

MÉMOIRE SUR LE PROJET DE LOI N° 10
LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AFIN PRINCIPALEMENT
D'AMÉLIORER L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

présenté par le

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL

à la

COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

le 26 février 2019

LE CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT)

Le CIAFT est une organisation de défense collective des droits, membre du mouvement des femmes au Québec, qui, depuis 1982, conseille et travaille de façon partenariale avec différentes instances gouvernementales afin de faire évoluer la législation, les mesures et les programmes dédiés aux femmes sur le plan du travail et de l'emploi. Le CIAFT regroupe une soixantaine d'organismes et de personnes œuvrant au développement de la main-d'œuvre féminine. Ses principaux champs d'expertise sont l'équité salariale, l'accès à l'égalité, la défense des droits des femmes en matière de travail, l'adaptation des programmes et des mesures d'intégration des femmes au marché du travail et la conciliation famille-emploi-études. Il est également mandataire depuis 1996 du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre d'Emploi Québec.

Organisation pionnière dans la lutte des Québécoises pour l'équité salariale, le CIAFT est le principal porte-parole des travailleuses non syndiquées en matière d'équité salariale depuis les années 1980.

SOMMAIRE DU MÉMOIRE

1. INTRODUCTION

2. L'ARTICLE 23 : LE BALAYAGE DES PLAINTES DÉPOSÉES DEPUIS 2009

RECOMMANDATION 1 : Que le gouvernement supprime le dernier alinéa de l'article 23 et qu'il autorise la Commission à traiter les plaintes déposées depuis 2009 concernant l'évaluation du maintien à partir des nouvelles dispositions prévues pour les articles 76.5, 101 et 103.1.

3. L'APPLICATION DES MESURES VISANT LES ENTREPRISES SANS COMPARATEURS MASCULINS LORS DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN

4. LORS D'UNE ÉVALUATION DU MAINTIEN, L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR DE TRANSMETTRE LES INFORMATIONS PERTINENTES AUX ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES ET AUX SALARIÉES NON-SYNDIQUÉES DANS LE CADRE D'UN « PROCESSUS DE PARTICIPATION »

RECOMMANDATION 2 : Que l'obligation de réaliser un processus de participation dans le cadre d'une évaluation du maintien s'applique à toute entreprise qui, au cours de l'année civile précédant, employait au moins 50 personnes salariées.

RECOMMANDATION 3 : Que lors d'une évaluation du maintien avec un comité d'équité salariale ou avec un processus de participation, l'employeur ait l'obligation de fournir une formation appropriée aux personnes désignées pour participer au comité ou au processus de participation.

RECOMMANDATION 4 : Que les entreprises employant entre 10 et 49 personnes salariées soient obligées de faire un plan d'équité salariale au lieu de simplement « déterminer les ajustements salariaux nécessaires » et de transmettre les éléments de ce plan à toute personne salariée ou association accréditée qui le demande. Un seul affichage sera nécessaire. Toutefois, si au cours de la période de 60 jours prévue pour l'affichage aux articles 35 ou 76,3, une personne salariée ou une association accréditée demande de telles informations, la période prévue pour présenter des observations à l'employeur devrait être prolongée de 60 jours sans, pour autant, retarder l'application des ajustements salariaux au-delà de la date limite pour effectuer de tels ajustements.

5. L'AMÉLIORATION DU CONTENU DE L'AFFICHAGE

RECOMMANDATION 5 : Que les points 3° et 4° de l'article 76.3. soient reformulés de la façon suivante :

3° la liste des évènements ayant fait l'objet de l'évaluation du maintien, ainsi que, pour chacun de ces évènements, sa date de début et, le cas échéant, de fin;

4° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le cas échéant, ainsi que la liste des catégories d'emploi à prédominance féminine qui ont fait l'objet de l'évaluation du maintien, mais pour lesquelles aucun ajustement n'est requis;

RECOMMANDATION 6 : Afin de l'aider à formuler un éventuel règlement, que le gouvernement mette sur pied un comité d'experts pour examiner la question de l'identification de la date du début d'un évènement lorsque celle-ci est ambiguë.

