

**POUR UN RÉEL MAINTIEN
DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

**Réactions et commentaires de la CSD sur le projet de loi n° 10,
la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement
d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale***

**Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail
le 28 février 2019**



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

Février 2019

TABLE DES MATIÈRES

Page

PRÉSENTATION	1
INTRODUCTION.....	2
NON À UNE INDEMNITÉ FORFAITAIRE	3
DES CONDITIONS POUR ATTEINDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET CRÉER UNE CULTURE D'ÉVALUATION	8
ÉVÈNEMENT, QUEL ÉVÈNEMENT?	11
POUR UNE RÉELLE PARTICIPATION	13
REJOINDRE TOUTES LES SALARIÉES	15
AUTRES REMARQUES EN VRAC.....	17
CONCLUSION : COLÈRE ET DÉCEPTION	19
ANNEXE : LA CSD ET L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	21

PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente environ 70 000 membres qui œuvrent dans la plupart des secteurs d'activité économique du Québec. Nous sommes particulièrement présents dans le secteur privé, puisque plus de 95 % de nos membres en proviennent, et dans les petites et moyennes entreprises (PME).

La CSD a applaudi à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS) en 1996 parce qu'elle avait fait de l'équité salariale un de ses chevaux de bataille depuis sa fondation en 1972. En conséquence de ce choix, la centrale a participé à toutes les consultations concernant la LÉS depuis son adoption pour faire valoir le point de vue des membres de ses syndicats affiliés (voir l'annexe pour plus de détails). Le dépôt du projet de loi n° 10 ne fera donc pas exception.

INTRODUCTION

Le 10 mai 2018, la Cour suprême du Canada¹ rendait un jugement historique sur la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS). Elle donnait alors un an au gouvernement du Québec pour corriger les articles de la loi qui empêchaient, quand l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale avait permis de détecter des écarts salariaux, la correction de ces écarts pour la période passée, soit la période entre la date de l'événement ayant mené à un écart salarial et la date de l'affichage. Essentiellement, disait-elle, parce que le but de la LÉS est de corriger les écarts salariaux pour éliminer la discrimination salariale et que s'il n'y a pas de rétroactivité, il n'y a pas la correction recherchée.

Le projet de loi n° 10 vise, selon le communiqué du gouvernement², trois objectifs :

- rendre le processus d'évaluation de l'équité salariale conforme à la décision de la Cour suprême du Canada;
- favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale;
- encadrer le traitement d'une plainte.

Selon nous, aucun de ces trois objectifs n'est atteint avec le projet de loi n° 10 dans sa forme actuelle.

¹ Voir Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 CSC 17. Sur le web au <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/17077/1/document.do>. Ci-après nommé arrêt APTS de la Cour suprême.

² Voir le communiqué du gouvernement du Québec : « Loi sur l'équité salariale – Le gouvernement propose des changements pour favoriser des conditions salariales équitables ». Sur le web au <http://www.information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2702126196>.

NON À UNE INDEMNITÉ FORFAITAIRE

Il faut rappeler les mots dévastateurs de l'arrêt APTS de la Cour suprême pour bien comprendre que des modifications cosmétiques ne satisferont pas la cour.

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 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.³

³ Arrêt APTS de la Cour suprême, paragraphe 48, pages 489-490 (notre souligné).

En quoi la solution proposée évitera-t-elle aux femmes d'éviter d'avoir à « *endurer les périodes de cinq ans d'iniquité salariale* »⁴? Surtout que, plus loin dans le jugement, on peut lire : « *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* »⁵.

Selon le premier alinéa du nouvel article 76.5.1, introduit par l'article 9 du projet de loi, le « *versement d'une indemnité forfaitaire peut être étalé sur une période de quatre ans, après consultation du comité de maintien de l'équité salariale ou de l'association accréditée (...) le cas échéant* ». Donc, si une femme a droit à une indemnité forfaitaire, c'est parce que c'est une somme due pour la période précédant la date de l'affichage. Ce n'est que pour la période suivant l'affichage que la somme due prendra la forme d'un ajustement salarial (article 76.5 remplacé par l'article 9 du projet de loi). À la période de quatre ans d'étalement de l'indemnité forfaitaire pourrait s'ajouter une autre période de trois ans puisque le troisième alinéa de l'article 76.5.1 ajoute que l' « *article 72 s'applique à l'étalement du versement de cette indemnité, compte tenu des adaptations nécessaires* ». En effet, la « *Commission peut, aux conditions qu'elle détermine, autoriser un employeur qui lui démontre son incapacité de verser les ajustements salariaux à prolonger d'un maximum de trois ans la période d'étalement de ces ajustements* » (article 72).

