



**Centrale des syndicats
du Québec**

**Centralisons
nos forces**

Une équité à maintenir sans compromis

Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi n° 10 : *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Février 2019

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 200 000 membres, dont plus de 125 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 10 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs 75 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Bref historique

Le 10 mai 2018, la Cour suprême rendait un jugement¹ historique concernant la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après nommée : la « Loi »). La Cour, à la majorité, a conclu que certains articles de la Loi applicables au maintien de l'équité salariale portaient atteinte au droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Cour a par ailleurs suspendu les effets de sa décision pour une période d'un an afin de permettre au législateur d'apporter les modifications nécessaires.

Souvenons-nous que, jusqu'en 2009, la *Loi sur l'équité salariale* prévoyait une obligation ferme² pour les employeurs assujettis de maintenir, en continu, l'équité salariale au sein de leur entreprise. Cette section de la Loi comportait seulement quatre articles généraux n'étant pas associés à des modalités de réalisation. Le législateur a alors choisi d'imposer une mécanique plus complète, qui se retrouve au chapitre IV.1³ de la Loi, afin que l'objectif de celle-ci soit plus facilement réalisé. Le point central de cette réforme est la transformation du maintien en continu, avec ajustements salariaux correspondants, en maintien périodique. Celui-ci ne doit se faire qu'aux cinq ans, et sa réalisation n'entraîne aucun effet rétroactif.

La Cour suprême mentionne dans sa décision que ces mesures ont, sans contredit, un effet discriminatoire et portent atteinte à un droit fondamental. Tout d'abord, l'évaluation périodique du maintien, sans rétroactivité des correctifs lors du changement (date d'évènement), perpétue le désavantage préexistant des femmes en matière d'équité salariale. Ensuite, les modalités d'affichage prévues à l'article 76.3 excluent des renseignements qui sont nécessaires à la compréhension de la démarche de l'employeur (notamment la date où les changements sont survenus), ce qui a pour effet de priver les personnes salariées et les organisations syndicales de l'information dont elles ont besoin pour contester efficacement les décisions prises par l'employeur, s'il y a lieu. Les personnes salariées se voient ainsi imposer le fardeau de demander des renseignements à l'employeur sur son évaluation du maintien, ce qui va à l'encontre d'une loi proactive. Ces éléments ont pour effet de renforcer l'une des causes de l'iniquité salariale : l'inégalité du rapport de force entre les travailleuses et les employeurs. « En tolérant les décisions des employeurs qui entraînent des iniquités pour les femmes, le législateur envoie le message selon lequel il ferme les yeux sur cette inégalité du rapport de force, perpétuant ainsi davantage le désavantage⁴. »

¹ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464.

² *Loi sur l'équité salariale* (2018). LQ, chapitre E-12.001, article 43, [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-12.001].

³ *Loi sur l'équité salariale* (2018). LQ, chapitre E-12.001, articles 76.1 à 76.9, [En ligne]. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-12.001].

⁴ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464, paragr. 38.

Le 12 février 2019, le ministre du Travail, Jean Boulet, présente le projet de loi n° 10 intitulé : *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale* (ci-après : « le projet de loi »).

Préambule

La discrimination systémique est insidieuse et se retrouve dans divers milieux. Elle est le fruit de choix individuels et collectifs ancrés dans le fonctionnement de notre société. C'est donc dire qu'elle est complexe et qu'un encadrement légal est nécessaire pour l'identifier et la corriger. Au Québec, après de multiples batailles, dans les rues comme devant les tribunaux, et après de nombreuses représentations des organisations syndicales, nous avons, comme société, choisi de mettre en place une loi proactive qui impose que l'équité salariale, droit fondamental, soit non seulement atteinte, mais aussi maintenue.

Pourtant, à ce jour, il demeure des entreprises retardataires pour différentes raisons : soit elles n'ont pas réalisé l'équité salariale, soit elles n'ont pas réalisé leur maintien, ou encore elles doivent apporter des correctifs aux travaux réalisés. Il ne suffit pas de réaffirmer la responsabilité des employeurs à la réalisation de l'équité salariale dans leur entreprise pour que cette forme d'équité devienne ancrée dans les pratiques de rémunération, dans nos façons de faire et, ultimement, dans le fonctionnement de notre société.

La Loi a été adoptée en 1996. Aujourd'hui, 22 ans plus tard, les modifications proposées pour rétribuer les femmes de façon adéquate et corriger la discrimination salariale systémique envers elles amènent, selon nous, plusieurs reculs. Tout d'abord, le fait de verser sous forme forfaitaire les sommes dues à la suite de l'évaluation du maintien est hautement problématique. Ensuite, permettre qu'elles puissent être réparties en plusieurs versements a pour effet d'accorder aux employeurs une période de grâce, en niant le droit des femmes de recevoir rapidement les sommes auxquelles elles ont droit. Finalement, le fait de nier le droit aux personnes ayant déjà déposé une plainte concernant un exercice de maintien de se faire reconnaître une pleine rétroactivité nous semble particulièrement injuste. Compte tenu de ce qui précède, nous proposerons diverses modifications qui, nous l'espérons, permettront de rendre la Loi plus efficace et de mieux en réaliser l'objet. Nous proposerons entre autres une nouvelle méthodologie de calcul jumelée à une nouvelle périodicité afin, justement, d'atteindre la correction de la discrimination salariale systémique à la date de l'évènement.

La participation des personnes salariées, par la mise en place d'un comité paritaire obligatoire, doit être au cœur de l'application de la Loi. Elle favorise d'abord une appropriation du concept de l'équité salariale, puis elle permet aux personnes salariées de reconnaître la présence ou non de discrimination salariale à leur égard. C'est également le cas lorsque l'affichage contient toutes les informations

nécessaires pour comprendre le résultat des travaux d'évaluation du maintien. Après tout, c'est pour ces femmes qu'une telle loi existe.

