

**COMMISSION PARLEMENTAIRE  
SUR LE DOCUMENT DE CONSULTATION :  
LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

**Mémoire de la Fédération des chambres de commerce du Québec**

**Septembre 2006**

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
1. LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES NON SYNDIQUÉES .....	4
2. LE CHANGEMENT DE TAILLE ET L'ASSUJETTISSEMENT DES ENTREPRISES À LA LOI .....	4
3. LE CALCUL DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE .....	5
4. LES DONNÉES DEVANT ÊTRE UTILISÉES AUX FINS DE L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE .....	5
5. L'IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET DE LEUR PRÉDOMINANCE .....	6
6. L'ÉVALUATION DES EMPLOIS DANS UNE PERSPECTIVE D'ÉLIMINATION DES BIAIS SEXISTES .....	7
7. L'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX .....	8
8. LA PARTICIPATION DES PERSONNES SALARIÉES .....	9
9. LES PROGRAMMES DISTINCTS .....	10
10. LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE .....	11
11. L'ENCADREMENT LÉGISLATIF DE LA CONCILIATION .....	12
12. LE RÔLE DE LA COMMISSION DEVANT LA CRT DANS LES RECOURS LOGÉS (SIC) À L'ENCONTRE DE SES DÉCISIONS .....	13
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>14</b>
<i>Annexe 1 .....</i>	<i>15</i>
<i>La méthode courbe à courbe .....</i>	<i>15</i>
<i>Annexe 2 .....</i>	<i>18</i>
<i>Méthode individuelle d'estimation des écarts .....</i>	<i>18</i>
<i>Annexe 3 .....</i>	<i>20</i>
<i>Méthode globale d'estimation des écarts .....</i>	<i>20</i>
<i>Annexe 4 .....</i>	<i>25</i>
<i>La proportion .....</i>	<i>25</i>
<i>Annexe-5 .....</i>	<i>27</i>
<i>Le salaire étoilé .....</i>	<i>27</i>

## Introduction

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) remercie la Commission de l'équité salariale de lui permettre de faire part de ses commentaires relativement aux travaux préparatoires en prévision du rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur la l'équité salariale. Grâce à son vaste réseau de 164 chambres de commerce, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente 57 000 membres exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois.

Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises au Québec, la FCCQ est, depuis près de 100 ans, l'ardent défenseur des intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel. L'engagement de la FCCQ et ses nombreuses interventions dans l'espace public sont motivés par la volonté de promouvoir le développement économique, d'encourager l'esprit d'entreprise et de favoriser la création d'emplois.

Lors de son dépôt, la Loi sur l'équité salariale a été adoptée à l'unanimité par les députés de l'Assemblée nationale.

Dans l'ensemble, les employeurs l'ont acceptée. De façon générale, ils étaient d'accord avec le principe, avec l'intention, bien que certains aspects mécaniques les rebutaient. D'autres aspects techniques leur échappaient et ce n'est qu'à l'usage qu'ils en ont saisi la portée.

Quant à nous de la FCCQ, nous comprenions que l'objectif était clair : éliminer les écarts dus à la **discrimination systémique fondée sur le sexe** à l'encontre de catégories d'emplois à prédominance féminine. Mais nous voyions aussi que la Loi, malgré certains passages obligés, était empreinte d'une certaine souplesse, ce qui permettait de penser qu'il n'y avait pas de raison majeure de ne pas y souscrire.

Nous devons constater aujourd'hui, à force d'expériences, de décisions et d'orientations de la Commission, que l'objectif de départ, **corriger les écarts dus à la discrimination systémique**, a été perdu en chemin pour faire place à la correction de tout soi-disant écart, quelle qu'en soit la nature, quelle qu'en soit l'étendue et quelle qu'en soit la cause.

La FCCQ accepte l'invitation de commenter le document de consultation de la Commission mais son point de vue est nécessairement teinté par cette préoccupation de fond de nos membres que nous venons d'évoquer.

Notre mémoire s'éloignera donc des grandes considérations philosophiques et sociologiques pour se situer au niveau du terrain, là où pourraient se poser les problèmes d'équité salariale, et là où on rencontre les gens qui gèrent les salariés, qui gèrent la rémunération de ces salariés et qui sont, qu'on le veuille ou non, les artisans de l'équité salariale.

Par notre exposé, nous voulons démontrer que la Loi ne peut pas et ne doit pas être maintenue dans sa facture présente, qu'elle doit être modifiée en profondeur, ne serait-ce que pour épargner aux entreprises un fardeau administratif qui, trop souvent, n'a rien à voir avec l'équité salariale. Nous voulons démontrer aussi que les voies de développement proposées par la Commission sont, pour la plupart, non fondées et contreproductives pour l'économie comme pour la cause qu'elles entendent servir, l'équité salariale.

### **1. La situation des travailleuses non syndiquées**

La Commission se donne comme mission de prioriser la formation des travailleuses non syndiquées parce que, selon son analyse, elles sont moins avisées comme en témoigne le peu de plaintes logées (sic) à la Commission. La relation de cause à effet est loin, même très loin d'être établie. Cette analyse et cette première voie de développement proposée par la Commission illustrent, d'entrée de jeu, l'un des reproches que nos membres font de la Commission. Il y a nette impression que la Commission fait l'apologie des syndicats, considère les non-syndiquées comme des gens démunis, ou plus démunis, surtout dans les petites entreprises, considère les gestionnaires d'entreprises de petite taille comme les plus délinquants puisque c'est là que seront intensifiées les vérifications. Et les seuls partenaires dont on parle dans tout le rapport est un groupe de pression. Jamais les employeurs ni les organisations d'employeurs, ni les professionnels du métier n'y sont montrés comme des partenaires valables.

La FCCQ se serait attendue de la Commission à une approche plus neutre, à une approche plus indulgente des entreprises et de tous les gestionnaires et professionnels qui y œuvrent. Il n'y aurait pas eu mal à avancer que, si les salariées ne portent pas plainte, c'est peut-être qu'elles sont satisfaites de leur situation et capables plutôt que de les imaginer insatisfaites et inaptées.

### **2. Le changement de taille et l'assujettissement des entreprises à la Loi**

Cette deuxième voie de développement proposée par la Commission pose un problème de fond ; en effet, que veut dire, en 2006, en 2007 et après, l'expression « soient assujetties à la Loi »?

Si cela veut dire « établir un programme ou une démarche d'équité salariale » comme y étaient astreintes les entreprises de 10 employés et plus jusqu'en novembre 2001, il est évident que la FCCQ s'y oppose.

Si, par ailleurs, cela veut dire « ne pas faire de discrimination systémique à l'encontre de catégories féminines », alors nous pourrions être d'accord. En effet, et ne serait-ce que par cohérence, la FCCQ est d'accord avec l'objectif de ne pas faire de discrimination systémique et cela n'a rien à voir avec la taille de l'entreprise.