Prenons un cas de figure. Si un changement dans un poste s'est produit un an après la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale et que ce changement

⁴ La Cour suprême insiste sur la période de cinq ans parce que c'est la durée qui est inscrite à l'article 76.1 de la LÉS. Pour nous, son raisonnement tient pour toute période d'iniquité salariale, peu importe sa durée.

⁵ Arrêt APTS de la Cour suprême, paragraphe 59, pages 496-497. L'article 15 de la LÉS, pour mémoire, se lit comme suit : « *L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise* ».

a créé un écart salarial qui doit être comblé, une femme devra attendre jusqu'à huit ans avant de recevoir entièrement ce qui lui est dû (à savoir quatre ans avant la nouvelle évaluation du maintien – puisque celle-ci doit être faite aux cinq ans – et jusqu'à quatre ans après celle-ci), et parfois même jusqu'à onze ans. En espérant qu'il ne se crée pas d'autres changements à son poste pour relancer ainsi le processus quasi éternellement.

Rappelons qu'il s'agit de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ce qui suppose que l'exercice initial d'équité salariale a été réalisé et que c'est celui-ci qui est le plus susceptible d'avoir détecté des problèmes systémiques importants à corriger.

Normalement, une évaluation du maintien de l'équité salariale devrait produire des correctifs passablement plus limités. Or, en combinant étalement de l'indemnité forfaitaire et étalement des ajustements salariaux, l'employeur disposera de bien plus que quatre ans pour corriger l'iniquité salariale⁶, ce qui paraît non seulement injuste par rapport aux entreprises qui ont réalisé leur évaluation du maintien de l'équité salariale sans retard, mais aussi inadapté à la problématique soulevée par la Cour suprême.

Aussi, rappelons-nous que le législateur pouvait raisonnablement présumer, au moment de concevoir le projet de loi de 1996 – donc sans pouvoir tirer les leçons de la mise en application de la LÉS –, que les ajustements salariaux représenteraient très souvent des montants importants. Or, les rapports ministériels produits en 2002⁷ et 2006⁸ nous ont démontré que c'était l'exception

⁶ L'article 70 de la LÉS, inchangé par le projet de loi 10, prévoit que les « *ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans* ».

⁷ Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, intitulé « L'équité salariale, un poids, une mesure », novembre 2002, 54 pages.

plutôt que la règle. Si les ajustements salariaux ont été plutôt faibles quand il y en a eu à l'issue de l'exercice d'équité salariale (voir l'encadré « L'ampleur des correctifs salariaux selon le rapport ministériel de 2006 »), rien ou vraiment peu laisse penser que les correctifs nés de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pourraient être substantiels.

L'ampleur des correctifs salariaux selon le rapport ministériel de 2006

Ne disposant pas de données plus récentes, nous devons nous rabattre sur les constats les plus à jour à notre portée. L'impact moyen sur la masse salariale des entreprises était alors inférieur à 1 %, bien que les correctifs salariaux moyens aient été de 6,5 %. L'écart entre ces deux données s'explique par le fait que seule une minorité de personnes salariées travaillant dans des catégories d'emploi à prédominance féminine ont eu droit à des correctifs salariaux : 21 % des catégories d'emplois à prédominance féminine⁹ et 28 % des personnes salariées appartenant à ces mêmes catégories ont été touchées par des ajustements salariaux¹⁰. Donc, oui, les correctifs salariaux ont été de 6,5 % en moyenne, mais seulement pour celles qui ont eu droit à ces correctifs. C'est quand on met dans la balance toutes celles qui ont eu droit à zéro correctif qu'on obtient un impact inférieur à 1 % sur la masse salariale des entreprises.

Pour être conforme au jugement de la Cour suprême, il est clair pour nous que le principe à respecter est que la solution proposée permette de replacer les salariées exactement dans la situation où elles devraient être s'il n'y avait pas eu de discrimination. Une indemnité forfaitaire ne remplit pas cette condition puisque celle-ci n'a aucun impact sur le niveau de salaire passé alors qu'il aurait dû être plus élevé. Pour ce qui est de la majoration de la paye de vacances, de la cotisation au Régime de rentes du Québec si le maximum de la rémunération assurable n'est pas atteint, des contributions au régime complémentaire de retraite, le cas échéant, il sera peut-être possible de les négocier en milieu syndiqué, mais ce sera une autre paire de manches là où les droits de la direction ne sont pas limités par une

⁸ Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, intitulé « Un acquis à maintenir », novembre 2006, 119 pages.

