



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

*Sur la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du
maintien de l'équité salariale*

Présenté au ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

Le 27 février 2019

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-0311
Sans frais : 1 877-897-0057
www.ftq.qc.ca

Dépôt légal — 1^{er} trimestre 2019
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)
ISBN 978-2-89639-395-4

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
1. Processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale et rétroactivité des ajustements....	4
1.1 Périodicité.....	4
1.2 Rétroactivité	5
1.3 Dispositions applicables et obligations de moyen	7
2. L'affichage et l'information.....	7
3. La participation des personnes salariées et des associations accréditées	11
4. Le traitement des plaintes — regroupement des plaintes.....	13
5. Mesures transitoires	14
Conclusion	15
Liste des recommandations	16

INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) regroupe plus de 600 000 membres répartis dans tous les secteurs d'activité, publics, parapublics et privés, dont plus du tiers de ses membres sont des femmes, ce qui en fait la centrale syndicale qui représente le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec. Dès 1973, la FTQ a invité ses syndicats affiliés à négocier des clauses de convention collective pour favoriser la pleine reconnaissance du droit des femmes à être payées à la juste valeur de leur travail. La FTQ a été de toutes les luttes pour obtenir une loi proactive en équité salariale en participant à toutes les coalitions et consultations, formelles et informelles. Nous avons toujours offert notre collaboration et proposé des solutions concrètes et réalistes pour favoriser l'atteinte de l'équité salariale. Nous continuerons de promouvoir la pleine réalisation de la *Loi sur l'équité salariale (LÉS)*.

Depuis l'entrée en vigueur de la *LÉS*, les syndicats affiliés à la FTQ ont réalisé des centaines de programmes d'équité salariale, et ce, dans tous les secteurs d'activité, dans de petites entreprises comme dans de très grandes. La FTQ, de concert avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Syndicat québécois des employées et employés de service — section locale 298 (SQEES-298), le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau-Québec (SEPB-Québec) et l'Union des employés et employées de service — section locale 800 (UES-800), a aussi participé au programme d'équité salariale visant les personnes salariées du secteur public dont l'employeur est le Conseil du trésor.

Certains syndicats FTQ, dont le SCFP, ont développé une expertise qui les ont amenés à participer à divers exercices de concertation tel celui menant à la mise en œuvre d'une loi fédérale proactive en matière d'équité salariale. De plus, le SCFP, le SEPB-Québec et le SQEES-298 ont été partis d'importantes contestations judiciaires qui se sont conclues par des jugements historiques. Le premier jugement a déclaré inopérant le chapitre IX de la *LÉS* notamment parce que les programmes adoptés avant le 21 novembre 1996 ne permettaient pas la participation des personnes salariées. Le jugement de la Cour suprême de mai 2018 est quant à lui venu invalider et déclarer inconstitutionnels certains articles de la *LÉS* telle que modifiée par la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale de 2009 (la Loi de 2009)*.

L'expérience terrain des syndicats affiliés à la FTQ nous permet d'affirmer que la *LÉS* n'atteint pas son objectif quant au maintien de l'équité salariale. En permettant la réalisation du maintien de l'équité salariale sans la participation des personnes salariées et en instituant des modalités d'affichage insuffisantes, le libellé actuel de la *LÉS* entraîne une perte de droits pour ces femmes et les oblige à multiplier les recours afin d'obtenir les informations nécessaires pour s'assurer que leur droit à l'égalité est respecté.

La centrale et les syndicats FTQ affiliés sont mobilisés et engagés dans le dossier de l'équité salariale. Ainsi, nous remercions la Commission de l'économie et du travail (CET)

de nous avoir invités à nous exprimer 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*, déposé le 12 février 2019.

D'entrée de jeu, la FTQ salue la démarche du gouvernement visant à corriger quelques-uns des changements problématiques introduits en 2009, offrant ainsi une réponse, qui demeure incomplète selon nous, à l'arrêt de la Cour suprême. La FTQ se réjouit que le projet de loi confirme l'orientation actuelle de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en ce qui concerne l'application des dispositions du *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emploi à prédominance masculine* dans le cadre d'une évaluation du maintien de l'équité salariale. De plus, nous accueillons favorablement les efforts notables du gouvernement concernant l'accès à de l'information, du moins en milieu syndiqué, et la transmission de celle-ci par le biais de l'amélioration du contenu de l'affichage et la mise en œuvre d'une forme de participation. C'est avec satisfaction que la FTQ a pris connaissance de l'introduction d'une disposition obligeant la CNESST à prêter assistance à la travailleuse ou au travailleur qui le souhaite dans la formulation d'une plainte, de même que de l'augmentation du délai de conservation des renseignements. Nous estimons toutefois qu'il serait préférable que les renseignements soient conservés jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue, une entente finale conclut, ou jusqu'à la réalisation du maintien advenant que celui-ci ne soit pas réalisé dans les délais.

La FTQ reconnaît que le projet de loi marque un pas dans la bonne direction, mais elle invite le gouvernement à revoir, réviser ou bonifier certains articles afin de favoriser une meilleure mise en œuvre de la *LÉS* et éviter des recours. Le projet de loi doit permettre de rééquilibrer le rapport de force entre les parties d'une manière qui soit favorable à l'atteinte de l'équité salariale. Il doit de plus répondre à l'arrêt de la Cour suprême en s'assurant que les femmes reçoivent des corrections de nature réparatrice. Sur ce point, la centrale est particulièrement préoccupée par les dispositions entourant la rétroactivité et par certaines des mesures transitoires. Dans la perspective où la discrimination salariale basée sur le sexe n'est toujours pas enrayée au Québec¹ et où l'équité salariale, comme son maintien, demeurent des objectifs à atteindre pour un trop grand nombre de travailleuses, la FTQ ne saurait accepter que la révision de la *LÉS* prive certaines femmes de la pleine reconnaissance de leur droit à l'équité salariale.

