



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

Complexifier ce qui est déjà compliqué



Mémoire présenté à la Commission de
l'économie et du travail concernant le projet
de loi no 10 sur l'équité salariale

Le 26 février 2019

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction	4
La rétroactivité des ajustements salariaux	5
La périodicité des exercices de maintien	6
La participation des travailleurs	7
L’affichage	10
Le dépôt de plaintes	10
Conclusions	13
Annexe - résumé des recommandations	14

Avant-propos

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a été fondée en 1909. La FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Grâce à son vaste réseau de près de 130 chambres de commerce et 1 100 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 50 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois.

Depuis sa fondation, la FCCQ s'emploie à promouvoir la liberté d'entreprendre et à défendre les intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques afin de favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel qui contribuera à la richesse collective du Québec. À ces fins, la FCCQ se fait un devoir de participer aux débats publics et de formuler des recommandations sur les enjeux politiques, économiques et sociaux.

La FCCQ et ses membres sont depuis longtemps actifs sur les questions de travail, de main-d'œuvre. La FCCQ est notamment membre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), du conseil d'administration de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), du Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP) et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

La FCCQ est un partenaire de la première heure du gouvernement quant à l'équité salariale, ayant fait la promotion de cette loi auprès des membres de son réseau, en ayant participé très activement aux travaux ayant mené aux ajustements à cette dernière en 2009 et en ayant deux représentantes au sein du comité consultatif des partenaires. La FCCQ croit fermement aux principes de la *Loi sur l'équité salariale* et considère encore aujourd'hui qu'elle est essentielle à une plus grande reconnaissance de l'apport important des femmes au marché du travail québécois.

Les entreprises membres de la FCCQ et du réseau de chambres locales recrutent et gèrent des millions d'employés et fournissent ainsi des milliers d'occasions d'emploi, chaque année, à travers le Québec. En tant qu'employeurs, ces entreprises nous expriment cependant régulièrement leurs préoccupations quant à la lourdeur et la difficulté d'effectuer les travaux entourant l'équité salariale.

Introduction

Comme son titre l'indique, le projet de loi n° 10 vise principalement à améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Il est utile dans un premier temps de rappeler le contexte dans lequel ce projet est présenté. En effet, la Cour suprême a rendu un jugement le 10 mai 2018 dans lequel elle maintenait un jugement rendu précédemment par la Cour d'appel du Québec à l'effet d'invalidier trois des articles faisant partie du chapitre de la *Loi sur l'équité salariale* traitant de l'obligation de maintien de l'équité salariale, ce chapitre ayant été introduit lors de l'adoption par l'Assemblée nationale en 2009 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

D'entrée de jeu, il importe toutefois de rappeler que ce jugement, de la Cour suprême du Canada, à l'instar de celui précédemment rendu par la Cour d'appel du Québec, rejetait les demandes en justice soumises dès 2009 par différentes organisations syndicales qui cherchaient en réalité à ce que l'ensemble des dispositions contenues dans le chapitre traitant du maintien de l'équité salariale soient invalidées.

C'est donc dire que les tribunaux ont reconnu la validité des dispositions prévoyant le caractère périodique du processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale, soit à tous les cinq ans, ainsi que plusieurs modalités faisant partie de ce processus. Mentionnons, par exemple, les obligations de procéder à des affichages permettant aux salariés de demander des renseignements additionnels ou de présenter des observations à propos du maintien de l'équité salariale.

Aux yeux des organisations syndicales impliquées, ces dispositions ne permettaient pas une participation suffisante des salariés au processus relatif au maintien de l'équité salariale. La Cour suprême a rejeté cette prétention et a refusé en conséquence d'invalidier les autres dispositions du chapitre traitant de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en concluant qu'elles n'avaient aucun effet discriminatoire.

La rétroactivité des ajustements salariaux

De façon à satisfaire le jugement de la Cour suprême du Canada à propos des trois articles dont elle a constaté l'invalidité, le projet modifie l'article 76.5 de façon à ce que, dorénavant, les ajustements salariaux soient dus non pas à compter de la date de l'affichage effectué, mais à compter de la date de l'événement ayant créé un écart salarial devant être corrigé par un ajustement.