Actuellement, la Loi ne prévoit aucune méthodologie pour évaluer le maintien de l'équité salariale, contrairement à ce que l'on trouve pour le programme initial. Ces étapes contribuent pourtant à reconnaître, à identifier et à corriger la discrimination systémique salariale. Il est essentiel que la Loi les prévoie.

Nous dresserons la liste de nos préoccupations et de nos attentes concernant les pouvoirs de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et les modalités souhaitées de traitement des plaintes.

Les dispositions transitoires et finales proposées complexifient davantage le passage à la nouvelle loi. Pire, elles contribuent à une perte de droits pour les personnes salariées. D'abord, elles instaurent des modalités particulières de conciliation, puis elles accordent encore une fois un sursis injustifié aux employeurs.

Dans un contexte où de nombreuses modifications à la Loi sont proposées, le législateur devrait en profiter pour donner les outils nécessaires à la Commission afin de connaître l'état d'application de la Loi et de s'assurer de son application. C'est pourquoi nous croyons qu'il est temps de bonifier la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (ci-après nommée : la « DEMES »).

Notre mémoire

Afin de rendre plus fluide la lecture du présent mémoire lié au projet de loi, nous suivrons essentiellement la même structure que celui-ci, sans toutefois nous attarder nécessairement à chacun des articles. Nous terminerons par quelques commentaires plus généraux.

Première partie : le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale

La discrimination salariale étant la conséquence à la fois de partis pris ou de préjugés fortement ancrés dans les mentalités voulant que le travail accompli par les femmes soit de moindre valeur et de « l'inégalité du rapport de force entre les employeurs et les travailleuses⁵ », il est presque inévitable que, sans mesures proactives, une telle discrimination réapparaisse. C'est pourquoi des obligations claires en matière de maintien combinées à une participation réelle et effective des travailleuses à ces travaux sont essentielles pour assurer aux femmes le droit à

⁵ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464, paragr. 39.

l'égalité qui leur est garanti par l'article 15 de la *Charte canadienne*. De plus, la non-discrimination basée sur le sexe leur est garantie par la Charte québécoise aux articles 10 et 19.

Selon son préambule, le projet de loi a comme objectif d'améliorer le processus du maintien afin, notamment, de respecter les enseignements de la Cour suprême. Malheureusement, même si certains articles du projet de loi sont effectivement intéressants, trop d'entre eux sont décevants. Nous en ferons la démonstration dans les paragraphes suivants.

a) La participation des personnes salariées ou des associations accréditées

La participation effective des personnes salariées dans le processus d'équité salariale est l'une des pierres d'assise de la Loi. Pourtant, dans la Loi actuelle, l'employeur peut décider de procéder seul ou conjointement avec l'association accréditée ou avec un comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Nous croyons que la présence obligatoire d'un comité d'équité salariale décisionnel pour réaliser l'évaluation du maintien est primordiale pour assurer une meilleure participation des personnes salariées.

Sans mécanisme permettant de donner une voix et un réel lieu d'influence aux femmes et aux associations accréditées qui les représentent, les dispositions sur le maintien de l'équité salariale nient les inégalités fondamentales de pouvoir qui existent en milieu de travail et qui persistent toujours en matière d'égalité de rémunération. Par conséquent, nous recommandons que les articles 16 à 33 de la Loi s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Cela a un effet bénéfique pour les entreprises en réduisant considérablement le nombre de plaintes qui peuvent être déposées. Lors de la mise en place d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale, les seuls motifs de plainte possibles concernent l'agissement de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, et la démonstration de négligence grave à l'endroit des personnes salariées de l'entreprise.

Recommandation 1

Que l'article 76.2 de la Loi soit modifié par la suppression du paragraphe 1 du premier alinéa.

Malheureusement, le projet de loi n° 10 ne retient pas cette approche. Il propose plutôt un processus de « participation », pour les employeurs qui réalisent seuls le maintien. Le législateur semble, encore une fois, prendre pour acquis la bonne volonté des employeurs de transmettre toutes les informations pertinentes aux personnes salariées et aux associations accréditées qui les représentent. Ces informations sont pourtant nécessaires pour une bonne compréhension des travaux

réalisés dans l'entreprise. De plus, alors que la Loi précise à l'article 16 que la participation s'effectue par le biais d'un comité décisionnel, le processus proposé par le projet de loi est réduit à une simple consultation qui ne permet pas réellement aux personnes salariées de prendre part aux décisions les concernant.

De plus, nous déplorons le fait que ce processus de participation ne s'appliquera pas aux entreprises non syndiquées. Les personnes salariées de ces entreprises sont pourtant parmi les plus vulnérables puisqu'elles n'ont pas accès à des ressources spécialisées dans le domaine afin de faire valoir leurs droits.

Le législateur propose de concrétiser ce processus de consultation par l'insertion à la Loi d'un nouvel article (76.2.1) qui prévoit essentiellement que l'employeur devra transmettre certains renseignements non définis quant aux travaux menés. Ces renseignements devront être contenus dans un certain nombre de documents encore une fois non définis. L'expérience antérieure nous porte à croire qu'à moins que la Loi ne les y oblige spécifiquement, les employeurs seront réticents à fournir une information complète et de qualité aux personnes salariées et aux associations accréditées. Par conséquent, il est impératif que cet article soit modifié afin de préciser la nature des renseignements et des documents à transmettre, ceux-ci devant nécessairement comprendre tous ceux utilisés par l'employeur lors des travaux de maintien.