6. LE PAIEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX DÉTERMINÉS PAR UNE ÉVALUATION DU MAINTIEN RÉTROACTIVEMENT À LA DATE DE L'ÉVÈNEMENT AVEC INTÉRÊTS

RECOMMANDATION 7 : Que le versement d'une indemnité forfaitaire pour une somme due pour la période précédant la date de l'affichage d'une évaluation du maintien ne puisse être étalé qu'avec l'approbation spécifique de la Commission et, cela, sur une période maximale de quatre ans.

RECOMMANDATION 8 : Que les indemnités forfaitaires déterminées pour les périodes antérieures à l'affichage soient versées à toute personne qui occupait une catégorie d'emplois visée au cours de la période soumise à l'évaluation, même si cette personne n'est plus à l'emploi de l'employeur.

RECOMMANDATION 9 : Que dans le nouvel article 76.5.2, l'on supprime les mots « à l'exception d'une indemnité forfaitaire visée au deuxième alinéa de l'article 76.5 ». En d'autres mots, pour les fins de l'indemnité forfaitaire, que la rémunération comprenne également la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire.

7. L'OBLIGATION DE LA CNESST D'ASSISTER UN SALARIÉ POUR DÉPOSER UNE PLAINTÉ

RECOMMANDATION 10 : Que lors d'une enquête menée par la Commission, suite à une plainte ou de son propre initiative, la Commission transmette à la plaignante ou, sur demande, à tout salarié concerné par l'enquête les informations recueillies concernant les démarches de l'employeur en matière d'équité salariale, sous le sceau de la confidentialité telle que définie dans le troisième alinéa du nouvel article 76.2.1.

8. **L'OBLIGATION DE GARDER LES INFORMATIONS UTILISÉES POUR UN EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE OU UNE ÉVALUATION DE MAINTIEN PENDANT SIX ANS ET JUSQU'À CE QU'UNE PLAINTÉ SOIT RÉVOLUE**
9. **LA SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR D'INFORMER LES SALARIÉS DU DÉBUT D'UN AFFICHAGE**

RECOMMANDATION 11 : Que l'on maintienne l'obligation de l'employeur d'informer les personnes salariées du début d'un affichage dans les articles 35, 75 et 76.3 de la loi.

10. **LES DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DIFFÉRENTES MESURES SONT DIFFICILES À COMPRENDRE**

RECOMMANDATION 12 : Que le ministre produise un document clarifiant le sens et les objectifs des délais dans l'entrée en vigueur de certaines dispositions du projet de loi n° 10. Que le gouvernement ne retienne que les délais pour l'entrée en vigueur qui visent à faciliter la transition et non pas ceux qui retardent l'entrée en vigueur des mesures visant à améliorer l'accès à l'équité salariale.

1. INTRODUCTION

Le projet de loi n° 10 a été déposé afin de répondre à la décision de la Cour suprême déclarant inconstitutionnels les articles 76.3, 76.5 et 103.1, alinéa 2, de la Loi sur l'équité salariale et donnant au gouvernement du Québec l'obligation de modifier la Loi avant le 10 mai 2019¹. Cette décision a confirmé la décision de la Cour d'appel du Québec du 12 octobre 2016² qui, à son tour, avait confirmé la décision de la Cour supérieure du 22 janvier 2014³ concernant l'inconstitutionnalité des articles 76.3 et 76.5 et en y ajoutant l'article 103.2 alinéa 2.

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) accueille positivement ce projet de loi puisqu'il permettrait d'améliorer certains éléments de la Loi sur l'équité salariale.

Néanmoins, nous sommes d'avis qu'à plusieurs égards, il ne va pas assez loin. En particulier, nous contestons le fait que, selon le dernier alinéa de l'article 23, les dispositions des articles 76.5, 101 et 103.1, telles qu'elles se lisaient avant la sanction du projet de loi n° 10, s'appliqueront aux plaintes qui ont été déposées avant la date de sanction de la loi. À notre avis, ces dispositions auront pour effet de confirmer la discrimination salariale qui a pu se produire en conséquence des événements qui ont affecté certaines catégories d'emplois depuis 2009 et, cela, malgré le dépôt de nombreuses plaintes et la contestation juridique qui a mené à la décision de la Cour suprême.

Après avoir exposé nos préoccupations concernant l'article 23, nous aborderons d'autres éléments du projet de loi que nous considérons comme positifs pour la plupart. Nous espérons qu'avec quelques amendements la Loi sur l'équité salariale pourrait mieux jouer son rôle pour éliminer les écarts de salaire discriminatoires entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine.

