



## COMMENTAIRES DU CPQ

*SUR LA LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE  
AFIN PRINCIPALEMENT D'AMÉLIORER L'ÉVALUATION DU  
MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE*

FÉVRIER 2019

**Le CPQ** (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dépôt légal

**Bibliothèque et Archives nationales du Québec**

**Bibliothèque nationale du Canada.**

1<sup>er</sup> trimestre 2019

## Commentaires introductifs

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) est heureux de présenter ses observations en rapport avec la *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 n° 10**).

D'emblée, nous tenons à souligner que le CPQ souscrit pleinement au principe de l'équité salariale, qui fait désormais partie des valeurs collectives de la société pour des milieux de travail sains, équitables et productifs. Tout en adhérant complètement au principe et à l'intention d'offrir un salaire égal pour un travail de valeur équivalente, nous sommes cependant préoccupés par la complexité du processus, la lourdeur administrative de l'exercice et les coûts élevés (ressources financières, mobilisation du personnel, honoraires pour les spécialistes externes, impact sur les relations de travail, etc.) que le Projet de loi n° 10 ne règle pas.

Le Québec s'est doté au fil des années de réglementations qui visent les moyens davantage que les résultats. Ce projet de loi ne fait pas exception et s'il vise une équité, en l'occurrence l'équité salariale, il ne corrige malheureusement pas une iniquité à l'égard des employeurs qui s'est développée avec le temps dans le domaine du travail : celle d'obliger les employeurs à réaliser toujours plus de processus réglementaires en amont, présumant que ceux-ci ne se comporteraient pas de manière juste et responsable à l'égard des travailleurs. La réglementation du travail au Québec est ancrée dans une vision qui date de plus de cinquante ans alors que les employeurs d'aujourd'hui ont grandement évolué dans ce domaine. De fait, les valeurs et les mentalités ont évolué, et cela se reflète dans le monde du travail, où l'on constate que la responsabilité sociale des employeurs a progressé énormément, de même que les pratiques de gestion des ressources humaines et de gouvernance.

Si la mise en œuvre initiale de la *Loi sur l'équité salariale* nécessitait un cadre plus rigide qui a contribué à revoir des processus et des pratiques, ce cadre devrait évoluer en tenant compte que la majorité des employeurs, pas la totalité, ont incorporé les meilleures pratiques dans leurs façons de faire aujourd'hui. Après tout, pourquoi pénaliser cette majorité d'employeurs qui sont équitables? On devrait désormais éviter de concentrer la réglementation sur les processus et aborder plutôt toute nouvelle législation touchant le travail dans un esprit d'allègement.

Si l'obligation de maintenir l'équité salariale doit demeurer – elle est d'ailleurs garantie par la *Charte des droits et libertés de la personne* –, la notion de *maintien* de l'équité salariale doit couvrir selon nous le maintien de pratiques respectueuses du droit à l'équité salariale, à l'intérieur d'un cadre beaucoup plus souple que celui en place lors de la mise en œuvre initiale de la loi. Une fois l'exercice d'équité salariale mené à terme, on ne devrait exiger qu'une évaluation du maintien (qui ne devrait d'ailleurs pas révéler d'écarts importants).

En revanche, le maintien indéfini des obligations proactives de la *Loi sur l'équité salariale* constituerait une charge financière et administrative très lourde pour les employeurs québécois.

## Le Projet de loi n° 10 et l'arrêt de la Cour suprême du Canada

Dans le contexte, nous sommes d'avis que l'alourdissement réglementaire qui découle du projet de loi à l'étude devrait non pas être accentué mais au contraire, évité. Nous sommes conscients que le Projet de loi n° 10 est essentiellement une réponse à l'arrêt de la Cour suprême du Canada, rendu le 10 mai 2018,

qui déclarait inconstitutionnels certains articles de la *Loi sur l'équité salariale*. Cependant, la décision rendue vise essentiellement les éléments suivants :

- 1. La rétroactivité des ajustements salariaux dans le cadre d'une évaluation obligatoire tous les cinq ans visant à maintenir l'équité salariale;**
- 2. Le fait que l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien ne comprenne pas assez d'information aux employés pour leur permettre de contester les décisions prises par l'employeur lors de cette évaluation pas plus qu'il n'indique la date à laquelle une iniquité salariale serait apparue.**

Or, le projet de loi actuel va au-delà de ce qui est ciblé par la Cour suprême du Canada, en alourdissant le processus actuel de la *Loi sur l'équité salariale* alors que le processus lui-même n'est pas remis en cause dans le dispositif du jugement.

À notre avis, il est possible de répondre au jugement de la Cour suprême du Canada sans pour autant alourdir davantage le fardeau réglementaire et administratif des employeurs.