Recommandation 2

Que le paragraphe 2 de l'alinéa 2 de l'article 76.2.1 soit clarifié, afin que soit précisée la nature des renseignements et des documents devant être transmis aux organisations syndicales et aux personnes salariées.

b) Méthode d'évaluation du maintien de l'équité salariale

Après avoir effectué l'exercice initial d'équité salariale, l'évaluation de son maintien vise à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories masculines de valeur équivalente⁶. Actuellement, la Loi n'impose aucune modalité particulière pour procéder à la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. L'employeur est libre de changer complètement sa méthode d'évaluation ou sa méthode d'estimation des écarts, par exemple, au stade du maintien, ce qui complique nécessairement l'analyse des résultats et l'évaluation de l'atteinte des objectifs de la Loi.

⁶ QUÉBEC. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2017). *Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, 8^e édition, CNESST, p. 96. Également disponible en ligne : ces.gouv.qc.ca/documents/publications/guidedetaille.pdf.

Recommandation 3

Que l'article 76.1 de la Loi soit modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : « Les articles 50 à 68 de la Loi s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. »

c) Affichages obligatoires

L'article 7 du projet de loi remplace l'actuel article 76.3, déclaré inconstitutionnel par la Cour suprême, par une nouvelle version qui, somme toute, ne contient que très peu d'éléments additionnels. Plus précisément, le premier ajout se rattache au processus de participation et vise à faire connaître à toutes les personnes salariées de l'entreprise les questions ou observations ayant été présentées à l'employeur, ainsi qu'un sommaire de ses réponses.

Le deuxième ajout, soit le paragraphe 3 du nouvel article 76.3, n'est en fait qu'une précision apportée à l'actuel paragraphe 2 du même article spécifiant non seulement que la liste des événements ayant généré des ajustements doit être affichée, mais que leur date de début et de fin doit l'être aussi.

Il nous apparaît important d'inscrire une obligation plus précise à l'employeur sur les informations qui doivent être incluses dans l'affichage. Celles-ci doivent être suffisamment complètes et précises pour permettre aux personnes salariées de comprendre et de s'approprier la démarche de maintien de l'équité salariale, ainsi qu'au besoin d'en contester certains éléments⁷. Pour ce faire, la liste d'événements fournie à l'article 76.3 devrait contenir l'ensemble des événements analysés par l'employeur et non simplement ceux ayant généré des ajustements.

Recommandation 4

Que l'article 7 du projet de loi soit modifié de manière à ce que le paragraphe 3 de l'article 76.3 se lise ainsi :

« 3^o la liste des événements ayant été répertoriés et évalués ainsi que, pour chacun des événements ayant généré des ajustements salariaux, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis; ».

Il est également fondamental de s'assurer que les personnes salariées puissent avoir accès à l'affichage des résultats des travaux de maintien de l'équité salariale. Il faut rappeler que de plus en plus de travailleuses et travailleurs occupent leurs fonctions en dehors des établissements traditionnels, notamment parce qu'ils le font par télétravail ou qu'ils sont régulièrement sur la route. Puisque la Loi est d'ordre

⁷ Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464, paragr. 34.

public et qu'elle vise à corriger un droit fondamental, nous ne pouvons tolérer l'abolition de cette obligation d'information envers les personnes salariées dans le seul but de « réduire certaines exigences administratives fixées aux employeurs ⁸ » sans trouver une alternative visant à s'assurer que les personnes salariées ont accès à l'information pertinente. Par conséquent, nous formulons les recommandations suivantes.

Recommandation 5

Que l'article 3 du projet de loi soit modifié de manière à ce que la dernière phrase du 3^e alinéa de l'article 75 se lise ainsi :

« Cet affichage devra se faire d'une manière ou dans un lieu susceptible de joindre les personnes salariées. »

Recommandation 6

Que le troisième paragraphe de l'article 2 du projet de loi soit modifié de manière à ce que le 3^e alinéa de l'article 35 se lise ainsi :

« Cet affichage devra se faire d'une manière ou dans un lieu susceptible de joindre les personnes salariées. »

Recommandation 7

Que l'article 7 du projet de loi soit modifié par l'ajout, à la fin de l'article 76.3, de l'alinéa suivant :

« Cet affichage devra se faire d'une manière ou dans un lieu susceptible de joindre les personnes salariées. »

d) Ajustements salariaux, indemnité forfaitaire, étalement et périodicité

Le fait que l'article 76.5 de la Loi ne prévoyait qu'une correction pour l'avenir des iniquités salariales apparues au cours de la période de maintien fut âprement contesté par les organisations syndicales. En effet, pour celles-ci, procéder de la sorte constituait non seulement une négation du droit à l'égalité des femmes, au cours de cette période, mais également une amnistie accordée aux employeurs. Comme le dit la Cour suprême au paragraphe 38 : « [...] on dit aux femmes sur le marché du travail qu'elles doivent tout simplement vivre avec le fait qu'elles ne sont

⁸ QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2019). *Analyse d'impact réglementaire – Projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*, p.11. Également disponible en ligne : travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/LES_2019_02-13.pdf.

pas payées équitablement.⁹ ». La Cour a donc invalidé cette disposition et invité le législateur à prévoir que la rétroactivité doit être appliquée à la date de l'apparition de l'iniquité, sans préciser davantage comment cette correction devait être faite.

