

Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale

ÉVITER

LES ERREURS

DU PASSÉ

**Présentation de l'Alliance du personnel professionnel et technique
de la santé et des services sociaux (APTS)
devant la Commission de l'économie et du travail
dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques
sur le projet de loi no 10, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale**

26 février 2019



Présentation de l'APTS

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) est une organisation syndicale de type professionnel qui représente plus de 55 000 personnes, des professionnelles et des techniciennes essentiellement, qui pratiquent dans la grande majorité des établissements du réseau québécois de la santé et des services sociaux.

Figurent notamment parmi ses membres des technologues en imagerie médicale et radio-oncologie, des technologistes médicales, des physiothérapeutes, des ergothérapeutes, des thérapeutes en réadaptation physique, des diététistes nutritionnistes, des archivistes médicales, des éducateurs et éducatrices, des psychologues ainsi que des travailleuses et travailleurs sociaux.

Il convient ici d'insister sur le fait que 86 % des membres de l'APTS sont des femmes. Cela étant, l'APTS est à même, par expérience, de corroborer l'impact positif et important de la Loi sur l'équité salariale pour les femmes du Québec.

Qu'il nous suffise de mentionner qu'un programme d'équité salariale complété en 2006, avec effet rétroactif en novembre 2001, aura permis de corriger une discrimination salariale fondée sur le sexe pour plus de 300 000 personnes du secteur parapublic (dont nos membres font partie) occupant des emplois à prédominance féminine, en leur versant au-delà de 700 millions de dollars en guise de compensation.

Rappel

L'adoption, en 1996, de la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après la LES) venait pallier le non-respect du principe d'équité prévu à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après la charte) pour contrer la discrimination fondée sur le sexe car, dans les faits, le principe d'un salaire égal pour un travail équivalent n'était malheureusement pas respecté.

Devant les limites de l'application de l'article 19, les groupes syndicaux et de femmes, au nombre desquels les syndicats fondateurs de l'APTS, ont réussi à convaincre le gouvernement que l'adoption d'une loi proactive en matière d'équité salariale s'imposait. Cette loi devait reconnaître le caractère systémique de la discrimination salariale à l'égard des femmes.

De plus, le législateur devait s'assurer d'inverser le fardeau de la preuve, soit d'obliger les employeurs à démontrer que les salaires versés aux femmes étaient non-discriminatoires, au lieu d'exiger de celles-ci qu'elles en fassent la preuve. La loi devait également imposer une obligation de résultat aux employeurs et prévoir des prescriptions pour y parvenir.

Finalement, et par-dessus tout, la loi devait être davantage qu'une interdiction de discrimination : elle devait prescrire les moyens pour corriger la discrimination salariale fondée sur le sexe et en prévenir la réapparition.

Il y avait donc lieu de se réjouir, en 1996, lorsque la LES fut adoptée.

Des luttes décisives

L'APTS, d'abord par ses syndicats fondateurs avant 2004 et en son nom propre par la suite, a soutenu sinon entamé de nombreuses luttes pour l'équité salariale au Québec.

En résumé, l'APTS a :

- Soutenu le dépôt de plaintes en vertu de l'article 19 de la Charte (1986 et suivantes);
- Participé à la longue marche pour l'adoption de la LES (membre de la Coalition en faveur de l'équité salariale);
- Contesté, devant la Cour supérieure, le Chapitre IX de la LES, qui avait permis au Conseil du trésor (entre autres employeurs) de s'exclure de l'application de la LES parce qu'il avait réalisé un exercice de « relativités salariales ». La juge Julien, en 2004 a considéré que ce chapitre privait les travailleuses de ces entreprises des droits et recours prévus à la LES et, ultimement, de leur plein droit à l'équité salariale. Elle a donc donné raison à l'APTS;
- Participé au Comité d'équité salariale du secteur parapublic, créé après les modifications apportées en 2006 à la LES;
- Déposé plusieurs plaintes relatives au maintien de l'équité salariale dans le secteur parapublic, selon les deux régimes législatifs :
 - d'abord en 2008, avant l'adoption en 2009, du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (ci-après la loi 25);

- puis, postérieurement à la loi 25, lors des deux évaluations de maintien (2010 et 2015), que le Conseil du trésor a fait seul.
- Contesté, en 2009, devant la Cour supérieure, certaines modifications à la LES, soit principalement celles qui retiraient de la loi le principe du « maintien en continu » et qui autorisaient dorénavant les employeurs à ne plus corriger, en phase de maintien de l'équité salariale, la discrimination salariale dès sa réapparition dans l'entreprise. (Le principe de « maintien en continu » est pourtant une valeur constitutive de la LES, en conformité avec les chartes québécoises et canadiennes.)