Nous soulignons d'ailleurs qu'en vertu de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif, l'impact de toute nouvelle mesure doit être compensé par la réduction d'une obligation équivalente. À notre avis, les lois et réglementations du travail devraient être incluses dans cette règle du « un pour un », qui se veut un mécanisme de cran d'arrêt réglementaire cher au CPQ.

Ainsi, le concept d'égalité – et son application spécifique dans le contexte de la *Loi sur l'équité salariale* – doit être adapté au contexte particulier des organisations dynamiques et modernes et nécessite une certaine dose de souplesse et de flexibilité, dans l'intérêt des employeurs comme des travailleurs. Cela est directement en lien avec l'engagement du gouvernement en matière d'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises.

De plus, les employeurs du Québec font face à une pénurie de main-d'œuvre sans précédent. Afin d'attirer et de retenir les talents nécessaires à leur croissance, ces employeurs ont besoin d'une flexibilité qui leur permet de se livrer une saine concurrence, selon leur réalité et celle de leurs employés. Un alourdissement administratif et réglementaire pourrait ultimement, et ce même avec la volonté de continuer d'améliorer l'application des principes d'équité salariale, finir par créer d'autres effets pervers qui ne sont pas souhaitables dans l'état actuel de l'économie du Québec.

Lors des consultations tenues en janvier 2019 en amont du dépôt du projet de loi, nous avons fait valoir qu'il fallait apporter des modifications à la période de maintien afin que la portion proactive de la *Loi sur l'équité salariale* soit allégée et clarifiée pour les employeurs. Nous croyons que le maintien de l'équité salariale doit s'inscrire dans la pratique courante de la gestion de la rémunération ou, plus largement, dans la gestion courante des ressources humaines et ce, dans le cadre normal des opérations d'une entreprise et non dans une réglementation qui oblige les employeurs à effectuer des processus ad vitam aeternam.

De façon générale, la sphère des relations de travail, notamment la gestion de la rémunération globale, est large et tient compte de nombreux facteurs. Par exemple, des écarts salariaux entre les catégories d'emploi peuvent être de l'ordre du rapport de force propre aux négociations salariales et n'avoir aucun lien avec la prédominance masculine ou féminine. Notons par ailleurs que si des écarts sont constatés pour les catégories d'emplois à prédominance masculine, la loi ne prévoit pas de correctif.

À la lumière de ces quelques observations, voici les principaux points du Projet de loi n° 10 qui posent problème.

## **L'ajout du processus de participation**

Le Projet de loi n° 10 introduit un processus de participation dans le cadre de l'exercice du maintien de l'équité salariale. Or ce processus représente non seulement un retour en arrière, mais il semble aussi contradictoire avec d'autres dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* présentement en vigueur.

À l'heure actuelle, la *Loi sur l'équité salariale* prévoit à son article 76.2 qu'un employeur peut décider si le maintien de l'équité salariale est évalué par lui seul, par un comité de maintien de l'équité salariale, ou conjointement par lui et l'association accréditée.

Cependant, le Projet de loi n° 10 vient virtuellement éliminer ce choix en imposant un processus de participation. Ce processus s'applique à 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, et qui a décidé de faire seul l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Nous sommes d'avis que cette modification introduit une contradiction dans la loi. En effet, la *Loi sur l'équité salariale* offre aux employeurs le choix de mettre en place ou non un comité de maintien de l'équité salariale lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Or, le Projet de loi n° 10 vient renverser cette option en imposant un « processus de participation » encore plus contraignant pour les employeurs qui auraient choisi de procéder seuls à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, comme les y autorise pourtant la *Loi sur l'équité salariale*.

Nous convenons sans réserve qu'il est essentiel que les représentants des associations accréditées et les salariés soient non seulement informés de la teneur de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, mais qu'ils puissent aussi exprimer leurs commentaires. Cependant, un processus de participation obligatoire au cours de la phase d'évaluation du maintien de l'équité salariale tel que le décrit projet de loi n'est pas requis.

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit pourtant déjà un processus de participation lors de l'affichage des résultats. En effet, les représentants des associations accréditées et les salariés disposent de 60 jours pour émettre leurs questions et commentaires, après quoi l'employeur est tenu, après avoir pris en considération les commentaires, de procéder à un nouvel affichage.

Cette contradiction représente aussi une forme de retour en arrière, vers un cadre plus contraignant, comme à l'époque de la mise en œuvre initiale de la *Loi sur l'équité salariale*. Pourtant, le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale n'a pas été remis en cause dans l'arrêt de la Cour suprême du Canada qui a mené au dépôt du présent projet de loi. C'est l'absence de rétroactivité dans les ajustements à appliquer qui a été déclarée inconstitutionnelle.

