

Équité salariale : les PME souhaitent un rééquilibrage du fardeau administratif

Commentaires de la FCEI concernant 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 (PDL 10)

Bruno Leblanc, Directeur des affaires provinciales, Québec

Martine Hébert, Vice-présidente principale et porte-parole nationale

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) regroupe 110 000 PME au Canada, dont environ une sur cinq est au Québec. Ainsi, en tant que PME, nos membres doivent composer avec la législation québécoise en matière d'équité salariale. Nous avons donc pris connaissance avec intérêt du PDL 10 et nous souscrivons aux grands objectifs qui y sont poursuivis par le gouvernement.

D'entrée de jeu, il est primordial de mentionner que la FCEI souscrit aussi sans réserve aux grands objectifs de la *Loi sur l'équité salariale* (LES). Les employeurs que nous représentons ne sauraient tolérer que leurs milieux de travail soient le théâtre de pratiques de rémunération fondées sur une discrimination basée sur le sexe des personnes en emploi, comme en toutes autres matières protégées par nos chartes.

Du même souffle cependant, nous estimons très important que les moyens qui sont déployés pour atteindre les objectifs de la LES soient conçus de manière à ne pas alourdir indûment le fardeau réglementaire et administratif des entreprises québécoises, en particulier celui des PME, et ce, dans un objectif d'en assurer une observance optimale. En effet, les PME demeurent des entités qui disposent de moyens limités. Elles n'ont généralement pas de département de ressources humaines, ni accès à des ressources juridiques à l'interne. En ce sens, nous estimons, avec déférence, que le législateur serait bien avisé d'appliquer le principe de modulation de ses exigences en fonction de la taille des entreprises assujetties de manière transversale dans le cadre du processus d'adoption du PDL 10. Ce principe est notamment porté par la *Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif - Pour une réglementation intelligente* (Décret 116-2017) qui, en l'instance, revêt un caractère obligatoire pour l'appareil de l'État québécois.

Dans un autre ordre d'idée, la FCEI comprend également que le législateur québécois s'est vu placé dans une position de modifier obligatoirement la *Loi sur l'équité salariale* (LES) à la suite de l'invalidation d'une partie de son dispositif par la Cour Suprême du Canada le 10 mai 2018.

La FCEI, bien évidemment, partage la volonté du gouvernement du Québec de donner suite aux décisions du plus haut tribunal du pays afin de s'assurer de la constitutionnalité du dispositif de la LES. D'autre part, nous estimons aussi qu'il relève de la responsabilité du législateur québécois de bien mesurer l'impact administratif et financier pour les PME qu'impliquera le fait de remédier à l'inconstitutionnalité de certaines dispositions de la LES, et de faire en sorte de limiter, voire de compenser, les effets négatifs périphériques de cette adaptation constitutionnelle, et ce, en vue de favoriser la conformité chez les employeurs disposant de ressources plus limitées.

La décision de la Cour Suprême du Canada : deux principes à retenir

La FCEI a pris note de l'arrêt de la Cour Suprême du Canada (la Cour) daté du 10 mai 2018, soit *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*. Nous comprenons que dans le cadre de cette décision, la Cour a notamment statué que les articles 76.3, 76.5 et le deuxième alinéa de l'article 103.1 sont inconstitutionnels.

La FCEI a en outre retenu le résumé ici-bas qui lui apparaît cadrer l'essentiel de la problématique à laquelle tente aujourd'hui de remédier le PDL 10 :

« les arts. 76.3, 76.5 et 103.1 al. 2 ont un effet discriminatoire. Les iniquités salariales qui apparaissent au cours de la période de cinq ans comprise entre les évaluations restent non corrigées jusqu'à la prochaine évaluation. Même lorsqu'une évaluation révèle l'apparition d'une iniquité salariale au cours des cinq années précédentes, les ajustements salariaux sont payables pour l'avenir seulement. L'employeur se voit ainsi effectivement accorder une amnistie pour la discrimination entre les évaluations. Les employeurs doivent afficher les résultats de l'évaluation, mais pas la date à laquelle est apparue l'iniquité, ce qui occulte le moment où les ajustements salariaux auraient dû être faits. Les salariés sont donc privés des éléments de preuve permettant d'établir la mauvaise foi de l'employeur, ce qui constitue la seule façon d'obtenir le versement rétroactif d'ajustements salariaux (...) Les iniquités subséquentes qui apparaissent avant l'évaluation suivante ne seront donc pas susceptibles de correction de nature réparatrice (...) Le régime fait donc obstacle à l'accès des femmes à l'équité salariale. »¹