La logique de la Commission nous conduit à ceci :

- Lorsque l'entreprise a moins de 10 employés, elle n'est pas soumise à l'obligation de ne pas faire de discrimination systémique.
- Lorsqu'elle atteint ou dépasse 10 employés, mais sans dépasser 49, elle doit faire une démarche d'équité.
- Lorsqu'elle atteint ou dépasse 50 employés, mais sans dépasser 99, elle doit faire un programme d'équité sans obligation de comité.
- Lorsqu'elle atteint ou dépasse 100 employés, elle doit faire un programme d'équité avec obligation de comité.

Or, le législateur a voulu éviter cela; il a prévu, de façon très spécifique, que la taille d'une entreprise ne se mesurait qu'une fois, soit durant toute la période de novembre 1996 à novembre 1997. Il a fait une exception pour les entreprises qui naissaient après cette période. S'il avait voulu autre chose, il l'aurait dit.

La FCCQ est d'avis que, depuis novembre 2001, les entreprises sont en mode de maintien de l'équité salariale et que l'obligation de démarche et de programme s'éteignait en novembre 2001. Il y a, bien sûr, le cas des retardataires mais nous y reviendrons.

En toute logique, s'il fallait tenir compte de la taille de l'entreprise lorsque cette taille grandit, la logique voudrait que le même principe s'applique lorsque la taille réduit. On voit cela d'ici.

### ***3. Le calcul de la taille de l'entreprise***

Nous réitérons notre position à l'effet que tout ce qui a trait à la taille de l'entreprise perdait toute raison d'être au 21 novembre 2001, date à laquelle toutes les démarches et programmes devaient être achevés.

La seule idée d'ajouter « une présomption fixant les obligations relatives à la taille d'une entreprise » nous apparaît constituer un constat d'échec (i.e. une reconnaissance que la Loi ne sera pas observée) et, en quelque sorte, le renversement du fardeau de la preuve. En suivant la logique de la proposition de la Commission, il suffirait que la Commission se dise non convaincue de la prétention de l'entreprise quant à sa taille pour qu'elle se sente autorisée à en déclarer une de façon péremptoire.

La FCCQ s'oppose donc à cette voie de développement.

### ***4. Les données devant être utilisées aux fins de l'exercice d'équité salariale***

La FCCQ réitère ce qu'elle avançait au paragraphe précédent. De plus, la conservation des documents est déjà prévue dans d'autres lois et règlements et nous ne voyons pas l'utilité de proposer de nouvelles mesures.

En effet, la FCCQ s'interroge quant aux réels motifs sous-jacents à cette recommandation. La Commission tente-t-elle de s'assurer qu'en forçant la conservation des documents de façon indéfinie elle pourra ainsi « attraper » des employeurs dix ou quinze ans après la fin du processus d'équité salariale, que l'erreur ait été faite de bonne ou de mauvaise foi? Notons qu'une obligation de conservation très longue est loin de s'inscrire dans la tendance privilégiée par le législateur. En effet, notons par exemple que même les lois les plus sévères ou strictes comme la Loi sur l'impôt du Québec n'oblige les compagnies à conserver leurs documents que pour une période de six ans suivant le dépôt du rapport d'impôt d'une année en particulier.

Ainsi la FCCQ est d'avis que tout recours de la Commission contre un employeur, devrait nécessairement avoir une prescription définie. Que le législateur adopte une durée de trois comme les recours en droit civil ou de six ans par esprit de cohérence par rapport à une obligation de conservation des documents de six ans, il en va de la justice et de la prévisibilité des sanctions, en d'autres termes, de la primauté du droit.

## **5. L'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance**

La Commission commence par admettre que « les règles présidant à l'identification des catégories et de leur prédominance sont suffisamment claires pour permettre leur application ». Elle admet, cependant, avoir adopté des orientations et se propose d' « intensifier ses efforts... pour une meilleure compréhension des notions de catégories d'emplois et de prédominance sexuelle ».

La FCCQ est d'avis que l'identification des catégories ne pose pas problème et qu'il n'y a pas lieu de revenir sur le sujet. Quant à la prédominance sexuelle, nos membres y voient un problème majeur. En effet, en 2006, les entreprises font leur recrutement et leurs décisions d'embauche sans égard au sexe des candidats. Il se peut fort bien, alors, que mon ingénieur soit une ingénieure et que ma comptable soit un comptable. Ce n'est pas qu'une question de philosophie, c'est aussi une question de droit. Et les entreprises qui font affaires avec les gouvernements savent aussi que c'est une question d'affaires puisqu'on les oblige à des programmes **d'équité en emploi** pour avoir droit aux contrats gouvernementaux.

Dans ce contexte, nous trouvons incongrue cette orientation de la Commission à vouloir conférer une prédominance féminine ou masculine à toute catégorie dans les entreprises. La FCCQ est d'avis que ses membres sont présentement contraints à deux tendances opposées, l'une qui veut que les emplois sont neutres puisque également accessibles aux femmes et aux hommes et l'autre qui voudrait que les

emplois (ou catégories d'emplois) aient nécessairement toutes un sexe... sauf exceptions.

Il répugne à nos membres de devoir, en 2006, faire des distinctions qui sont particulièrement arbitraires. Que la Loi ait exigé cette distinction de 1997 à 2001 peut encore passer puisque nous y avons vu un **passage obligé** pour donner un mouvement au processus. Mais nous y avons vu aussi la souplesse que laissait la Loi à ceux qui avaient mission de faire une démarche ou d'établir un programme. Les orientations constatées de la Commission nient cette souplesse et sa volonté d'intensifier ses efforts sont inquiétants.

## **6. L'évaluation des emplois dans une perspective d'élimination des biais sexistes**

L'évaluation des emplois n'est pas l'apanage de la Commission et ce processus n'a pas vu le jour avec l'avènement d'une Loi sur l'équité salariale au Québec. Les entreprises privées y ont recours depuis de très nombreuses années et certaines depuis plus de 50 ans. Elle était aussi présente dans bien des conventions collectives.

La plupart des petites entreprises n'y avaient pas recours et la FCCQ est d'avis que c'est un processus souvent incompatible avec la nature même de la petite entreprise pour qui le carcan des descriptions d'emplois, le cloisonnement des fonctions et la rigidité administrative sont des cancers. La Loi n'obligeait pas à l'évaluation formelle des emplois pour les petites entreprises. Pourtant, la Commission en a contraint plusieurs en les obligeant à faire la démonstration de l'absence de discrimination.... fardeau de preuve accablant parce qu'il est à toutes fins pratiques, impossible de prouver l'absence de quelque chose.

Nous nions à la Commission l'expertise en évaluation des emplois bien que nous lui reconnaissons une certaine longueur d'avance dans la reconnaissance des biais sexistes. La Commission témoigne de son incompréhension du processus d'évaluation quand elle propose des normes sur la pondération des facteurs, et les impose quand on constate qu'elle appuie ses décisions sur ces mêmes normes. Elle témoigne de son incompréhension quand elle propose des analyses statistiques des cotes moyennes accordées en évaluation pour juger de la présence ou de l'absence de biais sexistes. La moyenne est une valeur statistique qui a ses limites. (Deux personnes peuvent avoir un poids moyen idéal quand l'une pèse 20 kilos de trop et qu'il manque 20 kilos à l'autre.).