⁹ Rapport ministériel de 2006, tableau XLVII de la p. 76.

¹⁰ Ibid., tableau XLVIII de la p. 77.

convention collective de travail. La loi doit s'appliquer également à toutes et à tous, et c'est une autre des raisons pour lesquelles une indemnité forfaitaire ne peut pas être acceptable.

Pour ajouter l'insulte à l'injure de l'indemnité forfaitaire, l'article 23 du projet de loi n° 10, dans ses dispositions transitoires et finales, prévoit que, jusqu'à la sanction de la loi, les dispositions prévoyant la rétroactivité ne s'appliqueront pas aux plaintes existantes. En effet, le deuxième alinéa de l'article 23 prévoit qu'une plainte déposée avant la date de sanction du projet de loi n° 10 sera traitée selon les anciennes dispositions des articles 76.5, 101 et 103.1, c'est-à-dire selon les dispositions telles qu'elles se lisaient avant la sanction du projet de loi. En pratique, cela signifie que, pour ces plaintes, il n'y aura aucun effet rétroactif, ni sur les versements, ni sur les intérêts, ni sur l'utilisation de renseignements.

Autrement dit, la réaction du gouvernement à l'arrêt APTS de la Cour suprême est de dire : je me suis fait prendre à faire obstacle à l'accès des femmes à l'équité salariale pendant les dix dernières années et j'ai jusqu'à un an pour en profiter encore pour violer la loi et ce ne sera que pour les plaintes à venir que je ferai ce que dois. Quel cynisme! Quel déni des droits!

Le deuxième alinéa de l'article 23 doit donc être retiré du projet de loi.

DES CONDITIONS POUR ATTEINDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET CRÉER UNE CULTURE D'ÉVALUATION

De plus, pour nous, idéalement l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit se faire en continu, c'est-à-dire chaque fois qu'on a connaissance qu'un changement susceptible de mériter ajustement salarial est survenu, jumelée à une évaluation globale aux trois ans pour faire le bilan de ces (micro) événements. La loi actuelle impose une évaluation aux cinq ans, ce que ne modifie pas le projet de loi n° 10.

Plus la période est longue, plus les ajustements risquent d'être élevés et de poser problème aux entreprises. De plus, quand l'évaluation n'est faite qu'aux cinq ans, il devient plus difficile d'identifier le ou les (micro) événements qui sont survenus sur la période. Et en ne prenant le portrait de la situation qu'à un moment précis, il devient à ce moment malheureusement normal de présumer qu'il est le reflet de la réalité des cinq dernières années, alors que des responsabilités supplémentaires ont pu être confiées à une salariée pendant une longue période pour lui être retirées au moment de la photo. Auquel cas, elle n'aura droit à aucun ajustement salarial, en plus de potentiellement la maintenir dans une catégorie d'emploi inappropriée.

En réduisant la durée de la période, non seulement l'ajustement peut se faire continuellement, mais l'expertise interne risque beaucoup moins de se perdre d'une évaluation à l'autre. Cette expertise peut se perdre à cause de la rotation du personnel, mais elle peut aussi se perdre parce que les gens ne s'occupent d'équité salariale que trop peu souvent pour que ça s'inscrive dans les mœurs de l'entreprise.

Et selon nous, ce n'est pas la proposition de forcer l'employeur qui a décidé de faire seul l'évaluation du maintien de l'équité salariale à « *réaliser un processus de participation* » (article 76.2.1, premier alinéa) qui va aider en matière d'expertise.

Ce processus n'aura de participatif que le nom puisqu'il s'agit tout au plus, selon les paragraphes 1^o et 2^o du nouvel article 76.2.1, de partager de l'information et de permettre de poser des questions ou de présenter des observations, en aucun cas de participer réellement aux prises de décisions. Ce ne sera qu'une consultation pour la forme. Pour une réelle participation, il n'y a pas trente-six solutions : instituer un comité d'équité salariale avec les mêmes règles qui existent pour l'exercice de l'équité salariale (articles 16 à 30.1 de la LÉS).

