

Monsieur Simon Jolin-Barrette  
Leader parlementaire du gouvernement  
Édifice Pamphile-Le May  
1035, rue des Parlementaires  
1<sup>er</sup> étage, bureau 1.39  
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Leader parlementaire,

Le 10 mars 2020, la députée de Sherbrooke déposait une pétition à l'Assemblée nationale, signée par 14 327 citoyens, concernant la Loi sur l'équité salariale (Loi) et demandant au gouvernement du Québec :

- De procéder dans les meilleurs délais à une révision de la Loi;
- De verser rétroactivement à la date de l'événement discriminatoire tous les ajustements salariaux qui sont dus;
- De faire en sorte que la Loi prévoit que les personnes salariées jouissent d'un rôle décisionnel, notamment lors des évaluations du maintien;
- D'outiller la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) afin qu'elle dispose de l'information nécessaire et complète, notamment avec une bonification du contenu de la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, ainsi que des ressources humaines et financières suffisantes pour s'assurer de l'application de la Loi de manière conforme.

D'emblée, rappelons que le 10 mai 2018, la Cour suprême du Canada (CSC) a conclu, dans une décision majoritaire, à l'inconstitutionnalité de trois dispositions de la Loi relatives au maintien de l'équité salariale. La Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale (Loi 4), en vigueur depuis le 10 avril 2019, a permis de modifier la Loi conformément à la décision de la CSC.

Au cours des travaux parlementaires ayant mené à l'adoption de la Loi 4, plusieurs partenaires patronaux et syndicaux ont revendiqué d'autres modifications à la Loi que celles proposées pour se conformer à la décision de la CSC.

Le 6 juin 2019, j'ai déposé à l'Assemblée nationale un rapport sur la mise en œuvre de la Loi intitulé *La Loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale* (Rapport). De plus, certaines demandes entendues lors des travaux parlementaires qui ont mené à l'adoption de la Loi 4 ont été prises en considération.

En réponse à la pétition déposée par la députée de Sherbrooke, j'estime que les modifications apportées à la Loi en avril 2019 permettent de se conformer au jugement de la CSC et d'améliorer de nombreux éléments dans le processus d'équité salariale, notamment :

- tout ajustement en lien avec l'application de l'équité salariale dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale est dû à compter de la date de l'événement ayant mené à un écart salarial depuis l'adoption de la Loi 4;
- le contenu de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été bonifié afin que les salariés et leurs représentants puissent avoir accès à davantage d'information;
- un nouveau processus a été mis en place afin de favoriser la participation des salariés lorsqu'un employeur décide de procéder seul à l'évaluation du maintien de l'équité salariale;
- les personnes désirant déposer une plainte peuvent désormais requérir l'assistance de la CNESST pour les aider dans la formulation de leur plainte.

En outre, afin que le travail des femmes soit rémunéré à sa juste valeur, la CNESST met de l'avant de nombreuses actions; elle offre notamment des formations à diverses clientèles afin de mieux faire connaître la Loi (la plupart de celles-ci sont disponibles sur le site Web de la CNESST<sup>1</sup>).

Aussi, sachant que l'écart salarial entre les femmes et les hommes est plus élevé dans les milieux de travail non syndiqués, il est primordial de s'assurer que les employeurs de ces milieux se conforment à la Loi. Pour ce faire, la CNESST :

- agit activement pour faire la promotion de la Loi auprès des employeurs de milieux non syndiqués, notamment grâce aux activités de partenariat et à la mise en œuvre d'une Stratégie 2020-2023 s'adressant autant aux employeurs qu'aux personnes salariées des milieux non syndiqués;
- priorise les employeurs de milieux non syndiqués dans ses activités de vérification.

Enfin, je suis conscient que des réflexions doivent se poursuivre concernant la Loi. C'est pour cette raison que le Rapport que j'ai déposé à l'Assemblée nationale le 6 juin 2019 contient une douzaine de pistes de réflexion et des considérations que je m'engage à analyser. À cet égard, j'ai mandaté le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour analyser ces pistes de réflexions et considérations qui couvrent les six thèmes suivants :

- l'information et la transparence;
- une reddition de comptes moins fréquente;
- une simplification et un soutien qui favorisent l'atteinte des objectifs de la Loi;
- des moyens dissuasifs afin d'assurer le respect de la Loi;
- des obligations qui croissent avec la taille de l'entreprise;
- d'autres considérations telles la recherche sur l'écart salarial hommes/femmes.

Veillez agréer, cher collègue, mes plus sincères salutations.

Le ministre,



Jean Boulet

<sup>1</sup> <http://www.ces.gouv.qc.ca/roles-activites-fonctionnement/formationenligne.asp>