Nous comprenons de ce nouvel article 76.5 que les employeurs devront verser des indemnités forfaitaires pour toute somme due du fait d'un écart créé par un événement qui survient au cours de la période de cinq ans séparant deux exercices d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Lorsque l'article 76.5 prévoit, dans son troisième alinéa, que « Toute somme due pour la période suivante est versée à compter de cette date sous forme d'ajustement salarial », nous comprenons que, si des écarts salariaux survenus pendant la période de cinq ans subsistent lors de l'évaluation du maintien, ils feront alors l'objet d'ajustements salariaux.

Notre préoccupation au sujet de cette disposition est de deux ordres : premièrement, n'y aurait-il pas lieu de clarifier le troisième alinéa pour refléter précisément ce que nous en comprenons?

Recommandation 1

Clarifier le troisième alinéa de l'article 76.5. afin de préciser que tous les écarts persistants après un exercice de maintien feront l'objet d'ajustements salariaux.

De plus, nous nous interrogeons sérieusement sur le risque de difficultés d'interprétation de cette disposition par rapport à l'article 76.6 qui prévoit que « les ajustements salariaux ... sont réputés faire partie intégrante de la convention collective ou des conditions de travail ... ».

À notre avis, il y a un risque sérieux que, lus dans leur ensemble, les articles 76.5 et 76.5.1 puissent être interprétés comme signifiant que tous les ajustements résultant d'événements survenus pendant la période de cinq ans, que les écarts salariaux en résultant aient cessé ou non pendant cette période de cinq ans ou soient toujours en vigueur au moment de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, soient pleinement intégrés aux conventions collectives ou aux conditions de travail. À notre avis, une telle situation serait un non-sens puisque, toujours selon notre compréhension, le paiement d'indemnités forfaitaires vise à corriger des écarts qui surviennent pendant la période de cinq ans, étant entendu que de tels écarts peuvent diminuer et, voire même, être éliminés puisqu'un événement peut avoir une date de début ainsi qu'une date de fin.

L'article 76.3 prévoit d'ailleurs l'obligation d'afficher différents renseignements, qui incluent la liste des événements ainsi que, pour chacun d'entre eux, sa date de début et, le cas échéant, sa date de fin.

Nous sommes donc d'avis que toutes les parties concernées ont intérêt à ce que cette clarification soit apportée pour éviter tout débat éventuel ou contestation qui chercherait à prétendre que l'article 76.6 s'applique également aux indemnités forfaitaires.

Recommandation 2

Préciser à l'article 76.6 que seuls les écarts salariaux encore présents lors de l'exercice de maintien sont intégrés à la convention collective.

Nous notons par ailleurs, avec satisfaction, l'introduction dans la Loi de l'article 76.5.1 qui prévoit la possibilité d'un étalement du versement des indemnités forfaitaires ainsi que l'article 76.5.2 qui interdit à un employeur de diminuer la rémunération des salariés, pour maintenir l'équité salariale, cette notion de rémunération ne comprenant toutefois pas les indemnités forfaitaires.

À nouveau, cette précision nous semble refléter l'objectif recherché par le législateur, à savoir le versement d'indemnités forfaitaires lorsque des écarts salariaux surviennent pendant la période de cinq ans, étant entendu que ces écarts salariaux peuvent être réduits, voire même éliminer, selon que l'événement prenne fin et cesse ainsi de causer des écarts salariaux.

La périodicité des exercices de maintien

En ce qui concerne le caractère périodique de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, soit à tous les cinq ans, il pourrait s'avérer utile de reconnaître à ce sujet une certaine flexibilité pour les entreprises. En effet, les dispositions transitoires contenues dans la *Loi modificatrice de 2009* avaient retenu comme date le 31 décembre 2010 et, par la suite, le 31 décembre 2015 et ainsi de suite, soit évidemment à tous les cinq ans.

Cette situation crée un goulot d'étranglement en ce que, à toutes fins pratiques, tous les employeurs procèdent donc au même moment à l'exercice de maintien. Il en résulte par conséquent des contraintes importantes sur la disponibilité des ressources des entreprises, particulièrement celles qui ont plusieurs programmes d'équité salariale, ainsi que sur la disponibilité de l'expertise en rémunération et en équité salariale à laquelle doivent recourir les entreprises lorsqu'elles ne disposent pas d'une telle expertise au sein de leur organisation.