L'article 8 du projet de loi n° 10, qui ajoute deux alinéas à l'article 76.4, ne vient malheureusement pas régler un des problèmes soulevés par l'arrêt APTS de la Cour suprême. Se penchant sur l'abrogation des articles 40 à 43 de la LÉS et leur remplacement par les articles 76.1 à 76.3, l'arrêt APTS souligne qu'il « *n'est pas du tout clair que ce processus [i-e devoir faire des demandes de renseignements en application de l'article 76.4] garantirait la communication en temps utile de tous les renseignements nécessaires* » parce que « *l'absence de tels renseignements impose quant à elle aux salariés ou aux syndicats le fardeau de faire des demandes de renseignements en application de l'art. 76.4, ce qui contredit l'objectif déclaré du Québec de rendre le régime plus proactif et plus efficace* » (arrêt APTS de la Cour suprême, paragraphe 34, page 488). Même en ajoutant l'accès à certains renseignements supplémentaires (« *sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place par ce comité ou, à défaut, par cet employeur pour y répondre* »), il ne règle pas le nœud du problème qui est l'accès aux éléments fondamentaux de l'évaluation du maintien.

L'amendement proposé à l'article 76.4 de la LÉS ne rend pas, à notre avis, le régime plus proactif ni plus efficace. Pour ce faire, l'affichage doit inclure la méthode utilisée pour établir que des ajustements étaient ou pas nécessaires, la

liste des comparateurs et, si la méthode de la courbe a été utilisée, l'état et le type de courbe salariale, les calculs détaillés pour établir lesdits ajustements, etc.

Nous proposons aussi d'ajouter une disposition au projet de loi n° 10 qui oblige l'employeur à utiliser les mêmes outils et la même méthode pour l'évaluation du maintien de l'équité pour que l'exercice d'équité salariale, et ce, pour éviter qu'un employeur soit tenté de tout changer parce que le résultat de l'exercice original ne lui avait pas plu pour une raison ou pour une autre. Pour accompagner cette obligation, il faut aussi prévoir au projet de loi que la Commission puisse intervenir en la matière pour assurer la continuité dans la façon de comparer les emplois.

ÉVÈNEMENT, QUEL ÉVÈNEMENT?

Ce qui nous amène à l'article 76.1, que nous jugeons toujours incomplet malgré les amendements qui y sont apportés par l'article 5 du projet de loi n° 10. Le Rapport ministériel de 2006 soulignait déjà une lacune au niveau de la détection des événements pouvant générer des ajustements. Lisons plutôt :

[L]es obligations des entreprises continuent, une fois l'exercice d'équité salariale réalisé, afin que les changements vécus au sein des entreprises ne contribuent pas à recréer des écarts salariaux.

Or, l'enquête auprès des entreprises privées révèle que 88 % des entreprises ayant terminé leur exercice d'équité salariale disent ne pas avoir vécu subséquemment de changements qui auraient pu affecter l'équité salariale. Ce résultat surprend, dans une économie où ces mêmes entreprises sont assujetties à de multiples changements (augmentation de salaires, création ou abolition de catégories d'emplois, modifications des tâches d'une catégorie d'emplois, etc.).

Il est cependant permis de penser que, devant la nouveauté que représente le maintien de l'équité salariale, bon nombre d'entreprises ne puissent reconnaître les événements devant mener à une vérification du maintien de l'équité salariale.¹¹

Il faut donc ajouter à l'article 76.1 des éléments qui permettent aux entreprises de reconnaître les événements devant mener à une vérification du maintien de l'équité salariale, comme ceux qui étaient nommés dans les articles 40 et 43 jusqu'à leur abrogation en 2009.

L'employeur doit notamment s'assurer de ce maintien en vérifiant l'impact de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, des modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. S'il y a eu négociation ou renouvellement,

¹¹ *La Loi sur l'équité salariale. Un acquis à maintenir*, pp. 65-66.

l'association accréditée ou, le cas échéant, l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale.

Lorsque, à la suite de changements survenus dans l'entreprise, les ajustements salariaux ou le programme d'équité salariale ne permettent plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires pour maintenir l'équité salariale.

POUR UNE RÉELLE PARTICIPATION

L'article 76.2 nous pose aussi problème parce qu'il permet à l'employeur de décider seul comment doit se faire le maintien de l'équité salariale. Il doit plutôt prévoir que, dès que les salariées en font la demande, l'employeur soit tenu de créer un comité de maintien de l'équité salariale. D'ailleurs, le ministre du Travail de l'époque a reconnu en 2006, dans son rapport sur l'application de la loi, que le caractère participatif de la démarche produisait les meilleurs résultats¹². Il s'agit simplement d'appliquer ce raisonnement ici et d'obliger la création d'un comité de maintien quand les salariées en font la demande puisqu'au bout du compte, les résultats seront plus fiables, c'est-à-dire conformes au but de la *Loi sur l'équité salariale* qui est « *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 d'emplois à prédominance féminine* » (article 1 de la loi).