Il faut rappeler qu'à l'origine, la LES prévoyait corriger les écarts salariaux entre hommes et femmes dès qu'ils apparaissaient ou, de façon rétroactive, si un écart était observé après un délai. Les modifications contenues dans le projet de loi 25 sont venues supprimer cette obligation de maintenir l'équité salariale de façon continue pour implanter l'obligation de procéder à des examens périodiques aux cinq ans, sans rétroactivité à la date du changement qui a créé la discrimination. Entre ces examens quinquennaux, la discrimination basée sur le sexe est tolérée depuis. C'est donc un recul direct dans l'atteinte des objectifs de la loi, soit de remédier à la discrimination salariale systémique à l'égard des femmes.

Par trois fois, les tribunaux, dont la plus haute instance juridique au Canada, la Cour suprême, nous ont donné raison et ont confirmé qu'en vertu de l'esprit des chartes, la discrimination salariale ne doit pas être tolérée.

Jugement de la Cour suprême du Canada

Le 10 mai 2018, la Cour suprême du Canada rendait son jugement sur les articles de la loi 25 que nous avons contestés. La Cour déclarait inconstitutionnels les articles 76.3, 76.5 et le 2^e alinéa de l'article 103.1, soit les dispositions qui écartaient toute possibilité de correctif salarial antérieur à la date de l'affichage de l'évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale.

De fait, cette décision réitère la primauté du droit à l'égalité entre les hommes et les femmes, et ce, en tout temps. Ces quelques extraits de l'analyse de la juge Abella sur les modifications de 2009 ne laissent aucun doute sur le fait que celles-ci ont un effet discriminatoire pour les femmes du Québec :

[37]... les dispositions en cause dans le présent pourvoi ont un effet discriminatoire sur les personnes censées bénéficier de la loi, ce qui entraîne une violation *prima facie* de l'art. 15 de la Charte. Il y a violation parce que, lorsqu'une évaluation révèle l'existence d'une iniquité salariale, les femmes se voient refuser des ajustements salariaux rétroactifs et priver des renseignements nécessaires pour évaluer et peut-être contester les décisions de l'employeur. [Nous soulignons.]

[36] Je souscris à l'opinion du juge de première instance et de la Cour d'appel voulant que le Québec pouvait modifier son approche en matière d'équité salariale, mais que toute mesure législative adoptée par celui-ci devait être conforme à la Constitution. Si, par exemple, l'art. 76.5 avait exigé que les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date de la réapparition de l'iniquité salariale, plutôt que de celle de l'affichage des résultats de l'évaluation, les

employeurs n'auraient pas bénéficié d'une amnistie en matière d'équité salariale pour la période comprise entre les évaluations, et il n'y aurait pas eu d'effet discriminatoire.

[38] Bien qu'il soit censé remédier à la discrimination systémique, le régime codifié en fait le refus d'accorder aux femmes des avantages dont jouissent habituellement les hommes — à savoir une rémunération liée à la valeur de leur travail. Les hommes reçoivent cette rémunération comme si cela allait de soi; les femmes, suivant ce régime, sont quant à elles censées endurer des périodes de cinq ans d'iniquité salariale et recevoir une rémunération égale uniquement lorsque leur employeur agit volontairement de manière non discriminatoire, ou encore lorsqu'elles peuvent s'acquitter du lourd fardeau de prouver que celui-ci a eu une conduite délibérée ou inappropriée. Le régime fait donc obstacle à l'accès des femmes à l'équité salariale. De plus, corollairement, il tolère la sous-évaluation du travail des femmes chaque fois que celles-ci ne peuvent s'acquitter du fardeau particulier leur incombant de prouver qu'elles devraient être payées de façon égale non pas simplement en raison de leur égalité, mais parce que leur employeur a agi de façon inappropriée. En l'absence d'un tel comportement, on dit aux femmes sur le marché du travail qu'elles doivent tout simplement vivre avec le fait qu'elles ne sont pas payées équitablement, même lorsque lorsqu'une évaluation exigée par la loi a fait ressortir celui-ci clairement. De cette façon, le régime, en privilégiant les employeurs, renforce l'un des facteurs-clés de l'iniquité salariale : l'inégalité du rapport de force entre les employeurs et les travailleuses. En tolérant les décisions des employeurs qui entraînent des iniquités salariales 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 désavantage. [Nous soulignons.]