C'est pourquoi nous suggérons qu'une entreprise devant procéder à plusieurs exercices d'évaluation du maintien de l'équité salariale puisse les décaler dans le temps plutôt que de devoir tous les effectuer au même moment. Les employeurs qui se prévaudraient d'une telle option continueraient évidemment d'être sujets aux mêmes dispositions visant à assurer que les ajustements salariaux soient rétroactifs à la date des événements les ayant occasionnés.

Nous ne voyons donc pas d'inconvénient à ce qu'une telle flexibilité soit offerte. Bien au contraire, le sujet de l'équité salariale et de son maintien ne serait donc pas traité une fois par période de cinq ans, mais de façon plus continue en étalant ces exercices dans le temps.

Nous sommes également sensibles au fait que différents employeurs pourraient vouloir effectuer l'exercice de maintien de l'équité salariale selon des périodes de plus courte durée, voire même de manière continue. Nous suggérons donc que le projet reconnaisse également la flexibilité voulue pour que de tels employeurs puissent se prévaloir de tels choix, tout en continuant bien sûr à être sujets aux autres modalités de la Loi, en étant donc uniquement exemptés du caractère quinquennal de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Recommandation 3

Préciser que l'exercice de maintien doit être effectué au maximum aux cinq ans et également permettre d'étaler les périodes de réalisation des exercices.

La participation des travailleurs

Nous désirons par ailleurs manifester notre étonnement à propos de l'introduction d'une toute nouvelle disposition dans la *Loi sur l'équité salariale*, soit l'article 76.2.1 qui prévoit l'obligation pour un employeur de réaliser un processus de participation.

Nous notons dans un premier temps que cette obligation est susceptible de s'appliquer à de nombreux employeurs. En effet, tous les employeurs qui ont un comité d'équité salariale (c'est le cas des employeurs comptant 100 salariés ou plus qui y sont tenus en vertu de l'article 16 de la Loi) ainsi que toutes les entreprises qui comptent au moins une association accréditée et qui décident de faire seuls cette évaluation de maintien de l'équité salariale doivent réaliser le processus de participation décrit à l'article 76.2.1.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la Cour suprême a rejeté les prétentions des organisations syndicales dans son jugement de mai dernier en concluant que les dispositions adoptées en 2009 à propos de la participation des salariés n'avaient aucun effet discriminatoire. C'est pourquoi nous sommes étonnés de retrouver une telle disposition dans le projet et nous estimons que les dispositions prévoyant des obligations d'affichage et ordonnant aux salariés de demander des renseignements additionnels ou de présenter des observations (l'article 76.4 actuel) sont amplement suffisantes.

C'est d'ailleurs ce que la Cour suprême a décidé en mai dernier.

Nous sommes également préoccupés par la portée de ce nouvel article qui, en plus d'imposer à l'employeur de transmettre des renseignements sur des travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale et des documents faisant état de ces travaux, vise à ce que des mesures de consultation soient mises en place « afin de permettre à ces associations et ces salariés de poser des questions ou de présenter des observations faisant notamment état de leurs préoccupations, attentes, opinions ou suggestions ».

Comme nous l'avons fait valoir ci-dessus, nous réitérons que le premier alinéa de l'article 76.4 prévoit déjà un exercice de consultation en ce qu'il permet à tout salarié de « demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations » et ce tant au comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Or, le second alinéa de l'article projeté, soit 76.2.1, va beaucoup plus loin en imposant un mécanisme de consultation relatif aux préoccupations, attentes, opinions ou suggestions, le tout s'ajoutant aux renseignements et aux documents portant sur les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Ce mécanisme nous apparaît extrêmement exigeant et risque d'ajouter à l'ensemble du processus de maintien de l'équité salariale une lourdeur qui ne nous apparaît pas de bon aloi. Compte tenu de l'ampleur de ce que les associations et salariés peuvent faire valoir, soit les préoccupations, attentes, opinions ou suggestions, il y a fort à parier que l'exercice de maintien de l'équité salariale risque de devenir un carrefour mettant en cause, non seulement des questions relatives au maintien de l'équité salariale, mais également toute autre question ou matière, débordant le cadre de l'équité salariale, et qui serait perçue par de telles associations ou de tels salariés comme inadéquate, inefficace, inappropriée et susceptible ainsi de causer ou de ne pas satisfaire des attentes, des préoccupations ou des opinions.