L'article 11 n'a pas sa place dans le projet de loi n° 10. Il limite la capacité de la Commission de l'équité salariale à faire enquête de sa propre initiative à la seule dernière évaluation du maintien de l'équité salariale qui aurait dû être complétée, ce qui fait en sorte que les entreprises qui sont extrêmement retardataires dans leurs évaluations ne pourraient pas faire l'objet d'enquête de l'initiative propre de la Commission. Cela ne nous apparaît pas très équitable à l'égard des travailleuses

¹² Dans le rapport ministériel de 2006 (page 60,) on peut lire ceci : « On ne peut que se réjouir de ces résultats [*à l'effet que la participation des personnes salariées aux exercices d'équité salariale soit confirmée par différents indicateurs des enquêtes de la Commission*] considérant que le caractère participatif de la démarche et la transparence du processus sont identifiés comme des pratiques augmentant la probabilité d'obtenir des effets positifs de l'application de la Loi dans les entreprises. Une récente recherche du Bureau international du travail rapporte en effet que la participation des personnes salariées, plus particulièrement celle des travailleuses, contribue à mieux identifier les aspects discriminatoires et à atteindre des résultats plus fiables ».

dans ces entreprises, en plus de ne pas l'être à l'égard des entreprises qui ont respecté la loi et ses délais. Cet article doit donc être retiré du projet de loi.

L'article 15 du projet de loi n° 10 introduit le nouvel article 102.2.1 à la LÉS. Il permet à la Commission de « *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* ». Là où le bât blesse, c'est que l'article 17, lui, permet à un salarié de « *manifester par écrit [à la Commission] son intention de ne pas être lié par l'accord* » résultant d'une conciliation (2^e alinéa de 103.0.2). Le premier alinéa de ce même article stipule pourtant que cet accord « *lie chaque association accréditée ainsi que, le cas échéant, chaque salarié ayant déposé une telle plainte* ». Si un salarié peut se déclarer non lié par l'accord et voir de ce fait sa plainte maintenue, le législateur doit accorder le même droit de retrait à une association accréditée qui, elle aussi, pourrait se montrer insatisfaite d'un accord apparaissant satisfaisant aux autres associations accréditées visées par le regroupement de plaintes.

REJOINDRE TOUTES LES SALARIÉES

On s'interroge enfin sur la volonté de faire disparaître de l'article 35 – qui ne vise que les entreprises de moins de 50 salariés – et des articles 75 et 76.3 (modifiés respectivement par les articles 2, 3 et 7 du projet de loi n° 10) les mots « par un mode de communication susceptible de les joindre » quand vient le temps d'informer les salariées de l'affichage. Pour nous, ce retrait pose un problème potentiel pour les personnes qui sont toujours à l'emploi, mais qui ne sont pas dans le milieu de travail pour une raison quelconque (maladie, lésion, congé de maternité ou parental, etc.) puisqu'elles aussi doivent pouvoir exercer leur droit dans les délais prévus.

C'est d'autant plus inquiétant que, dans le projet de loi 25 adopté en 2009 (devenu chapitre 9 des lois de 2009), il existait une disposition transitoire et finale qui exigeait des employeurs qu'ils prennent des moyens raisonnables pour que les anciennes salariées soient avisées lorsqu'elles avaient droit à des ajustements salariaux. Et ce, alors même que d'autres dispositions du projet de loi empêchaient un effet rétroactif des ajustements salariaux¹³. Ce qui veut dire que celles qui avaient droit à des ajustements étaient nécessairement toujours dans l'entreprise.

Or, dorénavant, il est clair que les évaluations du maintien de l'équité salariale vont avoir des effets rétroactifs quand des événements auront généré des ajustements et il est aussi clair que certaines salariées pourraient ne plus être à l'emploi au moment de l'affichage. Il est fondamental que le législateur prévoit une obligation faite aux employeurs de faire tous les efforts raisonnables pour que les anciennes

¹³ L'article 76.5 se lisait comme suit après 2009 : « ...les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit avoir lieu ».



salariées soient avisées qu'elles ont droit à des ajustements salariaux. Et cette obligation doit se retrouver dans un nouvel article de la loi, et non uniquement dans les dispositions transitoires et finales.