[55] L'équité salariale est une stratégie qui leur assure (aux femmes) une protection contre la discrimination salariale. Il ne s'agit pas d'un droit épisodique ou occasionnel [...]. [Nous soulignons.]

Avec de tels constats, le gouvernement doit modifier la loi afin de corriger les effets discriminatoires sur les femmes du Québec. C'est pour cette raison que la Cour suprême du Canada a suspendu son jugement d'invalidité pour une période d'une année, de façon à permettre au législateur québécois d'apporter les modifications appropriées.

Et maintenant?

Dans sa décision, la Cour suprême du Canada a donc statué que la non-compensation pour discrimination salariale pendant un intervalle de cinq ans est inconstitutionnelle et elle a donné un an au gouvernement du Québec pour proposer un projet de loi, lequel fait à présent l'objet des présentes auditions publiques, à savoir le projet de loi n° 10, Loi modifiant la loi sur l'équité salariale (ci-après le projet de loi).

Outre le retrait des trois articles jugés inconstitutionnels, les correctifs escomptés doivent faire en sorte que les femmes reçoivent des ajustements salariaux rétroactifs à la date où l'iniquité est apparue, lorsqu'une évaluation du maintien révèle l'existence de cette iniquité.

Sans ces correctifs, le régime d'équité salariale, censé remédier à la discrimination systémique, contribue à priver les femmes des avantages dont jouissent habituellement les hommes, soit une rémunération qui reflète la valeur de leur travail.

Par ailleurs, le projet de loi s'inscrit au moment où le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit déposer à l'Assemblée nationale, au plus tard le 28 mai 2019, son rapport dans le cadre de la révision de la LES.

Dans ce contexte et compte tenu de la décision de la Cour suprême, il est pour nous très clair que la révision périodique de l'équité salariale doit permettre non pas l'affaiblissement ou la perte de droits, comme ce fut le cas lors de l'adoption de la loi 25, mais plutôt, et surtout, le renforcement d'une loi proactive unique au monde.

Est-il utile de rappeler que la LES est une loi d'ordre public, protégeant le droit fondamental pour les femmes à l'équité salariale dans les entreprises et que le législateur doit s'assurer du plus grand respect des principes et de la lettre des chartes des droits et libertés, mais aussi du jugement de la Cour suprême du Canada en ces matières.

Nous soumettons donc aujourd'hui aux membres de la Commission de l'économie et du travail les réflexions, positions et recommandations de l'APTS quant au projet de loi déposé le 12 février dernier, si tant est que nous ayons pu les compléter, compte tenu du court laps de temps dont nous avons disposé.

Les thèmes que nous aborderons sont les suivants :

1. L'effet rétroactif – Jugement de la Cour suprême du Canada;
2. Le maintien de l'équité salariale ne doit pas devenir un régime de 2^e ordre
 - 2.1. La participation des personnes salariées;
 - 2.2. Le versement des correctifs salariaux;
3. Les nouveaux pouvoirs de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail;
4. Les mesures transitoires;
5. La révision générale de la LES.

1. L'effet rétroactif – Jugement de la Cour suprême du Canada

Article 23 :

Le 10 mai dernier, la Cour suprême du Canada confirmait deux jugements antérieurs des tribunaux québécois en invalidant les articles 76.3, 76.5 et le 2^e alinéa de l'article 103.1 de la loi 25. Rappelons que la Cour supérieure avait suspendu « la déclaration d'invalidité, d'inapplicabilité et d'inopérabilité pour une période d'un an »¹ afin de permettre au législateur de remédier à la situation, conclusion qui s'est trouvée entérinée de facto par la Cour suprême.

Le 13 février dernier, l'APTS se réjouissait de voir que le gouvernement québécois déposait à l'Assemblée nationale le projet de loi visant à donner suite aux recommandations à ce jugement qui lui ordonnait de corriger les dispositions de la loi jugées fautives. Il nous fallait toutefois faire une analyse approfondie dudit projet de loi, spécialement pour s'assurer de l'effet rétroactif des nouvelles mesures proposées.

Cette analyse étant complétée, nous sommes amèrement déçus. Bien que le gouvernement ait prévu un retour au principe de « maintien en continu » (soit d'ajuster les salaires discriminatoires à compter de la date de l'événement ayant créé cette discrimination), nous constatons que ces nouvelles dispositions ne s'appliqueront uniquement qu'à compter de la date d'adoption du projet de loi, soit pour le futur seulement.

