

Analyse d'impact réglementaire

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

2019-02-04

Table des matières

- Sommaire exécutif 3
- 1. Définition du problème..... 4
- 2. Proposition du projet 5
- 3. Analyse des options non réglementaires 7
- 4. Évaluation des impacts 8
 - 4.1. Description des secteurs touchés 8
 - 4.2. Coûts et économies pour les entreprises..... 8
 - 4.2.1 Impact sur les coûts assumés par les entreprises 9
 - 4.2.2 Économies pour les entreprises 10
 - 4.2.3 Synthèse des coûts et des économies..... 10
 - 4.3. Hypothèses utilisées pour l’estimation des coûts et des économies..... 10
 - 4.4. Consultation des parties prenantes 11
 - 4.5. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée 11
 - 4.6. Appréciation de l’impact sur l’emploi..... 11
- 5. Petites et moyennes entreprises 11
- 6. Compétitivité des entreprises 12
- 7. Coopération et harmonisation réglementaire..... 12
- 8. Fondement et principes de bonne réglementation 12
- 9. Mesures d’accompagnement 12
- 10. Conclusion..... 12
- 11. Personne-ressource 12
- Annexe 13

Sommaire exécutif

À la suite de l'adoption des modifications législatives à la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, chapitre E-12.001) (ci-après appelée LES) en 2009, une série de recours judiciaires ont été entrepris par plusieurs associations syndicales afin que soient déclarées invalides des dispositions relatives à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ces recours ont mené à une décision majoritaire de la Cour suprême du Canada (CSC) le 10 mai 2018. Celle-ci souligne que ces articles créent un régime discriminatoire envers les femmes, lequel porte atteinte au droit à l'égalité prévu par la Charte canadienne des droits et libertés puisque :

- la date à partir de laquelle s'appliquent les ajustements salariaux est celle de l'affichage des résultats. Ainsi, un employeur qui constate un changement, qui a pour effet de créer un écart salarial au sein de son entreprise, n'est tenu de rectifier les salaires que pour l'avenir (article 76.5);
- la date de l'apparition de l'écart salarial n'est pas affichée par l'employeur, ce qui prive les personnes salariées d'une information d'importance dont elles ont besoin pour contester les décisions prises par les employeurs à la suite des évaluations du maintien de l'équité salariale (article 76.3). Cela les empêche d'obtenir des éléments de preuve qui pourraient être susceptibles d'établir la mauvaise foi de l'employeur et d'obtenir ainsi des ajustements salariaux rétroactifs à la date de l'affichage;
- sauf en cas de mauvaise foi de la part de l'employeur ou lorsqu'il a agi de façon arbitraire ou discriminatoire, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ne dispose pas du pouvoir de déterminer des ajustements salariaux antérieurs à la date de l'affichage (deuxième alinéa de l'article 103.1).

Le projet de loi permet d'effectuer une révision ciblée de la LES selon quatre thèmes établis à la suite de la décision de la CSC, de certaines recommandations du Comité consultatif des partenaires et des consultations menées par la CNESST auprès des partenaires patronaux et syndicaux, des groupes de femmes ainsi que du Secrétariat du Conseil du trésor sur la mise en œuvre de la LES, soit :

- de rendre le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale conforme à la décision de la CSC;
- de favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale;
- d'encadrer le traitement d'une plainte;
- d'améliorer des éléments de mise en œuvre de la LES.

Parmi les modifications proposées, certaines auront des conséquences sur les entreprises assujetties à la LES (c'est-à-dire celles de 10 personnes salariées ou plus). Calculée par année, le coût de la correction salariale rétroactive à la date des événements ayant mené à des écarts salariaux représente un montant total annuel de 565,6 millions de dollars et 0,35 % de la masse salariale de ces entreprises.