2. L'ARTICLE 23 : LE BALAYAGE DES PLAINTES DÉPOSÉES DEPUIS 2009

Le dernier alinéa de l'article 23 prévoit que les dispositions des articles 76.5, 101 et 103.1, telles qu'elles se lisaient avant la sanction du projet de loi n° 10, s'appliqueront aux plaintes qui ont été déposées avant la date de sanction de la loi. À notre avis, cette mesure aura pour effet de confirmer la discrimination salariale qui a pu se produire en conséquence des événements qui ont affecté certaines catégories d'emplois depuis 2009.

Plusieurs associations accréditées ont eu recours aux tribunaux concernant l'insuffisance des informations requises dans un affichage ainsi que l'absence de rétroactivité pour des ajustements salariaux déterminés dans l'évaluation du maintien qui a eu lieu en 2010 ou 2011. Ces plaintes, dont la plupart touchent les secteurs public et parapublic, concernaient donc les évaluations d'événements qui ont eu lieu avant 2010 ou 2011. Ce sont ces plaintes qui ont

¹ Québec (procureur général) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 CSC 17.

² 2016 QCCA 1659, les juges Louis Rochette, François Doyon et Claude C. Gagnon.

³ 2014 QCCS 149, le juge Edouard Martin.

donné lieu aux trois jugements cités dans notre paragraphe d'introduction, lesquels ont déclaré inconstitutionnels les articles 76.3, 76.5 et 103.1, alinéa 2⁴. Le projet de loi n° 10 vise à corriger cette situation. Le fait de ne pas appliquer les corrections prévues aux évaluations du maintien qui ont fait l'objet de plaintes antérieures constitue un déni de justice et d'équité salariale. Les personnes qui ont été lésées par les évaluations qui ont eu lieu depuis 2010 n'obtiendront jamais pleine compensation pour les iniquités salariales qui ont pu exister au cours de cette période. Elles perdront également au chapitre de l'acquisition des crédits pour les rentes de retraite et seront, donc, pénalisées tout au long de leur vie.

On pourrait se demander si le gouvernement du Québec a décidé d'aller en appel du jugement Martin en première instance et, ensuite, du jugement de la Cour d'appel en deuxième instance, afin principalement d'éviter de payer la rétroactivité sur les ajustements salariaux identifiés pour ses propres employées. Soulignons que pendant tout ce temps, les hommes salariés du gouvernement sont payés selon la valeur de leur travail. Ce ne sont que les femmes qui écopent.

Le gouvernement du Québec a adopté la Loi sur l'équité salariale en 1996 afin 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'emploi à prédominance féminine » (article 1 de la loi). Le CIAFT a l'impression que, malgré cette loi qui fait du Québec un leader mondial en matière d'équité salariale, le gouvernement n'a pas été exemplaire lorsqu'il s'agissait de l'appliquer à lui-même, non seulement maintenant en 2019, mais aussi entre 2001 à 2007 quand le Conseil du trésor devait faire son exercice initial pour les organismes identifiés dans l'article 3 de la loi.

Lorsque le Conseil du Trésor a finalement fait son exercice d'équité salariale en 2006, suite au jugement Julien⁵, il a demandé la prolongation de l'étalement de la rétroactivité sur sept ans au lieu des quatre ans normalement prévus. Rappelons que les sommes étaient dues depuis novembre 2001. D'après des informations données par la Commission de l'équité salariale, c'est le seul employeur au Québec qui a demandé une telle prolongation. En ce faisant, il a fait perdre aux salariées l'équivalent de 3 années d'ajustement, plus les intérêts et les droits aux crédits dans un régime de retraite afférents. L'encadré ci-dessous explique ces pertes.

⁴ Les contestations juridiques visaient d'autres éléments de la loi, mais puisque les cours n'ont pas retenu les arguments concernant l'inconstitutionnalité de ces éléments, nous n'en parlerons pas ici.