En effet, l'article 23, point 3, paragraphe 2 stipule :

Toutefois, les dispositions des articles 76.5, 101 et 103.1 de la Loi sur l'équité salariale, telles qu'elles se lisaient le (indiquer ici la date qui précède celle de la sanction de la présente loi), continuent de s'appliquer à une plainte déposée et à une enquête initiée avant le (indiquer ici la date de la sanction de la présente loi).

Ainsi, malgré les jugements rendus par la Cour supérieure et par la Cour d'appel, jugements pleinement corroborés par la Cour Suprême, le législateur essaie à notre avis de trouver des échappatoires à la pleine réparation de la discrimination salariale faite aux femmes. Le libellé du paragraphe précédemment mentionné implique en effet que les plaintes de maintien déposées respectivement en 2011 et en 2015 seront exclues des effets du jugement.

Notre déception est d'autant plus grande qu'il nous semblait évident que le législateur ne pouvait faire autrement que de réintroduire une notion de maintien en continu valable tant pour le passé que pour le futur. Il nous semblait tout aussi évident qu'il ne pouvait exclure de l'application des nouvelles dispositions de la LES les plaintes déposées par des associations accréditées et par des personnes salariées en 2011 et en 2015.

¹ *Décision de la Cour Supérieure*, 2014 QCCS 149, par. 64.

Tous les jugements, dont celui de la Cour Suprême, sont sans équivoque : tous les délais liés à la compensation des écarts d'iniquité en maintien de l'équité salariale sont clairement discriminatoires. Cette disposition du projet de loi est un non-sens!

Encore une fois, on permettrait ainsi aux employeurs d'entretenir la discrimination salariale et, qui plus est, au plus gros employeur du Québec, l'État lui-même. Est-il besoin de dire que celui-ci, à titre de législateur, est fiduciaire des principes d'équité contenus dans la LES et qu'il devrait, cela étant, personnifier l'exemple à suivre pour l'ensemble de la société en matière d'équité?

Une telle disposition perpétue l'amnistie accordée aux employeurs par la loi 25, y compris le Conseil du trésor lui-même, à savoir de ne pas corriger la discrimination salariale entre les intervalles de maintien. Tout cela survient – comme par hasard ? – au moment où une étude de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) nous apprend que les femmes travaillant dans l'administration publique font l'objet d'une discrimination sectorielle systémique, par rapport au reste du secteur public.

Comment justifier à une physiothérapeute dont le diplôme exigé est passé d'un baccalauréat à une maîtrise en mai 2011 (événement survenu quelques semaines à peine après le nouvel affichage du maintien en 2010 par le Conseil du trésor) qu'il est équitable qu'elle ait dû attendre en 2016 (soit à l'exercice de maintien subséquent) pour que le correctif qui lui est dû lui soit pleinement reconnu, alors que le jugement de Cour suprême indique plutôt qu'il aurait dû lui être pleinement versé à compter de 2011?

Pour l'APTS, il est carrément inconcevable que le jugement de la Cour suprême ne trouve ainsi ni sa pleine portée ni sa pleine et entière application – c'est-à-dire un total effet rétroactif – dans le projet de loi présenté par le ministre.

Par ailleurs, il nous semble tout aussi incongru que la LES soit modifiée pour répondre aux exigences du maintien en continu sans remettre en question la périodicité de l'intervalle. Nous croyons qu'un intervalle de cinq ans est beaucoup trop long pour plusieurs raisons, ce qui fait notamment entrave au traitement le plus contemporain possible des informations et à la minimisation du nombre d'événements de maintien à évaluer dans un intervalle.

Le 2^e alinéa de l'article 76.1 de la LES se lit actuellement comme suit :

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les **cinq** ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

Nous pensons qu'il serait plus judicieux de réduire la périodicité des évaluations de maintien à trois ans.

Finalement, nous croyons que les nouvelles règles d'affichage de l'évaluation du maintien prévues à l'article 7 du projet de loi devraient être modifiées pour que l'ensemble des événements figurent à l'affichage, qu'ils aient ou non généré des ajustements, dans le but que les personnes visées aient le maximum d'informations leur permettant d'évaluer les résultats.