Dans son arrêt, la Cour prend toutefois aussi la peine d'apporter les précisions suivantes concernant la violation de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la Charte) :

¹ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux* (2018) p. 6 à 8.

« la question constitutionnelle ne porte pas sur la nature périodique des évaluations, mais sur le fait que, quelle que soit l'iniquité que révèlent ces évaluations, on ne peut la corriger rétroactivement. (...) il était loisible au Québec d'opter pour un régime d'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. Il y a violation de l'art. 15 en raison de la suspension des droits à l'égalité des femmes pendant la période de cinq ans comprise entre les évaluations, et non pas en raison du caractère périodique de l'évaluation de ce maintien. »² (Nous soulignons)

Dans un autre ordre d'idée, la FCEI rappelle que, selon toute vraisemblance, l'objectif du Québec en adoptant initialement ces dispositions trouvées aujourd'hui inconstitutionnelles, était celui de soustraire les employeurs à la complexité d'application qui est liée à une rétroactivité intégrale des ajustements salariaux potentiels entre les périodes d'évaluation prévues par la LES. Or, l'argumentaire du Québec qui se trouvait derrière ces dispositions initiales soutenait que l'approche choisie, moins compliquée à appliquer, assurait une conformité accrue des employeurs à la LES. La Cour n'a pas retenu cet argumentaire au regard des impératifs de la Charte, mais a toutefois pris soin de mentionner ceci :

« encourager un respect accru de la loi par les employeurs peut, dans certaines circonstances, constituer un objectif urgent et réel (...) Je suis (...) disposée à admettre que le fait de réduire les obligations de l'employeur peut être considéré, sur le plan théorique, comme étant rationnellement lié à un respect accru de la loi par l'employeur. »³ (Nous soulignons)

À la lumière des observations de la Cour mise en lumière ci-haut, la FCEI est d'avis que dans le processus d'adoption du PDL 10, le législateur ne doit pas perdre de vue au moins deux principes que la Cour semble avoir mis en exergue lorsqu'elle a déclaré inconstitutionnels les articles 76.3, 76.5 et le deuxième alinéa de l'article 103.1 de la LES, à savoir :

- Le loisir qu'a le gouvernement du Québec de choisir une périodicité plus ou moins longue aux fins de l'évaluation des ajustements salariaux sous les auspices de la LES.
- La reconnaissance que la réduction des obligations des employeurs en vue d'assurer une meilleure conformité à la loi peut être tout à fait justifiée.

Concernant ces deux principes, il appert à la FCEI que, compte tenu du principe de modulation des exigences réglementaires en fonction de la taille des entreprises qui figure dans le dispositif du Décret 116-2017, ces notions revêtent un caractère encore plus nécessaire lorsqu'elles sont appliquées au contexte de petits employeurs, tel que celui des PME du Québec.

² Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (2018) P. 42, 43 et 47.

³ Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (2018), P.47

Champs et modalités d'application

D'entrée de jeu, rappelons qu'en vertu de l'article 4 de la LES, notamment en application du principe de modulations des exigences réglementaires en fonction de la taille des entreprises, la LES ne s'applique pas aux PME qui comptent moins de 10 employés. Dans ce cas, l'obligation de l'employeur en matière d'équité salariale s'assimile simplement à l'obligation prévue par l'article 19 la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Pour ce qui est des employeurs qui comptent plus de 50 employés, la section III de la LES prévoit une application d'un dispositif qui comporte des obligations plus importantes, soit l'obligation de réaliser une démarche d'équité salariale menant à la détermination d'ajustements salariaux requis le cas échéant. L'objectif apparent visé par le législateur à travers l'article 4 et la Section III de la LES semble donc être celui de soustraire de petites entreprises à la complexité d'application de la LES, puisque, de cette application, résulterait une lourdeur administrative indue pour une entreprise de petite taille.