⁵ Syndicat de la fonction publique du Québec, inc. c. Procureur général du Québec et Commission de l'équité salariale, Juge Carole Julien, Cour supérieure du Québec, tel qu'amendé le 4 février 2004. Ce jugement a décrété que le chapitre IX de la Loi de l'équité salariale adoptée en 1996 était inconstitutionnel parce qu'il exemptait de l'application de la loi les employeurs qui avaient déjà mis en place un programme de relativité salariale ou étaient avancés dans la mise en place d'un tel programme au moment de l'adoption de la loi si la Commission de l'équité salariale l'approuvait. La juge Julien a décrété, d'une part, qu'un programme de relativité salariale n'était pas un programme d'équité salariale et, d'autre part, que le mécanisme d'approbation ne laisser pas de place pour la participation des associations accréditées et les autres salariés dans l'établissement du programme comme le prévoit la loi dans le cas d'un exercice d'équité salariale. En raison de cette décision, le Conseil du trésor a dû faire son exercice d'équité salariale pour l'ensemble des secteurs publics et parapublics après 2004, mais il n'était pas le seul employeur affecté.

De plus, le fait que les salaires du secteur public étaient gelés pendant plusieurs années au cours de cette période a eu pour effet que le coût de l'application de l'équité salariale a été payé par les salariés, masculins et féminins, de l'État plutôt que par les fonds publics en général.

Exemple de pertes découlant de l'étalement d'un ajustement salarial sur 7 paiements

À titre d'exemple considérons un cas où l'exercice d'équité salariale a déterminé qu'un ajustement de 3,50\$ l'heure est requis et cela à partir de novembre 2001. Pour 2001-2002, c'est-à-dire tout de suite après la fin de l'exercice, l'employeur paie le 7^e de l'ajustement, soit 0,50\$. Même si le but de l'exercice est d'assurer que les personnes occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine obtiennent l'équité salariale, il en manque encore 3,00\$.

La deuxième année, l'employeur paie 1,00\$ et il manque encore 2,50\$. Et ainsi de suite. À la 7^e année, la salariée obtient finalement l'ensemble du 3,50\$, mais la somme des manques à gagner, : 3,00\$ + 2,50\$ + 2,00\$ + 1,50\$ + 1,00\$ + 0,50\$ = 10,50\$, équivaut à trois années d'ajustement. Évidemment, ce 10,50\$ doit être multiplié par le nombre d'heures travaillées (1 820 pour une semaine de 35 heures et 2 080 pour une semaine de 40 heures) pour une perte totale allant de 19 110\$ à 21 840\$, plus les intérêts.

Même un étalement sur 4 ans (5 paiements), fait perdre l'équivalent de deux années d'ajustement.

Soulignons que de telles pertes impliquent non seulement des pertes immédiates, mais aussi le cumul des droits pour la retraite éventuelle.

RECOMMANDATION 1 : Que le gouvernement supprime le dernier alinéa de l'article 23 et qu'il autorise la Commission à traiter les plaintes déposées depuis 2009 concernant l'évaluation du maintien à partir des nouvelles dispositions prévues pour les articles 76.5, 101 et 103.1.

Comme compromis, le CIAFT trouvera acceptable que ces dispositions s'appliquent pour les évaluations du maintien effectuées depuis le 22 janvier 2015, soit la date limite pour que le gouvernement modifie la loi décrétée dans le jugement Martin en première instance.

3. L'APPLICATION DES MESURES VISANT LES ENTREPRISES SANS COMPARATEURS MASCULINS LORS DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN

En tant que principal porte-parole des travailleuses non syndiquées, et ayant travaillé avec beaucoup de petites entreprises sans catégories d'emplois à prédominance masculine, le CIAFT se réjouit des dispositions du projet de loi prévoyant l'application aux évaluations du maintien les mesures mises en place pour permettre aux entreprises sans comparateurs masculins de réaliser l'équité salariale.

En conséquence nous appuyons les articles 5.3°, 19 et 28 qui prévoient l'extension à l'évaluation du maintien les dispositions des articles 13 et 114 de la loi, ainsi que le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.

4. LORS D'UNE ÉVALUATION DU MAINTIEN, L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR DE TRANSMETTRE LES INFORMATIONS PERTINENTES AUX ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES ET AUX SALARIÉES NON-SYNDIQUÉES DANS LE CADRE D'UN « PROCESSUS DE PARTICIPATION »

L'article 6 du projet de loi prévoit qu'un « employeur qui a institué un comité d'équité salariale pour établir un programme d'équité salariale ou dont l'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des salariés visés par l'évaluation du maintien de l'équité salariale, doit, s'il décide de faire seul cette évaluation, réaliser un processus de participation ».

