



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux

à la Commission de l'économie et du travail

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

Le 26 février 2019

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5 Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction	5
La rétroactivité des ajustements salariaux à la date de l'événement.....	7
L'étalement du correctif salarial.....	9
Le regroupement des plaintes	9
L'information, l'affichage et la conservation des documents.....	11
Le processus de participation	13
L'évaluation du maintien de l'équité salariale	13
Les recours.....	14
Les étudiants.....	14
La révision de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	14
Conclusion.....	15

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1500 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans quelque 4500 lieux de travail et réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.

Nous remercions le gouvernement de nous permettre de livrer nos commentaires sur le projet de loi modifiant la *Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*.

Nous sommes conscients que la date butoir imposée par le jugement de la Cour suprême, le 11 mai dernier, commandait une révision législative rapide. Toutefois, nous aurions souhaité plus de temps pour l'analyser et produire notre mémoire, car il s'agit d'un exercice complexe.

La présence de la CSN dans l'ensemble des secteurs de l'économie lui a permis de se forger une large expertise en matière d'équité salariale et de son application concrète. Nous sommes convaincus du caractère essentiel de notre contribution à cette réflexion portant sur le respect du droit fondamental des femmes qu'est l'équité salariale en proposant des solutions solidement ancrées dans le cadre qui régit nos rapports individuels et collectifs de travail.

La rétroactivité des ajustements salariaux à la date de l'événement

Rappelons que le 10 mai 2018, la Cour suprême a déclaré invalides, inapplicables et inopérables les articles 76.3, 76.5 et 103.1 al. 2 de la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS) puisqu'ils privaient les travailleuses de la pleine rétroactivité des ajustements salariaux qui leur étaient dus au moment où la discrimination est réapparue dans l'entreprise. Pour se conformer au jugement, la *Loi* doit être modifiée afin que les ajustements salariaux deviennent rétroactifs à la date de l'événement les ayant générés.

Le projet de loi prévoit des mesures transitoires. Le deuxième alinéa de l'article 23 a pour effet de maintenir une discrimination jugée illégale. En introduisant une mesure d'exception pour les plaintes déposées et les enquêtes déjà initiées au moment de la sanction, notre compréhension est que l'on soustrait de l'application du jugement les travailleuses mêmes qui sont visées par la décision du plus haut tribunal. L'absence d'ajustements salariaux rétroactifs lors du maintien de l'équité est discriminatoire. Les mesures transitoires devraient permettre, à tout le moins, aux travailleuses visées par ce programme d'obtenir réparation rétroactivement à la date des changements qui réintroduit une discrimination salariale. Le gouvernement a la responsabilité de s'assurer que de telles mesures ne génèrent pas de situations discriminatoires en créant des périodes où les travailleuses seraient privées de leur droit fondamental à l'équité salariale.

Les mesures transitoires prévoient également un retour à la conciliation obligatoire, à l'exception d'une plainte qui est visée par le deuxième alinéa de 102.2. Nous ne comprenons pas la nécessité de forcer le retour à la conciliation pour les plaintes qui sont déjà dans le processus d'enquête. Le fait d'obliger le retour à la conciliation dans ces cas s'avère être une mesure inefficace, car elle prolonge indûment le moment où une décision serait rendue dans le dossier.

Nous croyons que le projet de loi prévoit que le versement d'un montant forfaitaire visant la période antérieure à l'affichage doit être calculé en fonction de la somme des indemnités forfaitaires ayant pris naissance à chacun des événements et se terminant avec la fin de ces derniers. Cette façon de faire complexifie énormément l'application de la LÉS et de son calcul. Une façon simple de se conformer au jugement serait que l'ensemble des ajustements salariaux s'applique dès l'apparition du premier événement générateur de correctifs et se termine le jour suivant la date de l'affichage du maintien en cour, en prévoyant, bien sûr, le versement des intérêts à taux légal et le versement des indemnités additionnelles.

Il nous apparaît également contraire au jugement du plus haut tribunal, le fait de procéder au versement d'une indemnité forfaitaire en lieu et place d'une correction rétroactive de la rémunération. C'est cette dernière qui est entachée de discrimination et qui doit être corrigée rétroactivement. De même, on perpétue la discrimination salariale des femmes, notamment en ce qui a trait à leur rente future qui sera moindre que celle des travailleuses occupant les catégories d'emplois à prédominance masculine de leur entreprise, puisque le montant forfaitaire n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

Nous sommes d'accord avec le fait qu'un conciliateur soit systématiquement nommé lors d'un dépôt de plainte selon l'article 100. Toutefois, le délai alloué de 120 jours, avec une possibilité de prolongation de 60 jours, nous semble trop court. En effet, la plupart des entreprises ont la même date anniversaire et se retrouvent à afficher leurs travaux de maintien de l'équité pratiquement au même moment. Ce court délai nous fait craindre un goulot d'étranglement du traitement des plaintes attribuable aux ressources limitées de la Commission.