1. Définition du problème

Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 21 novembre 1996 et entrée en vigueur le 21 novembre 1997, la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, chapitre E-12.001) (ci-après appelée LES) est une loi qui vise à corriger des écarts salariaux attribuables à la discrimination systémique fondée sur le sexe, à l'égard des personnes qui occupent des fonctions dans des catégories d'emplois dites à prédominance féminine par rapport à celles qui exercent des fonctions dans des catégories d'emplois équivalentes dites à prédominance masculine dans une même entreprise. La LES prévoit ainsi une démarche proactive en deux étapes, soit la réalisation d'un exercice initial d'équité salariale et l'évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. C'est principalement cette seconde étape qui fait l'objet du présent mémoire.

La LES vise les employeurs qui engagent 10 personnes salariées ou plus. Ils doivent, en fonction de la taille de leur entreprise, réaliser une démarche d'équité salariale (de 10 à 49 personnes salariées) ou mettre en place un programme d'équité salariale (50 personnes salariées ou plus) et former un comité d'équité salariale composé de leurs représentants et des représentants des personnes salariées visées (100 personnes salariées ou plus). Par la suite, tout employeur visé par la LES est tenu d'évaluer le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans. Il peut réaliser cette étape seul, conjointement avec une association accréditée ou en formant un comité de maintien de l'équité salariale composé de ses représentants et des représentants des personnes salariées visées.

La LES prévoit une série d'affichages lors de l'exercice initial d'équité salariale et de l'évaluation du maintien de l'équité salariale permettant aux personnes salariées d'être informées des travaux réalisés. La LES précise quand ces informations doivent être disponibles, le moment où les ajustements salariaux sont versés aux personnes salariées pour corriger des écarts salariaux ainsi que la période pendant laquelle les personnes salariées peuvent exercer des recours à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Lorsque l'employeur réalise les travaux initiaux ou les travaux relatifs à l'évaluation du maintien de l'équité salariale conjointement avec une association accréditée ou en comité, les plaintes sur la conformité des travaux sont irrecevables.

Les dernières modifications d'importance apportées à la LES ont été adoptées en mai 2009. Elles introduisaient l'évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale et en déterminaient les modalités d'application. D'autres éléments ont été modifiés dont le contenu des affichages, la durée de conservation des renseignements relatifs à l'équité salariale par les employeurs et le processus de conciliation volontaire sur une plainte portant sur la réalisation ou la conformité des travaux d'équité salariale.

C'est également en 2009 que le Comité consultatif des partenaires (CCP) a été créé. Composé de représentantes de personnes salariées syndiquées, de personnes salariées non syndiquées ainsi que d'employeurs, le CCP a le mandat de donner son avis sur toute question relative à l'application de la LES à la demande de la Commission de l'équité salariale, maintenant intégrée à la CNESST ou du ministre responsable de la LES.

Décision de la Cour suprême du Canada

À la suite de l'adoption des modifications législatives à la LES en 2009, une série de recours judiciaires ont été entrepris par plusieurs associations syndicales afin que soient déclarées invalides des dispositions relatives à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ces recours ont mené à une décision majoritaire de la Cour suprême du Canada (CSC) le 10 mai 2018. Celle-ci conclut à l'inconstitutionnalité des articles 76.3, 76.5 et du deuxième alinéa de l'article 103.1 de la LES. Elle souligne que ces articles créent un régime discriminatoire envers les femmes, lequel porte atteinte de façon injustifiée au droit à l'égalité prévu par la Charte canadienne des droits et libertés puisque :

- la date à partir de laquelle s'appliquent les ajustements salariaux est celle de l'affichage des résultats. Ainsi, un employeur qui constate un changement, qui a pour effet de créer un écart salarial au sein de son entreprise, n'est tenu de rectifier les salaires que pour l'avenir (article 76.5);
- la date de l'apparition de l'écart salarial n'est pas affichée par l'employeur, ce qui prive les personnes salariées d'une information d'importance dont elles ont besoin pour contester les décisions prises par les employeurs à la suite des évaluations du maintien de l'équité salariale (article 76.3). Cela les empêche d'obtenir des

éléments de preuve qui pourraient être susceptibles d'établir la mauvaise foi de l'employeur et d'obtenir ainsi des ajustements salariaux rétroactifs à la date de l'affichage;

- sauf en cas de mauvaise foi de la part de l'employeur ou lorsqu'il a agi de façon arbitraire ou discriminatoire, la CNESST ne dispose pas du pouvoir de déterminer des ajustements salariaux antérieurs à la date de l'affichage (deuxième alinéa de l'article 103.1).

