'article 38 de la LES ne porte pas atteinte au droit à l'égalité protégé par l'article 15 de la *Charte canadienne*

47. À la lumière des faits particuliers de ce dossier, la Cour d'appel du Québec et le juge de première instance n'ont commis aucune erreur en concluant que l'article 38 de la LES ne porte pas atteinte au droit à l'égalité protégé par l'article 15 de la *Charte canadienne*.

i) L'article 38 de la LES ne crée aucune distinction fondée sur un motif énuméré ou analogue

48. La LES confère aux personnes occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine, chez un employeur assujetti, le droit de bénéficier d'un exercice d'équité salariale et, le cas échéant, des ajustements salariaux qui peuvent en découler.

49. La LES, dans l'octroi de ce bénéfice, ne crée aucune distinction entre les personnes en cause en raison du sexe ou de quelques autres motifs énumérés ou analogues.

50. La distinction opérée quant à l'assujettissement à la LES, laquelle n'est pas ici contestée, est fondé sur la taille de l'entreprise (10 salariés ou plus). La distinction opérée quant au délai imposé à l'employeur pour compléter l'exercice d'équité salariale et, le cas échéant verser les ajustements salariaux qui peuvent en découler, est faite en fonction de la présence ou non de catégories d'emplois à prédominance masculine dans l'entreprise et, en corollaire, en fonction du fait de la présence ou de l'absence de méthode connue, au moment de l'adoption de la LES, pour compléter cet exercice.

51. Or, le statut d'employé dans une entreprise ayant ou n'ayant pas des comparateurs masculins n'est pas une caractéristique qui peut être qualifiée de motif analogue en vertu du paragraphe 15 (1) de la *Charte canadienne*. Il va sans dire qu'une distinction faite en fonction de l'existence ou non d'une méthode reconnue quant à la

façon d'effectuer un exercice d'équité salariale n'est pas davantage fondée sur un motif énuméré ou analogue.

ii) L'article 38 de la LES ne crée aucun désavantage par la perpétuation d'un préjugé ou l'application de stéréotypes

52. La distinction établie par les articles 37 et 38 n'est pas discriminatoire puisqu'elle ne crée pas de désavantage par la perpétuation d'un préjugé ou l'application de stéréotypes à l'égard des personnes occupant des emplois à prédominance féminine dans une entreprise sans comparateur masculin.

53. En l'espèce, la LES reconnaît le désavantage salarial que pouvaient subir avant son adoption, en raison d'une discrimination systémique fondée sur le sexe, les personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. La LES vise précisément à corriger cet écart et a, dans les faits, permis de l'éliminer, sinon de le réduire considérablement. On ne peut sérieusement prétendre que cette loi a eu pour effet d'élargir cet écart. Le juge de première instance conclut d'ailleurs qu'il n'y a aucune preuve à cet effet³⁷.

54. La distinction effectuée par les articles 37 et 38 de la LES est fondée sur la présence ou l'absence de comparateur masculin dans l'entreprise, ce qui correspond aux caractéristiques réelles et véritables du contexte d'emploi des personnes visées. Cette distinction n'est pas fondée sur des stéréotypes ou des caractéristiques que l'on impute à tort aux personnes visées.

55. La LES a un effet améliorateur indéniable sur les personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine au sein des entreprises assujetties. Les différents échéanciers prévus aux articles 37 et 38 de la LES ont permis qu'elle soit adoptée sans devoir attendre de trouver une solution quant à la méthode à suivre pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises sans comparateur masculin. Cela a ainsi permis d'améliorer plus rapidement le sort des personnes occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine dans les

entreprises où il existe des comparateurs masculins tout en permettant l'inclusion immédiate dans la loi des entreprises sans comparateur. De plus, ces différents échéanciers ont permis de confier à un organisme spécialisé la difficile tâche d'élaborer une méthode de calcul adaptée à la situation des entreprises sans comparateur masculin et fait en sorte qu'un exercice d'équité salariale s'y fasse, améliorant ainsi le sort des personnes qui y occupaient des emplois à prédominance féminine.

