CET – 008M
C.P. – P.L. 10
Équité salariale

Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 10 : *Loi modifiant la loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*

Présenté à la Commission de l'économie et du travail
Février 2019

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Sommaire

De manière générale, l'Ordre accueille favorablement le projet de loi n° 10 qui fait suite à la décision de la Cour suprême du Canada visant à corriger une certaine iniquité vécue par les travailleurs. Le principe et l'intention derrière de nombreuses propositions sont fort louables. L'Ordre reconnaît que certaines mesures devraient promouvoir une saine gestion de l'équité salariale au sein des organisations, et ce, en continu. Toutefois, il s'inquiète que plusieurs éléments alourdissent et complexifient considérablement le processus de maintien de l'équité salariale. Notamment, certains articles auraient intérêt à être clarifiés ou nuancés. L'Ordre espère que ses commentaires et propositions, qui ont été élaborés grâce à l'expertise et la connaissance terrain de l'application de la Loi sur l'équité salariale par ses membres, puisse alimenter de manière constructive la réflexion de la Commission de l'économie et du travail quant à ce projet de loi.

Bien qu'il apporte en détail son éclairage sur de nombreux éléments du projet de loi dans le cadre de son mémoire, l'Ordre présente dans ce sommaire les principaux points pour lesquels il souhaite attirer l'attention du gouvernement.

Processus de participation et affichage des résultats

Comme prémisse, l'Ordre tient à saluer l'intention du gouvernement de permettre aux associations accréditées, comme aux salariés qui ne sont pas représentés, d'obtenir suffisamment de renseignements pour comprendre adéquatement ou remettre en question les travaux réalisés par l'employeur. En matière de rémunération, l'Ordre est d'avis qu'une certaine transparence augmente la confiance, réduit l'incompréhension et les fausses perceptions, et que par conséquent elle peut réduire le nombre de plaintes émanant d'un processus d'équité salariale. Par contre, une transparence absolue ne devrait pas avoir lieu lorsque des données de nature sensibles, et qui peuvent être facilement traçables à des individus en particulier, devraient demeurer confidentielles.

La mesure qui découle de cette intention de transparence nous apparaît toutefois trop exigeante. L'obligation d'un processus de participation pour l'entreprise qui compte une ou plusieurs associations accréditées, ou si l'employeur avait institué un comité d'équité salariale lors de l'établissement de son programme initial, engendrera forcément une complexité administrative supplémentaire, voire un fardeau assez imposant pour l'employeur. Notons que la séquence des étapes devant être complétées par l'employeur en ce qui a trait au processus de participation porte aussi à confusion. Dans ce contexte-ci, les organisations se tourneront fort possiblement vers la mise sur pied d'un comité de maintien d'équité afin d'éviter cette exigence, une pratique qui comporte elle aussi son lot de gestion.

Ensuite, le changement proposé à l'article 76.2.1 de la Loi sur l'équité salariale stipule que « ces associations accréditées et ces salariés sont tenus d'assurer la confidentialité de tout renseignement et document ainsi reçus ». Cela inquiète grandement l'Ordre puisque « ces associations peuvent transmettre ces renseignements et documents aux salariés qu'elles représentent, lesquels doivent également en assurer la confidentialité ». Comment assurer la confidentialité si l'information est diffusée largement? Cet ajout ouvre la porte à une diffusion à grande échelle de données sensibles et même confidentielles sur la rémunération globale des employés, telles que les salaires et les avantages sociaux. Pour limiter les risques, l'Ordre propose plutôt de limiter la diffusion des informations aux représentants d'associations accréditées, ainsi qu'à des représentants des salariés qui seraient liés par la confidentialité.

L'Ordre se demande s'il n'y a pas d'autres moyens d'adopter un processus plus transparent sans toutefois générer une atteinte à la confidentialité des données ni imposer aux employeurs un fardeau administratif supplémentaire engendré par le processus de participation. Une bonification du contenu de l'affichage pourrait être une option envisageable. L'affichage pourrait comprendre des éléments supplémentaires à ceux déjà prévus par la loi, tels que la liste de toutes les catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien, la description du mode d'estimation des écarts salariaux retenus, ainsi que le processus de gouvernance de l'employeur. Ainsi, la bonification du contenu de l'affichage pourrait augmenter l'accès des informations relatives aux travaux d'évaluation du maintien aux salariés tout en évitant la mise en place d'un processus de participation. Si toutefois le législateur décide tout de même d'aller de l'avant avec le processus de participation tel que proposé dans le projet de loi, l'Ordre recommande que des critères minimums soient définis quant à sa nature et à sa composition, ainsi que des étapes à suivre. Les critères actuels sont vagues et inadéquats, et par conséquent n'indiquent pas clairement aux employeurs la direction à suivre pour s'y conformer.