L'arrêt de la Cour suprême stipule au contraire que : « ... Après avoir examiné attentivement la preuve d'expert, le juge de première instance a conclu que ce qui compte ce sont les renseignements disponibles en ce qui a trait au maintien de l'équité salariale, et non pas la participation des salariés. Les syndicats n'ont pas démontré que le juge de première instance avait commis une erreur susceptible de contrôle dans

cette appréciation. Comme la Cour d'appel l'a souligné à bon droit, la *Charte* ne constitutionnalise pas un modèle unique de régime d'équité salariale. L'analyse doit demeurer axée sur l'effet discriminatoire. »

La CNESST pourrait d'ailleurs informer le ministre du pourcentage de plaintes non fondées dans les cas où l'employeur a fait seul l'exercice.

Nous convenons cependant que dans les cas où l'employeur procède seul, il faut assurer des communications transparentes de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Dans un tel cas, nous croyons qu'il serait pertinent d'améliorer l'affichage afin que le processus de participation, déjà prévu après cet affichage, puisse s'appliquer pleinement. Ainsi, cet affichage inclurait :

- La liste des catégories d'emplois à prédominance féminine et la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale;
- La description du mode d'estimation des écarts salariaux utilisé.

### ***Autres incohérences liées au processus de participation***

Nous avons également repéré d'autres incohérences dans le Projet de loi n° 10. Par exemple, en vertu du projet de loi, le processus de participation devrait être complété au moins 60 jours avant l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Cependant, la Loi actuelle exige que les données utilisées aux fins de l'évaluation du maintien de l'équité salariale soient celles en vigueur au moment de l'affichage des résultats. Cet anachronisme en soi a déjà été signalé, mais n'est pas résolu par le projet de loi alors que l'occasion se présente de le faire. Ainsi, le délai de réalisation du processus de participation serait inapplicable puisque les données présentées seraient antérieures à celles requises par la Loi.

De plus, la confidentialité exigée par les associations accréditées et les salariés dans le processus de participation n'est ni convaincante ni rassurante. Peut-on présumer que le caractère confidentiel des renseignements relatifs à la rémunération, notamment pour des raisons de compétitivité, sera respecté si l'information est distribuée à tous les salariés d'une entreprise? À notre avis, cette situation nuit grandement à la compétitivité des entreprises pour attirer les meilleurs talents dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

**Un processus de participation obligatoire au cours de la phase du maintien de l'équité salariale n'est pas requis.**

### **Rétroactivité et date d'apparition d'un événement générant un ajustement**

Nous ne pouvons remettre en question la conclusion de l'arrêt de la Cour suprême du Canada voulant que les ajustements salariaux doivent être rétroactifs à la date où l'écart salarial a été créé. Ainsi, nous comprenons que ce principe soit introduit par le Projet de loi n° 10 par l'ajout de ce qui doit devenir l'article 76.5 de la *Loi sur l'équité salariale*.

Pourtant, nous sommes d'avis que l'ajout de ce seul article ne peut être suffisant. Il peut paraître simple de retracer cette date, mais tel n'est pas le cas.

Nous convenons que la date à laquelle la rétroactivité s'applique dans le cas d'emplois syndiqués peut être plus aisée à déterminer. Dans de tels cas, l'employeur et l'association accréditée ont pu s'entendre quant aux modifications apportées à un emploi à une date donnée. Souvent, le tout sera documenté par les dispositions d'une convention collective.

Mais l'exercice sera beaucoup plus lourd pour tous les autres cas.

Par exemple, l'événement en question peut être dû à des changements au chapitre des tâches à accomplir dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine à une date donnée, ce qui requiert un ajustement salarial pour cette catégorie d'emploi à cette date. Un autre événement peut découler de changements apportés graduellement sur quelques mois au chapitre des tâches à accomplir, ou encore dans les catégories d'emplois à prédominance masculine à une autre date, et ainsi de suite. Bref, une multitude de facteurs peuvent expliquer des variations, dans un sens comme dans l'autre, un peu comme à la Bourse, en suivant les fluctuations des changements dans les emplois selon les besoins d'une organisation.

Selon nous, le Projet de loi no 10 ne peut simplement se contenter de reprendre le terme de rétroactivité à la date de l'événement, tel qu'il se doit à la suite de l'arrêt de la Cour suprême du Canada, sans rien proposer pour en faciliter la mise en œuvre. Pourquoi ne pas saisir l'occasion de mieux définir ce qui peut constituer un événement générant un ajustement? Quoi faire lorsqu'une multitude de petits changements, individuellement peu significatifs, entraînent cumulativement un ajustement plus important? Par exemple, la loi pourrait prévoir que dans le cas où la date de l'événement qui a créé l'écart ne peut être identifiée, l'ajustement salarial est dû à compter de la date où l'écart est constaté.