La décision de la CSC suspend la déclaration d'invalidité des dispositions pour une année, soit jusqu'au 10 mai 2019 ou jusqu'au moment où le législateur remédie à la situation, selon la plus rapprochée de ces deux dates.

Consultations sur la mise en œuvre de la LES

En vertu de la LES, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après appelé ministre) doit, au plus tard le 28 mai 2019, déposer à l'Assemblée nationale un rapport sur la mise en œuvre de la LES et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. De mars à août 2017, des consultations auprès des partenaires patronaux et syndicaux, des groupes de femmes et du Secrétariat du Conseil du trésor ont été menées par la CNESST en prévision de la rédaction de ce rapport. L'objectif était de cerner les difficultés rencontrées dans l'application de la LES, de déterminer des éléments pour lesquels des modifications sont souhaitées par les organisations consultées et de faire ressortir les avantages et les bénéfices de cette loi. Les thèmes abordés lors de ces échanges portent notamment sur l'assujettissement à la LES, les délais de réalisation de l'exercice initial d'équité salariale et les délais d'étalement des ajustements salariaux, l'évaluation du maintien de l'équité salariale, les affichages des résultats des travaux, l'estimation des écarts salariaux (méthode et écarts autorisés), la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, le processus d'enquête ainsi que le calendrier des obligations.

En octobre 2018, le CCP a transmis au ministre l'Avis du Comité consultatif des partenaires en équité salariale au ministre du Travail : rapport ministériel 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale (Avis du CCP). Ce document présente notamment des propositions de modifications à la LES se dégageant des conclusions des consultations tenues en 2017.

De plus, l'Avis du CCP contient des recommandations visant à donner suite à la décision de la CSC relative au maintien de l'équité salariale. Ces recommandations concernent notamment :

- les données de référence utilisées pour le calcul du salaire rétroactif en indiquant que les dispositions relatives à la rétroactivité des correctifs salariaux à la date de l'événement ayant créé un écart salarial devront être claires afin de ne pas pénaliser les personnes salariées et de ne pas complexifier l'application de la LES;
- l'affichage en soulignant la nécessité d'améliorer son contenu lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale;
- les dispositions transitoires en s'assurant de la simplicité de leur application.

Modifications proposées à la LES : principaux thèmes

Les effets de la décision de la CSC, le résultat des consultations sur la mise en œuvre de la LES ainsi que certaines recommandations de l'Avis du CCP ont permis de définir plusieurs modifications législatives qui peuvent être regroupées sous quatre thèmes, soit :

- rendre le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale conforme à la décision de la CSC;
- favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale;
- encadrer le traitement d'une plainte;
- améliorer des éléments de mise en œuvre de la LES.

2. Proposition du projet

La solution consiste à approuver la présentation d'un projet de loi permettant d'effectuer une révision ciblée de la LES selon les quatre thèmes déterminés à la suite de la décision de la CSC, des consultations menées sur la mise en œuvre de la LES et de certaines recommandations de l'Avis du CCP.

- **Rendre le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale conforme à la décision de la CSC**

Le projet de loi définira la portée de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en précisant qu'il est nécessaire de s'assurer que des événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent n'ont pas créé d'écarts entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes. De plus, selon ce projet de loi, l'employeur devra afficher lorsqu'il complète l'évaluation du maintien de l'équité salariale la date de l'événement ayant mené à un écart salarial ainsi que la date de fin de celui-ci, le cas échéant.