Comme nous l'avons exposé plus tôt dans ce mémoire, il appert que la Cour adhère elle-même à la pertinence de réduire les obligations d'un employeur lorsque la complexité à laquelle ce dernier est confronté est importante et compromet potentiellement la conformité de l'employeur. La FCEI comprend donc que la Cour a pris soin de légitimer le recours à la modulation des obligations des employeurs en fonction de leurs tailles, lorsque la lourdeur des modalités d'application en cause les rend objectivement inapplicables. Selon notre avis, le législateur québécois devrait donc être enclin et justifié de rééquilibrer la modulation du dispositif de la LES en fonction de la taille des entreprises, lorsque les obligations visant les employeurs se complexifient, et ce, en dépit du fait que cette complexification découle d'un réajustement constitutionnel de certaines dispositions de la LES.

Une obligation qui n'est pas justifiée par les résultats

Cette justification se retrouve également dans les résultats de la LES en matière d'ajustements salariaux. En effet, une étude réalisée par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST)⁴ montre que la proportion d'employeurs ayant versé des ajustements salariaux est nettement inférieure dans les petites entreprises par rapport aux établissements de plus grande taille.

En effet, la proportion d'employeurs comptant entre 10 et 49 employés ayant versé des ajustements salariaux lors de l'évaluation et du maintien de l'équité salariale se situe entre 13 % et 16 % alors que ces pourcentages varient entre 20 % et 31 % chez ceux qui comptent 100 employés ou plus. Quant aux ajustements salariaux, ces derniers varient et se situent en deçà de 5 % dans tous les cas de figure. Ensuite, il faut bien préciser que les ajustements les plus importants ont été effectués dans le secteur public.

⁴ CNESST, *Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi sur l'Équité salariale auprès des employeurs déclarant avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale*, Rapport 2019.

Encore ici, il nous apparaît peu justifié d'imposer un exercice aussi fastidieux aux petites entreprises, alors que ces dernières ne sont visiblement pas celles où les écarts se retrouvent principalement.

Recommandation

En conséquence, la FCEI estime qu'il serait plus optimal que le seuil d'exemption de la LES passe de 10 à 50 employés. À défaut, le législateur devrait au moins considérer une hausse de ce seuil à 20 employés.

Un alourdissement non souhaité du fardeau administratif pour les PME

La FCEI comprend également que le PDL 10 contient à la fois des propositions de modifications à la LES qui visent à se conformer à la décision prise par la Cour, ainsi que d'autres propositions de modifications qui lui sont périphériques. Dans tous les cas de figure, la FCEI estime que des ajustements peuvent être apportés de manière cohérente avec les orientations de la Cour tout en prémunissant les petits employeurs contre un alourdissement indu de leur fardeau administratif découlant de l'application de la LES, facteur important lié à une observance optimale de la loi.

Ne pas alourdir le fardeau administratif des PME

- *Article 7 du PDL – Remplacement de l'article 76.3 de la LES*

Le nouvel article 76.3 de la LES aura pour effet d'augmenter le nombre d'exigences qu'un employeur devra respecter en matière d'évaluation du maintien de l'équité salariale en entreprise. Une obligation est en effet prévue ici, exigeant que l'employeur intègre à l'affichage requis suivant l'évaluation du maintien de l'équité salariale, un sommaire des questions posées et des commentaires reçus en cours de processus. L'employeur sera également requis de décrire la considération qu'il y aura accordée. Ce dernier sera également tenu d'inclure dans l'avis la liste des événements à la source d'ajustements en incluant les dates correspondantes.