Le gouvernement, afin de se conformer à cette décision, a donc choisi de remplacer l'article 76.5 par les articles 76.5 à 76.5.2 (article 9 du projet de loi). Selon nous, cette disposition va à l'encontre de la décision de la Cour suprême puisque le fait de ne pas rectifier le salaire par le biais d'un ajustement salarial, mais de procéder plutôt en donnant une somme forfaitaire, perpétue la discrimination salariale systémique, ce qui va à l'encontre de l'objet de la Loi. Compte tenu de ce qui précède, nous proposons trois éléments afin d'apporter une alternative complète et réaliste à l'article présenté au projet de loi.

Nous recommandons tout d'abord que la périodicité du maintien soit revue à la baisse, passant de cinq à trois ans, afin de faciliter l'identification des événements discriminatoires et de diminuer le fardeau financier des entreprises qui doivent corriger rétroactivement les écarts salariaux. La mécanique de calcul que nous vous proposons prend en considération cette nouvelle périodicité.

Le premier élément consiste à mettre en place une mesure transitoire afin de permettre l'application de la Loi modifiée. Cette mesure permet une méthodologie de calcul pour l'établissement de sommes dues durant la périodicité de trois ans. Celle-ci demeure tant qu'une autre méthodologie n'aura pas été mise en vigueur par règlement.

Il s'agit d'effectuer l'étape d'estimation des écarts salariaux une fois par an, à la date anniversaire de réalisation du maintien, pour chacune des trois années de la période du maintien de l'équité salariale concernée.

L'ajustement salarial rétroactif se baserait sur le résultat de l'estimation des écarts salariaux, qui serait applicable pour chacune des trois années à la date de l'évènement, si un ajustement salarial est requis.

Les sommes dues en vertu de cette méthodologie seraient additionnées afin d'apparaître dans l'affichage comme une somme totale due.

Le deuxième élément est complémentaire au premier. Le comité consultatif des partenaires serait mandaté pour échanger et convenir de la méthodologie afin de s'assurer qu'elle soit partagée. L'orientation qui émanera de ce comité sera partagée avec la vice-présidence à l'équité salariale et le ministre du Travail afin qu'ils en soient saisis, et qu'ils mettent en vigueur et rendent disponible un règlement concernant la méthodologie de calcul des ajustements salariaux relative au maintien de l'équité salariale.

⁹ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464, paragr. 38.

Nous croyons que cette proposition est un entre-deux de ce qui existait lors de la mise en vigueur de la Loi en 1996 (articles 40 à 43) et de la Loi actuelle (articles 76.1 à 76.9). Qui plus est, elle répond à la décision de la Cour suprême de mai 2018. Cela permettra l'ajustement salarial à la date de l'évènement, élément primordial pour s'assurer de l'application de l'arrêt de la Cour suprême. Les femmes du Québec méritent de recevoir des ajustements salariaux et non des ajustements forfaitaires qui n'ont aucune incidence sur leur salaire, leur participation au Régime de rentes du Québec, leur régime de retraite, etc.

Finalement, nous comprenons mal comment la possibilité, apparemment sans limite, pour les employeurs, d'avoir recours à un étalement de la somme forfaitaire permettra une meilleure atteinte de l'équité salariale. Il nous semble pourtant clair que la Cour a rejeté l'approche conciliante envers les employeurs lorsqu'elle a statué que « [b]aisser la barre pour encourager les employeurs à respecter la loi ne signifie pas nécessairement que davantage d'employeurs déploieront les efforts nécessaires pour respecter celle-ci¹⁰ ». Faut-il rappeler qu'un employeur qui effectue une modification substantielle à l'une ou l'autre des catégories d'emplois au cours de la période de maintien peut toujours corriger, proactivement et de son propre chef, l'iniquité salariale qu'il aurait ainsi créée? Permettre l'étalement constitue plutôt, à notre avis, un incitatif à ne pas être proactif, de manière à faire porter aux femmes le fardeau du coût du maintien de l'équité salariale.

Le fait de permettre l'étalement des sommes dues au terme du maintien de l'équité salariale est un recul inacceptable. Nous souhaitons également rappeler que, lors de la mise en œuvre de la Loi, le législateur avait permis l'étalement des correctifs résultant de l'exercice initial, mais seulement parce qu'il s'agissait d'un droit nouveau qui demandait une période importante d'adaptation, dans le but de faciliter la transition aux entreprises, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

Recommandation 8

Que l'article 76.1 de la Loi soit modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « à tous les cinq ans » par « à tous les trois ans ».

Recommandation 9

Que l'article 9 du projet de loi soit modifié par le retrait des deuxième et troisième alinéas de l'article 76.5.

Recommandation 10

Que l'article 9 du projet de loi soit modifié par le remplacement de l'article 76.5.1 par le texte suivant :

¹⁰ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464, paragr. 53.

« L'employeur doit, pour chacune des années comprises dans la période de maintien et à la date anniversaire de celui-ci, déterminer si des ajustements salariaux sont requis.

« Pour chacune de ces années, la somme due en ajustement salarial rétroactif sera calculée à partir du salaire déterminé pour l'année antérieure et à compter de la date de l'évènement qui crée un écart salarial.

« L'employeur doit payer les ajustements salariaux à la date où l'exercice de maintien doit être complété. À défaut par l'employeur de verser les ajustements salariaux à cette date, ces ajustements portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés. »

Recommandation 11

Que le comité consultatif des partenaires soit mandaté, conformément à l'article 95.4 de la Loi, afin d'analyser la méthodologie concernant l'estimation des écarts lors du maintien prévue à l'article 76.5.1 de la Loi et, le cas échéant, de convenir de d'une autre méthodologie à recommander au ministre du Travail afin qu'un règlement soit promulgué en conséquence.