¹ À partir des plus récentes données de l'Enquête sur la population active, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) chiffre l'écart annuel entre le revenu médian des hommes et des femmes travaillant à temps plein à 9 000 \$. Ce qui signifie qu'en 2015, le revenu médian d'emploi des femmes travaillant à temps plein toute l'année s'établissait à environ 42 000 \$, alors que celui des hommes se fixait à 51 600 \$. L'ISQ n'a constaté aucune différence en faveur des femmes pour les 67 professions étudiées. cf. ISQ. « Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession », Cap sur le travail et la rémunération, juin 2018, numéro 11. De plus, selon les données de l'Annuaire québécois des statistiques du travail de l'ISQ, les femmes gagnaient en moyenne 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par un homme en 2016, cf. ISQ. Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail 2007-2017, volume 14.

De plus, considérant que les exercices de maintien de l'équité continuent de poser de nombreux défis et que, malgré une réduction de leurs obligations en 2009, des employeurs continuent de tarder ou refusent de se conformer à cette loi adoptée il y a plus de 20 ans, la FTQ est d'avis que le projet de loi doit être plus ambitieux en ce qui concerne, notamment, l'affichage et la participation des personnes salariées.

*
**

En se rapportant à la jurisprudence développée depuis l'entrée en vigueur de la loi d'origine, la FTQ est d'avis que la *LÉS* est une loi qui vise la mise en œuvre d'un droit fondamental de la personne², et non d'une simple norme du travail ni d'une obligation administrative pour les employeurs. En fait, il s'agit d'une composante du droit à l'égalité des femmes en emploi. L'approche « droit fondamental » est différente en ce sens qu'elle implique que l'on considère la personne salariée comme titulaire d'un ensemble de droits corollaires : le droit d'être pleinement informée pour s'assurer que son droit à l'égalité est respecté et le droit d'intervenir comme partie dans toute procédure touchant l'équité salariale.

Bien que la loi d'origine ait sans conteste contribué à diminuer l'écart salarial entre les hommes et les femmes, du moins pour les entreprises de plus de 50 personnes salariées et plus en milieu syndiqué³, d'importantes difficultés demeurent. Lors des consultations particulières de janvier dernier, la FTQ a présenté un certain nombre d'éléments pouvant faciliter l'application et la mise en œuvre de la *LÉS* et éviter que la discrimination ne se réintroduise dans les systèmes de rémunération des emplois⁴. C'est avec regret que nous constatons que plusieurs de ces propositions ne trouvent pas écho dans le projet de loi.

² *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, Cour d'appel, 2016T-805.

³ Les correctifs obtenus dans le cadre des programmes conjoints, et dont les affichages ont fait état entre 2001 et 2010, en attestent et sont la preuve tangible que la discrimination salariale a pu être corrigée, dans la plupart des cas, et du moins jusqu'au 1^{er} maintien.

⁴ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, *Mémoire sur les enjeux relatifs à l'application de la Loi sur l'équité salariale*, présenté au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 21 janvier 2019.

1. PROCESSUS D'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET RÉTROACTIVITÉ DES AJUSTEMENTS

L'évaluation du maintien de l'équité salariale est déterminante à l'atteinte de l'objectif établi par la *LÉS*. En effet, il ne saurait suffire de faire l'exercice initial d'équité salariale puisque celui-ci ne s'accompagne évidemment pas d'un changement automatique, rapide et définitif des attitudes et des perceptions entourant le travail des femmes. La FTQ reconnaît que le gouvernement propose des modifications législatives qui sont susceptibles d'améliorer le processus d'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. Cependant, nous estimons que certaines mesures concernant cet exercice doivent être révisées afin de favoriser une meilleure intégration du principe d'équité salariale dans les politiques de rémunération des entreprises.

Lors des consultations particulières de janvier, la FTQ a fait valoir la pertinence de réviser la périodicité, l'affichage et les modalités encadrant la participation des personnes salariées. Nous avons de plus souligné l'importance de mettre en place des mesures transitoires et des dispositions entourant la reconnaissance de la rétroactivité qui n'entraînent aucune perte de droit pour les travailleuses.

1.1 Périodicité

La FTQ est surprise que le gouvernement ne donne pas suite au consensus qui s'est exprimé parmi les partenaires du marché du travail quant à la pertinence de diminuer la périodicité de cinq à trois ans. Cet accord entre les parties s'est dégagé autant au Comité consultatif des partenaires (CCP) qu'au Comité-conseil relatif aux secteurs de l'équité salariale et des normes du travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le législateur doit prendre en compte la nécessité de réduire l'échéance fixée par la *LÉS* de manière à réaliser les exercices de maintien de l'équité salariale plus fréquemment. La FTQ estime qu'en maintenant la périodicité à cinq ans, le gouvernement ne tient pas compte des difficultés d'application découlant d'une trop longue périodicité. Une périodicité de trois ans est beaucoup plus adéquate et facilite notamment l'application des mécanismes de rétroactivité. La périodicité de cinq ans ne permet pas de refléter ni de respecter le rythme et les changements qui interviennent dans les milieux de travail. De l'aveu même des employeurs, la périodicité de cinq ans est difficilement conciliable avec les plans stratégiques et les prévisions budgétaires des entreprises lesquelles reposent bien souvent sur un horizon de trois ans.