Ajustements salariaux et versements

De l'avis de l'Ordre, l'introduction du principe selon lequel l'écart doit être corrigé rétroactivement à la date l'ayant généré promeut et renforce une saine gestion de l'équité salariale en continu. Le changement devrait inciter les employeurs à une vigilance accrue afin d'éviter des ajustements majeurs auxquels s'ajouteront des intérêts.

Par contre, dans les faits, cette disposition pourrait s'avérer difficile à appliquer alors que certaines situations peuvent complexifier l'identification de l'événement ayant généré l'écart. Par exemple, certaines organisations se retrouvent dans un contexte de fusions, d'acquisitions ainsi que de mouvements de personnel importants. Ces situations pourraient générer des ajustements sans que ceux-ci soient attribuables à des événements spécifiques. Ensuite, les événements ayant généré les écarts peuvent être plus simples à repérer pour des emplois syndiqués où les modifications aux emplois s'effectuent de façon encadrée. Toutefois, ils le sont beaucoup moins dans un environnement non syndiqué et plus particulièrement dans les moyennes et petites entreprises.

Malgré que l'Ordre estime que ce changement soit souhaitable, il est raisonnable de se demander si toutes les organisations sont bien équipées pour effectuer cette gestion en continu. Nous comprenons que l'arrêt de la Cour suprême laisse peu de latitude au gouvernement à ce chapitre, mais nous aurions quand même souhaité des dispositions qui tiennent compte du caractère raisonnable de devoir retracer les événements qui ont généré des ajustements.

Dépôt d'une plainte à la CNESST

Alors que la compréhension de la loi et des processus n'est pas nécessairement à la portée de tous, l'Ordre ne peut qu'applaudir la volonté du gouvernement d'offrir à l'ensemble des travailleurs, par l'intermédiaire de la CNESST, davantage d'accompagnement lorsqu'ils souhaitent déposer une plainte s'ils s'estiment victimes d'une iniquité. Toutefois, encore faut-il qu'elle dispose des ressources et des moyens nécessaires pour assurer cet accompagnement de manière adéquate, ce qui suscite une préoccupation pour l'Ordre. D'une part, ces ressources devront être assez nombreuses, et d'autre part elles devront détenir une expertise et une connaissance de l'application terrain de la loi, ainsi que des spécificités relatives aux différents milieux de travail.

Table des matières

Sommaire **p. 2**

Introduction **p. 5**

Processus de participation et affichage des résultats **p. 6**
- Transparence p. 6
- Fardeau du processus de participation p. 6
- Séquence de la démarche p. 6
- Traitement des questions p. 6
- Confidentialité des informations p. 7
- Suggestion générale pour un processus transparent et simple p. 7

Avis de l'affichage, date « anniversaire » et conservation des dossiers **p. 8**
- Avis de l'affichage p. 8
- La date « anniversaire » de l'évaluation du maintien de l'équité salariale p. 8
- Conservation des dossiers p. 8

Ajustements salariaux et versements **p. 8**
- Renforcement du concept de l'équité salariale p. 8
- Difficulté à retracer les événements p. 8
- Modification aux plaintes et enquête en cours p. 9
- Montant forfaitaire et étalement des versements p. 9

Absence de comparatifs **p. 10**

Dépôt d'une plainte à la CNESST **p. 10**
- Accompagnement p. 10
- Formulaire p. 11
- Conciliateur p. 11

Conclusion **p. 12**

Introduction

Regroupant 10 000 membres, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (l'Ordre) est la référence en matière de pratiques de gestion des employés. Il est le 7e ordre en importance quant au nombre de membres sur les 46 qui constituent le système professionnel québécois. L'Ordre assure la protection du public par l'encadrement de la profession, le maintien des compétences des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et des conseillers en relations industrielles agréés (CRIA), la préparation de la relève, ainsi que par ses interventions publiques qui visent à sensibiliser et outiller tous les acteurs du monde du travail. Avec une perspective unique et globale du milieu des affaires, l'Ordre s'intéresse aux préoccupations et aux enjeux des employeurs et des employés. Il exerce un rôle d'influence majeur dans le monde du travail au Québec et participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être des travailleurs, et ce, toujours dans l'intérêt général de la société.