L'APTS recommande de :

- **Revoir le projet de loi pour que le principe du maintien en continu s'applique aussi pour le passé, de façon à ce que tout ajustement salarial soit dû à compter de l'événement qui y donne droit;**
- **Retirer le dernier paragraphe de l'article 23;**
- **Vu ce qui précède, prévoir que les affichages de maintien réalisés depuis l'adoption de la loi 25 et ayant généré des correctifs soient repris selon des règles qui seront prévues dans le projet de loi;**
- **Modifier la périodicité prévue à l'article 76.1, soit trois ans au lieu de cinq ans;**
- **Modifier l'article 7 pour que l'affichage présente la liste de tous les événements à considérer, qu'ils aient ou non généré des ajustements.**

2. Le maintien de l'équité salariale ne doit pas devenir un régime de 2e ordre

2.1. Participation des personnes salariées

Article 6 :

6. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76.2, du suivant :

« 76.2.1. Un employeur qui a institué un comité d'équité salariale pour établir un programme d'équité salariale ou dont l'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des salariés visés par l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit, s'il décide de faire seul cette évaluation, réaliser un processus de participation. Ce processus doit être complété au plus tard 60 jours avant que soit effectué l'affichage prévu à l'article 76.3.

L'APTS croit encore, tout comme en 2008, que seul un comité de maintien de l'équité salariale créé de plein droit, avec les mêmes règles et pouvoirs que le comité d'équité salariale prévu aux articles 17 à 30 de la LES, peut combler toutes les attentes en matière d'accès et de partage d'information. De plus, le fait pour une association accréditée de convenir d'un résultat en comité favorise une adhésion de toutes les parties intéressées par ledit résultat.

De plus, nous sommes convaincus que la participation obligatoire des personnes salariées ou de l'association accréditée dans un processus de maintien de l'équité salariale est un gage de réussite. Il est en effet reconnu par les experts qu'une telle participation est essentielle. Dans le mémoire des intimées soumis à la Cour suprême, nous avons insisté sur ces notions de la façon suivante :

[38] En effet, par l'article 76.2, la participation obligatoire des salariés de l'entreprise à l'exercice du maintien de l'équité salariale est supprimée. La *Loi modificatrice* annihile ainsi un pilier important d'une démarche d'équité salariale réalisée dans les règles de l'art. L'absence de participation risque notamment de provoquer la réintroduction de la discrimination systémique dans l'évaluation des emplois;

[39] Cette participation est essentielle parce que la discrimination systémique repose sur des préjugés, des stéréotypes et des idées préconçues sur le travail des femmes. Le fait que les salariées participent à l'exercice permet d'enrayer certains de ces préjugés qui sont dus à la méconnaissance de leur travail.

De plus, le fait de mettre sur pied un comité de maintien assure que ses membres sont formés en matière d'équité salariale et ont des conditions qui permettent un exercice sérieux et véritable de cette tâche.

L'APTS recommande de :

- **Enlever la possibilité aux employeurs visés à l'article 76.2.1 de faire l'évaluation du maintien seul et prévoir l'obligation pour ces employeurs d'instaurer un comité de maintien de l'équité salariale, dont les pouvoirs et modalités sont identiques à ceux d'un comité d'équité salariale.**

2.2. Le versement des correctifs salariaux

Article 9 :

9. L'article 76.5 de cette loi est remplacé par les suivants :

« 76.5. Tout ajustement est dû à compter de la date de l'événement ayant généré cet ajustement.

Sous réserve de l'article 76.5.1, toute somme due pour la période précédant la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit être versée à cette date sous **forme d'indemnité forfaitaire**. Toute somme due pour la période suivante est versée à compter de cette date sous forme d'ajustement salarial.

Les ajustements portent intérêt au taux légal à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés.

« 76.5.1. Le versement d'une **indemnité forfaitaire** peut être étalé sur une période maximale de quatre ans, après consultation du comité de maintien de l'équité salariale ou de l'association accréditée visée au paragraphe 3° du premier alinéa de l'article 76.2, le cas échéant.

Dans ce cas, les versements sont annuels et le montant de chaque versement doit être égal. Le premier versement doit être effectué à la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 et les intérêts dus en application du quatrième alinéa de l'article 76.5 doivent être ajoutés aux versements subséquents.

L'article 72 s'applique à l'étalement du versement de cette indemnité, compte tenu des adaptations nécessaires.

Nous sommes très inquiets de constater que les ajustements à être versés le seront sous forme d'« indemnité forfaitaire ». Nous croyons que cette nouveauté dans la LES peut être très pénalisante pour les personnes salariées.

Nous proposons plutôt de revenir au terme d'« ajustements salariaux », comme le prévoient les dispositions relatives à l'exercice d'équité salariale. Cela ferait en sorte qu'un correctif d'équité salariale, même étalé, serait intégré au salaire. Il pourrait ainsi être considéré aux fins de calculs dans des prestations de retraite, par exemple, ce qui n'est pas le cas pour une indemnité forfaitaire.

L'article 9, ainsi rédigé, entrave la possibilité pour les personnes salariées d'être remises dans leur droit avec leur salaire exempt de discrimination au moment où l'équité aurait dû s'appliquer, soit le jour où l'iniquité est de facto apparue.