AUTRES REMARQUES EN VRAC

L'article 1 et l'article 10 du projet de loi forcent les employeurs à conserver les renseignements utilisés pour compléter le programme d'équité salariale ou pour évaluer le maintien de l'équité salariale pendant une période de six ans, soit un an de plus que l'intervalle entre les évaluations, ce qui est concordant avec ce que le gouvernement propose. Comme nous demandons que la Commission ne soit pas limitée à la dernière évaluation pour faire enquête de son initiative propre par le retrait de l'article 11 du projet de loi, nous demandons à ce qu'à l'avenir ces documents soient conservés aussi longtemps que l'entreprise existe, ce que la technologie permet sans que cela crée de l'encombrement.

L'article 130 de la LÉS est laissé intact par le projet de loi n° 10. Cet article avait été modifié en 2009 pour changer l'échéance qui y figurait et, depuis ce moment, 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* ». Comme le 28 mai approche à grands pas, nous présumons que le ministre considérera que le projet de loi n° 10 tient lieu et place du rapport sur l'opportunité de maintenir la loi en vigueur ou de la modifier puisque le projet de loi n° 10 vise précisément à modifier la *Loi sur l'équité salariale* plus largement que pour uniquement « *rendre le processus d'évaluation de l'équité salariale conforme à la décision de la Cour suprême du Canada* ». Cependant, le projet de loi n° 10 ne répond aucunement à l'obligation de faire un rapport sur la mise en œuvre de la loi. Les données les plus récentes remontent au rapport ministériel de 2006, soit à bientôt treize ans. Il nous faut obtenir un portrait plus à jour de la situation et il faut que cela se fasse avant dix ans, idéalement cette année. Selon nous, le ministre doit par la suite faire rapport au plus tard aux cinq ans sur la mise en œuvre de la loi et l'article 130 doit être amendé en conséquence.

Comme le projet de loi modifie, par son article 21, le nom du comité consultatif des partenaires pour comité consultatif de l'équité salariale, nous en profitons pour dire qu'il est inacceptable que la CSD n'en fasse pas partie, surtout que nous représentons de manière plus prépondérante que les autres centrales les syndicats des petites et moyennes entreprises. Nous demandons donc de prévoir la présence de la CSD au comité consultatif de l'équité salariale par le moyen approprié.

CONCLUSION : COLÈRE ET DÉCEPTION

La CSD ne peut faire autrement qu'être en colère et extrêmement déçue du projet de loi qui nous est présenté parce que, pour rester poli, il ne répond que du bout des lèvres à l'arrêt APTS de la Cour suprême.

Le gouvernement du Québec a été déclaré coupable de « faire obstacle à l'accès des femmes à l'équité salariale » et, pour toute solution, il propose une rétroaction sous forme d'indemnité forfaitaire qui ne sera pas, dans bien des cas, intégrée à la structure salariale, en plus de pouvoir être étalée beaucoup trop longtemps. Pire, elle ne sera pas applicable à toute plainte déposée avant la date de sanction du projet de loi n° 10 si le deuxième alinéa de l'article 23 n'est pas retiré du projet de loi.

De plus, l'article 76.2.1 vise à faire réaliser à l'employeur un processus de participation qui n'en est pas un puisqu'il ne s'agit que de transmettre des renseignements et de permettre de poser des questions ou de transmettre des observations, pas de prendre part aux décisions comme un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité le permettrait.

Pour bien répondre au jugement de la Cour suprême et « rendre le régime plus proactif et plus efficace », le gouvernement aurait dû déposer un projet de loi qui fasse en sorte que les militantes et les militants des organisations de la société civile croient à la volonté réelle du gouvernement de faire du droit à l'équité salariale un droit à part entière. Ce n'est qu'à cette condition que ces personnes pourront trouver la motivation à défendre la *Loi sur l'équité salariale* parce que contribuant à l'édification du droit à un salaire égal pour un travail équivalent.

Un des signes du fait que le respect de la *Loi sur l'équité salariale* n'est pas une priorité pour le gouvernement est qu'il n'y a eu aucune pénalité financière, pourtant prévue à la loi, d'imposée à quelque entreprise que ce soit depuis 2001 et on sait pourtant que des entreprises retardataires, voire très retardataires, il y en a, le rapport ministériel de 2006 nous ayant indiqué que seulement 47 % des entreprises avaient réalisé leur exercice d'équité salariale dans le délai prescrit. Un autre signe sera la réponse du ministre à son obligation de faire rapport sur l'application de la loi au plus tard le 28 mai prochain.