Dans le présent mémoire, l'Ordre présente ses commentaires concernant les modifications visant la loi sur l'équité salariale annoncées par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Jean Boulet, CRHA. Celles-ci sont notamment basées sur une consultation ciblée effectuée auprès de quelques membres de l'Ordre ayant développé une expertise particulière en matière d'équité salariale. Il faut savoir que ce sont très souvent les professionnels en gestion des ressources humaines (les CRHA et CRIA) qui mettent en application la loi sur l'équité salariale et réalisent les exercices de maintien au sein des organisations. Par ses recommandations, l'Ordre souhaite ainsi enrichir la réflexion du gouvernement.

Il y a plus de 20 ans, le gouvernement instaurait la Loi sur l'équité salariale sous le projet de loi 35, qui impose aux organisations de 10 employés et plus la mise en place d'un programme d'équité salariale afin de combler d'éventuels écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine par rapport à ceux à prédominance masculine. Depuis, les projets de loi n°28 et 25, ainsi que plusieurs règlements, sont venus modifier la loi initiale.

Bien que l'on ait observé des améliorations certaines au niveau de l'équité en raison de cette Loi, des écarts semblent tout de même persister. Selon l'Institut de la statistique du Québec, de manière générale, pour chaque dollar gagné par les hommes, les femmes en gagnent plutôt 0,90$[1]. Cela indique qu'il faut poursuivre nos efforts afin de favoriser l'équité au sein de notre société. Ainsi, l'Ordre estime qu'il est nécessaire de maintenir l'encadrement en la matière et que la Loi sur l'équité salariale est l'un des outils pour y parvenir.

De manière générale, l'Ordre ne peut qu'accueillir favorablement le projet de loi n°10 qui fait suite à la décision de la Cour suprême du Canada visant à corriger une certaine injustice vécue par les travailleurs. Toutefois, bien qu'il appuie le principe et l'intention derrière les différents articles proposés, l'Ordre est d'avis que certains points nécessitent des éclaircissements et il souhaite porter à l'attention du gouvernement quelques-unes de ses préoccupations à ce propos.

[1] https://www.lapresse.ca/affaires/economie/quebec/201902/18/01-5215155-lecart-salarial-hommes-femmes-a-grandi-en-2018-au-quebec.php

Processus de participation et affichage des résultats

(modifications aux articles 76.2.1, 76.3 et 76.4 de la Loi sur l'équité salariale)

Transparence
Il est tout à fait louable que les employés soient mieux informés de la teneur de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ainsi, l'Ordre salue l'intention du gouvernement de permettre aux associations accréditées, comme aux employés non syndiqués, d'obtenir suffisamment de renseignements pour apprécier adéquatement ou remettre en question les travaux réalisés par l'employeur. De manière générale, en matière de rémunération, l'Ordre est d'avis qu'une certaine transparence encourage la confiance des travailleurs envers l'employeur et aide à éliminer les fausses perceptions. Adopter une telle philosophie permet donc de diminuer l'incompréhension, l'insatisfaction, le sentiment d'injustice et, par conséquent, d'avoir une meilleure transparence et de réduire le nombre de plaintes. Cependant, l'Ordre est d'avis qu'en matière de rémunération, une transparence absolue ne devrait pas avoir lieu. En effet, les données précises et traçables à des individus en particulier devraient demeurer confidentielles en raison de leur nature sensible.

Fardeau du processus de participation
L'obligation d'un processus de participation pour l'entreprise qui compte une ou plusieurs associations accréditées, ou si l'employeur avait institué un comité d'équité salariale lors de l'établissement de son programme initial, engendrera forcément une complexité administrative supplémentaire, voire un fardeau assez imposant pour l'employeur. Par exemple, en raison des questions qu'auront les associations accréditées et les employés, de nombreuses rencontres devront être planifiées et réalisées. Les différents acteurs devront être libérés pour prendre connaissance des documents et participer à ces rencontres. Cet exercice peut donc s'avérer long et coûteux. Plutôt que d'effectuer le maintien seul, cette avenue incitera fortement les employeurs à procéder par comité de maintien de l'équité salariale. Bien que moins contraignante, cette pratique nécessite tout de même une importante gestion, surtout chez les employeurs qui composent avec de nombreuses catégories d'emplois et plus d'un syndicat.