Or, du point de vue d'une PME, cette opération représente un fardeau administratif important qui est de nature à drainer ses ressources opérationnelles qui sont déjà très limitées. Aussi, comme dans les petites entreprises le taux de roulement du personnel est plus important et que les structures internes sont en constante mouvance (tâches, postes, catégories d'emploi souples, etc.), il est très difficile pour les employeurs d'identifier exactement à quel moment est survenu l'événement ayant généré un ajustement. En fait, techniquement, à chaque petit changement, l'employeur devra effectuer un exercice de maintien, ce qui représente une charge administrative indue, inopérable et contraire à l'esprit de cet aspect du jugement de la Cour, et ce, particulièrement dans les entreprises de plus petite taille. Cela est donc de nature à provoquer intrinsèquement et injustement, une non-conformité chez les employeurs visés.

Qui plus est, dans un milieu de travail où le nombre d'employés est restreint, la publication des commentaires reçus peut créer des situations de bris de confidentialité ou encore générer des conflits internes.

Recommandations :

La FCEI recommande que les paragraphes 2^o et 3^o du nouvel article 76.3 introduit par l'art. 7 du PDL soient abrogés.

À défaut, la FCEI recommande que les entreprises de moins de 50 employés soient exemptées de ces obligations.

- *Article 8 du PDL – Amendement de l'article 76.4 de la LES*

La modification prévue à l'article 76.4 fera en sorte que, désormais, lorsqu'un employé demande des renseignements additionnels ou présente des observations, le nouvel affichage prévu par cette disposition devra, lui aussi, comporter un sommaire des renseignements demandés ou observations formulées, par exemple. Il devra inclure un sommaire des moyens mis en place par l'employeur dans les circonstances. Encore ici, ces nouvelles obligations se cumulent aux obligations déjà très lourdes qui seront ajoutées à l'article 73.3. De plus, encore une fois, il sera très difficile pour un employeur, dans un milieu de travail restreint, de préserver la confidentialité de certaines informations.

Recommandations :

La FCEI recommande que le paragraphe 1^o de l'article 76.4 introduit par l'art. 8 du PDL soit abrogé.

À défaut, la FCEI recommande que les entreprises de moins de 50 employés soient exemptées de cette obligation.

- *Article 9 du PDL – Remplacement 76.5 de la LES*

Le remplacement de l'article 76.5 obligera l'employeur à établir la date précise d'un événement ayant présidé à la nécessité d'un ajustement salarial nécessaire au maintien de l'équité salariale, puisque les sommes dues devront dorénavant être versées en fonction de cette date précise. Comme nous en avons traité plus haut, cette nouvelle obligation sera difficile à appliquer au sens où, non seulement les événements, et surtout les dates d'occurrence de ces derniers, peuvent se multiplier au cours d'une période d'évaluation, mais aussi, en raison des caractéristiques des plus petites entreprises (taux de roulement du personnel; structures internes flexibles et en constante mouvance; tâches, postes, catégories d'emploi souples ou indéfinies, etc.). Il sera donc extrêmement difficile pour les employeurs d'identifier exactement à quel moment est survenu l'événement ayant généré un ajustement. En fait, techniquement, à chaque petit changement, l'employeur devra effectuer un exercice de maintien, ce qui représente une charge administrative indue, inopérable et contraire à l'esprit de cet aspect du jugement de la Cour, et ce, particulièrement dans les entreprises de plus petite taille.

Il est également possible que l'employeur soit confronté à divers événements qui seraient survenus à des dates différentes, avec des impacts potentiellement différents en termes d'ajustements salariaux. Il est aussi possible que l'avènement d'un événement se produise dans le cadre d'un continuum, ce qui rendra très difficile la détermination d'une date précise.

Cette nouvelle obligation comporte donc des défis importants notamment sur le plan de l'élaboration d'une méthodologie qui permettra de définir *a posteriori* de l'occurrence de

l'événement, c'est-à-dire à quelle date précise ledit événement est survenu. De plus, l'administration potentielle du versement d'indemnité en fonction de différents événements, et de différentes dates d'occurrence de cesdits éléments constitueront indubitablement un accroissement important de la complexité et de la lourdeur de la gestion administrative des obligations des employeurs en matière d'équité salariale. Assurément, de telles obligations pèseront lourd et seront quasi inapplicables pour des petits employeurs qui disposent de peu ou pas de marge de ressources.