Deuxième partie : les pouvoirs de la Commission et le traitement des plaintes

a) Formulaire, sommaire et assistance

Les attentes sont très grandes envers les fonctions, les pouvoirs et le rôle d'une commission qui a la responsabilité de s'assurer de l'application juste du droit à l'équité salariale. Le ministre du Travail, dans ce projet de loi, démontre sa volonté de mieux encadrer le traitement des dossiers de plaintes, notamment pour celles actuellement traitées par la Commission. Pourtant, si le projet de loi est accepté tel quel, il aura des conséquences pour les personnes salariées plaignantes et les associations accréditées qui les représentent.

D'entrée de jeu, le projet de loi, à son article 13, rend obligatoire l'utilisation d'un formulaire prescrit par la Commission pour toute plainte relative aux travaux menés par l'employeur lors de l'exercice initial ou lors de l'évaluation du maintien. Cet outil n'est pas nouveau, puisqu'il existe déjà pour les plaintes de conformité ou pour les cas de différends. Il est donc possible de se questionner sur la plus-value de rendre son utilisation obligatoire alors que les mêmes informations pourraient très bien être transmises par un autre moyen. Il ne faut pas oublier que la justice administrative se veut souple et près des citoyens, et que le fait d'imposer un formulaire ajoute un

fardeau supplémentaire à ces personnes salariées qui ont peine à faire reconnaître leur droit dans leur milieu de travail.

La CSQ reconnaît l'importance du rôle de soutien qui incombe à la Commission et du rôle d'accompagnement qu'elle peut jouer auprès de la clientèle. Par contre, ce rôle prend une toute autre coloration lorsque la Commission devra conseiller une personne plaignante sur la formulation d'une plainte sur laquelle elle devra ensuite rendre décision.

Recommandation 12

Que l'article 13 du projet de loi soit retiré.

b) Mécanique de traitement des plaintes – la conciliation

Actuellement, la Commission effectue un travail colossal dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans l'entreprise du secteur parapublic, ces travaux de maintien ayant été réalisés seuls par le Conseil du trésor. Les personnes salariées à l'emploi de cette entreprise se retrouvent dans une situation complètement chaotique puisque des milliers de plaintes ont été déposées dans le cadre du maintien de 2010 ainsi que dans celui de 2015 et qu'elles ne sont toujours pas réglées.

L'article 14 du projet de loi s'appliquerait aux entreprises qui, comme celles du secteur parapublic, comptent plus d'une association accréditée représentant des personnes salariées d'une même catégorie d'emplois. La première étape de la nouvelle mécanique est l'imposition, dans une telle situation, de la nomination d'un conciliateur dans un très court délai.

Le projet de loi prévoit ensuite à son article 15 que la Commission pourra regrouper des plaintes en certaines circonstances, mais ne pourra le faire qu'en assurant la représentativité équitable des organisations syndicales. Nous comprenons que le projet de loi tente de répondre à une situation bien particulière du secteur parapublic et que l'objectif est de s'assurer que, lors de la conclusion d'une entente, il ne pourra plus exister de plainte pendante qui pourrait mettre en péril le résultat négocié. Le ministre du Travail utilise les règles de composition d'un comité d'équité salariale prévues aux articles 19.1 et 21.1 de la Loi afin de créer une mécanique de traitement des plaintes. Il nous semble pour le moins incohérent que le projet de loi reconnaisse à cette étape l'utilité de regrouper les organisations syndicales en comité, mais qu'il ne le reconnaisse pas à l'étape de l'évaluation du maintien! C'est pourquoi nous réitérons notre recommandation n° 2 voulant qu'un comité d'équité salariale soit également obligatoire à l'étape du maintien.

L'article 17 du projet de loi confirme aussi cette similarité de fonctionnement par la mécanique qu'il prévoit, qui est le reflet d'un mode de fonctionnement dont pourrait se doter un réel comité de maintien d'équité salariale. Lorsqu'un tel comité est en

place, la conclusion d'une entente entre deux parties a pour effet de lier l'ensemble des autres parties plaignantes, si elle est signée par au moins une association accréditée ou un groupement d'associations. Cette entente, conciliée ou non, doit par la suite être entérinée par une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de personnes salariées.

L'article 17 du projet de loi est doublement problématique, à notre avis. Tout d'abord, cet article impose aux organisations syndicales, pour le seul règlement des plaintes, les mêmes obligations que si un comité de maintien d'équité salariale avait été mis en place, mais sans qu'elles aient eu le bénéfice de participer aux travaux. Cela réduit considérablement les droits et devoirs des associations accréditées.

Ensuite, cette façon de faire reproduit essentiellement un mode de fonctionnement propre à la négociation collective, processus qui appartient aux parties et qui n'est pas adapté à la conclusion d'une entente sur des plaintes portant sur la mise en œuvre d'un droit fondamental. Ce fonctionnement doit, à notre avis, demeurer indépendant de tout traitement de plaintes d'équité salariale. La *Loi sur l'équité salariale* est une loi protégeant un droit fondamental qui est enchâssé dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'équité salariale ne peut être soumise à un processus mieux adapté à la négociation relative aux conditions de travail.

C'est pourquoi nous croyons que chaque association accréditée doit faire partie de la conciliation et doit avoir le choix d'accepter une entente conciliée ou non. Tout comme les personnes salariées ayant déposé une plainte, une association accréditée doit avoir le choix de refuser d'être liée par cette entente.

Finalement, il nous semble primordial de souligner qu'une personne salariée plaignante, pour être en mesure de faire un choix éclairé quant à la possibilité, prévue au nouvel article 103.0.2 (2), d'être liée ou non par un accord conclu, devra recevoir clairement toute l'information pertinente et devra pouvoir être assistée, au besoin, par la Commission pour comprendre l'ensemble des conséquences de son choix.