Pour la période passée, soit celle comprise entre la date d'un événement ayant mené à un écart et la date de l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, le projet de loi prévoit la correction d'un écart salarial au moyen d'une indemnité forfaitaire. Pour la période future, soit celle qui suit la date de l'affichage, la correction des écarts s'effectue au moyen d'ajustements salariaux comme le prévoit actuellement la LES.

Les employeurs devront calculer la somme des indemnités forfaitaires à compter de la date de l'événement ayant créé un écart et verser celles-ci à compter de la date du deuxième affichage du résultat de leurs travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

- **Favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale**

Le projet de loi apporte des précisions sur le processus de participation des personnes salariées lorsque l'affichage des travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale est en cours. Il s'agit notamment de préciser l'objectif de la période au cours de laquelle les personnes salariées peuvent demander des renseignements additionnels ou présenter des observations sur les informations que l'employeur affiche à propos de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Le projet de loi améliore ce processus en obligeant l'employeur à se doter d'un mécanisme connu des personnes salariées pour répondre aux demandes de renseignements et aux observations qui lui sont adressées, tout en assurant la confidentialité de l'identité des personnes qui en font la demande et des renseignements fournis.

De plus, le projet de loi prévoit qu'un employeur qui a institué un comité d'équité salariale lors de l'exercice initial ou dont l'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale, doit, s'il décide de le faire seul, réaliser un processus de participation au plus tard 60 jours avant la date d'affichage des résultats. Lors de l'affichage des résultats, l'employeur doit rendre compte sommairement des questions posées et des observations présentées ainsi que de la manière dont elles ont été considérées.

- **Encadrer le traitement d'une plainte**

Le projet de loi rend obligatoire l'utilisation d'un formulaire de plainte prescrit par la CNESST pour celles déposées sur la conformité des travaux lors de l'exercice initial ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ce formulaire permettra à la CNESST d'obtenir une information plus précise sur l'objet de la plainte, ce qui facilitera la transmission de l'information à l'employeur concerné. Il prévoit également une obligation pour la CNESST de porter assistance à une personne salariée pour le dépôt de toute plainte.

Après la période prévue pour l'exercice d'un recours, il sera possible de regrouper des plaintes selon certains critères.

Lorsqu'une ou plusieurs associations accréditées déposent des plaintes, ces dernières peuvent être traitées dans le cadre d'un processus de conciliation. Lorsque les plaintes visent plusieurs associations accréditées, une première période de conciliation obligatoire, d'une durée déterminée, est tenue. Pour qu'un accord lie l'ensemble des parties, il doit être entériné selon des critères établis, lesquels tiennent compte de la représentativité des associations accréditées. Cet accord lie toute plainte individuelle déposée par une personne salariée visée par celui-ci, sauf si cette personne manifeste son intention de ne pas être liée selon les modalités requises.

Les plaintes déposées antérieurement au moment de la sanction de la loi pourront être regroupées et traitées selon un processus de conciliation similaire à celui adopté.

- **Améliorer des éléments de mise en œuvre de la LES**

Le projet loi propose plusieurs améliorations au fonctionnement de la LES.

Dates des obligations

Les dates auxquelles l'employeur doit avoir rempli ses obligations sont harmonisées afin que la date à laquelle il est tenu d'afficher le résultat de son évaluation du maintien de l'équité salariale soit la même, cinq ans plus tard, que la date à laquelle il a terminé son exercice initial d'équité salariale.

Pour les employeurs qui ont déjà réalisé la première évaluation du maintien de l'équité salariale, la date anniversaire demeure celle à laquelle ils sont tenus de procéder à l'affichage des résultats de leur évaluation du maintien de l'équité salariale.

Avis d'affichage

L'obligation imposée à l'employeur d'aviser les personnes salariées visées qu'un affichage aura lieu prochainement est abolie. Puisque la date anniversaire des travaux sera toujours la même, les personnes salariées visées pourront s'y référer pour prendre connaissance du contenu de l'affichage en temps opportun.