Quant à cette idée de mousser la participation des personnes salariées aux exercices d'équité salariale, il est loin d'être démontré que cela a mené et mènerait à de meilleurs résultats. On peut même se demander si cela n'a pas, dans bien des cas, contribué aux retards constatés en bien des endroits.

La FCCQ soutient que le rôle de la Commission n'est pas de propager ses façons de voir mais d'être témoin de la valeur de la démarche faite. Et quand elle annonce

vouloir le faire avec ses partenaires, ces derniers ne sont pas nommés... sauf un groupe dont le moins qu'on puisse dire est qu'il n'est pas réputé pour son expertise en gestion, en relations de travail et en rémunération.

## **7. L'estimation des écarts salariaux**

La Commission propose comme septième voie de développement de « pousser plus avant les travaux et les réflexions... pour faire face aux nouveaux modes de rémunération et pour préciser le plus possible les façons de calculer la valeur des divers éléments de rémunération flexible et à valeur pécuniaire ».

Revenons sur ce que nous disions dans l'introduction de ce mémoire : « l'objectif de départ, **corriger les écarts dus à la discrimination systémique**, a été perdu en chemin pour faire place à la correction de tout soi-disant écart, quelle qu'en soit la nature, quelle qu'en soit l'étendue et quelle qu'en soit la cause ». Nous traiterons cette matière en deux volets :

- Le rôle que la Commission veut s'arroger :
  - Ce n'est pas le rôle de la Commission de développer des façons de calculer la valeur des nouveaux modes de rémunération.
  - Si le nouveau mode de rémunération n'est pas porteur de discrimination systémique, ce n'est pas du ressort de la Loi ni de la Commission.
  - Il y a, dans la notion d'équité, quelque chose de noble qui doit se mesurer autrement que par les mathématiques et les modèles statistiques. On nous a amenés, depuis une dizaine d'années à mesurer l'équité à la cent (¢) près; cela ne peut pas durer.
- Le rôle que la Commission n'a pas joué:
  - La Commission avait le pouvoir de « déterminer, pour l'application de l'article 61, les autres méthodes d'estimation des écarts salariaux » (article 114, 3<sup>e</sup>). Elle aurait pu, par exemple, déterminer que la méthode « courbe à courbe » était aussi acceptable, comme elle l'est au fédéral, comme elle l'est pour la Commission des droits de la personne et comme elle l'est en Ontario. Les motifs (!!!) pour lesquels cette méthode n'a pas été retenue au moment de l'adoption de la Loi sont explicites (!!!) dans un extrait des débats en Commission parlementaire que nous reproduisons en annexe 1. Le fait que cette méthode n'est pas encore reconnue prive l'employeur d'un outil qui lui éviterait, dans bien des circonstances, de faire des ajustements qui n'ont rien à voir avec l'équité.

La FCCQ réitère qu'un écart en équité salariale ne peut être considéré comme tel que s'il est matériel. Il nous semble que la Loi n'exigeait pas des calculs aussi raffinés que ceux que la Commission propose, et qu'elle impose sur son progiciel, par exemple. Ainsi, il nous semble qu'un écart de, disons, quelques points de pourcentage, pour un

petit nombre de catégories, ne devrait pas être de facto qualifié de « discrimination systémique » et faire l'objet de modifications des structures salariales. L'évaluation des emplois est un exercice empreint de subjectivité; l'estimation des écarts n'est pas de la science exacte; il ne faudrait donc ne pas exiger plus de précision, dans la mesure des écarts, que ce qui se retrouve normalement « dans la marge d'erreur ».

Les annexes 2 et 3 montrent comment des situations tout à fait équitables et non discriminatoires, deviennent, à cause des seules méthodes retenues par la Commission, des cas de **discrimination systémique fondée sur le sexe**.

Les praticiens de la rémunération savent bien que la bonne façon de rémunérer l'acquisition de compétences et de reconnaître le rendement supérieur soutenu consiste à faire des différences dans le salaire. La FCCQ voudrait voir reconnu explicitement ce droit pour éviter que les différences justifiées par le rendement et les compétences ne soient interprétées comme de la discrimination systémique sur la base du sexe. La mention de rendement dans un contexte de **rémunération flexible** (expression inconnue en rémunération) ne peut servir pour ce que nous recherchons ici.

## **8. La participation des personnes salariées**

La FCCQ ne s'opposerait, en principe, à une modification de la Loi pour préciser que l'affichage devrait être d'une durée minimale de 60 jours. C'est d'ailleurs ce que la plupart de nos membres ont fait même si la Loi ne les y obligeait pas. Nous reconnaissons que c'était l'intention du législateur malgré le flou du texte. Cette précision arriverait bien tardivement et ne trouverait son application que chez les entreprises et les groupes retardataires puisque les programmes devaient être terminés en novembre 2001.

Pour ce qui est des efforts que la Commission entend faire pour promouvoir la participation des personnes salariées aux divers exercices d'équité salariale, la FCCQ juge que la Commission outrepassse ses pouvoirs.

Bien plus, si le maintien de l'équité salariale est de la responsabilité de l'employeur, c'est à l'employeur de décider des moyens qu'il entend utiliser pour l'assister dans sa tâche :

- Les comités ne sont pas une panacée et il n'est même pas démontré qu'ils sont un élément positif. Malgré toutes les belles paroles véhiculées ici et là, ils constituent souvent le théâtre de négociations.
- La description des emplois et la définition des tâches est une prérogative exclusive de l'employeur et faire autrement mène à l'anarchie et le législateur, quand il a légiféré en matière d'équité salariale, n'a pas proposé que l'employeur doive dorénavant négocier l'organisation du travail avec ses employés.
- Fournir des précisions quant au contenu de l'affichage ne pose pas véritable problème si c'est **fournir des précisions** quant au **contenu de l'affichage**.

Répétons ce que nous avons dit plus haut; cette modification arriverait tardivement elle aussi et en trouverait application que chez les retardataires.

- Quant au maintien du comité d'équité salariale après la fin de la démarche, la FCCQ s'y oppose fermement. La Loi ne reconnaît qu'un seul véritable responsable du maintien de l'équité salariale et l'employeur assume sa responsabilité. Il n'a pas besoin et ne veut pas qu'on lui impose des gens désignés par d'autres, avec des motifs fort divers et souvent fort éloignés de l'équité salariale.

Enfin, la Commission propose de donner à un membre d'un comité d'équité salariale le pouvoir de porter plainte... « pour un meilleur équilibre entre les membres des comités ». Cette proposition paraît saugrenue quand l'approche que soutient la Loi est fondée sur la majorité au comité et sur le caractère souverain du comité. Cette proposition ne tient vraiment pas. Autant dire que le comité n'est pas souverain et que la notion de majorité est inutile.