Recommandation 1 :

La FTQ demande que la périodicité pour réaliser le maintien de l'équité salariale soit diminuée à trois ans (amendement de l'article 5 du projet de loi 10 de façon à modifier l'article 76.1 de la *LÉS*).

1.2 Rétroactivité

Sur la question du versement des ajustements salariaux, la FTQ se réjouit que l'article 9 du projet de loi vienne modifier l'article 76.5 de la *LÉS*, de sorte que les ajustements soient dus à compter de la date de l'évènement ayant généré un ajustement. Cependant, la FTQ s'oppose fermement à ce que toute somme due pour la période précédant la date de l'affichage soit versée sous forme d'indemnité forfaitaire. Nous estimons que cela entraîne une perte de droit pour les personnes salariées en les privant d'avantages pécuniaires auxquels elles auraient eu droit si l'augmentation avait commencé à être versée le jour suivant la date de l'évènement. De plus, une indemnité forfaitaire est non-récurrente et ne comprend pas les avantages sociaux et particuliers ni la rémunération flexible, incluant, mais sans s'y limiter :

- Le fonds de pension;
- Les REER collectifs;
- Les assurances salaires;
- Les heures supplémentaires;
- Toutes autres formes de bonification prévues au contrat de travail ou à la convention collective;
- La prestation RQAP;
- La prestation d'assurance-emploi;
- Les indemnités en santé et sécurité du travail.

La *LÉS* doit permettre de remédier à la discrimination salariale systémique dont les femmes font l'objet. Nous estimons que les modifications proposées par le gouvernement viennent plutôt instituer un régime qui refuse aux femmes les avantages dont jouissent habituellement les hommes — à savoir une rémunération reconnaissant la valeur réelle de leur emploi, et ce, bien que la Cour suprême ait expressément reconnu le droit des femmes de recevoir des ajustements salariaux qui soient de nature à réparer le préjudice qu'elles ont subi.

Le gouvernement institue par ailleurs la possibilité pour l'employeur de recourir à l'étalement de l'indemnité forfaitaire, et ce, sur simple consultation du comité ou de l'association accréditée et sans même avoir à obtenir l'accord de la CNESST. Ainsi, non seulement refuse-t-il aux femmes la pleine reconnaissance de la valeur de leur emploi en proposant le versement d'un ajustement forfaitaire, mais encore une fois, il demande aux femmes d'amortir les avatars de l'économie en leur imposant l'étalement du forfaitaire. La FTQ refuse que les femmes aient à assumer le coût de l'équité salariale.

La FTQ s'attend à ce que cet aspect du problème soulevé par l'article 9 du projet de loi 10 soit pris en très haute considération.

Recommandation 2 :

La FTQ demande le retrait du 2^e alinéa de l'article 76.5 tel que modifié par l'article 9 du projet de loi, lequel institue que toute somme due pour la période précédant l'affichage soit versée sous forme forfaitaire. La FTQ estime que la somme doit être versée sous forme d'ajustement salarial. Conséquemment, la FTQ est d'avis que toutes les références à la notion d'« ajustement » dans la loi doivent être entendues en référence à la notion d'« ajustement salarial ».

Afin de déterminer la hauteur de l'ajustement salarial, la FTQ propose que, lorsqu'un événement susceptible de modifier l'évaluation d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine survient entre les périodes, l'estimation des écarts se fasse par rapport à la courbe ou aux données de références qui prévalaient au moment de l'exercice précédent. Ceci permettant notamment d'assurer la cohérence entre les exercices. Par la suite, et au terme de la période, un nouveau portrait correspondant à la réalité de l'entreprise, à la date de l'affichage, doit être réalisé. S'il y a lieu, des ajustements salariaux pleinement réparateurs sont versés. Les données de ce nouveau portrait devenant la référence pour la période suivante.

Recommandation 3 :

La FTQ recommande, advenant le cas où un ou des événements susceptibles d'affecter l'évaluation de catégories d'emploi à prédominance féminine surviennent entre les périodes, que l'estimation des écarts se fasse en référence aux données de l'exercice précédent.

Par ailleurs, afin d'accroître la qualité des exercices de maintien, la FTQ considère que l'application et la mise en œuvre du maintien de l'équité salariale ne doivent pas pouvoir relever de l'employeur seul. La FTQ ne saurait se satisfaire d'un processus de participation qui n'assure pas une participation pleine et entière des personnes salariées et des associations accréditées qui les représentent. Nous y reviendrons plus en détail subséquemment. Cependant, si le gouvernement persiste à permettre à l'employeur de réaliser le maintien de l'équité salariale seul, la FTQ recommande que la *LÉS* institue minimalement des comités de suivi du maintien de l'équité salariale. Nous sommes d'avis que cela facilitera grandement l'application des dispositions relatives à la rétroactivité. Ces comités, actifs entre les périodes d'évaluation du maintien, se réuniraient minimalement une fois par année pour évaluer l'impact des événements survenus dans l'entreprise. Nous estimons de plus que de tels comités, sans être aussi efficaces que le serait une évaluation conjointe du maintien, permettraient néanmoins de bonifier substantiellement les résultats, tout en permettant une meilleure appropriation du processus et une meilleure acceptabilité des résultats, laquelle, sans être optimale, serait favorable à une diminution de la judiciarisation.

Recommandation 4 :

Advenant que le gouvernement maintienne la possibilité, pour l'employeur, de réaliser le maintien de l'équité salariale seul, la FTQ recommande que la loi prévoie la mise en place de comités de suivi du maintien de l'équité salariale.