Séquence de la démarche
Le projet de loi propose l'ajout de l'article 76.2.1 qui prévoit que le processus de participation « doit être complété au plus tard 60 jours avant que soit effectué l'affichage prévu à l'article 76.3 ». La séquence des étapes devant être complétées par l'employeur pour respecter cet article porte à confusion. L'Ordre en comprend que l'employeur doit d'abord procéder à l'évaluation du maintien à partir des données préalables à la date « anniversaire » du maintien, puis compléter ensuite un processus de participation. S'ensuit alors une période de 60 jours avant de procéder à l'affichage pour une durée de 60 jours. L'évaluation peut donc se faire plusieurs mois avant la date anniversaire du maintien de l'équité salariale. Ce délai est incompatible avec la Loi sur l'équité salariale actuelle qui n'offre pas de délai entre la date d'affichage et la fin de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. La raison pour laquelle le processus de participation doit être complété au plus tard 60 jours avant que soit effectué l'affichage mériterait d'être clarifiée, car celle-ci peut être perçue comme une période de flottement non nécessaire.

Traitement des questions
Le projet de loi prévoit le remplacement de l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale par un nouvel article qui exige que l'affichage inclue « … un sommaire des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation, le cas échéant, ainsi

qu'un sommaire exposant la manière dont elles ont été considérées ». En raison de cette rédaction, il est possible de craindre que les questions qui émanent du processus dépasseront le cadre précis de la loi. Selon notre compréhension, il est possible que l'employeur doive traiter un volume élevé de questions alors qu'elles ne sont pas nécessairement en lien direct avec ledit processus.

Afin d'éviter cela, l'Ordre suggère simplement d'ajouter une précision à l'article en question. Par exemple : « Seules les questions qui ont un lien direct avec les résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale seront traitées. Les questions non traitées seront en annexe ».

Confidentialité des informations

Le changement proposé à l'article 76.2.1 de la Loi sur l'équité salariale stipule que « ces associations accréditées et ces salariés sont tenus d'assurer la confidentialité de tout renseignement et document ainsi reçus ». Le point qui inquiète ici est celui qui dit que « ces associations peuvent transmettre ces renseignements et documents aux salariés qu'elles représentent, lesquels doivent également en assurer la confidentialité ». Certaines associations représentent de si larges groupes de travailleurs que cela reviendrait à communiquer les informations à tous. Dans un tel contexte, comment assurer que la confidentialité sera respectée? L'Ordre est préoccupé par cet ajout qui ouvre la porte à une diffusion à grande échelle de données sensibles et même confidentielles sur la rémunération globale des employés, telles que les salaires et les avantages sociaux. Par exemple, lorsqu'une catégorie d'emploi est constituée d'un seul type d'emploi et que celui-ci regroupe une personne unique ou un petit groupe de personnes, il pourra alors être aisé de faire le lien entre les informations diffusées et les personnes concernées. Puisqu'il s'agit de données sensibles et de nature confidentielle, il paraît inconcevable de les diffuser massivement alors que les personnes concernées pourraient être facilement identifiables. Si l'on peut montrer à l'ensemble des salariés toutes ces informations, la confidentialité devient alors illusoire. Pour limiter les risques dans le cas où un processus de participation a lieu, l'Ordre propose plutôt de limiter la diffusion des informations aux représentants d'associations accréditées, ainsi qu'à des représentants des salariés qui seraient liés par la confidentialité.

Suggestion générale pour un processus transparent et simple

L'Ordre se demande s'il n'y a pas d'autres moyens d'adopter un processus plus transparent sans toutefois générer une atteinte à la confidentialité des données ni imposer aux employeurs un fardeau administratif supplémentaire engendré par le processus de participation. Une bonification du contenu de l'affichage pourrait être une option envisageable. Elle répondrait à la volonté de transparence tout en demeurant raisonnable puisque les employés bénéficient de 60 jours pour demander des renseignements ou formuler des commentaires à l'employeur. L'affichage pourrait comprendre des éléments supplémentaires à ceux déjà prévus par la loi, tels que la liste de toutes les catégories d'emplois visées par l'évaluation du maintien, la description du mode d'estimation des écarts salariaux retenus, ainsi que le processus de gouvernance de l'employeur. La bonification du contenu de l'affichage pourrait éviter la mise en place d'un processus de participation.