Recommandation 13

Que le deuxième alinéa de l'article 103.0.2 soit modifié par l'insertion, après les mots « un salarié », des mots « ou une association accréditée ».

Il nous faut ensuite souligner que le délai inscrit à l'article 102.2.2 pour la première étape de conciliation est tout à fait irréaliste pour les grandes entreprises et pour l'entreprise du secteur parapublic qui relève du Conseil du trésor. En effet, considérant le grand nombre de catégories d'emplois, leur composition complexe et le nombre important d'évènements qui peuvent survenir dans une telle entreprise, qui peuvent de surcroît toucher plusieurs catégories d'emplois, il est illusoire de croire qu'un délai de 120 jours, ou même de 180 jours, sera nécessairement suffisant pour mener à bien une telle conciliation.

Nous comprenons qu'un traitement plus rapide des plaintes est nécessaire afin que le système fonctionne adéquatement. Par contre, nous ne pouvons accepter que, pour de simples considérations administratives, la complexité et les enjeux particuliers propres à ce secteur névralgique de l'économie soient traités sans la considération requise. C'est pourquoi nous faisons les recommandations suivantes.

Recommandation 14

Que l'article 102.2.2, introduit par l'article 15 du projet de loi, soit modifié afin de remplacer les mots « 120 jours » par « 180 jours » et que la deuxième phrase du même alinéa soit remplacée par la suivante : « Ce délai peut être prolongé par le conciliateur pour une période ne pouvant dépasser la date où le prochain exercice de maintien doit s'effectuer. »

c) Mécanisme de traitement des plaintes – l'enquête

Advenant que la conciliation ne permette pas aux parties de convenir d'une entente, le projet de loi prévoit, par l'insertion de l'article 103.0.3, qu'il appartiendra à la Commission de déterminer « les mesures devant être prises pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue ». Le terme « mesures » ne nous permet pas de comprendre l'étendue des pouvoirs conférés à la Commission par le biais de cet article. Celui-ci devrait plutôt prévoir qu'advenant un échec de la conciliation, la Commission lancera sans délai un processus d'enquête et informera les parties des modalités retenues.

Recommandation 15

Que l'article 17 du projet de loi soit modifié afin d'insérer, au premier alinéa de l'article 103.0.3, après les mots « La Commission détermine », les mots « et après avoir procédé à l'enquête prévue à l'article 102 ».

Recommandation 16

Que l'article 17 du projet de loi soit modifié afin d'insérer, au début du troisième alinéa de l'article 103.0.3, la phrase suivante : « La Commission communique également avec les parties concernées pour les informer qu'une enquête sera entreprise et des délais de sa réalisation. »

L'article 93 de la Loi actuelle prévoit que la Commission peut faire enquête de sa propre initiative, ou à la suite d'un différend ou d'une plainte, ce qui pourrait l'amener à déterminer les mesures nécessaires pour que les dispositions de la Loi soient pleinement respectées. La Commission se voit ainsi confier un rôle majeur dans la surveillance de l'application de la Loi, l'objectif ultime de ce pouvoir étant de s'assurer que la discrimination salariale est corrigée.

Or, l'article 11 du projet de loi a pour effet de restreindre considérablement le pouvoir de la Commission d'intervenir de sa propre initiative, en limitant celui-ci à la dernière évaluation du maintien complétée en vertu de l'article 76. De même, l'article 18 du projet de loi fait en sorte que la Commission ne pourra, à l'occasion d'une enquête de sa propre initiative ou en vertu d'une plainte déposée, déterminer des ajustements salariaux ou imposer l'utilisation de renseignements antérieurs à la date qui précède de cinq ans la date à laquelle a débuté l'enquête ou celle à laquelle a été portée la plainte ou encore à la date du début de la période d'évaluation du maintien visée par la plainte.

Limitier ainsi les pouvoirs de la Commission implique nécessairement une perte de droit pour les travailleuses. Dans le contexte où de nombreuses entreprises sont toujours retardataires et où il appartient exclusivement aux employeurs de réaliser l'équité salariale, nous recommandons de maintenir la rédaction actuelle de la Loi.

Recommandation 17

Que les articles 11 et 18 du projet de loi soient retirés.

Troisième partie : les dispositions transitoires et finales

a) Période de grâce et maintien des dispositions pourtant déclarées inconstitutionnelles

L'article 23 du projet de loi instaure des modalités particulières de conciliation pour les plaintes déposées pour les exercices de maintien de 2010 et de 2015, mais il rend en plus inapplicable aux organisations syndicales, qui se sont battues jusqu'en Cour suprême pour faire reconnaître le droit à l'égalité des femmes, le résultat concret de leurs luttes. Comment le législateur peut-il se permettre d'avoir aussi peu d'égards pour la règle de droit? Comment peut-il se permettre de nier à nouveau le droit des femmes à l'égalité et leur refuser, encore une fois, l'accès aux « avantages dont jouissent habituellement les hommes – à savoir une rémunération liée à la valeur de leur travail¹¹ »? Le gouvernement a pourtant reconnu, dans son analyse d'impact, que la Cour suprême avait clairement établi que ces articles « créent un régime discriminatoire envers les femmes, lequel porte atteinte au droit à l'égalité prévu par la *Charte canadienne des droits et libertés*¹² ».

¹¹ Québec (*Procureure générale*) c. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, [2018] 1 R.C.S. 464, paragr. 38.

¹² QUÉBEC. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2019). *Analyse d'impact réglementaire – Projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*, p. 3. Également disponible en ligne : travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/LES_2019_02-13.pdf.

Par conséquent, nous ne pouvons accepter l'inclusion au projet de loi du deuxième alinéa de l'article 23.

Recommandation 18

Que le deuxième alinéa de l'article 23 soit retiré.