Pour changer vraiment les choses, le gouvernement, au lieu d'imposer définitivement les évaluations du maintien de l'équité salariale aux cinq ans, aurait dû raccourcir le délai à trois ans pour l'évaluation globale de tous les (micro) événements qui ont pu se produire en continu dans l'entreprise et qui pourraient se solder par des ajustements salariaux, pour en venir à instaurer une culture d'évaluation et atteindre provisoirement – puisqu'il faut constamment vérifier qu'il y a maintien – l'équité salariale dans les milieux de travail. Et que tout le monde puisse dire sans équivoque que tous et chacun, toutes et chacune touche un salaire égal pour un travail équivalent!

ANNEXE : LA CSD ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Centrale des syndicats démocratiques a, depuis sa fondation en 1972, fait de l'équité salariale un de ses chevaux de bataille.

En conséquence, la CSD a salué, dès 1975, l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui, en vertu de son article 19, reconnaissait le principe du « salaire égal » pour « un travail équivalent ». Ce mécanisme allait se révéler bien imparfait puisqu'il ne permettra pas de corriger le problème de la discrimination salariale systémique, notamment à cause de ses difficultés d'application. Oui, l'article 19 protégeait des droits, mais il s'est avéré à peu près impossible de les faire appliquer un cas à la fois car qui dit discrimination systémique dit aussi discrimination qui touche un groupe entier plutôt que des individus.

Forte de ce constat, la CSD a donc accueilli favorablement le projet de loi sur l'équité salariale quand il a été déposé et débattu en commission parlementaire en 1996, notamment parce que la Loi allait accorder plus de moyens pour que les salariées puissent faire appliquer leurs droits à une rémunération exempte de discrimination entre les hommes et les femmes. La CSD avait aussi fait valoir que le projet de loi était perfectible si on voulait que l'équité salariale s'applique vraiment dans tous les milieux de travail au Québec, peu importe leur taille.

Tout en s'assurant que les syndicats affiliés à la CSD étaient outillés afin de mettre en échec la discrimination salariale fondée sur le sexe, la CSD a continué à participer au débat public de deux manières : d'abord, en participant activement aux rencontres annuelles dites du « 21 novembre » (date anniversaire de la sanction de la *Loi sur l'équité salariale*) et aux comités créés par la Commission de l'équité salariale auxquels nous avons été conviés; ensuite, d'une manière plus

formelle, en réagissant aux deux Rapports du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*.

Le premier Rapport ministériel, déposé en novembre 2002, s'intitulait « L'équité salariale : un poids, une mesure »¹⁴ et, conformément à l'article 130 de la LÉS de l'époque, il ne s'intéressait à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* que dans les entreprises de moins de 50 personnes salariées. Ce Rapport ministériel de 2002 sur l'équité salariale dans les petites entreprises suivait de quelques mois une consultation entreprise sur la même question par la Commission de l'équité salariale¹⁵.

En 2006, même scénario. La CSD réagissait au document de consultation, déposé en juin 2006, découlant des travaux préparatoires au Rapport sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* de 2006 par un mémoire intitulé « L'équité salariale sans les salariées? Des lacunes à corriger! »¹⁶.

En novembre 2006, le ministre du Travail déposait son deuxième rapport sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, à l'occasion du dixième anniversaire de l'adoption de la Loi¹⁷, intitulé cette fois « Un acquis à maintenir ». La commission parlementaire devant étudier ce rapport a été repoussée de quelques mois à cause du déclenchement des élections et elle s'est finalement tenue en février 2008. La CSD a présenté son mémoire, intitulé « Les dix ans de la *Loi sur l'équité salariale* :

¹⁴ « Position de la CSD sur le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées », mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, le 17 janvier 2003, 15 pages.

¹⁵ « Position de la CSD sur le document de consultation de la Commission de l'équité salariale », mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, le 2 octobre 2002, 15 pages.

¹⁶ Mémoire présenté à la Commission de l'équité salariale, le 20 septembre 2006, 23 pages. À l'avenir, nous appellerons *Rapport ministériel de 2006*, le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, intitulé « Un acquis à maintenir », novembre 2006, 119 pages.

¹⁷ Encore une fois en conformité avec l'article 130 de la Loi de l'époque. Cet article a été amendé en 2009 et le prochain rendez-vous a été fixé à 2019.

un acquis à maintenir, une mise en œuvre à accélérer », le 26 février 2008 devant la Commission de l'économie et du travail. Nous concluons ce mémoire sur ces mots, toujours d'actualité :

Nous proposons que la participation des salariéEs à la démarche d'équité salariale et à son maintien soit expressément prévue à la loi, et ce, peu importe la taille de l'entreprise. Pour nous, il demeure inadmissible que l'employeur puisse déterminer seul les ajustements salariaux et que le seul recours des salariées soit de déposer une plainte une fois la démarche terminée, sous prétexte qu'une entreprise est de petite taille. Un comité paritaire d'équité salariale doit être formé dans tous les milieux de travail parce que l'évaluation des emplois, les outils pour ce faire, la comparaison des écarts salariaux, l'établissement des catégories d'emploi sont autant d'étapes de la démarche auxquelles les premières concernées doivent être associées : les salariées.