## **9. Les programmes distincts**

Ce que la commission désire, c'est un changement législatif pour faire confirmer la position qu'elle a déjà prise dans le dossier Ville de Laprairie et dans quelques autres depuis.

La FCCQ est d'avis que, si la décision de la CRT qui confirmait la décision de la Commission était maintenue en Cour supérieure, il faudrait modifier la Loi pour confirmer la validité des programmes distincts même lorsque qu'il n'y a pas de catégories féminines dans le groupe. Les motifs sont simples :

- On ne joue pas avec les entreprises, avec leur main-d'œuvre et avec les programmes que les gens se donnent dans leurs contrats. Pendant presque 10 ans, les programmes distincts ont été reconnus valides par la Commission qui a même donné des enseignements sur le sujet. En conséquence, les entreprises, avec ou sans comité, ont fait leur exercice d'équité de bonne foi et les ajustements salariaux, lorsque requis, ont été faits. Les entreprises ne veulent pas recommencer comme elles ne veulent pas remettre en question, ni récupérer, les ajustements qu'elles ont dû faire. Et il n'est pas dit que les syndicats qui ont demandé des programmes distincts seraient d'accord.
- On peut amener un cheval à l'abreuvoir mais on ne peut pas le forcer à boire. C'est insensé d'exiger d'un syndicat qui voulait un programme distinct, et qui n'a pas de catégories à prédominance féminine, de déléguer à un comité d'équité un ou des représentants qui n'ont aucun intérêt dans ce qui s'y passe. Surtout que dans bien des cas, c'est ce syndicat qui aurait la majorité, peut-être même la majorité absolue, au comité.

- La FCCQ ne voit pas comment l'absence d'un groupe dans un programme pourrait constituer la négation d'un droit fondamental. En annexe 6 (à venir), nous montrons par un schéma, que la position de la Commission ne repose sur rien, malgré tout le respect que nous lui devons et que nous devons à la CRT.
- Il est plus que probable que l'on retrouvera des catégories féminines dans les unités d'accréditation où elles sont présentement absentes :
  - Cette unité aurait-elle alors droit à son programme distinct?
  - Faudra-t-il permettre au groupe d'où cette unité s'extrait de reprendre son propre programme, et remettre en question des ajustements déjà faits, puisque des comparateurs masculins ont disparu?
  - Faudra-t-il reconnaître que deux unités auraient des droits différents selon qu'une catégorie féminine serait apparue plus tardivement dans un groupe que dans un autre?

La FCCQ juge qu'il faut arrêter toutes ces tergiversations et reconnaître les programmes distincts, qu'ils comprennent ou non des catégories féminines.

Est-il utile de rappeler qu'en Ontario, le programme distinct est automatique du moment qu'il y a un syndicat et une convention collective et que, dans une entreprise, il y a autant de programmes distincts qu'il y a de syndicats?

Est-il utile de rappeler que ce sont les centrales syndicales qui ont insisté pour des dispositions sur les programmes distincts en 1996, que seul les syndicats avaient le pouvoir demander des programmes distincts et que les employeurs n'avaient aucun droit de les refuser?

Les employeurs ne veulent pas recommencer.

## 10. ***Le maintien de l'équité salariale***

La FCCQ exprime sa plus entière opposition à la plupart des éléments couverts par cette voie de développement proposée.

- Nous sommes d'accord à ce que le maintien de l'équité salariale soit dissocié de la négociation des conventions collectives. Curieusement, par la Loi, la responsabilité véritable (i.e. avec obligation de rendre compte et les sanctions à la clé) des syndicats en matière d'équité salariale était confinée à la négociation de la convention collective. Et, dans ses orientations, la Commission avait ajouté « pour les emplois de ses membres seulement ». La FCCQ se demande qui veut ce changement et pour quoi.
- La deuxième puce de cette voie de développement vise une périodicité pour les activités de maintien de l'équité salariale. Ce qui se cache sous cette proposition à l'allure anodine n'est pas sans conséquence :
  - On oblige implicitement à refaire un programme d'équité salariale à intervalles réguliers, ce à quoi la FCCQ s'oppose.

- Cette périodicité n'empêche pas de devoir donner à l'ajustement nécessaire constaté un effet rétroactif à la date où s'est produit le changement qui le justifie.
- La troisième puce traite d'un « affichage des modifications apportées en vue du maintien de l'équité salariale ». Ceci nous paraît découler de la proposition précédente.
- La quatrième puce parle de la participation éventuelle des personnes salariées aux opérations de maintien. Ceci nous paraît découler de la même proposition. D'ailleurs, la Loi témoigne de l'intention claire du législateur à l'effet que la participation des employés au processus s'arrête avec la réalisation du programme d'équité salariale. Il est clair également que le législateur faisait de l'employeur le seul responsable du maintien de l'équité salariale. La responsabilité du syndicat, à cet égard, se trouve limitée à la négociation collective

La FCCQ est en désaccord avec ces trois propositions puisqu'elles impliquent la reprise des programmes d'équité à laquelle nous nous opposons. Nous soutenons que le maintien de l'équité est de la juridiction exclusive de l'employeur, qu'elle est une obligation continue, qu'elle n'oblige pas à refaire des programmes et que ce qu'il suppose c'est strictement l'interdiction de poser des gestes de rémunération empreints de **discrimination systémique fondée sur le sexe**, rien de plus.

- Enfin, la cinquième puce est encore plus détestable puisqu'elle requiert de « privilégier l'expertise de la Commission et de prévoir sa compétence exclusive sur les questions relatives au maintien ». Les employeurs ne peuvent pas accepter d'être soumis à l'arbitraire que cette mesure implique. Et la Commission ne leur a sûrement pas donné, jusqu'à ce jour, la moindre quiétude quant à ce que cet arbitraire pourrait impliquer.

## **11. L'encadrement législatif de la conciliation**

Bien que non prévu à la Loi, la Commission a mis sur pied un processus volontaire de conciliation. La FCCQ considère qu'il s'agit d'une belle initiative de la Commission et les employeurs ne s'y sont pas objectés. La FCCQ ne voit aucun problème à ce que cette initiative soit confirmée dans la Loi, pourvu qu'elle demeure volontaire et qu'elle soit bien encadrée avec les garanties appropriées. On voudra notamment voir que l'intervention du conciliateur s'arrête lorsque l'une des parties demande d'y mettre fin. On accepte mal que le conciliateur/ la conciliatrice s'impose au comité ou aux parties jusqu'à la fin du processus alors que l'intervention n'était demandée que pour dénouer une impasse.

## **12. Le rôle de la Commission devant la CRT dans les recours logés (sic) à l'encontre de ses décisions**

La FCCQ ne peut sûrement pas souscrire à des propositions qui auraient pour effet d'étendre les pouvoirs de la Commission. Comprenons bien :

- La Loi oblige à corriger des écarts.
- Tout l'exercice d'équité salariale vise à détecter des failles ou des fautes chez l'employeur.
- L'employeur se trouve forcément en situation d'attaque et il cherche à se défendre.
- Or, la Commission se dit la défenderesse des personnes salariées, et agit en ce sens.
- L'employeur a le sentiment qu'il ne s'adresse pas à un organisme neutre quand il s'adresse à la Commission.
- La Commission n'est sûrement pas vue comme un partenaire par l'employeur.