Si toutefois le législateur décide tout de même d'aller de l'avant avec le processus de participation tel que proposé dans le projet de loi, l'Ordre recommande que des critères minimums soient définis quant à sa nature et à sa composition. Les critères actuels sont vagues et inadéquats, et par conséquent n'indiquent pas clairement aux employeurs la direction à suivre pour s'y conformer. Les étapes à respecter et les mécanismes à mettre en place mériteraient d'être davantage détaillés. Par exemple :

- Qu'entend-on par « transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale en cours [...] »? S'agit-il de tenir des rencontres ou encore de faire un «

affichage » portant sur l'avancement des travaux? Dans le cas où il n'y a pas d'association accréditée, à quels salariés l'employeur doit-il transmettre les renseignements? S'agit-il de créer un groupe de représentants des salariés?
- Quels sont les renseignements/documents à transmettre, les moyens à utiliser pour les transmettre et sous quel(s) format(s)?
- Qu'entend-on par « mettre en place des mesures de consultation » dans le cadre du processus de participation? S'agit-il de rencontre(s), de sondage(s) d'opinion, etc.?
- Y aurait-il un délai maximal à respecter a) pour que les associations et employés soumettent leurs questions et observations; b) pour que les employeurs y répondent?

Avis de l'affichage, date « anniversaire » et conservation des dossiers

(modifications aux articles 35, 76.1, 76.8 et 14.1 de la Loi sur l'équité salariale)

Avis de l'affichage
L'abandon de l'avis d'affichage est positivement accueilli, car il réduit la charge administrative de l'employeur.

La date « anniversaire » de l'évaluation du maintien de l'équité salariale
Les différentes dates « anniversaires » pour la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale engendre des incertitudes pour les employeurs. Pour réduire un peu la confusion qui règne quant à la détermination des dates à utiliser, la CNESST a même produit un « calculateur d'échéances en équité salariale ». Bien que le projet de loi ne le prévoit pas, l'Ordre considère qu'il serait opportun de déterminer une date « anniversaire » fixe ou universelle.

Conservation des dossiers
L'Ordre appuie la bonification du délai obligatoire proposé dans le projet de loi en ce qui concerne la conservation des dossiers. Le fait de conserver les dossiers pour une période de six ans plutôt que de cinq ans assure un chevauchement entre les périodes de maintien de l'équité salariale. Ce chevauchement permet aux acteurs impliqués de mieux comprendre la façon dont a été effectué le maintien lors de la période précédente et offre donc une plus grande transparence.

Ajustements salariaux et versements

(modifications aux articles 76.5 et 76.5.1 de la Loi sur l'équité salariale)

Renforcement du concept de l'équité salariale
L'Ordre croit que toute prestation de travail doit être rémunérée et qu'elle doit l'être justement. L'introduction du principe de la « date de l'événement ayant généré l'ajustement » renforce le concept selon lequel l'équité salariale, tel que définie par la loi, doit être un processus continu et non un exercice d'apport de correctifs à dates fixes qui ne tiennent pas compte des iniquités ayant été introduites entre les exercices. Le changement devrait inciter les employeurs à une vigilance accrue en ce qui a trait à l'équité, ceci afin d'éviter des ajustements majeurs auxquels s'ajouteront des intérêts.

Difficulté à retracer les événements

Par contre, dans les faits, cette disposition pourrait s'avérer difficile à appliquer. En principe, puisqu'il s'agit d'un exercice de maintien de l'équité salariale, il est raisonnable de penser que les écarts ne devraient pas exister depuis très longtemps et que les dates sont traçables. Toutefois, en pratique, certaines situations peuvent complexifier l'identification de ces dates.