Ce processus prévoit que l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien aux associations accréditées et aux salariés qui ne sont pas représentés. Il doit ensuite les consulter et, lors de l'affichage, inclure un sommaire des questions posées et les observations présentées dans le cadre de la consultation, ainsi que de la façon dont il en a tenu compte.

Avec ce processus, les associations accréditées et les salariés gardent leur droit de porter plainte auprès de la Commission s'ils sont d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la loi (article 100 de la loi).

Le CIAFT est d'avis qu'il serait préférable d'obliger les employeurs ayant 100 salariés et plus de constituer un comité d'équité salariale pour faire l'évaluation du maintien et nous pensons qu'une telle obligation aurait pour effet de réduire le nombre de plaintes éventuelles. Toutefois, l'établissement d'un « processus de participation » aurait au moins l'effet de donner aux associations accréditées et aux salariées non syndiquées les informations nécessaires pour juger du bien-fondé d'une plainte éventuelle. Elles n'auraient, donc, pas besoin d'entamer des procédures longues et coûteuses uniquement dans le but d'obtenir ces informations.

Par ailleurs, comme nous l'avons dit lors de la consultation du 15 janvier 2019 préalable au dépôt du projet de loi, nous croyons que les entreprises employant entre 50 et 99 personnes devraient aussi être obligées de constituer un comité d'équité salariale pour faire l'exercice initial et, par extension, l'évaluation du maintien. En l'absence d'une telle mesure, ces entreprises devraient aussi être soumises à un processus de consultation.

Dans le cas d'un exercice d'équité salariale, l'article 26 prévoit que « l'employeur doit fournir au salarié membre d'un comité d'équité salariale la formation requise pour participer à l'établissement d'un programme d'équité salariale ». Une telle formation n'est pas prévue dans le cadre de l'évaluation du maintien, alors que les personnes salariées, même celles qui avaient déjà participé à un comité d'équité salariale, auraient besoin d'une telle formation. Dans le cadre d'un processus de participation, il faudrait prévoir un mécanisme permettant aux personnes salariées non représentées par une association accréditée de désigner leurs représentantes. Ces représentantes devraient avoir droit à une formation appropriée, ainsi qu'aux renseignements transmises dans le cadre du processus de participation.

Le CIAFT est d'avis que la Commission pourrait jouer un rôle important pour créer et offrir des formations sur l'évaluation du maintien pour les personnes salariées. La salariée représentante qui participe à une séance de formation de la Commission devrait être libérée, avec salaire, par son employeur.

Le CIAFT a aussi demandé que, dans le cas des entreprises employant entre 10 et 49 personnes, les employeurs soient obligés de faire un plan d'équité salariale avec un seul affichage, sans nécessairement constituer un comité d'équité salariale. Ils devraient, toutefois, rendre disponibles les éléments de ce plan à toute personne salariée qui le demande dans les cas à la fois de l'exercice d'équité salariale et de l'évaluation du maintien. Si, au cours de la période de 60 jours prévue pour l'affichage aux articles 35 ou 76,3, une personne salariée ou une association accréditée demande de telles informations, la période prévue pour présenter des observations à l'employeur devrait être prolongée de 60 jours sans, pour autant, retarder l'application des ajustements salariaux au-delà de la date limite pour l'affichage final.

Nous pensons que le projet de loi n°10 devrait prévoir des dispositions concernant l'obligation de créer un comité d'équité salariale ou de réaliser un processus de participation non pas en fonction du fait d'avoir déjà institué un comité d'équité salariale, mais plutôt en fonction de la taille de l'entreprise au moment de l'évaluation du maintien. Ainsi, on éviterait de créer des disparités dans les obligations des entreprises qui ont grandi au cours de la période entre la réalisation initiale de l'équité salariale et l'évaluation du maintien ou entre deux évaluations du maintien.⁶

RECOMMANDATION 2 : Que l'obligation de réaliser un processus de participation dans le cadre d'une évaluation du maintien s'applique à toute entreprise qui, au cours de l'année civile précédant, employait au moins 50 personnes salariées.

RECOMMANDATION 3 : Que lors d'une évaluation du maintien avec un comité d'équité salariale ou avec un processus de participation, l'employeur ait l'obligation de fournir une formation appropriée aux personnes désignées pour participer au comité ou au processus de participation.