Curieusement, le 22 février 2006, le groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement recommandait plutôt l'abolition de la Commission de l'équité salariale et le transfert de son pouvoir décisionnel vers d'autres organismes.

## Conclusion

Le document de consultation est un document à sens unique en ce qu'il propose :

- d'accroître les pouvoirs de la Commission;
- d'augmenter les droits et pouvoirs des personnes salariées;
- d'alourdir le processus d'établissement des programmes et démarches d'équité;
- de rendre le processus de maintien de l'équité aussi lourd que le processus d'établissement des programmes d'équité;
- d'éliminer toute forme de prescription des recours;
- de présumer l'employeur coupable et de mauvaise foi, ce qu'on ne retrouve dans aucune autre loi.

Le document de consultation ignore complètement toutes les préoccupations que les employeurs ont fait valoir au cours des quatre ou cinq dernières années, qu'il s'agisse :

- de l'ajout de méthodes différentes d'estimation des écarts (voir annexes 2 et 3);
- de l'interprétation à donner au mot « proportion » (voir illustration à l'annexe 4);
- de la façon de traiter le salaire en cas de comparateur masculin unique;
- des écarts de salaire attribuables à d'autres motifs que la discrimination systémique;
- du traitement du « salaire étoilé » (voir annexe 5);
- des normes de la Commission quant aux tables de pondération des facteurs.

La FCCQ considère qu'il aurait été décent, au bout d'un périple de 10 ans, que la Commission fasse enfin écho à au moins une des préoccupations des employeurs.

Il est évident que la FCCQ ne peut pas accepter le prolongement intégral d'une Loi qui:

- par la méthode globale d'estimation des écarts, ordonne de placer 100% des catégories féminines au niveau de la courbe salariale des catégories masculines ou au-dessus alors que 50% des catégories masculines sont forcément sous cette courbe
- par la méthode individuelle d'estimation des écarts, ordonne de placer chacune des catégories féminines à la moyenne des catégories masculines de même valeur ou au dessus alors que la moitié de ces catégories masculines sont forcément sous cette moyenne.

## Annexe 1

### La méthode courbe à courbe

Le législateur, dans sa hâte d'imposer la *Loi sur l'équité salariale*, n'a retenu que deux méthodes d'estimation des écarts, la méthode globale et la méthode individuelle.

Une troisième méthode avait d'abord été reconnue aussi mais elle a été écartée en Commission parlementaire. Voyons comment cela s'est passé, le 12 novembre 1996. Nous croyons utile de rapporter tout l'échange sur le sujet :

« **Mme Harel:** Oui. À l'article 56, il y a un amendement qui remplace l'article 56 par le suivant, et je lis:

"56. L'estimation sur une base globale doit être effectuée par la comparaison de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine."

» Alors, on comprend que par l'amendement on supprime une des autres méthodes globales d'estimation des écarts salariaux qu'on retrouvait. C'est donc la méthode de comparaison de la courbe salariale qui est supprimée, courbe à courbe, et on maintient la méthode de point à courbe.

» Alors, dites-vous que, dans la loi n° 35, c'est point à courbe, et on a choisi – un choix déchirant – entre courbe à courbe et point à courbe. Et je comprends que ce choix a été fait parce que, courbe à courbe, ça demandait quasi 35, à peu près, sortes de catégories pour pouvoir s'appliquer correctement. Mais nous avons dans nos rangs, M. le Président, quelqu'un qui connaît ça très bien en la personne de la députée de La Prairie, qui pourrait peut-être nous dire un mot sur le choix.

» **Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** On pourrait vérifier s'il y a des questions avant. Est-ce qu'il y a des questions là-dessus? Est-ce que vous aimeriez avoir des explications additionnelles?

» **Mme Gagnon-Tremblay:** Moi, je dois vous aviser qu'on me perd, là, et j'aimerais qu'on me donne la différence entre les deux, qu'on m'explique, qu'on me donne des exemples précis. Quelle est la différence entre les deux?

» **Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Mme la députée de La Prairie.

» **Mme Simard:** Bien, écoutez, c'est très technique, mais ce n'est pas assez compliqué. C'est-à-dire que quand on compare de courbe à courbe, on compare tous les emplois des femmes dans une courbe salariale, puis tous les emplois des hommes dans une autre courbe; puis ensuite on essaie d'évaluer la place des uns par rapport aux autres, c'est extrêmement fastidieux.

» Tandis que, si on prend les emplois de catégorie féminine, on prend chacun d'entre eux puis là on les compare globalement avec les emplois masculins, ça va peut-être plus rapidement. Alors, c'est un choix. C'est un choix.

» **Mme Harel:** Alors, courbe à courbe...

» **Mme Simard:** Je ne sais pas si Daniel veut rajouter.

» **Mme Harel:** ...on fait une courbe à catégories d'emplois à prédominance féminine puis une courbe à catégories d'emplois à prédominance masculine.

» **Mme Simard:** Oui.

» **Mme Harel:** Tandis que, point à courbe, on fait juste une courbe puis on... C'est bien ça?

» **Mme Simard:** C'est une question aussi d'ajustement, hein, précis. Une précision. Courbe à courbe, c'est plus vague que si on prend les catégories d'emplois féminins, là, et puis là on les précise par rapport à la courbe des hommes; on arrive avec des ajustements qui sont un petit peu plus précis.

» **Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Commentaire additionnel par Me Carpentier.

» **M. Carpentier (Daniel):** Sans vraiment entrer dans les détails, effectivement, c'est que l'ajustement va être beaucoup plus précis si on prend une catégorie d'emplois à prédominance féminine qu'on va ajuster à une courbe salariale masculine. De faire les deux, c'est qu'on fait deux fois... C'est que la courbe est établie, là, comme étant le point moyen qui indique la tendance salariale chez toutes les catégories masculines. Alors, si on prend deux tendances moyennes, pour qu'elles soient valables statistiquement, il faut avoir un très grand nombre de catégories d'emplois. Bon. C'est peut-être préférable.

» Et là on pouvait se retrouver avec deux méthodes d'estimation des écarts, deux méthodes globales où, là, s'il y avait eu un différend au sein du comité, les deux sont valables, mais il aurait fallu trancher entre deux méthodes valables. Alors, aussi bien en garder une, celle qui semble la plus facilement applicable dans le contexte des entreprises qu'on a.

» **Mme Harel:** Semble-t-il que le courbe à courbe est ajusté au secteur public mais pas tant au secteur privé.

» **Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Oui.

» **Mme Simard:** Oui c'est ça. C'est parce que quand il y a beaucoup, beaucoup d'emplois, que c'est un grand volume, une méthode peut mieux s'appliquer, mais dans les plus petites entreprises; l'autre, je pense rend davantage justice à l'objectif qu'on veut rechercher.