D'abord, il est important de souligner que les entreprises sont actuellement en mouvance; certaines sont dans un contexte de fusions, d'acquisitions ainsi que de mouvements de personnel importants. Ces situations pourraient générer des ajustements sans que ceux-ci soient attribuables à des événements spécifiques. Il en va de même pour le portrait des comparateurs masculins, lequel change en continu (mouvement de personnel, augmentation salariale, etc.) L'exercice du maintien générera donc beaucoup de questions pour les employeurs, notamment en ce qui concerne le moment auquel on doit rétroagir les ajustements. Ensuite, les événements ayant généré les écarts peuvent être plus simples à repérer pour des emplois syndiqués où les modifications aux emplois s'effectuent de façon encadrée. Ils le sont toutefois beaucoup moins dans un environnement non syndiqué, et plus particulièrement dans les moyennes et petites entreprises. De plus, d'un point de vue plus technique, dans le cas d'un emploi à prédominance féminine qui existerait depuis toujours, si un écart est constaté lors du maintien et que ledit emploi n'a pas été modifié, depuis quand l'écart a-t-il été créé? Cette situation est très plausible lorsque le maintien est évalué à l'aide d'une méthode globale.

Le changement amené par le projet de loi incitera fortement les employeurs à procéder au maintien de l'équité salariale en continu. Bien que cela soit souhaitable, il est raisonnable de se demander si tous les employeurs sont bien équipés pour effectuer cette gestion en continu. Nous comprenons que l'arrêt de la Cour suprême laisse peu de latitude au gouvernement à ce chapitre, mais nous aurions quand même souhaité des dispositions qui tiennent compte du caractère raisonnable de devoir retracer les événements qui ont généré des ajustements.

Modification aux plaintes et enquêtes en cours

L'Ordre comprend que le changement pourrait s'appliquer aux plaintes et enquêtes en cours, et cela le préoccupe. Si les salariés et les associations accréditées peuvent modifier leurs plaintes en cours, il risque d'être très complexe de retracer les événements entre deux exercices d'équité salariale passés. Depuis le projet de loi n°25 adopté le 28 mai 2009, les employeurs devaient procéder au maintien à partir d'un portrait de leur situation aux 5 ans. Certains n'ont sans doute pas fait preuve d'autant de vigilance pour conserver les dossiers relatifs aux événements du passé. L'Ordre est d'avis que le changement relatif aux ajustements salariaux rétroactifs devrait s'appliquer seulement pour les plaintes déposées après l'adoption du projet de loi, et donc ne pas permettre le retour en arrière.

Montant forfaitaire et étalement des versements

L'obligation de corriger l'écart à la date de l'événement ayant généré l'ajustement incitera fortement les employeurs à procéder au maintien de l'équité salariale en continu. Cependant, L'Ordre est d'avis qu'il faut permettre aux employeurs qui préfèrent poursuivre l'exercice de maintien aux 5 ans de verser la rétroactivité antérieure à la date prévue de manière forfaitaire, ceci afin d'en simplifier le calcul.

En ce qui concerne l'étalement des versements, il faut savoir qu'en pratique, il s'agit en fait d'une stratégie peu utilisée. Le projet de loi vise les programmes de maintien et non les programmes initiaux d'équité salariale. Conséquemment, on ne devrait pas retrouver d'ajustements majeurs comme lors de la mise en place d'un programme initial. L'Ordre convient cependant que l'étalement des versements peut offrir une marge de manœuvre aux employeurs qui vivraient des difficultés financières.

Cela dit, il est important de mentionner que la possibilité d'étaler les versements n'encourage pas le maintien de l'équité salariale en continu. En effet, elle peut complexifier l'administration des salaires et la gestion du maintien de l'équité salariale. L'Ordre insiste donc sur le fait que les employeurs qui s'en prévaudront devront s'assurer d'avoir en place des mécanismes administratifs pour bien gérer les cas en question, ceci afin de ne pas pénaliser les employés par un oubli de paiement, par exemple, ou un arrêt de paiement lors du départ d'un employé.

L'Ordre croit qu'il y aurait également lieu de clarifier ce qui est entendu par l'ajout de l'article 76.5.5 : « 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 ». Il comprend que le terme « consultation » fait référence au fait d'informer et de recueillir l'avis de l'association accréditée ou du comité de maintien de l'équité salariale, et que l'employeur conserve son droit d'étaler ou non les versements. À son sens, ce droit d'étaler les versements doit demeurer la décision de l'employeur.