1.3 Dispositions applicables et obligations de moyen

La FTQ se désolé que le gouvernement n'assure pas de continuité entre la démarche à entreprendre, les obligations et les dispositions d'application qui prévalent au moment de l'exercice initial et celles qui s'appliquent au moment du maintien de l'équité salariale. La FTQ estime qu'il est nécessaire d'assurer une continuité entre les différents moments de l'exercice d'équité salariale, particulièrement lorsque l'exercice initial a été réalisé par un comité. C'est aussi pour cette raison que la FTQ estime que seuls des changements de situation majeurs au sein de l'établissement ou de l'entreprise devraient justifier des modifications à la méthodologie utilisée lors d'un exercice d'équité salariale ou lors de la mise sur pied d'un nouveau programme.

Recommandation 5 :

La FTQ recommande que la loi prévoie des modalités uniformes d'application du programme et du maintien, peu importe la taille de l'entreprise, et basées sur les dispositions applicables au programme d'équité salariale dans les entreprises de 100 personnes salariées et plus telles qu'actuellement prévues par la LÉS.

De plus, la FTQ propose que la LÉS garantisse, sauf exception, l'utilisation de la même méthodologie dans le cadre du maintien, que celle convenue lors du programme d'équité salariale initial. Advenant l'utilisation d'une méthode différente que celle utilisée lors du programme initial, celle-ci devra faire l'objet d'une entente entre les parties et être justifiée.

2. L'AFFICHAGE ET L'INFORMATION

Le corollaire de la reconnaissance du droit des femmes au versement d'ajustements salariaux rétroactifs est le droit de celles-ci aux renseignements leur permettant, à elles ou à l'association accréditée qui les représente, d'évaluer, de commenter et de contester, le cas échéant, les décisions de l'employeur en la matière. L'accès à l'information est déterminant à l'atteinte des obligations de la LÉS. En ce sens, la FTQ estime qu'en vertu des modifications introduites par le projet de loi, les employeurs seront dans l'obligation de fournir toute l'information utile et nécessaire à l'évaluation du maintien de l'équité salariale aux personnes salariées et aux associations qui les représentent. Advenant que le législateur ait une interprétation différente, la FTQ invite le législateur à préciser la nature des renseignements qui devront être partagés, en prenant pour acquis que ceux-ci devraient correspondre minimalement à l'ensemble des « renseignements utilisés

pour évaluer le maintien de l'équité salariale », une formulation que l'on retrouve d'ailleurs dans le libellé actuel de l'article 76.8 de la *LÉS*.

La centrale salue l'introduction, au 5^e alinéa de l'article 6 du projet de loi, de balises entourant la notion de confidentialité. Nous espérons que cela permettra de limiter la tendance qu'ont les employeurs de recourir à la confidentialité pour limiter l'accès à l'information des personnes salariées. Par ailleurs, le législateur prévoit, dans les dispositions pénales (Chapitre VIII), la possibilité pour les personnes salariées qui obtiennent de l'information, en vertu de l'article 76.2.1 de la *LÉS* tel que modifié par l'article 20 du projet de loi, d'être reconnues coupables d'une infraction et passibles d'une amende. À cet effet, la FTQ propose de revoir la hauteur des pénalités pour les personnes salariées. En la matière, le législateur pourrait s'inspirer des distinctions introduites à l'article 143.1 du Code du travail afin de moduler les peines en fonction que l'infraction soit commise par une personne salariée ou une association accréditée. La FTQ estime que le libellé actuel de l'article 115 de la *LÉS*, en permettant que « toute autre personne » commettant une infraction soit passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$, soumet les personnes salariées à des pénalités trop lourdes. Nous estimons, advenant une infraction commise par une personne salariée, qu'une amende de 50 \$ à 750 \$ serait raisonnable.

Recommandation 6 :

La FTQ souhaite que l'article 20 du projet de loi soit modifié afin d'inscrire, au 4^e paragraphe du 2^e alinéa de l'article 115 de la *LÉS*, la modulation des amendes selon le cas où les infractions sont commises par une personne salariée ou une association accréditée.

La FTQ demande de plus qu'une personne salariée qui commet une infraction soit passible d'une amende d'au moins 50 \$ et d'au plus 750 \$.

D'autre part, la FTQ est préoccupée par l'abolition de l'avis d'affichage et la suppression de l'obligation pour l'employeur d'informer les personnes salariées par un mode de communication susceptible de les joindre. Nous reconnaissons que l'harmonisation des dates d'obligations est susceptible de faciliter le suivi des affichages, mais nous craignons que cela ne soit suffisant. Particulièrement dans les milieux non syndiqués, et pour les personnes qui arrivent en emploi entre les périodes, il pourrait s'avérer plus difficile de suivre les affichages et de faire valoir leurs droits. Lors de son introduction, le dernier alinéa de l'article 75 de la *LÉS* visait à améliorer les processus d'affichage et à réduire le nombre de plaintes de non-réalisation, en permettant aux personnes salariées de suivre le processus d'évaluation du maintien. La FTQ craint que le retrait pur et simple de cet avis n'entraîne des plaintes de non-réalisation – lesquelles généreront des coûts administratifs liés à l'administration des plaintes qui pourraient facilement être évitées.

La FTQ propose donc de maintenir l'obligation pour l'employeur d'informer les personnes salariées, par le mode de communication le plus susceptible de les joindre, de la date de l'affichage, de sa durée et des moyens dont elles disposent pour en prendre connaissance.

Recommandation 7 :

La FTQ demande le maintien du 3^e alinéa de l'article 35 de la *LÉS*, de même que la dernière phrase du 3^e alinéa de l'article 75 de la *LÉS*. Ainsi, les employeurs continueront d'avoir l'obligation d'informer les personnes salariées de la date de l'affichage, de son contenu et des moyens dont ils disposent pour en prendre connaissance.