Le fait de limiter les pouvoirs d'enquête à l'initiative de la Commission uniquement à la période du maintien en cours lors du dépôt d'une plainte ou d'une enquête peut avoir pour conséquences de priver les travailleuses de leur droit fondamental à l'équité salariale. En enlevant ces pouvoirs, la Commission qui constaterait une discrimination salariale au-delà du dernier exercice de maintien ne pourrait la corriger.

Recommandation 1

Que l'ensemble du projet de loi soit modifié afin de prévoir que tout ajustement salarial est dû à compter de la date de l'événement qui le justifie.

Recommandation 2

Que le projet de loi soit modifié afin d'ajouter l'identification d'exemple de ce que constitue un événement susceptible de recréer un écart salarial discriminatoire. Par exemple : la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, la modification aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables, la négociation ou le renouvellement d'une convention collective, la modification à la structure de l'entreprise ou à la structure salariale.

Recommandation 3

Que les mesures transitoires prévues à l'article 23 du projet de loi soient modifiées afin de biffer le deuxième alinéa pour que les nouvelles dispositions des articles 76.5, 101 et 103.1 puissent s'appliquer à toutes les plaintes et que le troisième alinéa soit modifié afin de remplacer « Dans les autres cas » par « Dans les autres cas, à l'exception des plaintes en cours d'enquête ».

Recommandation 4

Que des mesures transitoires soient ajoutées au projet de loi, pour obliger les employeurs qui ont réalisé une évaluation du maintien de l'équité salariale, ayant généré des correctifs depuis le 28 mai 2009, de reprendre l'affichage de l'exercice.

Recommandation 5

Que le projet de loi modifie l'article 76.5 de la façon suivante :

Que le premier alinéa soit remplacé par « Le salaire est corrigé rétroactivement à la date du premier événement ayant généré un ajustement salarial. » ;

Que le deuxième alinéa soit modifié afin de biffer « Sous réserve de l'article 76.5.1 » et de remplacer « sous forme d'indemnité forfaitaire » par « sous forme d'ajustement salarial » ;

Que le troisième alinéa soit biffé ;

Que le quatrième alinéa soit modifié afin de remplacer « Les ajustements portent intérêt au taux légal » par « Les ajustements salariaux portent intérêt à taux légal et les indemnités additionnelles » et afin de remplacer « à la date à laquelle ils auraient dû être versés » par « à la date du premier événement ayant généré cet ajustement salarial ».

Recommandation 6

Que l'article 102.2.2 du projet de loi soit modifié, afin de remplacer « Ce délai peut être prolongé de 60 jours par le conciliateur » par « Ce délai peut être prolongé par le conciliateur, avec le consentement des parties ».

Recommandation 7

Que le projet de loi biffe l'article 103.1 de la *Loi sur l'équité salariale*.

Recommandation 8

Que le projet de loi ne modifie pas l'article 93 de la *Loi sur l'équité salariale*.

L'étalement du correctif salarial

Nous déplorons le fait que le gouvernement choisisse de maintenir la discrimination salariale des travailleuses en ne procédant pas à l'ajustement des correctifs salariaux rétroactivement au moment où a eu lieu la discrimination. De surcroît, le gouvernement propose d'enclôser dans la *Loi*, des mesures qui, si elles étaient toutes appliquées, pourraient retarder l'atteinte du salaire équitable sans discrimination jusqu'à neuf ans après le moment où la discrimination salariale serait apparue. Aussi, il donne la possibilité à l'employeur d'étaler les correctifs dans le temps alors que cela n'était pas permis. Cette discrimination, rappelons-le, se transposera la vie durant pour ces travailleuses en les pénalisant notamment en ce qui a trait à leur rente future.

Nous sommes préoccupés par le fait que les travailleuses visées par les catégories d'emplois bénéficiant de correctifs salariaux perdraient leur pleine compensation à la discrimination salariale qu'elles auraient subie du simple fait qu'elles auraient une terminaison d'emploi avant la fin de la période d'étalement déterminée par l'employeur.