Absence de comparatifs

(modification à l'article 28 du projet de loi n°10)

L'Ordre appui cet ajout provenant de la décision de la Cour suprême : « Les dispositions du Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine (chapitre E-12.001, r. 2) sont réputées s'appliquer dans le cadre d'une évaluation du maintien de l'équité salariale, compte tenu des adaptations nécessaires, jusqu'à ce qu'elles soient modifiées en ce sens. » Les employeurs sans catégories d'emplois à prédominance masculine devront dorénavant établir l'évaluation du maintien conformément au règlement de la commission.

Dépôt d'une plainte à la CNESST

(modifications aux articles 101.0.1 et 102.2 de la Loi sur l'équité salariale)

Accompagnement

Les programmes d'évaluation et de maintien de l'équité salariale demandés par la Loi sur l'équité salariale ne sont pas des exercices particulièrement simples à exécuter pour les employeurs, ni à comprendre pour les travailleurs. Ainsi, l'Ordre ne peut qu'applaudir la volonté du gouvernement d'offrir à l'ensemble des travailleurs, par l'intermédiaire de la CNESST, davantage d'accompagnement lorsqu'ils souhaitent déposer une plainte s'ils s'estiment victimes d'une iniquité.

Toutefois, encore faut-il que la CNESST dispose des ressources et des moyens nécessaires pour assurer cet accompagnement de manière adéquate, ce qui suscite une préoccupation pour l'Ordre. D'une part, ces ressources devront être assez nombreuses, et d'autre part elles devront détenir une expertise et une connaissance de l'application terrain de la loi, ainsi que des spécificités relatives aux différents milieux de travail. De manière générale, il nous a été rapporté qu'en matière d'équité salariale, le traitement auprès de la CNESST peut actuellement être long à certains égards, or, cette mesure risque de mettre davantage de pression sur l'appareil gouvernemental si les ressources ne sont pas ajustées en conséquence. D'une part, afin d'éviter un embourbement, peut-être y aurait-il lieu d'instaurer un filtre ou des paliers d'informations primaires afin d'éviter que les ressources ne croulent sous des requêtes qui pourraient être traitées plus facilement autrement. D'autre part, pour assurer l'expertise nécessaire à cet

accompagnement, puisque les ressources de premières lignes ne peuvent réalistiquement maîtriser tous les sujets en profondeur, il faudrait du moins s'assurer que des ressources expertes en la matière soit présentes dans un palier supérieur au besoin.

Formulaire
Le formulaire que le projet de loi propose d'instaurer est bien accueilli par l'Ordre. Il devrait mieux encadrer et détailler les plaintes afin d'en faciliter le traitement par la CNESST. La plupart du temps, ces plaintes sont très peu documentées et font ainsi systématiquement l'objet d'une enquête.

Conciliateur
L'Ordre accueille favorablement la désignation d'un conciliateur par la CNESST. L'ajout d'un délai fixé à 120 jours avec une possibilité de prolongation de 60 jours pour rencontrer les parties et en arriver à un accord, ainsi que le fait d'avoir accordé à la CNESST le pouvoir de déterminer les mesures à prendre pour que l'équité salariale soit atteinte à défaut d'un accord, sont également bien accueillis. En effet, la Loi actuelle ne prévoit pas de délai pour la durée du processus de règlement et celui-ci pouvait ainsi se prolonger sur plusieurs années.

Conclusion

Pour conclure, l'Ordre soutient de manière générale le projet de loi n°10 qui fait suite à la décision de la Cour suprême du Canada. Le principe et l'intention derrière de nombreuses propositions sont fort louables. L'Ordre reconnaît que certaines mesures devraient promouvoir positivement une saine gestion de l'équité salariale, et ce, en continu. Toutefois, il s'inquiète du fait que plusieurs éléments puissent avoir pour effet d'alourdir et de complexifier considérablement le processus de maintien de l'équité salariale. De plus, certains éléments auraient intérêt à être clarifiés ou nuancés. Les commentaires et propositions présentés ici ont été élaborés grâce à l'expertise et la connaissance terrain de l'application de la Loi sur l'équité salariale par ses membres. L'Ordre espère que le présent mémoire alimentera de manière constructive la réflexion de la Commission de l'économie et du travail quant à ce projet de loi, et demeure disponible pour en discuter plus en détail au besoin.