Entreprises sans catégorie d'emplois à prédominance masculine

L'employeur d'une entreprise où il n'existe pas de comparateur masculine doit continuer d'utiliser les catégories d'emplois à prédominance masculine types prévues dans le Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine (RLRQ, chapitre E-12.001, r. 2) au moment d'évaluer le maintien de l'équité salariale. Il s'agit de confirmer l'orientation actuelle de la CNESST à ce sujet.

Délais de prescription

Les délais au cours desquels la CNESST exerce sa compétence sur les évaluations du maintien de l'équité salariale non terminées, que ce soit à la suite d'une plainte ou lors d'une enquête menée à l'initiative de la CNESST, correspondront à présent à la période couverte par l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui fait l'objet de la plainte ou de l'enquête.

Étalement des versements

L'employeur peut étaler le versement des indemnités forfaitaires résultant de la correction d'un écart salarial sur la période qui s'étend de la date de l'événement ayant mené à cet écart à la date de l'affichage du résultat de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en cinq versements égaux sur quatre ans.

Conservation des renseignements

L'employeur est tenu de conserver les renseignements utiles à l'exercice initial d'équité salariale et à l'évaluation du maintien de l'équité salariale pendant une période de six ans, à compter de la date de l'affichage des résultats des travaux ou tant qu'une décision définitive n'aura pas été rendue relativement à une plainte ou qu'une enquête se rapportant à ces travaux est en cours.

Taux d'intérêt applicable

Le projet de loi prévoit que, dans les cas de mauvaise foi ou de comportement arbitraire ou discriminatoire, la CNESST peut déterminer que les intérêts sur les ajustements sont dus à compter de la date du début des événements qui les ont provoqués à titre d'effet dissuasif.

Nom du Comité consultatif des partenaires

Le nom du Comité consultatif des partenaires sera remplacé par Comité consultatif sur l'équité salariale.

3. Analyse des options non réglementaires

Il n'existe pas d'options non réglementaires.

Actuellement, l'équité salariale est encadrée par la Loi sur l'équité salariale. La décision de la Cour suprême du Canada concerne cette loi et aura pour effet d'en invalider des articles le 10 mai 2019.

4. Évaluation des impacts

4.1. Description des secteurs touchés

L'ensemble des personnes salariées¹, quels que soient les secteurs d'activité économique auxquels elles appartiennent, est assujéti à la LES et serait ainsi touchée par les modifications proposées. Toutefois, les personnes salariées à qui s'applique le Code canadien du travail², les travailleurs autonomes, ainsi que les personnes salariées travaillant dans les entreprises comptant moins de 10 personnes salariées n'y sont pas assujetties.

En 2017, le Québec comptait 258 700 entreprises³. On estime que 35 294 entreprises⁴ sont assujetties à la LES et que leur masse salariale⁵ est de 147 G\$⁶. De ce nombre :

- 29 920 entreprises emploient entre 10 et 49 personnes salariées avec une masse salariale de 25,5 G\$;
- 3 297 entreprises ont entre 50 et 99 personnes salariées, pour une masse salariale de 12,1 G\$; 2 077 entreprises ont 100 personnes salariées ou plus, pour une masse salariale de 109,4 G\$.

Tableau 1. Employeurs assujettis à la LES et masse salariale totale par taille d'entreprises

| Type d'entreprises | 10 à 49 personnes salariées | 50 à 99 personnes salariées | 100 personnes salariées ou plus | Total |
|--|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|--------|
| Entreprises privées | 29 374 | 3 239 | 1 942 | 34 555 |
| Organismes publics (correspondent à l'entreprise de la fonction publique et à celle du secteur parapublic) | 546 | 58 | 135 | 739 |
| Total | 29 920 | 3 297 | 2 077 | 35 294 |
| Proportions | 85 % | 9 % | 6 % | 100 % |
| Masse salariale (G\$) | 25,5 | 12,1 | 109,4 | 147,0 |

4.2. Coûts et économies pour les entreprises

Parmi les modifications proposées, certaines auront des conséquences sur les entreprises. C'est le cas de :