56. Quant à la nature et l'étendue du droit touché, il faut rappeler qu'avant l'adoption de la LES, les personnes occupant un emploi à prédominance féminine dans les entreprises où il n'existe pas de comparateur masculin ne pouvaient bénéficier de la protection qui est offerte par l'article 19 de la *Charte québécoise* pour faire corriger un écart salarial qui serait dû à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Leur droit à un salaire égal pour un travail équivalent a été matérialisé par l'adoption des articles 1, 13, 33, 36, 38 et 114 de la LES. Il s'agit de dispositions innovatrices et progressistes par lesquels le législateur s'est engagé sur une voie pour laquelle il n'existe aucun modèle législatif ou réglementaire³⁸. Elles auront permis, au 5 mai 2007, une correction des écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe.

57. En ce qui concerne la rétroactivité des ajustements salariaux, il faut souligner que le législateur ne l'a pas prévu à l'égard des entreprises avec comparateur masculin pour la période précédant le 21 novembre 2001, c'est-à-dire précédant la date à laquelle devait être complété le premier exercice d'équité salariale. Il ne pourra y avoir de rétroactivité qu'à l'égard d'un employeur qui est en défaut d'avoir complété son exercice dans le délai imparti³⁹. De la même façon, le législateur n'a pas choisi d'imposer aux entreprises sans comparateur le versement d'ajustements salariaux rétroactifs avant le 5 mai 2007, soit la date à laquelle ils devaient avoir complété leur exercice conformément au règlement de la Commission.

³⁷ Jugement de la Cour supérieure, paragr. 202, **D.A., vol. 1, p. 53-54.**

³⁸ Jugement de la Cour supérieure, paragr.47 à 49 et 87, **D.A., vol.1, p. 19 et 24.**

³⁹ LES, article 71.

58. Cette absence de rétroactivité se comprend aisément. La discrimination systémique constitue essentiellement un phénomène de société qui est incrusté dans la culture, dans les mœurs et dans les façons de faire. Qu'elle puisse mener, en milieu de travail, à des situations de traitement salarial défavorable à des personnes salariées faisant partie des catégories d'emploi à prédominance féminine ne signifie pas pour autant qu'elle soit intentionnelle ou résulte de comportements coupables. L'absence de rétroactivité, dans ce contexte, ne véhicule aucun préjugé ou stéréotype.

59. En tenant compte de tous les facteurs contextuels pertinents, y compris la nature et l'objet de la mesure législative contestée au regard de la situation des personnes représentées par les demanderesses, on ne peut conclure que la distinction invoquée a un effet discriminatoire en ce sens qu'elle perpétue un désavantage ou applique un stéréotype à l'égard des personnes visées. La Cour d'appel et la Cour supérieure ont ainsi correctement appliqué, aux faits particuliers de cette affaire, la grille d'analyse déjà fixée par cette Cour.

PARTIE IV – ARGUMENT AU SUJET DES DÉPENS

60. L'intimée est d'avis que les dépens devraient lui être accordés si la demande d'autorisation est rejetée ou suivre l'issue de la cause si l'autorisation est accordée.

PARTIE V – ORDONNANCE DEMANDÉE

61. Pour ces motifs, l'intimée demande à la Cour de rejeter la demande d'autorisation d'appel de l'arrêt de la Cour d'appel du Québec dans le dossier 500-09-024742-140, datée du 8 mars 2016, avec dépens.

Gatineau, le 31 mai 2016

(s) Me Pierre Landry pour :

(s) Me Pierre Landry

**Me Patrice Claude
Bernard Roy (Justice Québec)**
Palais de justice
1, rue Notre-Dame est, bureau 8.00
Montréal (Québec) H2Y 1B6

**Me Pierre Landry
Noël & Associés, s.e.n.c.r.l.**
111, rue Champlain
Gatineau (Québec) J8X 3R1

Tél. : 514 393-2336 poste 51454
Télec. : 514 873-7074

Tél. : 819 771-7393, poste 414
Ligne directe : 819 503-2178
Télec. : 819 771-5397

Courriel : patrice.claude@justice.gouv.qc.ca

Courriel : p.landry@noelassocies.com

Procureur de l'intimée, Procureure
générale du Québec

Correspondants pour les procureurs de
l'intimée, Procureure générale du
Québec

PARTIE VI –TABLE ALPHABÉTIQUE DES SOURCES

Paragraphe

<i>Première Nation de Kahkewistahaw c. Taypotat</i> , [2015] 2 R.C.S. 548 1
<i>Québec (Procureur général) c. A.</i> , [2013] 1 R.C.S. 61 1

PARTIE VII – TEXTES LÉGISLATIFS

(Aucun)