Comme la Commission le prévoit elle-même dans ses orientations relatives à l'article 72, toute période additionnelle d'étalement des ajustements, comme elle reporte à plus tard la pleine correction de la discrimination, n'atteint pas les objectifs de la *Loi* et doit demeurer une mesure d'exception.

Recommandation 9

Que le projet de loi soit modifié à l'article 76.5.1 afin de biffer les 2 premiers alinéas.

Le regroupement des plaintes

Il arrive que la Commission, dans son rôle de conciliateur ou d'enquêteur, interpelle la travailleuse, l'association accréditée ou l'agent négociateur ayant déposé une plainte afin de les regrouper pour tenter d'en arriver à un règlement de l'ensemble de celles-ci ou pour rendre une seule décision visant un programme d'équité salariale. Il peut parfois, y avoir là, une façon d'accélérer le processus du traitement des plaintes, mais pas au détriment de l'équité procédurale et du droit d'être entendu de chacune des parties. C'est pourquoi cette démarche doit demeurer volontaire au sens où une partie doit pouvoir exclure sa plainte du regroupement dans la mesure

où elle souhaiterait qu'elle demeure traitée de façon distincte. Nous sommes en désaccord avec le regroupement péremptoire et obligatoire des plaintes. Un regroupement sans possibilité de s'en exclure pour les organisations est problématique. Cette situation pourrait engendrer une augmentation de plaintes individuelles. Le projet de loi permettrait à la Commission de regrouper les plaintes sans le consentement notamment des associations.

Cette façon de faire peut accélérer le traitement des plaintes afin d'en arriver plus rapidement à régler l'ensemble des litiges d'un programme d'équité salariale, mais il doit y avoir une possibilité pour le signataire de s'extraire s'il le souhaite. Il s'agit de prévoir une procédure similaire à ce qui est déjà prévu à l'article 17 du projet de loi, sous 103.0.2 deuxième alinéa. Autrement, une association minoritaire qui verrait sa plainte regroupée pourrait devoir vivre avec une entente qu'il ne souhaite pas, sans avoir pu soumettre ses arguments particuliers.

Au surplus, prévoir dans les cas où plus d'une association accréditée représente des travailleuses de la même catégorie d'emplois, que l'accord résultant d'une conciliation relativement à des plaintes regroupées sans possibilité de s'en exclure puisse être entériné par une ou des associations accréditées semble une atteinte directe à notre liberté d'association. Cela risque d'avoir pour conséquences de mettre les organisations en opposition et ainsi de paralyser les travaux de conciliation.

Nous sommes finalement préoccupés par la possibilité, pour la Commission, de rendre une seule et même décision pour des plaintes qui auraient été regroupées. Elle s'expose ainsi, dans le cas où il y aurait contestation au Tribunal administratif du travail, à ce qu'une des parties demande le sursis d'exécution pour la décision, retardant alors l'application de la décision pour l'ensemble des plaintes regroupées.

Recommandation 10

Que l'ensemble du projet de loi soit modifié afin d'ajouter « 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) » après « association accréditée ».

Recommandation 11

Que le projet de loi soit modifié afin d'ajouter un deuxième paragraphe à l'article 102.2.1 : « La Commission avise le salarié-e, l'association accréditée ou 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), le cas échéant, ayant déposé une de ces plaintes, de tout regroupement de ces plaintes fait par la Commission. Au plus tard 30 jours après avoir été avisé par la Commission du regroupement de l'une de ses plaintes, le salarié-e, l'association accréditée ou 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), le cas échéant, peut lui manifester par écrit son intention de ne pas voir sa plainte regroupée. Dans ce cas, la plainte non regroupée est maintenue ».

Recommandation 12

Que le deuxième alinéa de l'article 103.0.1 du projet de loi soit modifié afin de le remplacer le paragraphe suivant : « être signé par l'employeur et par au moins une association accréditée ou un regroupement de telles associations » par ce paragraphe « être signé par l'employeur et par chacune des associations accréditées » et que la phase suivante soit biffée « Il doit également, au plus tard 30 jours après sa conclusion, être entériné par une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de salarié-es ».

Recommandation 13

Que le deuxième alinéa de 103.0.2 du projet de loi soit modifié afin de remplacer « un salarié peut manifester par écrit son intention de ne pas être lié » par « un salarié-e, l'association accréditée ou 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), le cas échéant, peut manifester par écrit son intention de ne pas être lié ».

L'information, l'affichage et la conservation des documents

Le contenu des affichages doit être plus complet qu'il ne l'est actuellement pour favoriser la compréhension des personnes visées par les exercices d'équité salariale et de maintien et de s'assurer que leurs droits puissent être exercés. Les étapes de réalisation des démarches d'équité salariale, ou celles de l'évaluation de son maintien sont reliées et c'est la connaissance de chacune d'elles qui permet d'en évaluer la justesse.