- la correction des écarts salariaux au moyen d'une indemnité forfaitaire. Ainsi, la correction des écarts salariaux devra être effectuée sur la période qui s'étale de la date des événements ayant mené à ces écarts à la date de l'affichage au moyen d'une indemnité forfaitaire qui tient compte des changements qui peuvent modifier les salaires à la hausse ou à la baisse;
- l'amélioration du contenu de l'affichage. En effet, l'entreprise devra inclure dans le premier affichage la date du début et, le cas échéant, la date de la fin des événements

¹ La LES s'applique aux entreprises de 10 personnes salariées et plus du secteur privé, du secteur public (fonction publique) et du secteur parapublic (éducation, santé et services sociaux). Elle s'applique aux personnes salariées à temps plein, à temps partiel, occasionnels, permanents ou temporaires. Elle ne s'applique pas aux cadres supérieurs, stagiaires, policiers, pompiers, travailleurs autonomes et étudiants, ainsi qu'aux entreprises de compétence fédérale.

² Selon les données de 2017 publiées par Emploi et Développement social Canada, on compte environ 284 600 personnes salariées assujetties au Code canadien du travail au Québec.

³ Ce nombre provient des données de 2017 de Statistique Canada et publiées dans le tableau 33-10-0037-01https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03018.html - toc-03.

⁴ Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES), décembre 2017.

⁵ La masse salariale totale des entreprises du Québec en 2017 était de 152,9 G\$ (en excluant les taxes de 15,05 % sur la masse salariale). De ce nombre, a été exclue la masse salariale des personnes salariées assujetties au Code canadien du travail (141,0 G\$). La masse salariale des entreprises comptant moins de 10 employés a également été exclue. Les taxes sur la masse salariale ont été ajoutées à la masse salariale ainsi calculée (147,0 G\$).

⁶ 1 G\$ représente 1 milliard de dollars. Les masses salariales proviennent des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et sont calculées pour l'année civile de 2017.

ayant mené à un écart salarial et permettre à la CNESST de prévoir par règlement des obligations d’affichage pouvant varier selon son nombre de personnes salariées.

4.2.1. Impact sur les coûts assumés par les entreprises

L’estimation annuelle du coût de la correction des écarts salariaux à la date à laquelle les événements ayant mené à des écarts salariaux sont survenus représente un montant annuel de 564,8 M\$, soit 0,35 % de la masse salariale des entreprises assujetties à la LES. Selon la taille des entreprises, ce montant se répartit comme suit :

- pour les entreprises comptant entre 10 et 49 personnes salariées, un montant de 56,9 M\$, soit 0,22 % de la masse salariale totale des entreprises de cette catégorie;
- pour les entreprises comptant entre 50 et 99 personnes salariées, un montant de 33,3 M\$, soit 0,28 % de la masse salariale totale des entreprises de cette catégorie;
- pour les entreprises comptant 100 personnes salariées ou plus, un montant de 474,6 M\$, soit 0,43 % de la masse salariale totale des entreprises de cette catégorie.

Les dispositions sur l’affichage exigent un travail administratif pour se conformer aux nouvelles exigences. Ces coûts moyens annuels sont de 0,8 M\$.

La somme totale des coûts assumés par les entreprises serait de 565,6 M\$

Tableau 2. Ensemble des coûts moyens annuels liés à la conformité aux normes (en M\$)

| Taille de l’entreprise selon le nombre d’employés | Différence entre la rétroactivité au 5 ans et la situation actuelle | | Coûts administratifs Dispositions sur l’affichage | |
|---|---|-------------------------|--|-------------------------|
| | Moyenne annuelle | % de la masse salariale | Moyenne annuelle | % de la masse salariale |
| De 10 à 49 employés | 56,9 | 0,22 % | 0,70 | 0,0027 % |
| De 50 à 99 employés | 33,3 | 0,28 % | 0,08 | 0,0006 % |
| 100 employés ou plus | 474,6 | 0,43 % | 0,05 | 0,0000 % |
| Total | 564,8 | 0,35 % | 0,83 | 0,0005 % |
| Moyenne annuelle (ensemble des coûts) | 565,6 \$ | | | |
| Coûts totaux en % de la masse salariale | 0,3485 % | | | |