» **Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres questions sur l'article 56? Sur l'amendement?

» **Une voix:** Non.

» **Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article, tel qu'amendé, est adopté?

» **Mme Harel:** Adopté. »

Voilà, en relativement peu de mots et pour des motifs curieux, on a écarté une méthode pourtant :

- reconnue valide par la législation fédérale;
- reconnue valide par la Commission des droits et libertés de la personne et de la jeunesse du Québec;
- reconnue valide par la législation ontarienne. Dans un de ses guides (volume 3), la Commission ontarienne dit explicitement: « Vous pouvez choisir une autre méthode pour faire la comparaison... ».

Le fait que la méthode courbe à courbe, « c'est extrêmement fastidieux » comme le décrétait la députée de La Prairie n'est pas un motif suffisant pour priver un citoyen, ici un citoyen corporatif, d'un moyen légitime de défense. C'est comme si on privait un citoyen, dans une cause de reconnaissance de paternité, d'un recours à une analyse d'ADN parce que c'est trop compliqué.

## Annexe 2

### Méthode individuelle d'estimation des écarts

Selon la méthode individuelle d'estimation des écarts, une catégorie féminine ne doit pas être rémunérée moins que la rémunération moyenne des catégories masculines de même valeur. C'est du moins, l'interprétation donnée au deuxième paragraphe de l'article 63.

« L'estimation sur une base individuelle doit être effectuée par la méthode de comparaison par paire en comparant une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

Aux fins de l'application de la méthode de comparaison par paire, lorsqu'il existe plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine ayant la même valeur mais des rémunérations différentes, la comparaison s'effectue en utilisant la moyenne des rémunérations de ces catégories d'emplois.

Lorsque la méthode de comparaison par paire ne peut s'appliquer à une catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'estimation de sa rémunération doit être établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche. »

#### Exemple

Catégories féminines			Catégories masculines		
	Valeur	Rémunération		Valeur	Rémunération
A	7	20,00 \$	C	7	20,00 \$
B	7	18,00 \$	D	7	18,00 \$
	Moyenne	19,00		Moyenne	19,00 \$

Dans cet exemple (théorique mais fort représentatif de la réalité), les quatre catégories obtiennent la même valeur (7) lors de l'évaluation. On comprend qu'un nouvel outil d'évaluation et de nouveaux évaluateurs peuvent produire des résultats différents de ce qu'on avait avant.

Les résultats ci-haut, s'ils peuvent suggérer quelque chose, ne peuvent sûrement pas attester d'un problème de discrimination fondée sur le sexe. Or, avec la loi et l'interprétation qui en est donnée, les catégories A et B ne doivent pas être rémunérées moins que la moyenne de rémunération des catégories C et D, soit 19,00 \$.

Ainsi donc, après l'exercice d'équité salariale, la situation se présente ainsi :

<b>Catégories féminines</b>			<b>Catégories masculines</b>		
	<u>Valeur</u>	<u>Rémunération</u>		<u>Valeur</u>	<u>Rémunération</u>
A	7	20,00 \$	C	7	20,00 \$
B	7	<u>19,00 \$</u>	D	7	<u>18,00 \$</u>
	Moyenne	<b>19,50 \$</b>		Moyenne	<b>19,00 \$</b>

Ainsi, d'une situation équitable sur le plan de la prédominance sexuelle, on a créé de la discrimination à l'encontre de la catégorie D.

La FCCQ est convaincue que ce n'est pas la conclusion que visait le législateur quand il a adopté la loi en 1996.

D'ailleurs, dans la loi ontarienne dont s'est inspirée la loi du Québec, on stipule qu'une catégorie féminine ne doit pas être rémunérée moins que la moins bien rémunérée des catégories masculines de même valeur. Cela, de toute évidence, est une approche beaucoup plus raisonnable et qui, à tout le moins, ne crée pas de discrimination.

## Annexe 3

### Méthode globale d'estimation des écarts

Selon la méthode globale d'estimation des écarts, une catégorie féminine ne doit pas être rémunérée moins que la courbe représentant la rémunération de l'ensemble des catégories masculines visées par le programme. C'est, du moins, l'interprétation qui est donnée à l'article 62.

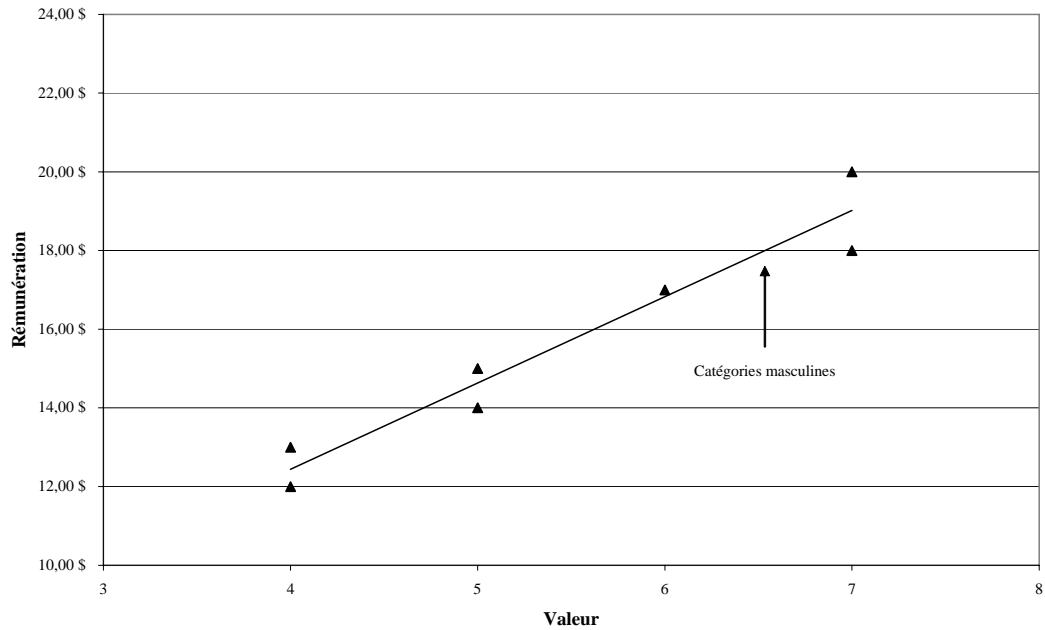
« L'estimation sur une base globale doit être effectuée par la comparaison de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine. »