RECOMMANDATION 4 : Que les entreprises employant entre 10 et 49 personnes salariées soient obligées de faire un plan d'équité salariale au lieu de simplement « déterminer les ajustements salariaux nécessaires » et de transmettre les éléments de ce plan à toute personne salariée ou association accréditée qui le demande. Un seul affichage sera nécessaire. Toutefois, si au cours de la période de 60 jours prévue pour l'affichage aux articles 35 ou 76,3, une personne salariée

⁶ La Loi de l'équité salariale de 1996 devait s'appliquer aux entreprises qui employaient au moins 10 personnes salariées au cours de la première année de son application, ainsi qu'aux nouvelles entreprises ayant au moins 10 salariés au cours de leur première année d'opération. Mais elle ne prévoyait rien pour les entreprises qui dépassaient le seuil de 10 salariés après leur première année d'opération. Le projet de loi 25, adopté en 2009, a dû corriger cette lacune. Nous pensons qu'il faudrait déjà prévoir la possibilité que les entreprises agrandissent dans le cadre de l'application de l'évaluation du maintien.

ou une association accréditée demande de telles informations, la période prévue pour présenter des observations à l'employeur devrait être prolongée de 60 jours sans, pour autant, retarder l'application des ajustements salariaux au-delà de la date limite pour effectuer de tels ajustements.

5. L'AMÉLIORATION DU CONTENU DE L'AFFICHAGE

L'article 7 du projet de loi prévoit le remplacement de l'actuel article 76.3 par des exigences accrues concernant l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien. Cet article répond directement à la décision de la Cour suprême concernant cet article, notamment en ajoutant pour chacun des événements ayant généré des ajustements sa date de début et, le cas échéant, de fin. Toutefois, nous trouvons mal formulés les mots « ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis ».

RECOMMANDATION 5 : Que les points 3° et 4° de l'article 76.3. soient reformulés de la façon suivante :

3° la liste des événements ayant fait l'objet de l'évaluation du maintien, ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, de fin;

4° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le cas échéant, ainsi que la liste des catégories d'emploi à prédominance féminine qui ont fait l'objet de l'évaluation du maintien, mais pour lesquelles aucun ajustement n'est requis;

L'information concernant la date du début de chaque événement est nécessaire pour pouvoir payer les ajustements salariaux rétroactivement à cette date. Nous accueillons ces dispositions positivement.

Toutefois, dans leurs considérations concernant cet élément, les Cours ont soulevé la possibilité que la date du début d'un événement ne soit pas facile à identifier. Nous croyons que la Commission devrait mettre sur pied un comité d'experts pour se pencher sur cette question, quitte à adopter un règlement approprié éventuellement.

RECOMMANDATION 6 : Afin de l'aider à formuler un éventuel règlement, que le gouvernement mette sur pied un comité d'experts pour examiner la question de l'identification de la date du début d'un événement lorsque celle-ci est ambiguë.

6. LE PAIEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX DÉTERMINÉS PAR UNE ÉVALUATION DU MAINTIEN RÉTROACTIVEMENT À LA DATE DE L'ÉVÈNEMENT AVEC INTÉRÊTS

L'article 9 du projet de loi prévoit de remplacer l'article 76.5 actuel en prévoyant que : « tout ajustement est dû à compter de la date de l'évènement ayant généré cet ajustement. » Cette mesure vise également à répondre directement à la décision de la Cour suprême et nous l'appuyons.

Le nouvel article prévoit également que « toute somme due pour la période précédant la date de l'affichage ... doit être versée à cette date sous forme d'indemnité forfaitaire » et que « les ajustements portent intérêt au taux légal à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés », ce qui nous semble raisonnable.

Cependant, l'article 76.5.1 prévoit que le versement d'une indemnité forfaitaire peut être étalé sur une période maximale de quatre ans, avec possibilité de prolongation pour un maximum de trois ans additionnels. Nous comprenons que le fait que les intérêts s'appliquent à partir de la date où l'ajustement était dû fait en sorte que les employeurs n'économiseront pas en étalant le paiement. Toutefois, nous croyons que cette possibilité d'étalement sur quatre ans ne devrait être accordée que sur l'approbation spécifique de la Commission et que toute prolongation devrait être interdite.