Tableau 3. Coûts directs liés à la conformité aux normes (en M\$)

| Coûts directs liés à la conformité aux normes | Période d’implantation | Coûts par année (récurrents) |
|--|------------------------|------------------------------|
| Dépenses en capital (acquisition d’un terrain, d’une machinerie, d’un système ou d’un équipement informatique, construction ou modification d’un bâtiment, etc.) | 0 | 0 |
| Coûts de location d’équipement | 0 | 0 |
| Coûts d’entretien et de mise à jour des équipements | 0 | 0 |
| Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.) | 0 | 0 |
| Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.) | 0 | 564,8 |
| Autres coûts directs liés à la conformité | 0 | 0 |
| Total des coûts directs liés à la conformité aux normes | 0 | 564,8 |

Tableau 4. Coûts liés aux formalités administratives (en M\$)

| Coûts liés aux formalités administratives | Période d'implantation | Coûts par année (récurrents) |
|---|------------------------|------------------------------|
| Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation | 0 | 0 |
| Dépenses en ressources externes (ex. : consultants) | 0 | 0 |
| Autres coûts liés aux formalités administratives (affichage) | 0 | 0,8 |
| Total des coûts liés aux formalités administratives | 0 | 0,8 |

Tableau 5. Manque à gagner (en M\$)

| Manque à gagner | Période d'implantation | Coûts par année (récurrents) |
|----------------------------------|------------------------|------------------------------|
| Diminution du chiffre d'affaires | 0 | 0 |
| Autres types de manque à gagner | 0 | 0 |
| Total des manques à gagner | 0 | 0 |

Tableau 6. Synthèse des coûts pour les entreprises (en M\$)

| Coût pour les entreprises | Période d'implantation | Coûts par année (récurrents) |
|---|------------------------|------------------------------|
| Coûts directs liés à la conformité aux normes | 0 | 564,8 |
| Coûts liés aux formalités administratives | 0 | 0,8 |
| Manques à gagner | 0 | 0 |
| Total des coûts pour les entreprises | 0 | 565,6 |

4.2.2. Économies pour les entreprises

Ces propositions de modification à la LES n'entraîneraient pas d'économie pour les entreprises.

Tableau 7. Économies pour les entreprises (en M\$)

| Économies pour les entreprises | Période d'implantation | Coûts par année (récurrents) |
|---|------------------------|------------------------------|
| Économies directes liées à la conformité aux normes | 0 | 0 |
| Économies liées aux formalités administratives | 0 | 0 |
| Total des économies pour les entreprises | 0 | 0 |

4.2.3 Synthèse des coûts et des économies

Tableau 8. Synthèse des coûts et des économies (en M\$)

| Synthèse des coûts et des économies | Période d'implantation | Coûts par année (récurrents) |
|--|------------------------|------------------------------|
| Total des coûts pour les entreprises | 0 | 565,6 |
| Total des économies pour les entreprises | 0 | 0 |
| Coût net pour les entreprises | 0 | 565,6 |

4.3. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Les hypothèses utilisées pour les calculs sont présentées en annexe. Les données utilisées proviennent de Statistique Canada et de deux enquêtes réalisées pour le compte de la CNESST.

4.4. Consultation des parties prenantes

Les parties prenantes ont été invitées à formuler leurs commentaires sur l’information utilisée pour établir les coûts et les économies. La présentation du projet de loi leur permettra de formuler des commentaires additionnels.

4.5. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

L’évaluation du maintien de l’équité salariale consiste à s’assurer que les événements survenus dans l’entreprise ne créent pas de nouveaux écarts entre les catégories d’emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine équivalentes. Cette définition devrait conduire à une meilleure compréhension de la portée des exercices de maintien de l’équité salariale de la part des employeurs, des personnes salariées et des associations accréditées.