Dès son adoption en 1996, la Loi comprenait une obligation claire pour les employeurs d'assurer le maintien de l'équité salariale. L'introduction, en 2009, d'un chapitre portant sur l'évaluation du maintien n'a pas modifié l'obligation d'assurer le maintien; elle en a seulement précisé les modalités. De même, nous comprenons mal pourquoi les entreprises qui doivent compléter une évaluation de maintien dans les douze mois suivant la sanction de la Loi auraient besoin d'un délai supplémentaire alors que l'inconstitutionnalité des dispositions est confirmée depuis déjà plus de neuf mois.

De plus, bien que la décision de la Cour date de 2018, elle n'a en fait que confirmé les décisions rendues par les tribunaux inférieurs en 2016 et en 2014. C'est donc dire que tous les employeurs du Québec savent depuis fort longtemps que ces articles violent le droit des femmes à l'égalité. Leur accorder un délai supplémentaire nous semble tout simplement injustifié et envoie un bien mauvais message aux employeurs quant à leur obligation de respecter pleinement cette loi fondamentale.

Recommandation 19

Que les articles 24 et 27 du projet de loi soient retirés.

b) Le règlement pour les entreprises sans comparateurs masculins

Nous accueillons favorablement l'article 28 du projet de loi qui rend le *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine* applicable dans le cadre des travaux de maintien de l'équité salariale.

Divers

a) Les articles 76.2.1 et 115

Le projet de loi impose une obligation à la personne salariée et à l'association accréditée d'assurer la confidentialité des renseignements transmis par l'employeur, tout en créant une infraction pénale spécifique s'y rattachant. Ainsi, une personne salariée ou une association accréditée pourraient recevoir une amende si elles contrevenaient à cet article. Nous comprenons l'importance de certains

renseignements transmis par les employeurs pour la compétitivité de certaines entreprises. Par ailleurs, il existe d'autres moyens ou recours qui peuvent être utilisés contre une personne qui transmet des renseignements sensibles. Nous croyons cette obligation beaucoup trop contraignante pour l'objectif recherché.

Dans l'écriture d'une loi, il est primordial de s'assurer d'avoir la bonne terminologie. Ainsi, à l'article 76.1 de la nouvelle loi, il devrait être plutôt question de « catégories d'emplois de valeur équivalente » et non simplement « équivalente ». Également, il doit être question d'« ajustements salariaux » et non seulement d'« ajustements », et ce, tout au long du texte de la Loi.

Recommandation 20

Que le deuxième alinéa de l'article 76.1 de la Loi, tel qu'introduit par l'article 5 du projet de loi, soit modifié afin d'insérer, après les mots « à prédominance masculine », les mots « de valeur ».

Recommandation 21

Que partout où le terme « ajustement » se retrouve dans le projet de loi soit ajouté le terme « salarial » afin de lire « ajustement salarial ».

Finalement, nous proposons deux modifications reliées aux recours pouvant être exercés par les personnes salariées afin de compléter les listes limitatives qui ont été introduites à divers articles par le projet de loi sous étude.

Recommandation 22

Que l'article 8 soit modifié par l'ajout, après la première phrase du dernier alinéa de l'article 76.4, de la phrase suivante : « De même, si l'évaluation est faite en comité, l'affichage doit inclure des renseignements sur les recours prévus à l'article 101 et les délais pour les exercer. »

Recommandation 23

Que l'article 4 du projet de loi soit modifié par le remplacement des mots « aux articles 96.1, 97 et 99 » par les mots « aux articles 96.1, 97, 99 et 101 ».

b) La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale

La DEMES est un outil d'information très important pour la vice-présidence à l'équité salariale. Elle doit donc demeurer. Par contre, il est important que la vice-présidence puisse connaître, au moment opportun, l'ensemble des informations utiles, celles-ci étant aussi nécessaires afin qu'elle puisse intervenir, le cas échéant, auprès des entreprises en défaut. C'est pourquoi le contenu de la DEMES devrait être bonifié en ajoutant les éléments suivants :

- la taille de l'entreprise;
- le nombre de catégories d'emplois et leur prédominance (titre, prédominance);
- la date des affichages;
- le nombre de programmes;
- le recours à une ressource externe;
- la mise en place d'un comité ou non;
- les correctifs en pourcentages octroyés pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine.

L'objectif est d'outiller suffisamment la vice-présidence à l'équité salariale afin qu'elle soit en mesure de comprendre et d'analyser l'état d'application de la Loi chez les entreprises québécoises assujetties, et d'y intervenir si cela est nécessaire. De plus, ces informations permettront de mesurer l'impact financier pour les entreprises québécoises.

Recommandation 24

Que la DEMES soit modifiée afin d'ajouter les éléments suivants :

- la taille de l'entreprise;
- le nombre de catégories d'emplois et leur prédominance (titre, prédominance);
- la date des affichages;
- le nombre de programmes;
- le recours à une ressource externe;
- la mise en place d'un comité ou non;
- les correctifs en pourcentages octroyés pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Conclusion

Le législateur a la possibilité d'agir maintenant pour mettre en place des mesures qui permettront de corriger réellement la discrimination salariale systémique dont sont victimes les femmes depuis bien trop longtemps déjà. Depuis l'adoption de la Loi en 1996, de grandes avancées ont été faites, mais il reste du chemin à parcourir. Le législateur a l'occasion d'envoyer un message clair aux entreprises en mettant en place des mesures qui respecteront les enseignements de la Cour suprême et, surtout, qui permettront aux femmes de bénéficier d'un salaire équivalent à celui des hommes, et ce, avec l'octroi d'un ajustement salarial à la date de l'évènement.