RECOMMANDATION 7 : Que le versement d'une indemnité forfaitaire pour une somme due pour la période précédant la date de l'affichage d'une évaluation du maintien ne puisse être étalé qu'avec l'approbation spécifique de la Commission et, cela, sur une période maximale de quatre ans.

Nous voudrions aussi s'assurer que l'employeur ait l'obligation de verser cette indemnité forfaitaire à toute personne qui était à son emploi dans la catégorie d'emplois visée entre la date du début de l'évènement et la date de l'affichage de l'évaluation du maintien, même si cette personne n'est plus à son emploi.

RECOMMANDATION 8 : Que les indemnités forfaitaires déterminées pour les périodes antérieures à l'affichage soient versées à toute personne qui occupait une catégorie d'emplois visée au cours de la période soumise à l'évaluation du maintien, même si cette personne n'est plus à l'emploi de l'employeur.

Nous sommes en désaccord avec l'article 76.5.2 qui prévoit que « la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire, à l'exception d'une indemnité forfaitaire visée au deuxième alinéa de l'article 76.5 ». Ceci veut dire que les personnes touchées par les ajustements perdraient, entre autres, la contribution de l'employeur à un régime de retraite sur ces ajustements pendant la période concernée. Nous croyons que cette disposition perpétue la discrimination à l'égard des femmes que la décision de la Cour suprême vise à corriger. Serait-il nécessaire que les plaignants retournent en cour pour obtenir justice ?

Nous soulignons aussi que dans la nouvelle loi fédérale (paragraphe 3(1) de la section 14 du projet de loi C-86) on définit la « rémunération » comme « toute forme de traitement à verser à un employé en contrepartie de son travail », suivi d'une liste de quatre points précisant les composantes de de traitement. Cette loi ne distingue pas la rémunération à considérer dans le cadre d'un exercice d'équité salariale et celle traitée dans une évaluation du maintien.

RECOMMANDATION 9 : Que dans le nouvel article 76.5.2, l'on supprime les mots « à l'exception d'une indemnité forfaitaire visée au deuxième alinéa de l'article 76.5 ». En d'autres mots, pour les fins de l'indemnité forfaitaire, que la rémunération comprenne également la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire.

7. L'OBLIGATION DE LA CNESST D'ASSISTER UN SALARIÉ POUR DÉPOSER UNE PLAINTÉ

L'article 13 du projet de loi prévoit que « La Commission prête assistance au salarié qui le requiert pour la formulation d'une plainte ».

Selon les informations transmises par la Commission au CIAFT, un nombre significatif de plaintes sont rejetées au départ parce qu'elles sont mal formulées. La loi est complexe. Différents types de plaintes sont possibles selon la taille de l'entreprise, la présence ou non d'une association accréditée, et les dates auxquelles l'employeur est tenu de faire un exercice d'équité salariale ou une évaluation du maintien. La période pendant laquelle une plainte est recevable varie aussi selon le type de plainte, la taille de l'entreprise et le statut de la salariée (syndiquée ou non).

Le CIAFT approuve, donc, l'insertion de cette mesure. Nous espérons que cette approche permettrait de reformuler des plaintes qui, au départ, ne sont pas recevables et qu'elle permettrait à davantage de travailleuses non syndiquées d'obtenir justice en matière d'équité salariale.

Nous demandons aussi que, lorsque la Commission fait enquête suite à une plainte ou de son propre initiative, elle transmette à la plaignante les informations recueillies concernant les démarches en matière d'équité salariale effectuées par l'employeur pour qu'elle-ci puisse juger de l'opportunité de poursuivre la plainte ou d'aller en appel. Il nous semble que rendre ces informations disponibles est cohérent avec la mesure prévoyant un processus de participation dans le cadre d'une évaluation du maintien. La pratique de garder secrètes les informations concernant les politiques salariales est à la racine d'une grande partie de la discrimination systémique à l'égard des femmes ou d'autres groupes désavantagés.

RECOMMANDATION 10 : Que lors d'une enquête menée par la Commission, suite à une plainte ou de son propre initiative, la Commission transmette à la plaignante ou, sur demande, à tout salarié concerné par l'enquête les informations recueillies concernant les démarches de l'employeur en matière d'équité salariale, sous le sceau de la confidentialité telle que définie dans le troisième alinéa du nouvel article 76.2.1.