Par ailleurs, bien que l'article 7 du projet de loi 10 améliore légèrement les modalités d'affichage, la FTQ se désole que le gouvernement n'ait pas profité de la révision de la *LÉS* pour modifier l'affichage de manière plus substantielle. Nous estimons que le libellé actuel ne permet pas d'assurer aux personnes salariées, ainsi qu'aux associations qui les représentent, l'accès à toute l'information leur permettant d'évaluer si leur droit à la non-discrimination salariale est respecté. Les dispositions introduites maintiennent selon nous une opacité dans le processus qui nuit à la compréhension de la démarche ainsi qu'à la pleine adhésion des personnes salariées à l'exercice. Ces dispositions ne sont pas optimales quant à l'objectif de déjudiciarisation du processus. Les personnes salariées, et les associations accréditées qui les représentent, pourraient devoir continuer d'avoir recours aux mécanismes de plainte pour obtenir les informations manquantes dont elles ont besoin afin de comprendre, commenter et contester s'il y a lieu le processus de maintien.

Puisque l'accès à l'information est essentiel et constitue un facteur de réussite des programmes, le contenu de l'affichage doit être davantage bonifié, et ce, afin de permettre aux personnes salariées, ou aux associations accréditées qui les représentent, de s'approprier pleinement la démarche d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Dans l'éventualité où l'employeur n'est pas tenu de former un comité de maintien de l'équité salariale en vertu de cette loi, la FTQ estime que le législateur doit encadrer la nature des renseignements qui devront être transmis dans le cadre du processus de participation prévu à l'article 6 du projet de loi.

La FTQ préconise une participation pleine et entière des personnes salariées. Cependant, si le législateur maintient la possibilité pour l'employeur de réaliser l'exercice seul et qu'il retient l'introduction d'un processus de participation, tel qu'entendu à l'article 6 du projet de loi, en lieu et place d'un comité décisionnel d'évaluation du maintien⁵, la FTQ estime alors nécessaire de bonifier le contenu de l'affichage. En effet, lorsque l'employeur décide de réaliser le maintien de l'équité salariale seul, l'affichage devient primordial pour assurer la divulgation et la transmission de toute l'information. Dans de telles circonstances, il doit avoir l'obligation de transmettre, dans le cadre de l'affichage, tous les renseignements nécessaires à la vérification du maintien, à savoir le programme d'équité ou de maintien complet, incluant les données et calculs nécessaires à la vérification de l'exercice. Il est entendu que si l'évaluation du maintien est faite par un

⁵ cf. Recommandation 9 de la FTQ, p. 12.

comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale, les modalités prévues à l'article 76.3 de la *LÉS*, tel que modifié par l'article 7 du projet de loi, nous conviennent.

Recommandation 8 :

La FTQ recommande que l'article 76.2.1 de la *LÉS* soit modifié afin d'encadrer la nature des renseignements qui devront être transmis dans le cadre du processus de participation institué en vertu de l'article 6 du projet de loi. La FTQ recommande que l'employeur soit tenu de transmettre les renseignements suivants :

- La liste de tous les événements survenus dans l'entreprise, et non uniquement ceux ayant généré des ajustements;
- Une copie de l'outil d'évaluation utilisé (plan);
- La pondération des facteurs et sous-facteurs en lien avec l'outil d'évaluation;
- La liste des catégories d'emploi exclues en vertu de l'article 8 de la *LÉS*;
- La liste des catégories ayant été établies comme neutres;
- Pour chacune des catégories d'emploi, les critères retenus pour l'établissement de la prédominance;
- La liste des catégories d'emploi créées, réévaluées, modifiées, retirées ou abolies depuis;
- Le dernier exercice;
- Le détail de l'évaluation pour chacune des catégories d'emploi, soit les cotes et la valeur en point totale;
- La liste des emplois qui ont fait l'objet d'un regroupement pour l'établissement d'une catégorie;
- Le taux maximum de salaire retenu pour chacune des catégories à prédominance féminine et masculine;
- Le détail de la rémunération globale et la méthode de calcul préconisée pour l'intégrer aux taux de salaire;
- La méthode utilisée pour estimer les écarts salariaux et le type de courbe, s'il y a lieu.

Sur la base de cette prémisse, la FTQ demande que, dans les cas où l'employeur choisit de réaliser le maintien de l'équité salariale seul, en plus des éléments mentionnés à l'article 76.3 de la *LÉS*, tel que modifié par l'article 7 du projet de loi, l'affichage comprenne la liste de éléments mentionnés ci-haut.

Finalement, la FTQ accueille favorablement l'obligation pour le comité de maintien ou, à défaut, l'employeur, de présenter dans l'affichage un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées ainsi que des moyens mis en place pour y répondre (article 8 du projet de loi).

3. LA PARTICIPATION DES PERSONNES SALARIÉES ET DES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES

Tel qu'indiqué précédemment, la FTQ considère que l'évaluation du maintien devrait toujours se faire en comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale, et ce, peu importe la taille de l'entreprise. La FTQ déplore que le gouvernement maintienne la possibilité pour l'employeur d'évaluer le maintien de l'équité salariale seul. Si nous saluons l'introduction, par l'article 6 du projet de loi, d'un processus de participation, nous sommes d'avis que celui-ci manque d'ambition. Le processus de participation proposé n'est pas décisionnel, l'employeur n'étant tenu qu'à la mise en place de mesures de consultation. C'est un pas dans la bonne direction, mais ça demeure insuffisant.

La révision de la *LÉS* aurait dû prévoir la mise en place obligatoire d'un comité de maintien de l'équité salariale, à l'image du comité mis sur pied au moment du programme initial. En laissant aux entreprises le choix d'effectuer un processus conjoint ou non, le gouvernement échoue à éviter que le refus, généralement exprimé par les employeurs à travailler conjointement avec les travailleuses et les travailleurs, n'affaiblisse le processus d'évaluation du maintien.