#### Exemple

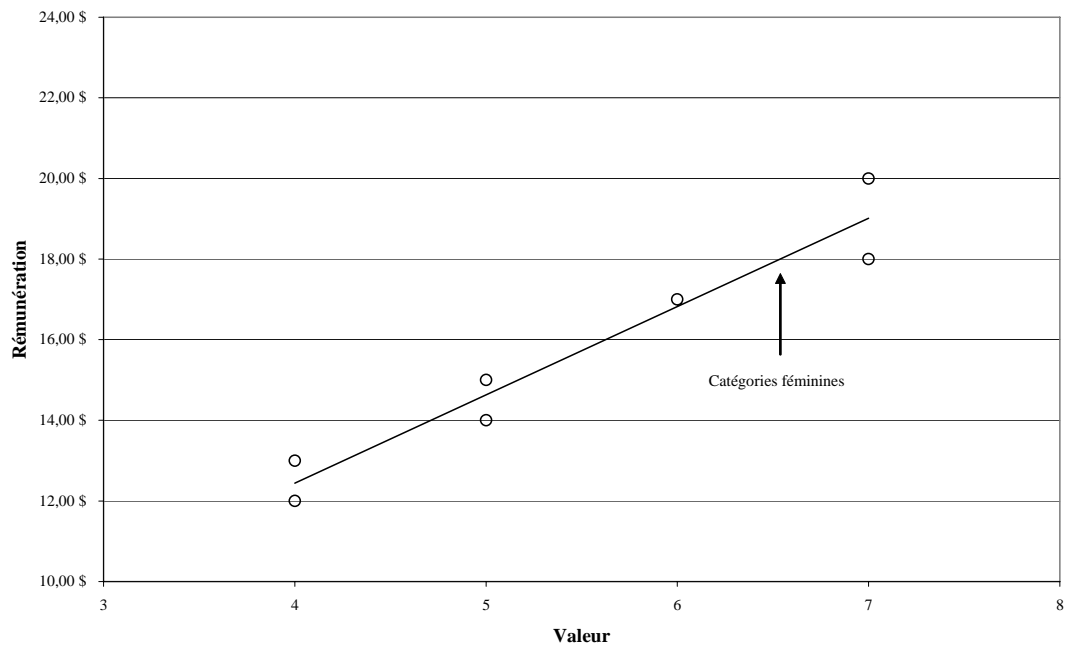
Catégories féminines			Catégories masculines		
	Valeur	Rémunération		Valeur	Rémunération
A	7	20,00 \$	H	7	20,00 \$
B	7	18,00 \$	I	7	18,00 \$
C	6	17,00 \$	J	6	17,00 \$
D	5	15,00 \$	K	5	15,00 \$
E	5	14,00 \$	L	5	14,00 \$
F	4	13,00 \$	M	4	13,00 \$
G	4	12,00 \$	N	4	12,00 \$

Dans cet exemple (théorique mais fort représentatif de la réalité), les sept catégories féminines reçoivent exactement la même rémunération que les catégories masculines de même valeur. Voyons la représentation graphique de la situation.

Tracé de la courbe masculine



Tracé de la courbe féminine



On comprendra que si les courbes étaient produites sur un même graphique, elles se confondraient.

On comprendra aussi qu'un nouvel outil et de nouveaux évaluateurs pourraient produire des résultats différents de ce qu'on avait avant. Les résultats ci-haut, s'ils peuvent suggérer quelque chose, ne peuvent sûrement pas attester d'un problème de discrimination fondée sur le sexe. Or, avec la loi et l'interprétation qui en est donnée, certaines catégories féminines doivent être ajustées.

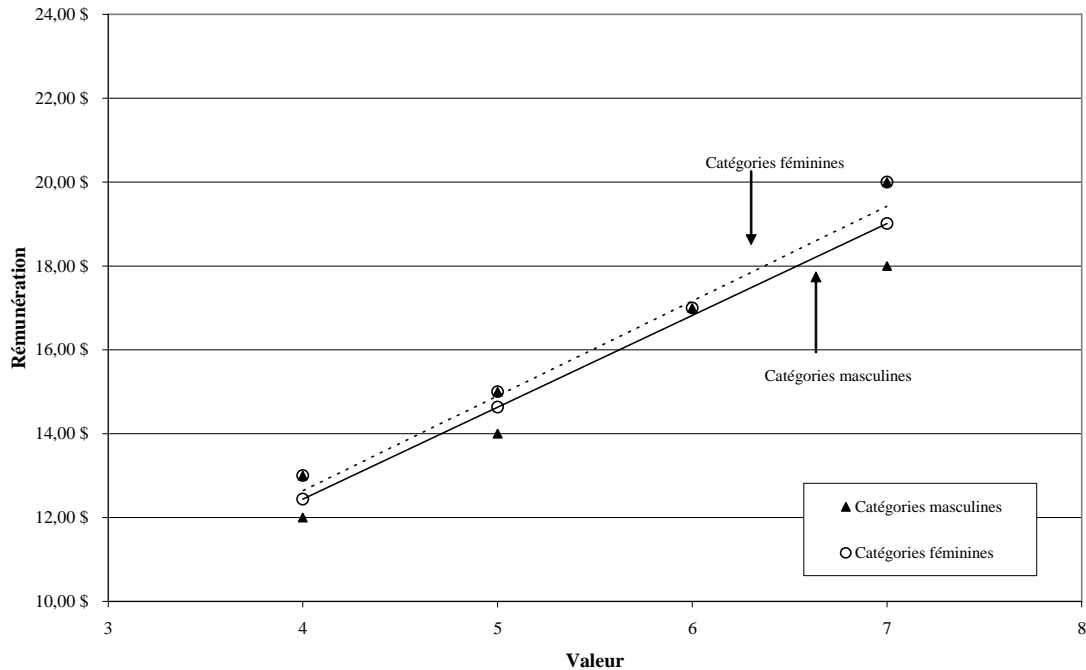
Par la méthode globale (et la régression linéaire qui est recommandée par la Commission - comme le démontre d'ailleurs son logiciel), la rémunération, au terme de l'exercice, est la suivante :

Catégories féminines					Catégories masculines		
	Valeur	Rémunération	Ajustement	Nouveau taux		Valeur	Rémunération
A	7	20,00 \$	0	20,00 \$	H	7	20,00 \$
B	7	18,00 \$	<b>1,01 \$</b>	19,01 \$	I	7	18,00 \$
C	6	17,00 \$	0	17,00 \$	J	6	17,00 \$
D	5	15,00 \$	0	15,00 \$	K	5	15,00 \$
E	5	14,00 \$	<b>0,63 \$</b>	14,63 \$	L	5	14,00 \$
F	4	13,00 \$	0	13,00 \$	M	4	13,00 \$
G	4	12,00 \$	<b>0,44 \$</b>	12,44 \$	N	4	12,00 \$

Ainsi, d'une situation équitable sur le plan de la prédominance sexuelle, on a créé de la discrimination à l'encontre de plusieurs catégories masculines.

Cette situation apparaît dans toute sa clarté quand on la représente graphiquement.

Tracé des deux courbes après l'exercice d'équité



La démonstration est faite:

- la courbe féminine est maintenant au dessus de la courbe masculine
- 100% des catégories féminines sont sur la courbe masculine ou au dessus alors que la moitié des catégories masculines sont sous cette courbe.

Poussons plus loin et imaginons que cinq catégories féminines sont mieux rémunérées que leur contrepartie masculine et que les deux autres catégories féminines sont rémunérées comme leur contrepartie masculine.