La LÉS doit également être modifiée afin que l'affichage, dans les cas où l'employeur fait l'exercice d'équité ou de maintien seul, inclue l'ensemble des événements survenus depuis l'exercice précédent et non seulement les événements engendrant un ajustement salarial.

Nous accueillons favorablement l'ajout, à l'affichage du sommaire, des questions posées et des observations présentées dans le cadre du processus de participation. Nous croyons que cette obligation d'affichage devrait s'étendre à toutes les questions posées et à tous les commentaires présentés, et non uniquement à ceux provenant du processus de participation. Les travailleuses des milieux non syndiqués doivent bénéficier de la même information que celles des milieux syndiqués. En ce sens, nous souhaitons que l'employeur ou le comité, le cas échéant, ait l'obligation de répondre spécifiquement à tous ceux qui ont posé des questions et émis des commentaires.

L'introduction de l'avis d'affichage, en 2009, et son obligation d'être fait par un moyen de communication susceptible de joindre les travailleuses visaient à résoudre le problème des affichages qui étaient effectués dans des coins obscurs de l'entreprise, là où personne ne va. Cet avis demeure essentiel. Il assure à toutes les travailleuses d'être avisées de l'affichage, sans imposer le fardeau à l'employeur de devoir transmettre les affichages à chacune.

Recommandation 14

Que le projet de loi soit modifié afin que la période de conservation des renseignements soit prolongée jusqu'au prochain exercice de maintien. De plus, en application du chapitre VI, la période de conservation des renseignements à la suite du dépôt d'une plainte ou lors d'une enquête doit être prolongée jusqu'à l'aboutissement (l'entente, la décision ou le retrait de la plainte).

Recommandation 15

Que le projet de loi soit modifié afin de prévoir que l'affichage, dans les cas où l'employeur fait l'exercice d'équité seul ou choisit de faire le maintien de l'équité seul, contienne l'ensemble des événements survenus depuis l'exercice précédent, notamment :

- La liste et la date des événements qui ont généré des écarts salariaux ;
- La date à partir de laquelle l'ajustement salarial s'applique compte tenu de l'événement ;
- Une copie de l'outil d'évaluation utilisé (plan) ;
- La pondération des facteurs et des sous-facteurs en lien avec l'outil d'évaluation ;
- La liste des catégories d'emplois à prédominance féminine, à prédominance masculine et neutre ;
- La liste des catégories d'emplois exclues en vertu de l'article 8 de la *Loi sur l'équité salariale* ;
- Pour chacune des catégories d'emplois, les critères retenus pour l'établissement de la prédominance ;
- La liste des catégories d'emplois créées, réévaluées, modifiées, retirées ou abolies depuis le dernier exercice ;
- Le détail de l'évaluation pour chacune des catégories d'emplois, soit les cotes et la valeur en points 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 d'emplois à prédominance féminine et à prédominance 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 et sa formule, s'il y a lieu.

Recommandation 16

Que le projet de loi soit modifié afin d'ajouter que le comité ou, à défaut, l'employeur a également l'obligation de répondre spécifiquement à tout salarié-e ayant demandé des renseignements additionnels ou ayant présenté ses observations.

Recommandation 17

Que le projet de loi soit modifié afin que l'obligation d'apposer un avis d'affichage par un mode de communication susceptible de joindre les salarié-es soit maintenue.

À défaut de maintenir l'avis d'affichage, le projet de loi doit être modifié afin de prévoir que l'affichage doit se faire par un mode de communication susceptible de joindre les salarié-es.

Recommandation 18

Que le projet de loi soit modifié afin d'ajouter, dans le cadre du processus de participation prévu à l'article 76.2.1 de la *Loi*, l'obligation pour l'employeur de transmettre tous les renseignements utilisés.

Le processus de participation

La participation des travailleuses et de leur association accréditée ou de l'agent négociateur au programme d'équité et de maintien permet une meilleure appropriation des travaux, de sa compréhension et de l'adhésion au programme d'équité salariale ainsi qu'à son maintien. Elle permet aux travailleuses de l'entreprise d'avoir confiance au processus parce qu'elles y sont représentées et qu'elles ont accès à toute l'information nécessaire pour comprendre la démarche et ses résultats. Nous croyons que la façon la plus simple d'atteindre cet objectif est de rendre le comité obligatoire, autant lors de l'exercice initial ainsi que lors du maintien, dès qu'il y a présence d'une association accréditée.