L'APTS recommande de:

- **Remplacer, là où il apparaît, le terme « indemnité forfaitaire » par « ajustement salarial », comme le prévoit déjà la LES lors des exercices initiaux d'équité salariale.**

3. Les nouveaux pouvoirs de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail

Article 15 :

15. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 102.2, des suivants :

102.2.1. La Commission peut regrouper des plaintes si elles ont le même fondement juridique, reposent sur les mêmes faits ou soulèvent les mêmes points de droit, ou encore si les circonstances s'y prêtent. Lorsqu'elle regroupe des plaintes, la Commission doit, afin d'assurer une représentation équitable des parties, prendre en compte le premier alinéa de l'article 19.1, le deuxième alinéa de l'article 21.1 ainsi que le deuxième alinéa de l'article 103.0.1, le cas échéant.

102.2.2. Un conciliateur désigné en application du deuxième alinéa de l'article 102.2 dispose de 120 jours à compter de sa désignation pour rencontrer les parties et tenter d'en arriver à un accord. Ce délai peut être prolongé de 60 jours par le conciliateur.

Le projet de loi prévoit de nouvelles dispositions en matière de traitement de plaintes et de nouveaux pouvoirs pour la CNESST.

L'APTS a mené plusieurs exercices de conciliation de plaintes de maintien, tant dans le secteur parapublic que dans des établissements hors réseau. L'expérience nous indique clairement que le délai précédemment mentionné n'est aucunement réalisable, malgré

l'intention du législateur d'avoir un processus de conciliation efficace. C'est pourquoi nous réclamons que les modalités concernant les délais d'une conciliation soient souples et qu'elles prévoient la possibilité de les prolonger si les parties y consentent, avec l'accord de la Commission.

Nous soulignons également que la Commission devra, dans l'objectif de respecter ces délais, disposer des ressources humaines et financières suffisantes pour ce faire.

Article 17:

17. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 103, des suivants :

103.0.1. Un accord résultant d'une conciliation menée en application du premier alinéa de l'article 102.2 doit, s'il concerne des plaintes regroupées qui ont été déposées en vertu de l'article 100 à l'égard d'une entreprise qui ne compte qu'une seule association accréditée représentant des salariés d'une même catégorie d'emplois, être signé par l'employeur, l'association accréditée ayant déposé une de ces plaintes et le conciliateur.

Un accord résultant d'une conciliation menée en application du deuxième alinéa de l'article 102.2 doit, s'il concerne des plaintes regroupées, être signé par l'employeur et par au moins une association accréditée ou un groupement de telles associations. Il doit également, au plus tard 30 jours après sa conclusion, être entériné par une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de salariés. Il est ensuite signé par le conciliateur.

S'il se révèle impossible d'en arriver à un accord dans le délai prévu à l'article 102.2.2, un accord sur les plaintes regroupées peut être conclu par les parties visées au deuxième alinéa tant que la Commission n'a pas déterminé de mesures en application de l'article 103.0.3. L'accord est entériné suivant ce qui est prévu au deuxième alinéa.

Si un accord vise un salarié ayant déposé une plainte, l'accord est transmis à la Commission, dès sa signature, par le conciliateur ou, s'il s'agit d'un accord visé au troisième alinéa, par les parties afin que celle-ci informe sans délai le salarié de la conclusion de cet accord.

103.0.2. Un accord conclu conformément à l'article 103.0.1 règle toute plainte visée par celui-ci et lie chaque association accréditée ainsi que, le cas échéant, chaque salarié ayant déposé une telle plainte.

Toutefois, au plus tard 30 jours après avoir été avisé par la Commission de la conclusion d'un accord, **un salarié peut lui manifester par écrit son intention de ne pas être lié par l'accord. Dans ce cas, la plainte du salarié est maintenue.**

L'avis transmis à un salarié par la Commission doit notamment comporter un sommaire de l'accord, indiquer la façon dont il peut en prendre connaissance et mentionner son droit de refuser d'être lié par celui-ci. Il doit être accompagné d'un formulaire permettant au salarié de manifester son refus.

Nous sommes d'accord pour que le projet de loi prévoit que la Commission puisse désigner un conciliateur dans les cas où une entreprise compte plus d'une association accréditée représentant des salariées d'une même catégorie d'emplois ayant déposé des plaintes, ainsi que prévu à l'article 14.

Nous sommes aussi d'accord avec l'article 15 qui permet à la Commission de regrouper des plaintes, ainsi qu'avec les motifs de regroupement qui y sont précisés.