**Catégories féminines**

**Catégories masculines**

Catégories féminines			Catégories masculines		
	Valeur	Rémunération		Valeur	Rémunération
A	7	20,00 \$	H	7	20,00 \$
B	7	19,00 \$	I	7	18,00 \$
C	6	18,00 \$	J	6	17,00 \$
D	5	16,00 \$	K	5	15,00 \$
E	5	14,00 \$	L	5	14,00 \$
F	4	14,00 \$	M	4	13,00 \$
G	4	13,00 \$	N	4	12,00 \$

} 14.50 \$

Dans la situation décrite où, de toute évidence, il n'y aurait pas de discrimination fondée sur le sexe à l'encontre des catégories féminines, il faudrait cependant augmenter de 0,63 \$ la catégorie E par la méthode globale (la formule générée par la courbe est:  $2,19 \times \text{valeur} + 3,68$ ). La méthode individuelle aurait nécessité un ajustement de 0,50 \$, donc à 14,50 \$, de cette même catégorie féminine.

La FCCQ est convaincue que ce n'est pas la conclusion que visait le législateur quand il a adopté la loi en 1996.

La méthode courbe à courbe, aurait permis de démontrer qu'il n'y avait pas écart fondé sur la discrimination systémique dans le cas déjà évoqué ci-haut.

Le législateur a quand même ouvert une porte quand il donnait à la Commission, en l'article 114, 3e paragraphe, le pouvoir de :

« déterminer, pour l'application de l'article 61, les autres méthodes d'ajustements des écarts salariaux; »

La Commission n'a pas jugé bon agir en ce sens.

## Annexe 4

### La proportion

La loi dit, en son article 63, 3<sup>o</sup> paragraphe :

« Lorsque la méthode de comparaison par paire ne peut s'appliquer à une catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'estimation de sa rémunération doit être établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche. »

Certains auteurs, et la Commission, ont conclu que cela signifiait le recours à « une simple règle de trois ». Or, dans le domaine de l'évaluation des emplois, la règle de trois est une aberration. En effet, ce n'est pas vrai qu'un poste de 400 points vaut deux fois plus qu'un poste de 200 points. Les effets pervers de cette méthode ont été reconnus par plusieurs auteurs comme Brière, Caron et Villaggi<sup>1</sup> d'une part, et Marie-Thérèse Chicha<sup>2</sup>, d'autre part. Dix ans plus tard, on vit toujours avec les effets pervers.

Voyons une illustration.

Nous avons deux CEPM aux valeurs suivantes :

CEPM-1	400 points	16,00	\$
CEPM-2	300 points	15,00	\$

Nous avons une CEPF de 340 points.

S'il fallait exécuter la règle de trois avec la CEPM-2 dont la valeur est la plus proche, nous obtiendrions :

$$15,00 \$ \div 300 \times 340 = 17,00 \$$$

c'est-à-dire plus que la CEPM-1.

Si, par ailleurs, cette CEPF avait obtenu 360 points, il aurait fallu utiliser la CEPM-1 dans l'équation :

$$16,00 \$ \div 400 \times 360 = 14,40 \$$$

c'est-à-dire moins que la CEPM-2.

On voit bien le genre d'incongruités auxquelles mène cette façon de faire la proportion. Convenons que la Commission, dans son Info Équité sur l'estimation des écarts salariaux, propose d'utiliser deux valeurs masculines plutôt qu'une, ce qui peut, **dans certains cas**, s'avérer utile.

---

<sup>1</sup> *Accomplir l'équité salariale, Guide pratique*, Publications CCH Ltée, 2000, page 99

<sup>2</sup> *L'équité salariale, Mise en œuvre et enjeux*, 2<sup>e</sup> édition, Les éditions Yvon Blais inc., 2000, page 233

Cependant, le problème demeure entier lorsqu'il n'y a, dans un groupe visé par un programme ou une démarche d'équité, qu'une seule CEPM. Ici, la Commission y va carrément avec la règle de trois. C'est ce que génère le progiciel qu'elle met à la disposition des entreprises et leur suggère d'utiliser.

La loi doit être modifiée si l'interprétation de « la proportion » devait être aussi étroite.

## Annexe-5

### Le salaire étoilé

En son article 67, la loi précise qu'on ne prend pas en compte une différence de salaire fondée sur « un salaire étoilé ». Cependant, cette notion est définie ainsi :

« un salaire étoilé, à savoir le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement, d'une rétrogradation ou d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, est maintenu à un même niveau jusqu'à ce que le salaire attribuable à la nouvelle catégorie d'emplois de cette personne rejoigne son salaire; »

Dans le jargon du métier, c'est ce qu'on appelait un « cercle rouge » ou, en anglais, un « red circle ». La version anglaise de la Loi utilise l'expression «red circling» pour traduire «salaire étoilé». On ne saurait donc reprocher aux praticiens de confondre les termes, comme le suggère la Commission dans son chapitre 7.

Si cette définition n'a jamais posé problème, c'est qu'en pratique on ne l'interprétait pas de façon aussi étroite. Et il était coutume de traiter les cas avec beaucoup plus de compassion en accordant quand même des augmentations, souvent réduites, parfois sous forme forfaitaire, pour éviter que la personne touchée ne subisse un choc ne soit trop brutal.

Or, la Commission donne de cette notion de salaire étoilé une interprétation si étroite que si une augmentation est donnée, le salaire n'est plus étoilé et la différence de salaire constatée est alors assimilée « à 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 » quand ce bénéficiaire est de catégorie masculine.

Voyons une illustration.

Nous avons deux CEPM :

CEPM-1	400 points	16,00	\$
CEPM-2	400 points	18,00	\$

La CEPM-2 est une catégorie qui a été reclassée à la baisse mais dont le salaire n'a été ajusté à la baisse que de façon partielle. Dans le futur, cette CEPM-2 ne recevra que 50 % de l'augmentation qui sera versée à la CEPM-1 pour une intégration en douceur, avec le temps.

Mais nous avons aussi deux CEPF :

CEPF-1	400 points	16,00	\$
CEPF-2	400 points	18,00	\$

La CEPF-2 est une catégorie qui a été reclassée à la baisse mais dont le salaire n'a été ajustée à la baisse que de façon partielle comme la CEPM-2 d'ailleurs, et aux mêmes conditions.

Or, selon l'interprétation étroite qui est donnée de « salaire étoilé », la CEPM-2 n'est pas considérée comme une CEPM à salaire étoilé. La conséquence, c'est que la CEPF-1 doit être ajustée à 17,00 \$ soit la moyenne de salaire des CEPM-1 et CEPM-2.

À la fin de l'exercice, on a la situation suivante :

CEPM-1	400 points	16,00	\$
CEPM-2	400 points	18,00	\$
CEPF-1	400 points	<b>17,00</b>	<b>\$</b>
CEPF-2	400 points	18,00	\$

Et pourtant, on ne pouvait sûrement pas parler d'un écart attribuable à de « la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'écart des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. »