À défaut, nous reconnaissons que le processus de participation prévu au projet de loi est un pas dans la bonne direction. Afin qu'il puisse atteindre ces objectifs, il doit prévoir que, dans le cadre du processus de participation, l'employeur a l'obligation de transmettre tous les renseignements et toutes les informations nécessaires à la réalisation de l'exercice.

Recommandation 19

Que le projet de loi soit modifié afin de prévoir qu'en présence d'au moins une association accréditée, le comité d'équité salariale est obligatoire pour les exercices d'équité salariale et de maintien de l'équité salariale.

L'évaluation du maintien de l'équité salariale

Le gouvernement souhaite, par l'article 5 du projet de loi, préciser la démarche de maintien de l'équité salariale. La rédaction nous amène à comprendre que l'objectif est de déterminer si des écarts salariaux ont été recréés par des événements survenus dans l'entreprise. Cette rédaction pose problème puisqu'elle limite l'identification des événements survenus dans l'entreprise uniquement à ceux qui recréent des écarts salariaux. Nous croyons plutôt qu'il aurait fallu identifier l'ensemble des événements survenus dans l'entreprise et ensuite, évaluer s'ils ont eu pour effet de recréer des écarts salariaux. Ne pas procéder ainsi affecte la possibilité d'identifier correctement les événements survenus dans l'entreprise, ce qui prive les travailleuses et leur association accréditée de la connaissance d'une information importante dont elles ont besoin pour faire valoir leurs droits.

Recommandation 20

Que le projet de loi soit modifié afin de prévoir que l'évaluation du maintien de l'équité salariale est effectuée dans le but d'identifier l'ensemble des événements survenus depuis l'exercice précédent afin de déterminer s'ils ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de valeur équivalente et, le cas échéant, déterminer les ajustements salariaux requis.

Les recours

Nous sommes d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'intégrer l'article 76.2.1 aux dispositions pénales. Les travailleuses de l'entreprise sont déjà soumises à une obligation de loyauté et de confidentialité envers leur employeur.

Recommandation 21

Que l'article 115 prévu au projet de loi soit modifié afin de biffer l'article 76.2.1

Les étudiants

Au premier janvier dernier, la *Loi sur les normes du travail* a été modifiée afin d'interdire la disparité salariale en raison du statut d'emploi. Nous invitons le gouvernement à être cohérent avec ces dernières modifications en enlevant, des exclusions prévues à l'article 8, les étudiants qui travaillent durant les vacances.

Recommandation 22

Que le projet de loi soit modifié afin d'enlever l'exclusion relative aux étudiants.

La révision de la *Loi sur l'équité salariale*

L'année 2019 est une année charnière en matière d'équité salariale puisque la LÉS prévoit que le ministre doit faire un rapport au gouvernement, « sur la mise en œuvre de la présente *Loi* sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier ». C'est dans ce contexte que le Comité consultatif des partenaires (CCP) a remis au ministre, en octobre dernier, un avis portant sur la mise en œuvre de la *Loi* et comportant plusieurs recommandations consensuelles.

Nous croyons que ces consensus, émanant des professionnels du milieu du travail spécialistes de la question de l'équité salariale, devraient être intégrés à moins qu'un autre projet de loi ne soit prévu. Bien que celui-ci ne traite pas uniquement de la question de conformité au jugement de la Cour suprême, il ne tient pas compte de l'ensemble de travaux effectués dans le cadre de la révision périodique de la *Loi*. Il est, de plus, nécessaire que cette révision soit maintenue afin de s'assurer de pouvoir porter un regard périodique sur son efficacité et d'en finir avec la discrimination salariale.

Recommandation 23

Que le projet de loi modifié prévoit la révision périodique de la *Loi*.

Conclusion

À titre d'organisation syndicale, notre rôle est essentiel à la promotion des droits des femmes afin de nous assurer de mettre fin à la discrimination systémique qu'elles subissent.

Les pertes de droit encourues en 2009, lors de la dernière révision de la *Loi*, ne doivent pas survenir de nouveau. Les plus récentes données nous démontrent qu'il y a toujours un écart significatif entre le salaire des femmes et celui des hommes. L'équité salariale est un droit fondamental. Le plus haut tribunal nous l'a rappelé en précisant que toute discrimination salariale doit être corrigée rétroactivement à la date où elle a été engendrée, par la modification rétroactive de la rémunération et non pas par le versement d'un montant forfaitaire qui peut être étalé.