La FCEI considère que l'adoption des articles précités, bien qu'elle soit potentiellement requise pour assurer la constitutionnalité du dispositif de la LES, aura pour effet de remanier l'équilibre du poids administratif subi par les entreprises en fonction de leur taille. Un principe clairement présent dans le dispositif de la LES. En ce sens, la FCEI considère qu'il est impératif que le gouvernement rétablisse cet équilibre à travers le PDL 10. Or, la meilleure manière d'attendre cet objectif est de faire en sorte de relever le seuil d'assujettissement des petites entreprises à la LES.

Recommandations :

La FCEI recommande, dans le but de rééquilibrer et maintenir le poids du fardeau administratif subit par les entreprises de petite taille qui découlerait de l'adoption des articles 7, 8 et 9 du PDL, de fixer le seuil d'exemption prévu à l'art. 4 de la LES de façon optimale à 50 employés, ou minimalement à 20 employés.

Puisque dans plusieurs cas, il sera très difficile de déterminer à quel moment s'est produit l'écart, il serait peut-être avisé que l'art. 9 (soit, nouvel art. 76.5 de la LES) soit amendé de façon à ce qu'il prévoit que, lorsque l'événement ayant généré l'ajustement est impossible à déterminer, ce dernier est réputé être d'un maximum de 2,5 années (soit la moitié de la période de 5 ans requise à l'évaluation du maintien).

Retrait de l'avis d'affichage

La FCEI salue et recommande fortement l'adoption de l'article 2 et 3 du PDL 10 qui aura pour effet d'éliminer le recours à un avis d'affichage au regard des articles 35 et 75 de la LES. Le FCEI a depuis longtemps demandé le retrait de ces obligations qu'elles jugeaient inutiles et redondantes.

En adoptant ces dispositions, la FCEI considère que le gouvernement corrigera une aberration du dispositif de la LES qui alourdissait de manière indue le fardeau administratif des employeurs.

Recommandation :

La FCEI recommande d'adopter les articles 2 et 3 du PDL puisqu'ils constituent un allègement réglementaire cohérent et souhaitable.

Maintien de l'équité salariale

En ce qui concerne la mécanique du maintien de l'équité salariale, la FCEI s'inquiète des impacts potentiels de certaines propositions de modifications, notamment :

- *Article 5 du PDL - Amendement de l'article 76.1 de la LES*

La FCEI note la volonté du gouvernement d'ajouter un nouvel alinéa à l'article 76.1 qui intégrerait désormais la notion d'identification d'« événements » étant potentiellement à la source d'ajustements salariaux dans le cadre de l'évaluation par l'employeur du maintien de l'équité salariale. Notre compréhension est à l'effet que l'article 76.1, tel qu'il se présente actuellement, charge déjà l'employeur d'évaluer le maintien de l'équité salariale. Contrairement à ce que semble le suggérer la nouvelle mouture proposée pour l'article 76.1, l'employeur n'a pas actuellement l'obligation de procéder à une analyse portant potentiellement sur chacun des « événements » qui aurait pu générer des ajustements salariaux au sein de l'entreprise. Cette nuance est importante, car il y a une différence notable, et potentiellement lourde de conséquences sur le plan administratif pour un employeur, entre l'obligation de « *déterminer si des ajustements salariaux sont requis* », selon le libellé actuel de l'article 76.1 et être contraint d'évaluer « *si des événements survenus dans l'entreprise (...) ont créé des écarts salariaux* » selon l'alinéa proposé. En effet, dans le premier cas, il appert que l'employeur est maître de son processus d'évaluation, alors que dans le second, on semble l'en dépouiller pour lui substituer l'analyse obligatoire focalisée sur une liste d'événements qui est à la fois incertaine et potentiellement longue. Autrement dit, on vient ainsi obliger l'employeur à refaire un exercice de maintien chaque fois qu'il y a un changement au sein de l'entreprise, aussi minime soit-il. Cela représente un fardeau indu et inopérable dans une entreprise.