La FCCQ invite les membres de la commission parlementaire à être sensibles à cette dimension et à repenser l'existence même de cet article 76.2.1 dans le projet de loi actuel. Nous constatons déjà dans les entreprises que nous représentons une nette tendance, sous le couvert de l'objectif noble qu'est l'atteinte de l'équité salariale, à saisir l'occasion que constituent des discussions sur l'équité salariale pour soulever des problèmes ou des questions qui n'ont, bien souvent, qu'un rapport lointain avec ce qu'est véritablement l'équité salariale. À notre avis, l'article 76.2.1. ne peut qu'encourager de telles attitudes qui ont pour effet de dénaturer les objectifs devant être poursuivis en matière d'équité salariale et de multiplier les sources de plaintes ou de recours. En conséquence, le deuxième alinéa de l'article 76.3 devrait également être retiré.

Recommandation 4

Retirer l'article 6 du projet de loi venant créer l'article 76.2.1 ainsi que l'article 76.3 créé par l'article 7 du projet de loi

Nous sommes également préoccupés par le troisième alinéa obligeant les associations et les salariés à assurer la confidentialité de tout renseignement et document transmis par les employeurs à propos des travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Nous doutons fort qu'une telle obligation puisse être respectée et il nous apparaît utopique que des renseignements et documents semés à tout vent conservent la confidentialité dont ils sont empreints.

Pour certains petits employeurs, la transmission aussi élargie des calculs de l'employeur revient à permettre d'identifier la rémunération exacte de certains travailleurs. Il y a là une atteinte importante au devoir de confidentialité.

À nouveau, nous réitérons notre conviction que l'actuel article 76.4 est amplement suffisant en ce qui concerne la participation des salariés et l'opportunité qui leur est donnée de demander des renseignements additionnels ou de présenter des observations.

Recommandation 5

Le cas échéant, restreindre la transmission de certains documents lorsqu'ils pourraient vraisemblablement permettre d'identifier la rémunération de certains employés.

L'affichage

Nous constatons que l'article 8 du projet de loi prévoit une modification au deuxième alinéa de l'article 76.4 en prévoyant dorénavant que l'affichage qui y est prévu inclut « un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées ».

La FCCQ désire mentionner qu'elle est d'accord avec cet ajout, qu'elle estime approprié au nom de la transparence qui doit imprégner l'évaluation du maintien de l'équité salariale. De plus, la modification proposée par l'article 8 au second alinéa de l'article 76.4 prévoit que l'affichage doit également inclure un « sommaire des moyens mis en place par ce comité ou, à défaut, cet employeur pour y répondre ».

La FCCQ considère également qu'il s'agit là d'une modification appropriée qui est de nature à renforcer la participation des salariés en assurant que soient connus, par affichage, les renseignements additionnels demandés, les observations présentées, ainsi que les moyens mis en place pour y répondre. Ajoutons que l'affichage doit finalement préciser les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Le dépôt de plaintes

Nous souhaitons commenter la modification que le projet propose à l'article 13, soit celle d'ajouter l'article 101.0.1 qui énonce que « toute plainte doit exposer sommairement les motifs au soutien de celle-ci ».

À ce sujet, la FCCQ désire souligner que les entreprises qu'elle représente font fréquemment face à des plaintes qui comportent fort peu de détails, sinon aucun, sur les manquements qui sont allégués par rapport à un exercice de maintien de l'équité salariale qui n'aurait pas été effectué correctement. Un deuxième constat découle de l'expérience vécue par les entreprises, ce constat ayant trait au fait que les plaintes visent souvent, en réalité, à ce qu'un exercice de maintien soit entièrement refait. Bref, au lieu de préciser, par exemple, l'événement ayant entraîné un exercice de maintien prétendument inadéquat en identifiant la ou les catégories d'emploi qui ont vécu cet événement, ainsi que la ou les catégories d'emploi à prédominance féminine subissant la création d'un écart salarial discriminatoire du fait d'un tel événement, les plaintes se limitent souvent à alléguer, en termes fort généraux, que l'exercice de maintien de l'équité salariale n'a pas été effectué conformément à la Loi.