La participation des personnes salariées est essentielle à la pleine réalisation de la loi. L'expérience des syndicats FTQ, et l'analyse que nous faisons des résultats obtenus après vingt ans d'application de la *LÉS*, démontrent que des difficultés importantes d'appropriation et de réalisation sont introduites lorsque l'employeur réalise seul le maintien de l'équité salariale. De plus, lorsque la prérogative est laissée à l'employeur quant à la formation ou non d'un comité, ce dernier choisit, dans la majorité des cas⁶, de procéder sans la participation des personnes salariées. Ces employeurs choisissent généralement de réagir au dépôt d'une plainte uniquement s'ils font l'objet du programme de vérification. S'enclenche ainsi un long processus de recours et de procédures onéreuses : de nouvelles plaintes portant cette fois sur la non-conformité des travaux sont déposées. Des demandes de renseignements et d'accès à l'information sont formulées et un processus de conciliation ou d'enquête s'amorce. Par la suite, la CNESST émet des recommandations, un préavis de décisions et des décisions. Malheureusement, dans bien des cas, elles devront être contestées auprès du Tribunal administratif du travail (TAT) afin de permettre aux personnes salariées, et aux associations qui les représentent, d'obtenir les informations dont elles ont besoin pour comprendre, commenter et contester, s'il y a lieu, l'exercice du maintien. Nous sommes d'avis que le libellé actuel du projet de loi ne permet pas d'éviter ces écueils.

⁶ Depuis l'adoption de la *Loi de 2009*, les syndicats FTQ ont constaté que près de 80 % des entreprises ont choisi de faire l'exercice de maintien seules.

En 2015, sur les 943 décisions rendues par la CNESST dans le cadre de l'application de son programme de vérification, 850 statuaient que des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, assujetties depuis 2011 et où la participation des personnes salariées n'est pas obligatoire, étaient en défaut et n'avaient toujours pas effectué leur programme initial. En 2016, ce sont 67 % des décisions qui en venaient à la même conclusion.⁷

Les femmes connaissent leur métier et le contexte dans lequel elles travaillent. Leur participation au processus ne peut que le bonifier en assurant une meilleure reconnaissance des réalités concrètes de l'exercice du travail. Le législateur serait bien avisé de considérer que la participation des personnes salariées, ou des associations accréditées qui les représentent, permette non seulement d'obtenir de meilleurs résultats, mais aussi d'accorder une crédibilité au processus et d'assurer une meilleure acceptabilité des résultats — laquelle ne peut que servir la déjudiciarisation recherchée. Les employeurs qui choisissent de réaliser les exercices de maintien seuls peuvent être perçus comme étant en conflit d'intérêts. Si certaines dispositions présentées dans le projet de loi sont de nature à améliorer la transparence et la transmission des informations, nous estimons qu'elles ne suffiront possiblement pas à dissiper la perception qu'ont parfois les personnes salariées que le résultat n'est pas conforme ou que la discrimination salariale n'est pas corrigée.

Ainsi, la FTQ est d'avis que l'employeur doit permettre, autant au programme qu'en maintien, la participation des personnes salariées syndiquées et non syndiquées, et des associations accréditées qui les représentent.

Recommandation 9 :

La FTQ demande la modification de l'article 76.2 de la *LÉS*. Ainsi, la FTQ recommande qu'en lieu et place du « processus de participation » institué à l'article 6 du projet de loi, la *LÉS* prévoit la mise en place de comités au sein desquels toutes les personnes salariées sont représentées, nonobstant la taille de l'entreprise.

La FTQ demande par ailleurs que tous les articles de la *LÉS* relatifs au rôle et à la participation des personnes salariées, dans le cadre d'un comité d'équité salariale (composition, désignation, représentation, participation des femmes, présence d'une association accréditée ou non, réunion, coût, mésentente au sein du comité, etc.), soient modifiés de façon à inclure le maintien et s'appliquent à l'ensemble des entreprises, nonobstant leur taille.

Enfin, la FTQ recommande que l'employeur soit dans l'obligation d'aviser la CNESST s'il effectue l'exercice seul, advenant la non-désignation de personnes représentantes au sein du comité par l'association accréditée ou les personnes salariées.

⁷ Calcul FTQ à partir des données tirées du site de l'Institut canadien d'information juridique (CanLII), [En ligne], www.canlii.org/fr/qc/qcces/.

4. LE TRAITEMENT DES PLAINTES — REGROUPEMENT DES PLAINTES

L'article 15 du projet de loi prévoit que la CNESST puisse 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. La FTQ reconnaît qu'en certaines circonstances de tels regroupements peuvent être pertinents. Cependant, la centrale souhaite que l'article 102.2.1, tel qu'introduit par l'article 15 du projet de loi, soit modifié de manière à préciser que le Tribunal peut, à la demande d'une partie, lorsqu'il entend l'affaire, révoquer la décision de la CNESST de regrouper les plaintes s'il est d'avis que les fins de la justice seraient mieux servies ainsi.

Par ailleurs, en raison du libellé du 2^e alinéa de l'article 103.0.2 de la *LÉS*, tel que modifié par l'article 17 du projet de loi, la FTQ est d'avis qu'il est primordial que les associations accréditées conservent le droit de refuser d'être liées par un accord si elles estiment qu'agir autrement peut porter atteinte aux droits de leurs membres. Priver les associations accréditées de leur autonomie sur les recours aurait pour effet de limiter le droit de représentation des syndicats. Une situation hautement problématique pour la FTQ.