Liste des recommandations

Recommandation 1

Que l'article 76.2 de la Loi soit modifié par la suppression du paragraphe 1 du premier alinéa.

Recommandation 2

Que le paragraphe 2 de l'alinéa 2 de l'article 76.2.1 soit clarifié afin que soit précisée la nature des renseignements et des documents devant être transmis aux organisations syndicales et aux personnes salariées.

Recommandation 3

Que l'article 76.1 de la Loi soit modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : « Les articles 50 à 68 de la Loi s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. »

Recommandation 4

Que l'article 7 du projet de loi soit modifié de manière à ce que le paragraphe 3 de l'article 76.3 se lise ainsi :

« 3° la liste des événements ayant été répertoriés et évalués ainsi que, pour chacun des événements ayant généré des ajustements salariaux, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis; ».

Recommandation 5

Que l'article 3 du projet de loi soit modifié de manière à ce que la dernière phrase du 3^e alinéa de l'article 75 se lise ainsi :

« Cet affichage devra se faire d'une manière ou dans un lieu susceptible de joindre les personnes salariées. »

Recommandation 6

Que le troisième paragraphe de l'article 2 du projet de loi soit modifié de manière à ce que le 3^e alinéa de l'article 35 se lise ainsi :

« Cet affichage devra se faire d'une manière ou dans un lieu susceptible de joindre les personnes salariées. »

Recommandation 7

Que l'article 7 du projet de loi soit modifié par l'ajout, à la fin de l'article 76.3, de l'alinéa suivant :

« Cet affichage devra se faire d'une manière ou dans un lieu susceptible de joindre les personnes salariées. »

Recommandation 8

Que l'article 76.1 de la Loi soit modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « à tous les cinq ans » par « à tous les trois ans ».

Recommandation 9

Que l'article 9 du projet de loi soit modifié par le retrait des deuxième et troisième alinéas de l'article 76.5.

Recommandation 10

Que l'article 9 du projet de loi soit modifié par le remplacement de l'article 76.5.1 par le texte suivant :

« L'employeur doit, pour chacune des années comprises dans la période de maintien et à la date anniversaire de celui-ci, déterminer si des ajustements salariaux sont requis.

« Pour chacune de ces années, la somme due en ajustement salarial rétroactif sera calculée à partir du salaire déterminé pour l'année antérieure et à compter de la date de l'évènement qui crée un écart salarial.

« L'employeur doit payer les ajustements salariaux à la date où l'exercice de maintien doit être complété. À défaut par l'employeur de verser les ajustements salariaux à cette date, ces ajustements portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés. »

Recommandation 11

Que le comité consultatif des partenaires soit mandaté, conformément à l'article 95.4 de la Loi, afin d'analyser la méthodologie concernant l'estimation des écarts lors du maintien prévue à l'article 76.5.1 de la Loi et, le cas échéant, de convenir de d'une autre méthodologie à recommander au ministre du Travail afin qu'un règlement soit promulgué en conséquence.

Recommandation 12

Que l'article 13 du projet de loi soit retiré.

Recommandation 13

Que le deuxième alinéa de l'article 103.0.2 soit modifié par l'insertion, après les mots « un salarié », des mots « ou une association accréditée ».

Recommandation 14

Que l'article 102.2.2, introduit par l'article 15 du projet de loi, soit modifié afin de remplacer les mots « 120 jours » par « 180 jours » et que la deuxième phrase du même alinéa soit remplacée par la suivante : « Ce délai peut être prolongé par le conciliateur pour une période ne pouvant dépasser la date où le prochain exercice de maintien doit s'effectuer. »

Recommandation 15

Que l'article 17 du projet de loi soit modifié afin d'insérer, au premier alinéa de l'article 103.0.3, après les mots « La Commission détermine », les mots « et après avoir procédé à l'enquête prévue à l'article 102 ».

Recommandation 16

Que l'article 17 du projet de loi soit modifié afin d'insérer, au début du troisième alinéa de l'article 103.0.3, la phrase suivante : « La Commission communique également avec les parties concernées pour les informer qu'une enquête sera entreprise et des délais de sa réalisation. »

Recommandation 17

Que les articles 11 et 18 du projet de loi soient retirés.

Recommandation 18

Que le deuxième alinéa de l'article 23 soit retiré.

Recommandation 19

Que les articles 24 et 27 du projet de loi soient retirés.

Recommandation 20

Que le deuxième alinéa de l'article 76.1 de la Loi, tel qu'introduit par l'article 5 du projet de loi, soit modifié afin d'insérer, après les mots « à prédominance masculine », les mots « de valeur ».

Recommandation 21

Que partout où le terme « ajustement » se retrouve dans le projet de loi soit ajouté le terme « salarial » afin de lire « ajustement salarial ».

Recommandation 22

Que l'article 8 soit modifié par l'ajout, après la première phrase du dernier alinéa de l'article 76.4, de la phrase suivante : « De même, si l'évaluation est faite en comité, l'affichage doit inclure des renseignements sur les recours prévus à l'article 101 et les délais pour les exercer. »

Recommandation 23

Que l'article 4 du projet de loi soit modifié par le remplacement des mots « aux articles 96.1, 97 et 99 » par les mots « aux articles 96.1, 97, 99 et 101 ».

Recommandation 24

Que la DEMES soit modifiée afin d'ajouter les éléments suivants :

- la taille de l'entreprise;
- le nombre de catégories d'emplois et leur prédominance (titre, prédominance);
- la date des affichages;
- le nombre de programmes;
- le recours à une ressource externe;
- la mise en place d'un comité ou non;
- les correctifs en pourcentages octroyés pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine.