Nous constatons que la nouvelle disposition envisagée à l'article 101.0.1 prévoit l'obligation pour toute plainte d'exposer sommairement les motifs au soutien de celle-ci. Il s'agit bien sûr d'un geste qui va dans le sens de nos préoccupations, mais nous croyons que cette

disposition devrait énoncer des exigences plus précises et plus complètes quant aux éléments qu'une plainte doit alléguer pour être recevable à sa face même.

Il est important de rappeler que le texte de l'article 76.3, tel que modifié par le projet, impose à un comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, à un employeur, d'inclure de nombreux renseignements dans l'affichage qui doit être effectué. Compte tenu de ces renseignements ainsi, bien sûr, que de toutes les informations qui doivent désormais être prévues dans le second affichage devant être effectué en vertu de l'article 76.4 (en prenant pour acquis que les modifications projetées au second alinéa de cet article dans le projet seront adoptées), aucune raison ne permet de justifier que des plaintes soient de portée générale ou omettent de préciser les éléments fondamentaux permettant à une plainte de constituer, à sa face même, un recours valablement exercé.

Nous sommes donc d'avis que toute plainte, pour être recevable, devrait préciser chaque événement qu'elle identifie comme constituant la source d'un écart salarial de nature discriminatoire au sens de la *Loi sur l'équité salariale*, la ou les catégories d'emploi ayant vécu un tel événement ainsi que la ou les catégories d'emploi à prédominance féminine souffrant d'un écart salarial découlant d'un tel événement. Nous croyons qu'il s'agit là d'un minimum et il en va d'une saine administration du processus de maintien de l'équité salariale que les plaignants soient tenus d'identifier ces éléments fondamentaux plutôt que de se contenter, comme cela est trop souvent le cas présentement, de lancer des plaintes pour, par la suite, tenter d'élaborer leur justification ou se contenter de mettre en péril l'ensemble d'un processus de maintien.

Nous notons également que cette disposition, soit l'article 101.0.1 que l'article 13 du projet propose d'ajouter, prévoit qu'une plainte est déposée au moyen du formulaire prescrit par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Dans la foulée des commentaires que nous formulons ci-haut quant à la nécessité de préciser les allégations contenues dans une plainte, nous verrions d'un bon œil que le formulaire devant être prescrit par la Commission soit sujet à des orientations spécifiques de la part du législateur de façon à assurer que ce formulaire prévoit les éléments fondamentaux devant se trouver dans une plainte afin qu'elle puisse être recevable à sa face même.

Recommandation 6

Exiger législativement qu'une plainte doive préciser :

- **chaque événement qu'elle identifie constituant la source d'un écart salarial de nature discriminatoire.**
- **la ou les catégories d'emplois ayant vécu un tel événement ainsi que la ou les catégories d'emploi à prédominance féminine souffrant d'un écart salarial découlant d'un tel événement.**

Ajoutons sur cette question qu'un processus d'évaluation préliminaire des plaintes devrait être mis en place afin de s'assurer, justement, qu'une plainte soit recevable à sa face même de façon à écarter toute plainte frivole, futile ou cherchant à réaliser des objectifs autres que ceux inhérents à un processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale comme, par exemple, refaire ou réviser un exercice initial d'équité ou chercher, en réalité, à traiter de

sujets ou de revendications qui s'inscrivent en fait dans un processus de négociation ou de renouvellement d'une convention collective.

Recommandation 7

Obliger la CNESST à mettre en place un processus d'évaluation préliminaire des plaintes afin d'écartier toute plainte frivole, futile ou cherchant à réaliser des objectifs autres que ceux inhérents à un processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Finalement, dans le cadre du traitement de plusieurs plaintes concomitantes, l'article 15 du projet de loi mentionne que la CNESST peut 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. Cela permettrait notamment que l'exercice de conciliation se réalise entre l'employeur et les représentants syndicaux plutôt qu'auprès de chacun des plaignants, augmentant considérablement les chances de succès. Ces acteurs sont habitués de régler des litiges ensemble notamment dans le cadre du processus de grief.