Recommandation 10 :

La FTQ recommande qu'une modification soit apportée à l'article 15 du projet de loi de façon à ajouter la possibilité, pour le Tribunal, de révoquer la décision de la CNESST concernant le regroupement des plaintes.

La FTQ demande de plus la modification du 2^e alinéa de l'article 103.0.2 de la *LÉS*, tel que modifié par l'article 17 du projet de loi, afin de permettre aux associations accréditées de ne pas être liées par un accord.

5. MESURES TRANSITOIRES

La FTQ est grandement préoccupée par deux dispositions de mesures transitoires. C'est avec étonnement que nous avons pris connaissance du 4^e alinéa de l'article 23 du projet de loi qui permet de reporter l'application des modifications, telles qu'introduites par le projet de loi, à toutes plaintes déposées ou toutes enquêtes initiées suivant la date de sanction du présent projet de loi. Cette disposition est selon nous contraire à l'arrêt de la Cour suprême. La FTQ estime qu'en permettant que toutes les plaintes ou enquêtes initiées avant la sanction soient traitées conformément aux dispositions de la *LÉS*, telles qu'actuellement en vigueur, le législateur prive les femmes d'un ajustement salarial rétroactif à la date de l'évènement, de même que de l'information qui leur permettrait de s'assurer que leur droit à la non-discrimination soit reconnu. Ces droits sont pourtant explicitement reconnus par la Cour suprême. Le législateur doit impérativement revoir cette disposition.

Recommandation 11 :

La FTQ demande le retrait du 4^e alinéa de l'article 23 du projet de loi.

D'autre part, la FTQ considère qu'il est inacceptable qu'en vertu de l'article 27 du projet de loi, les employeurs qui ont reçu l'autorisation de la CNESST de reporter l'évaluation du maintien de l'équité salariale soient tenus de réaliser l'exercice en fonction des dispositions qui prévalent dans la loi actuellement en vigueur. C'est donc dire que les employeurs retardataires ne seraient pas tenus de se conformer aux nouvelles exigences de la loi. Ici encore, la FTQ estime que cet article aura pour effet de priver les femmes de la pleine reconnaissance de leur droit à l'équité salariale. Il apparaît opportun de rappeler ce qu'a indiqué la Cour suprême en mai dernier : « Réduire les obligations des employeurs dans l'espoir d'encourager ceux-ci à respecter la loi subordonne le droit substantiel d'ordre constitutionnel des femmes à ne pas faire l'objet de discrimination salariale à la volonté des employeurs de respecter la loi. Cela envoie aux employeurs un message de politique générale selon lequel le non-respect des obligations légales qui leur incombent en application de la *Loi [LÉS]* sera récompensé par une diminution de celles-ci. Les travailleuses pour leur part reçoivent comme message que c'est à elles de supporter le fardeau financier du manque d'empressement de l'employeur. Les effets préjudiciables de cette approche sur les personnes mêmes que le régime d'équité salariale vise à aider l'emportent sur ses effets bénéfiques⁸. »

Recommandation 12 :

La FTQ demande le retrait de l'article 27 du projet de loi.

⁸ Québec (*Procureure générale*) c. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux* (2018), 1 R.C.S., 464, par. 56.

CONCLUSION

La FTQ salue un certain nombre d'éléments introduits par le gouvernement dans le projet de loi 10. Cependant, il nous apparaît primordial que le gouvernement modifie, bonifie ou révise le contenu de certains articles afin de s'assurer que les travailleuses et les travailleurs concernés ne perdent aucun droit. Ces modifications permettront non seulement de répondre aux exigences de l'arrêt de la Cour suprême, mais elles permettront de plus de refléter les fondements de la loi d'origine et seront favorables à une meilleure atteinte de l'équité salariale.

Il est indéniable que nous possédons à l'heure actuelle au Québec des dispositifs législatifs structurants et propices à l'instauration de l'équité salariale en milieu de travail. La *LÉS* en est un bon exemple. Cependant, celle-ci tarde encore à livrer ses promesses. En 1996, le gouvernement d'alors a doté les travailleurs et travailleuses du Québec d'une loi historique qui plaçait le Québec à l'avant-garde. En 2009, le gouvernement libéral a instauré des mesures qui ont complexifié l'application et la compréhension de la *LÉS*, tout en permettant aux employeurs de s'y soustraire entre les périodes de maintien. Le nouveau gouvernement doit, selon nous, s'assurer de mettre en œuvre une législation qui permettra non seulement de répondre aux exigences de l'arrêt de la Cour suprême, mais qui permettra aussi de s'assurer de la pleine reconnaissance du droit des femmes à l'équité salariale. Les droits des travailleuses québécoises en matière d'équité salariale ne doivent pas être moindres que ceux des femmes qui travaillent dans un secteur sous juridiction fédérale. Bien que le projet de loi amorçe la révision de la *LÉS*, la FTQ s'attend à ce que le gouvernement propose des modifications législatives supplémentaires à la suite du dépôt du rapport prévu au terme de l'article 130.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- Recommandation no. 1** La FTQ demande que la périodicité pour réaliser le maintien de l'équité salariale soit diminuée à trois ans (amendement de l'article 5 du projet de loi 10 de façon à modifier l'article 76.1 de la *LÉS*).
- Recommandation no. 2** La FTQ demande le retrait du 2^e alinéa de l'article 76.5 tel que modifié par l'article 9 du projet de loi, lequel institue que toute somme due pour la période précédant l'affichage soit versée sous forme forfaitaire. La FTQ estime que la somme doit être versée sous forme d'ajustement salarial. Conséquemment, la FTQ est d'avis que toutes les références à la notion d'« ajustement » dans la loi doivent être entendues en référence à la notion d'« ajustement salarial ».
- Recommandation no. 3** La FTQ recommande, advenant le cas où un ou des événements susceptibles d'affecter l'évaluation de catégories d'emploi à prédominance féminine surviennent entre les périodes, que l'estimation des écarts se fasse en référence aux données de l'exercice précédent.
- Recommandation no. 4** Advenant que le gouvernement maintienne la possibilité, pour l'employeur, de réaliser le maintien de l'équité salariale seul, la FTQ recommande que la loi prévoie la mise en place de comités de suivi du maintien de l'équité salariale.
- Recommandation no. 5** La FTQ recommande que la loi prévoie des modalités uniformes d'application du programme et du maintien, peu importe la taille de l'entreprise, et basées sur les dispositions applicables au programme d'équité salariale dans les entreprises de 100 personnes salariées et plus telles qu'actuellement prévues par la *LÉS*.
- De plus, la FTQ propose que la *LÉS* garantisse, sauf exception, l'utilisation de la même méthodologie dans le cadre du maintien, que celle convenue lors du programme d'équité salariale initial. Advenant l'utilisation d'une méthode différente que celle utilisée lors du programme initial, celle-ci devra faire l'objet d'une entente entre les parties et être justifiée.