Par contre, nous pensons que l'article 17 doit être retiré, étant d'avis qu'avec la création d'un comité de maintien de l'équité salariale, comme demandé au point 2 du présent document, sa pertinence ne nous apparaît pas justifiée.

À défaut de retirer l'article 17, il faut permettre à une association accréditée, comme le prévoit le 2^e alinéa du nouvel article 103.0.2 pour les plaintes individuelles, de manifester par écrit son intention de ne pas être liée par l'accord et donc de ne pas l'entériner, le tout en faisant les concordances nécessaires, entre autres, avec les nouveaux articles 103.0.1 et 103.0.2.

L'APTS recommande de:

- **Prévoir au nouvel article 102.2 la prolongation des délais au-delà de 180 jours si les parties y consentent, avec l'accord de la Commission;**
 - **Retirer l'article 17;**
- OU**
- **Prévoir au nouvel article 103.0.2 pour une association accréditée, au même titre qu'une personne salariée, de manifester par écrit son intention de ne pas être liée par l'accord et donc de ne pas l'entériner, tout en faisant les concordances nécessaires aux nouveaux articles 103.0.1 et 103.0.2.**

4. Dispositions transitoires

Étant donné que l'adoption des modifications législatives de 2019 prendra effet alors que des plaintes relatives au maintien ont été déposées en 2011 et en 2016 par l'APTS et que la première de ces plaintes fait actuellement l'objet d'une enquête par la CNESST, nous pensons que les mesures transitoires devraient prévoir que les enquêtes en cours se poursuivent.

Par ailleurs, malgré toute notre bonne volonté, nous ne comprenons pas l'effet du 2^e alinéa de l'article 23 sur notre plainte de 2016.

L'APTS recommande de :

- **Prévoir, dans les dispositions transitoires, que les enquêtes sur des plaintes de maintien de l'équité salariale en cours à la CNESST se poursuivent.**

5. La révision générale de la LES

En 1996, le législateur a prévu un article spécifique de la Loi sur l'équité salariale obligeant le ministre du Travail à présenter à l'Assemblée nationale, dans dix ans, un rapport sur l'opportunité de la maintenir ou de la modifier. En 2008, de vastes consultations et des analyses ont effectivement permis de connaître l'avancement du principe « À travail équivalent, salaire égal » dans les entreprises, de même que d'expliquer les embûches pour y parvenir.

Lors des modifications de 2009 à la LES, un délai de 10 ans a de nouveau été prévu.

L'article en question se lit comme suit :

130. Le ministre doit, au plus tard le 28 mai 2019, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Ce rapport est déposé par le ministre dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. 1996, c. 43, a. 130; 2009, c. 9, a. 45.

Ce rendez-vous est important, car il permettra de faire le bilan de l'atteinte des objectifs de réalisation des exercices initiaux et des évaluations de maintien dans les entreprises au Québec, ainsi que des activités de la CNESST. Nous attendons donc avec impatience le rapport du ministre. Toutefois nous pensons que, compte tenu du processus de consultation de PL10 actuellement en cours puis de son processus d'adoption, il serait judicieux de reporter son dépôt de 6 mois.

L'APTS recommande de:

- **Reporter de six mois le dépôt du rapport du ministre du Travail à l'Assemblée nationale.**

Conclusion

Ainsi que nous l'avons mentionné dans ce document, l'APTS est une organisation évoluant dans le secteur parapublic dont l'effectif est composé de femmes à 86 %. Nous sommes bien au fait de la condition qui est la leur et des iniquités qu'elles subissent, à un titre ou à un autre.

L'APTS a par ailleurs été la première organisation syndicale à sonner la charge en ce qui a trait au dossier du maintien de l'équité salariale devant la Cour supérieure, devant la Cour d'appel et devant la Cour suprême du Canada, où nous avons plaidé des arguments auxquels le plus haut tribunal du pays a amplement donné suite.

Notre organisation a par ailleurs mené de nombreux exercices de plaintes de maintien, tant dans le secteur parapublic que dans des établissements hors réseau. Deux de ces dossiers sont d'ailleurs relativement récents, soit les exercices de maintien 2011 et 2016. C'est vous dire que notre organisation dispose d'une solide expertise en matière d'équité (ou d'iniquité) salariale.

Si nous nous sommes d'abord réjouis du dépôt du projet de loi 10, nous avons vite déchanté sitôt que nous avons pu prendre connaissance de son contenu de façon plus approfondie. Ainsi qu'il se présente actuellement, ce texte législatif aura des effets potentiellement déplorables au chapitre de la rétroactivité, des effets que la Cour suprême a vivement dénoncés.