### **Clarification des dates pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale**

À l'heure actuelle, une kyrielle de dates peuvent s'appliquer pour déterminer le moment de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, et les employeurs peinent à s'y retrouver et à retracer celles qui s'appliquent à leur organisation. De plus, si, par mégarde, un employeur utilise une mauvaise date dans son évaluation, l'exercice n'est pas valide au moment d'une enquête.

Dans un esprit de simplification administrative et réglementaire, nous aurions souhaité que le Projet de loi n° 10 simplifie le processus à cet égard. Par exemple, la loi pourrait édicter que l'évaluation du maintien de l'équité salariale après cinq ans suivant un premier exercice pourrait être due dans les trois mois suivant la fin de l'année fiscale d'une entreprise, mais en éliminant les phases subséquentes de maintien. L'affichage des résultats quant à lui pourrait avoir lieu dans les trois mois subséquents.

**Le projet de loi devrait simplifier le processus de détermination des dates qui s'appliquent au moment de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.**

### **Changement d'orientation du mandat de la CNESST**

Enfin, nous souhaitons que l'occasion soit saisie de modifier davantage le mandat de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la Commission), puisque le Projet de loi n° 10 y touche déjà partiellement.

En effet, le projet de loi présentement à l'étude apporte quelques changements au fonctionnement de la Commission : l'obligation pour la Commission d'assister tout salarié qui le requiert pour déposer une plainte, l'utilisation d'un formulaire prescrit par la Commission pour certaines de ces plaintes, et la modification du processus de traitement des plaintes après une évaluation du maintien de l'équité salariale effectuée par un employeur seul.

Le contexte a beaucoup changé depuis l'adoption initiale de la *Loi sur l'équité salariale*, et le mandat de la Commission devrait être adapté en conséquence. Les employeurs sont passés d'une phase d'implantation des programmes d'équité salariale ou de démarche d'équité salariale à une phase de maintien de l'équité salariale. Comme nous l'avons mentionné en introduction, ce principe fait désormais partie des valeurs collectives de la société pour des milieux de travail sains, équitables et productifs.

Après plus de 20 ans, le mandat de la Commission ne devrait plus se limiter à effectuer la surveillance en matière d'équité salariale, mais devrait encourager des initiatives d'accompagnement, à la fois pour les employeurs et les salariés.

Nous croyons en effet que l'accompagnement des employeurs pourra mieux faciliter l'application en continu de la loi, plus particulièrement dans une économie de petites et moyennes entreprises comme c'est le cas au Québec. D'ailleurs, cela pourrait bien correspondre avec l'ensemble du mandat de la Commission, qui doit faire la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assurer le respect, et ce, autant auprès des travailleurs que des employeurs du Québec.

**L'accompagnement des employeurs pourra mieux faciliter l'application de la loi.**

## **Le financement de l'équité salariale**

Enfin, le CPQ voudrait faire remarquer au législateur que le financement de l'équité salariale se fait maintenant à partir des cotisations des employeurs aux normes du travail. Or l'un des principaux employeurs, qui est incidemment l'un de ceux pour lesquels il y a le plus grand nombre de contestations, est le gouvernement du Québec lui-même, qui ne contribue pas au financement de l'équité salariale. Le CPQ estime que le gouvernement devrait contribuer tout comme les autres employeurs. Il est inéquitable que les employeurs du secteur privé soient seuls à financer l'application des aspects de la Loi qui s'appliquent à l'État employeur. L'ajout de crédits budgétaires occasionnels à la CNESST ne règle pas le problème puisque ne comportant aucune garantie à long terme.

## **Conclusion**

La réglementation du travail ancrée dans une vision de plus de cinquante ans devrait tenir compte de l'évolution des pratiques et des mentalités surtout dans un contexte où les employeurs cherchent à attirer et à retenir les travailleurs. Au lieu de viser la conformité à une réglementation de processus, elle devrait s'inscrire dans une démarche de prévention, d'accompagnement et de sensibilisation des employeurs. Suite à la décision de la Cour suprême du Canada, le gouvernement du Québec n'avait d'autre choix que d'apporter une modification à la loi actuelle et le CPQ comprend l'initiative. Ce faisant, le gouvernement devrait saisir cette occasion pour simplifier les processus, réduire la lourdeur administrative de l'exercice de maintien et diminuer les coûts inhérents élevés.



CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

1010, RUE SHERBROOKE OUEST | BUREAU  
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 2R7 | 510

514 288-5161 OU 1 877 288-5161

[CPQ.QC.CA](http://CPQ.QC.CA)

---