- Recommandation no. 6** La FTQ souhaite que l'article 20 du projet de loi soit modifié afin d'inscrire, au 4^e paragraphe du 2^e alinéa de l'article 115 de la *LÉS*, la modulation des amendes selon le cas où les infractions sont commises par une personne salariée ou une association accréditée.
- La FTQ demande de plus qu'une personne salariée qui commet une infraction soit passible d'une amende d'au moins 50 \$ et d'au plus 750 \$.
- Recommandation no. 7** La FTQ demande le maintien du 3^e alinéa de l'article 35 de la *LÉS*, de même que la dernière phrase du 3^e alinéa de l'article 75 de la *LÉS*. Ainsi, les employeurs continueront d'avoir l'obligation d'informer les personnes salariées de la date de l'affichage, de son contenu et des moyens dont ils disposent pour en prendre connaissance.
- Recommandation no. 8** La FTQ recommande que l'article 76.2.1 de la *LÉS* soit modifié afin d'encadrer la nature des renseignements qui devront être transmis dans le cadre du processus de participation institué en vertu de l'article 6 du projet de loi. La FTQ recommande que l'employeur soit tenu de transmettre les renseignements suivants :
- La liste de tous les événements survenus dans l'entreprise, et non uniquement ceux ayant généré des ajustements;
 - Une copie de l'outil d'évaluation utilisé (plan);
 - La pondération des facteurs et sous-facteurs en lien avec l'outil d'évaluation;
 - La liste des catégories d'emploi exclues en vertu de l'article 8 de la *LÉS*;
 - La liste des catégories ayant été établies comme neutres;
 - Pour chacune des catégories d'emploi, les critères retenus pour l'établissement de la prédominance;
 - La liste des catégories d'emploi créées, réévaluées, modifiées, retirées ou abolies depuis;
 - Le dernier exercice;
 - Le détail de l'évaluation pour chacune des catégories d'emploi, soit les cotes et la valeur en point totale;
 - La liste des emplois qui ont fait l'objet d'un regroupement pour l'établissement d'une catégorie;
 - Le taux maximum de salaire retenu pour chacune des catégories à prédominance féminine et masculine;
 - Le détail de la rémunération globale et la méthode de calcul préconisée pour l'intégrer aux taux de salaire;

- La méthode utilisée pour estimer les écarts salariaux et le type de courbe, s'il y a lieu.

Sur la base de cette prémisse, la FTQ demande que, dans les cas où l'employeur choisit de réaliser le maintien de l'équité salariale seul, en plus des éléments mentionnés à l'article 76.3 de la *LÉS*, tel que modifié par l'article 7 du projet de loi, l'affichage comprenne la liste de éléments mentionnés ci-haut.

Recommandation no. 9

La FTQ demande la modification de l'article 76.2 de la *LÉS*. Ainsi, la FTQ recommande qu'en lieu et place du « processus de participation » institué à l'article 6 du projet de loi, la *LÉS* prévoit la mise en place de comités au sein desquels toutes les personnes salariées sont représentées, nonobstant la taille de l'entreprise.

La FTQ demande par ailleurs que tous les articles de la *LÉS* relatifs au rôle et à la participation des personnes salariées, dans le cadre d'un comité d'équité salariale (composition, désignation, représentation, participation des femmes, présence d'une association accréditée ou non, réunion, coût, mésentente au sein du comité, etc.), soient modifiés de façon à inclure le maintien et s'appliquent à l'ensemble des entreprises, nonobstant leur taille.

Enfin, la FTQ recommande que l'employeur soit dans l'obligation d'aviser la CNESST s'il effectue l'exercice seul, advenant la non-désignation de personnes représentantes au sein du comité par l'association accréditée ou les personnes salariées.

Recommandation no. 10

La FTQ recommande qu'une modification soit apportée à l'article 15 du projet de loi de façon à ajouter la possibilité, pour le Tribunal, de révoquer la décision de la CNESST concernant le regroupement des plaintes.

La FTQ demande de plus la modification du 2^e alinéa de l'article 103.0.2 de la *LÉS*, tel que modifié par l'article 17 du projet de loi, afin de permettre aux associations accréditées de ne pas être liées par un accord.

Recommandation no. 11

La FTQ demande le retrait du 4^e alinéa de l'article 23 du projet de loi.

Recommandation no. 12

La FTQ demande le retrait de l'article 27 du projet de loi.