Cela étant, nous nous interrogeons sérieusement sur l'objectif visé par le gouvernement si des améliorations majeures ne sont pas apportées. Parmi celles-ci, citons notamment : une rétroactivité avec une réelle portée pour toutes celles qui ont porté des plaintes à ce jour, l'instauration de comité de maintien de l'équité salariale avec une participation obligatoire des salariés et des organisations accréditées, des ajustements salariaux plutôt que des indemnités forfaitaires, des modalités d'accords acceptables et des dispositions transitoires n'excluant pas les plaintes de maintien en cours actuellement.

À défaut de telles modifications ainsi que nous les avons détaillées dans la présente, nous voyons mal comment ce projet de loi pourrait déboucher sur une Loi sur l'équité salariale véritablement proactive et respectant pleinement son objectif principal, à savoir de « corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine », comme le veut son article premier.

C'est en ce sens que nous avons présenté nos recommandations à cette commission. Nous enjoignons le législateur, qui s'exprime à travers elle, à y donner suite et, surtout, à donner suite au jugement de la Cour suprême dans toute son amplitude. Cette commission a l'occasion de redonner aux valeurs d'égalité et d'équité une loi qui soit à la hauteur des principes qui ont conduit à son adoption. Autrement, nous n'aurons d'autre issue que de retourner éventuellement dans le cercle stérile des contestations.

Avant d'être un employeur, faut-il encore le rappeler, l'État est le fiduciaire de ces principes et il a un devoir d'exemplarité. Il lui appartient d'éviter les erreurs du passé. À lui d'en saisir véritablement l'occasion.



*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

SIÈGE SOCIAL :

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1050
Longueuil, Québec J4K 5G4
Tél. : 450 670 2411 ou 1 866 521 2411
Télééc. : 450 679 0107

BUREAU DE QUÉBEC :

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200
Québec, Québec G2X 2E4
Tél. : 418 622 2541 ou 1 800 463 4617
Télééc. : 418 622 0274

info@aptsq.com ♦ www.aptsq.com



ÉVITER LES ERREURS DU PASSÉ

Synthèse de la présentation de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) devant la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 10, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale

26 février 2019

1. L'effet rétroactif – Jugement de la Cour suprême du Canada
 - Revoir le projet de loi pour que le principe du maintien en continu s'applique aussi pour le passé, de façon à ce que tout ajustement salarial soit dû à compter de l'événement qui y donne droit;
 - Retirer le dernier paragraphe de l'article 23;
 - Vu ce qui précède, prévoir que les affichages de maintien réalisés depuis l'adoption de la loi 25 et ayant généré des correctifs soient repris selon des règles qui seront prévues dans le projet de loi;
 - Modifier la périodicité prévue à l'article 76.1, soit trois ans au lieu de cinq ans;
 - Modifier l'article 7 pour que l'affichage présente la liste de tous les événements à considérer, qu'ils aient ou non généré des ajustements.
2. Le maintien de l'équité salariale ne doit pas devenir un régime de deuxième ordre;
 - 2.1. Participation des personnes salariées :
 - Enlever la possibilité aux employeurs visés à l'article 76.2.1 de faire l'évaluation du maintien seul et prévoir l'obligation pour ces employeurs d'instaurer un comité de maintien de l'équité salariale, dont les pouvoirs et modalités sont identiques à ceux d'un comité d'équité salariale.
 - 2.2. Le versement des correctifs salariaux :
 - Remplacer, là où il apparaît, le terme « indemnité forfaitaire » par « ajustement salarial », comme le prévoit déjà la LES lors des exercices initiaux d'équité salariale.
3. Les nouveaux pouvoirs de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail
 - Prévoir au nouvel article 102.2 la prolongation des délais au-delà de 180 jours si les parties y consentent, avec l'accord de la Commission;
 - Retirer l'article 17;

OU

 - Prévoir au nouvel article 103.0.2 pour une association accréditée, au même titre qu'une personne salariée, de manifester par écrit son intention de ne pas être liée par l'accord et donc de ne pas l'entériner, tout en faisant les concordances nécessaires aux nouveaux articles 103.0.1 et 103.0.2.
4. Dispositions transitoires
 - Prévoir, dans les dispositions transitoires, que les enquêtes sur des plaintes de maintien de l'équité salariale en cours à la CNESST se poursuivent.
5. La révision générale de la LES
 - Reporter de six mois le dépôt du rapport du ministre du Travail à l'Assemblée nationale.