Cependant, l'éventuel nouvel article 103.0.2. institué par ce projet de loi vient donner un droit de retrait à un salarié s'il n'est pas d'accord avec un accord survenu entre l'employeur et le syndicat. Ce simple article vient éliminer l'intention du ministre de faciliter la réalisation d'ententes. Cela revient à éliminer le rôle de représentation du syndicat. D'ailleurs, dans le cadre de gestion d'un grief, l'ensemble des travailleurs sont liés par l'entente. Pourquoi cette distinction? Si cet article est amendé, il serait toutefois normal que cette représentation soit soumise à l'obligation de juste représentation d'un syndicat et que les travailleurs puissent avoir recours à l'article 47.2 et suivants du Code du travail.

Recommandation 8

Éliminer le droit de retrait d'une entente prévu à l'article 17 du projet de loi créant l'article 103.0.2. de la loi, mais permettre aux travailleurs un recours à l'article 47.2 et suivants du Code du travail.

Conclusions

Nous désirons vous rappeler que la *Loi sur l'équité salariale*, adoptée à l'origine en 1996, est le résultat d'un consensus social et d'un équilibre qui ont pu se réaliser grâce à d'importants exercices de discussion et de consultations auprès des organisations syndicales, des organisations de défense des droits des femmes, des associations d'entreprises et de différents organismes à caractère institutionnel.

Le Projet de loi n° 10 va bien sûr dans le sens des correctifs exigés par la Cour suprême à propos de la nécessité que les écarts salariaux fassent l'objet d'ajustements qui s'appliquent de manière rétroactive, soit à la date d'un événement les ayant occasionnés. Plusieurs des modifications envisagées par le projet, au-delà de cette nécessaire intervention découlant de l'ordonnance rendue par la Cour suprême, nous semblent constituer des améliorations bénéfiques à l'idée même d'équité salariale et au processus visant à assurer, au sein des entreprises, qu'elle est bel et bien maintenue.

Les remarques que nous avons présentées ci-haut visent toutefois à rappeler que certaines modifications ne nous apparaissent pas appropriées ni non plus nécessaires, certaines d'entre elles étant même de nature à nuire à l'idéal que toutes les parties prenantes doivent rechercher, soit le maintien de l'équité salariale de manière ordonnée et rigoureuse, en reconnaissant des droits de recours tout en évitant par ailleurs une judiciarisation excessive du processus de maintien de l'équité salariale.

Les changements effectués à loi en 2009 étaient nécessaires considérant la lourdeur de l'exercice de l'équité salariale pour les employeurs. Certains de ces changements ont été invalidés par la Cour Suprême, il n'en demeure pas moins qu'il vous faut éviter de rendre à nouveau excessivement difficile l'application de la Loi par les PME québécoises.

Annexe - résumé des recommandations

Recommandation 1

Clarifier le troisième alinéa de l'article 76.5. afin de préciser que tous écarts persistants après un exercice de maintien feront l'objet d'ajustements salariaux.

Recommandation 2

Préciser à l'article 76.6 que seuls les écarts salariaux encore présents lors de l'exercice de maintien sont intégrés à la convention collective.

Recommandation 3

Préciser que l'exercice de maintien doit être effectué au maximum aux 5 ans et également permettre d'étaler les périodes de réalisation des exercices.

Recommandation 4

Retirer l'article 6 du projet de loi venant créer l'article 76.2.1 ainsi que l'article 76.3 créé par l'article 7 du projet de loi.

Recommandation 5

Le cas échéant, restreindre la transmission de certains documents lorsqu'ils pourraient vraisemblablement permettre d'identifier la rémunération de certains employés.

Recommandation 6

Exiger législativement qu'une plainte doit préciser :

- chaque événement qu'elle identifie constituant la source d'un écart salarial de nature discriminatoire.
- la ou les catégories d'emplois ayant vécu un tel événement ainsi que la ou les catégories d'emploi à prédominance féminine souffrant d'un écart salarial découlant d'un tel événement.

Recommandation 7

Obliger la CNESST à mettre en place un processus d'évaluation préliminaire des plaintes afin d'écartier toute plainte frivole, futile ou cherchant à réaliser des objectifs autres que ceux inhérents à un processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Recommandation 8

Éliminer le droit de retrait d'une entente prévu à l'article 17 du projet de loi créant l'article 103.0.2. de la loi, mais permettre aux travailleurs un recours à l'article 47.2 et suivants du Code du travail.