Recommandation :

La FCEI recommande le retrait du deuxième alinéa prévu à l'article 76.1 par l'article 5 du PDL. Dans le cas où le législateur s'y refuserait, la FCEI recommande, alternativement, de limiter l'application du deuxième alinéa aux employeurs comptant plus de 50 employés.

L'actuel deuxième alinéa de l'article 76.1 dispose que les évaluations et les affichages prévus doivent s'effectuer tous les cinq ans. Or, il appert que les modifications qui sont proposées aux articles 7, 8 et 9 du PDL 10, et qui nous apparaissent comme étant de nature à adapter la LES aux impératifs de la Charte, entraîneront, tel que nous l'avons étayé plus haut, une augmentation considérable du fardeau administratif pour les employeurs. Or, la FCEI rappelle que la Cour a estimé que la fixation de la périodicité des évaluations des ajustements salariaux n'affectait pas la constitutionnalité du dispositif de la LES. Ainsi, il semblerait que le législateur, si tant est qu'il souhaitât alléger le fardeau des employeurs, pourrait très bien leur ouvrir la possibilité de fixer eux-mêmes la périodicité de l'évaluation de leur évaluation et de leur affichage. Par exemple, le législateur pourrait permettre aux employeurs de choisir entre une périodicité de 5, 8 ou 10 ans. Une telle approche permettrait aux employeurs de bénéficier de la flexibilité nécessaire en vue de s'adapter aux modifications impératives que le législateur apportera à la LES avec le PDL 10.

Recommandation :

La FCEI recommande de modifier l'article 5 du PDL 10 de manière à ce que l'article 76.1 permette plus de flexibilité à l'employeur dans la détermination de la durée des périodes auxquelles il est tenu de procéder à l'évaluation et aux affichages en vertu de cette même disposition.

Versement des indemnités

L'adaptation constitutionnelle prévue par l'article 9 du PDL 10, qui vise l'article 76.5 de la LES, ouvre la voie au versement d'indemnités forfaitaires par l'employeur, calculées selon la date d'occurrence

d'un événement qui génère des ajustements salariaux pour la période qui précède la date de l'affichage, selon ce qui est prévu par le libellé de l'article 76.4, tel que proposé par l'article 8 du PDL.

Or, dans un tel cas de figure, le gouvernement se propose de permettre un étalement du versement de l'indemnité sur une période maximale de quatre ans. Compte tenu du dispositif de l'article 72 de la LES, l'employeur qui souffrirait d'un manque de liquidité pourrait alors tenter d'extensionner ce délai jusqu'à sept ans, mais devrait pour ce faire, s'engager dans un processus administratif avec la CNESST. Dans l'état actuel des choses, seule cette dernière pourrait lui permettre d'obtenir une extension du délai de versement qui, d'ailleurs, pourrait lui être retirée à tout moment.

La FCEI s'inquiète des conséquences négatives à court terme qui pourraient survenir concernant les liquidités de certains employeurs qui sont plus fragiles devant les nouvelles exigences découlant de l'article 9 du PDL. Afin de pallier ces difficultés potentielles, qui pourraient notamment menacer la trésorerie de certains employeurs, la FCEI suggère que le législateur accorde expressément aux employeurs un délai de sept ans pour le versement des indemnités, ce qui éviterait dans de telles circonstances d'engager l'employeur et la CNESST dans un processus administratif coûteux et incertain en obligeant l'employeur à recourir à l'article 72 pour obtenir une extension du délai de versement des indemnités.

Recommandation :

La FCEI recommande que l'article 9 du PDL soit amendé de manière à ce que le nouvel article 76.5.1 de la LES prévoie une période maximale de sept ans pour l'étalement du versement d'une indemnité forfaitaire.

Le rôle de la CNESST

L'article 13 du PDL 10 se propose d'inclure dans le cadre d'un nouvel article 101.0.1 de la LES l'obligation pour la CNESST de traiter systématiquement toute plainte déposée auprès d'elle par un salarié. La FCEI est préoccupée par cette proposition de disposition dans le sens où elle revêt un caractère automatique. Un tel procédé nous apparaît susceptible d'obliger la CNESST à se saisir de toute plainte qui lui est soumise sans avoir l'occasion, par exemple, d'évaluer en amont sa pertinence. Ainsi, la CNESST pourrait être placée dans une position où elle ne pourrait écarter d'emblée des plaintes qui sont à leur face même jugées frivoles ou abusives. Le caractère automatique de ce procédé nous apparaît donc hasardeux et comporte des coûts importants pour les employeurs. En effet, il faut bien rappeler que la division des normes et de l'équité salariale de la CNESST est financée à 100 % par les employeurs, via une taxe sur la masse salariale (1 %).