De plus, en mars 2009, au moment du débat sur le projet de loi 25, la CSD avait déposé un mémoire intitulé « Un coup de barre pour l'équité », encore une fois devant la Commission de l'économie et du travail. Elle saluait l'initiative du ministre du Travail d'alors, M. David Whissell, de donner une impulsion nouvelle envers l'atteinte de l'équité salariale en donnant une nouvelle échéance pour réaliser les exercices d'équité salariale, de même qu'en donnant de nouveaux moyens – budgétaires et législatifs – à la Commission de l'équité salariale pour réaliser sa mission, tout en critiquant le fait que le maintien de l'équité salariale demeurerait le parent pauvre de cette réforme de la *Loi sur l'équité salariale*.

Puis, en février 2011, la CSD avait insisté pour que non seulement le gouvernement ne mette pas en vigueur les articles 217 à 248 « *concernant la Commission [de l'équité salariale] tant que ses travaux ne seront pas terminés* » (dixit Michèle Courchesne) mais qu'il les retire complètement du projet de loi 130 dans son

mémoire intitulé « L'abolition de la Commission de l'équité salariale, un recul inacceptable pour les femmes du Québec », présenté devant la Commission des finances publiques, sur le projet de loi 130 qui contenait notamment un projet d'absorption de la Commission de l'équité salariale par la Commission des normes du travail.

Et nous avons eu gain de cause, la *Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds* a été adopté sans les articles concernant la CÉS.

Nous partageons l'analyse de la ministre Courchesne à l'effet qu'il restait encore beaucoup de travail à faire, que le mandat de la Commission était loin d'être complété et que ce n'était pas le moment de priver les femmes du Québec d'un moyen de mettre en œuvre l'équité salariale. Mais nous ne partageons pas le moyen qu'elle mettait de l'avant, qui était de suspendre la mise en vigueur des articles du projet de loi 130 qui touchaient à la Commission de l'équité salariale, nous réclamions leur retrait pur et simple.

Selon nous, le caractère particulièrement complexe de la loi méritait qu'elle soit mise en application par une commission dont c'est la mission centrale et nous affirmions que ce n'était qu'à la prochaine révision de la *Loi sur l'équité salariale*, qu'il serait temps de faire un bilan exhaustif de son application afin de décider du sort qu'on ferait subir à la Commission. Et l'heure de ce prochain bilan avait été fixée au 28 mai 2019 par la loi de 2009 (qui a modifié l'article 130 de la LÉS pour y inscrire l'échéance de 2019), la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, faut-il le rappeler.

Enfin, en mai 2015, nous avons aussi combattu le projet d'une autre fusion, celle de la Commission de l'équité salariale avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et la Commission des normes du travail (CNT), cette fois avec moins de succès puisque la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est née de cette fusion quand le projet de loi 142 a été sanctionné.

Dans notre mémoire, présenté à la Commission de l'économie et du travail, intitulé « La fusion des commissions : pourquoi? pour qui? », nous contestions les allégations du gouvernement à l'effet que la fusion des commissions allait permettre de mieux servir les Québécoises et les Québécois grâce à un nombre plus grand d'agents en mesure de répondre à presque toutes les questions. Pour nous, l'argument d'un meilleur service ne tenait pas la route puisque la complexité des lois à connaître ne permettrait pas aux agents de la nouvelle commission de se transformer avant longtemps en spécialistes et de l'équité salariale et de la SST et du respect des normes du travail.

Selon nous, il fallait à tout prix préserver l'expertise et les outils développés ou en cours de développement par la CÉS parce que cette commission était chargée d'appliquer un des droits les plus complexes qui soit et nous concluons qu'une fusion mal ciblée ne réussirait tout simplement pas à assurer l'exercice du droit à l'équité salariale.

Pour savoir si ce dernier pronostic s'est réalisé, il faudra probablement attendre le prochain bilan exhaustif de la *Loi sur l'équité salariale*, qui doit être fait, on vient de le voir, pour le 28 mai 2019 et être déposé par le ministre du Travail au maximum 15 jours plus tard à l'Assemblée nationale. Le dépôt du projet de loi n° 10 ne dédouane pas le ministre du Travail de cette obligation de faire rapport.