8. L'OBLIGATION DE GARDER LES INFORMATIONS UTILISÉES POUR UN EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE OU UNE ÉVALUATION DE MAINTIEN PENDANT SIX ANS ET JUSQU'À CE QU'UNE PLAINTÉ SOIT RÉVOLUE

Actuellement, l'article 14.1 de la Loi prévoit qu'après l'affichage final d'un exercice d'équité salariale, l'employeur doit garder « les renseignements utilisés pour compléter ce programme ainsi que le contenu de tout affichage effectué » pendant une période de cinq ans. L'article 76.8 prévoit la même période de cinq ans pour garder les renseignements utilisés pour effectuer une évaluation du maintien.

Or, s'il y a contestation d'une évaluation du maintien effectuée cinq ans après l'exercice initial ou d'une évaluation du maintien périodique, il peut être nécessaire de retourner examiner les documents utilisés pour l'exercice antérieur. Les articles 1 et 10 du projet de loi remplacent les cinq ans des articles 14.1 et 76.8 par six ans. Ils ajoutent également la phrase « Lorsqu'en application du chapitre VI, une plainte a été portée ou une enquête est menée, cette période est prolongée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue sur la plainte ou que l'enquête soit complétée. »

Le CIAFT salue cette mesure qui permettrait d'assurer que les documents nécessaires pour assurer la cohérence dans le temps du programme d'équité salariale soient disponibles en temps utile.

9. LA SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR D'INFORMER LES SALARIÉS DU DÉBUT D'UN AFFICHAGE

L'article 2.3° du projet de loi prévoit la suppression dans l'article 35 de la loi de la phrase : « L'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance ». L'article 3 fait supprimer la même disposition dans le 3° alinéa de l'article 75. Ces deux articles ont trait à l'affichage qui termine la mise en place d'un plan d'équité salariale ou, dans le cas d'un employeur ayant entre 10 et 49 personnes salariées, la détermination des ajustements salariaux nécessaires pour atteindre l'équité salariale. La nouvelle version de l'article 76.3 concernant l'affichage lors d'une évaluation du maintien a aussi pour effet de supprimer cette obligation d'informer les salariés de l'affichage.

Il en reste l'article 14 : « Un employeur doit, à la demande de la Commission, afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés ou distribuer aux salariés tout document

d'information relatif à l'équité salariale qu'elle lui fournit. Un affichage prévu par la présente loi peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information. »

Le CIAFT est d'avis que, surtout pour les travailleuses non syndiquées, l'absence d'un avis spécifique concernant l'affichage est problématique. Le fait que les salariées soient informées que la Commission a avisé son employeur qu'il doit effectuer une démarche d'évaluation et afficher les résultats à telle date n'est pas suffisant, surtout que le délai entre cet avis et le début de l'affichage peut être de presque un an.

RECOMMANDATION 11 : Que l'on maintienne l'obligation de l'employeur d'informer les personnes salariées du début d'un affichage dans les articles 35, 75 et 76.3 de la loi.

10. LES DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DIFFÉRENTES MESURES SONT DIFFICILES À COMPRENDRE

L'article 29 du projet de loi prévoit que « Les dispositions de la présente loi entre en vigueur » à « la date de la sanction de la présente loi ».

Toutefois, les articles 23 à 27 prévoient des exceptions à cette date d'entrée en vigueur pour plusieurs articles du projet de loi, au point où il est très difficile de comprendre ce qui s'appliquera quand. Nous avons déjà discuté de nos objections au dernier alinéa de l'article 23, mais nous ne sommes pas en mesure de juger si les autres exceptions à l'entrée en vigueur ont seulement pour objectif de créer une période de transition raisonnable ou si elles ont pour effet de retarder l'atteinte de l'équité salariale. En particulier, nous voudrions s'assurer que les modifications à la loi s'appliquent au grand nombre d'évaluations du maintien qui doivent se faire en 2020 ainsi que celles qui se feront en 2019 dans les petites entreprises qui ont été assujetties à la loi pour la première fois en 2014 (« les nouvelles 10 »).

RECOMMANDATION 12 : Que le ministre produise un document clarifiant le sens et les objectifs des délais dans l'entrée en vigueur de certaines dispositions du projet de loi n° 10. Que le gouvernement ne retienne que les délais pour l'entrée en vigueur qui visent à faciliter la transition et non pas ceux qui retardent l'entrée en vigueur des mesures visant à améliorer l'accès à l'équité salariale.