La FCEI invite respectueusement le gouvernement à ne pas perdre cela de vue et à considérer qu'une utilisation abusive ou non efficiente des ressources de la CNESST, autant opérationnelles que financières, constitue objectivement des coûts importants pour les employeurs. À notre avis, le législateur serait bien avisé de revoir le libellé de l'article 101.0.1, de manière à permettre à la CNESST d'avoir l'occasion de faire usage de discernement avant de s'engager à prêter assistance à un salarié qui le requiert.

Recommandation :

La FCEI recommande le retrait de l'article 13 du PDL. Dans le cas où le législateur désire le maintenir, la FCEI recommande, alternativement, que le deuxième alinéa de l'article 101.0.1 se libelle comme suit : « *La Commission **peut prêter** assistance au salarié qui le requiert pour la formulation d'une plainte.* »

Par ailleurs, la FCEI accueille favorablement la modification proposée à l'article 102.2, proposée par l'article 14 du PDL, qui sont de nature à rendre obligatoire le recours à la conciliation entre les parties en cas de plainte. Cette initiative du législateur nous apparaît de nature à favoriser le règlement des différends entre les parties, ce qui est susceptible d'alléger le processus associé aux enquêtes de la CNESST en cette matière. La FCEI y voit une forme d'efficacité administrative qui milite en faveur d'une minimisation des coûts opérationnels de la CNESST qui sont à la charge exclusive des employeurs.

Toutefois, en ce qui concerne le regroupement des plaintes par la CNESST, visé par l'article 15, 16 et 17 du PDL, la FCEI se questionne sur l'à-propos de l'adoption du deuxième alinéa de l'article 103.0.2 prévu par l'article 17 du PDL.

En fait, nous comprenons que dans le cadre des articles 15 à 17 du PDL, le législateur prendrait l'initiative de favoriser un regroupement des plaintes similaires, tout en favorisant un accord global par la voie de la conciliation entre les parties. Or, si le deuxième alinéa de l'article 103.0.2 devait être adopté tel quel, tout salarié pourrait alors se retirer d'un accord, maintenir sa plainte et ainsi contourner le mécanisme d'efficacité que le législateur s'emploierait à mettre en place par la voie des plaintes qu'il tente de regrouper. En fait, un salarié disposerait d'un délai de trente jours après avoir été avisé par la CNESST de la conclusion d'un accord, pour décider de maintenir sa plainte en dépit de l'accord et du regroupement de sa plainte. La FCEI estime que cette façon de faire entraîne une redondance inutile qui devient un vecteur de coûts superflu pour la CNESST.

Recommandation :

La FCEI recommande le retrait du deuxième alinéa de l'article 103.0.2 qui est prévu par l'article 17 du PDL.

Enfin, la FCEI estime que le processus actuel de traitement des plaintes en matière d'équité salariale comporte un net biais en défaveur de l'employeur. Qu'il s'agisse de la présomption de culpabilité, traduite par l'attitude de certains enquêteurs ou encore, de la non-prise en compte des commentaires de l'employeur lors du traitement d'une plainte, il y a là une iniquité flagrante dans le fonctionnement actuel du système. La FCEI estime que le PDL 10 représente une opportunité pour corriger le tir.

Recommandation :

La FCEI recommande que l'article 101 soit amendé afin d'y ajouter un paragraphe stipulant qu'à toutes les étapes du processus de traitement d'une plainte, la CNESST doit accorder la présomption d'innocence et un traitement équitable à l'employeur ainsi que de tenir compte de ses commentaires, au même titre que ceux formulés par le salarié et en leur accordant le même traitement.