La personne qui désire porter plainte doit utiliser le formulaire prescrit par la CNESST. Ce formulaire permettra à celle-ci d’obtenir une information plus précise sur l’objet de la plainte, ce qui facilitera la transmission de l’information à l’employeur concerné.

La CNESST pourra désigner un conciliateur dans les cas où plusieurs associations accréditées représentant des personnes salariées d’une même catégorie d’emplois, pour laquelle les travaux en matière d’équité salariale réalisés par l’employeur seulement sont contestés devant la CNESST par une de ces associations accréditées. Cela devrait améliorer le processus de conciliation en présence de plusieurs associations accréditées pour un même programme d’équité salariale.

Les dates des obligations de l’employeur seront harmonisées. En effet, la date de départ pour le calcul des délais entre les obligations sera la même, aux cinq ans, ce qui permet à l’employeur de mieux établir le calendrier des différentes obligations et les délais pour les respecter.

L’obligation imposée à l’employeur d’aviser les personnes salariées visées qu’un affichage aura lieu prochainement est abolie. Cela permet de réduire certaines exigences administratives fixées aux employeurs.

4.6. Appréciation de l’impact sur l’emploi

Tableau 9. Grille d’appréciation de l’impact sur l’emploi

| | Appréciation | Nombre d’emplois touchés |
|---|--------------|--------------------------|
| Impact favorable sur l’emploi (création nette globale d’emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le (s) secteur (s) touché (s)) | | |
| | | 500 et plus |
| | | 100 à 499 |
| | | 1 à 99 |
| Aucun impact | | |
| √ | | 0 |
| Impact défavorable (perte nette globale d’emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le(s) secteur(s) touché(s)) | | |
| | | 1 à 99 |
| | | 100 à 499 |
| | | 500 et plus |
| Analyse et commentaires : Les modifications proposées n’auront pas de conséquences sur l’emploi, car l’impact sur la masse salariale des entreprises est négligeable, soit de 0,35 %. | | |

5. Petites et moyennes entreprises

La LES prévoit déjà des dispositions modulées selon la taille des entreprises, c’est-à-dire selon le nombre de personnes salariées. Les modifications proposées prennent en compte cette modulation.

6. Compétitivité des entreprises

Les modifications proposées définissent mieux des exigences déjà incluses dans la LES. Elles ne modifient donc pas la compétitivité des entreprises.

7. Coopération et harmonisation réglementaire

Les propositions du projet de loi n'ont pas d'effet sur la coopération et l'harmonisation réglementaire. Elles visent à donner suite au jugement de la CSC du 10 mai 2018 quant à la constitutionnalité de certaines dispositions.

8. Fondement et principes de bonne réglementation

Le projet de loi permet de répondre à la décision de la CSC du 10 mai 2018. Pour améliorer le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale, l'apport des partenaires patronaux et syndicaux, des groupes de femmes et du Secrétariat du Conseil du trésor a été pris en considération. Le projet de loi intègre également certaines recommandations du CPP.

9. Mesures d'accompagnement

Les nouvelles dispositions feraient l'objet d'un plan de communication de la part de la CNESST.

10. Conclusion

La solution proposée dans le projet de loi permet d'effectuer une révision ciblée de la LES selon les quatre thèmes qui ont été déterminés à la suite de la décision de la CSC du 10 mai 2018, de certaines recommandation de l'Avis du CCP et des consultations menées sur la mise en œuvre de la LES. L'adoption de ce projet de Loi permettrait de rendre le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale conforme à la décision de la CSC, de favoriser la participation des personnes salariées lors d'une évaluation du maintien de l'équité salariale, d'encadrer le traitement d'une plainte et finalement d'améliorer des éléments de mise en œuvre de la LES.

Les modifications proposées n'auront pas de conséquences sur l'emploi, car l'impact sur la masse salariale des entreprises est négligeable, soit 0,35 %. Les entreprises seront donc en mesure d'absorber les coûts supplémentaires découlant des modifications proposées, et ce, sans modifier le niveau d'emploi. Ces modifications n'ont également pas d'impact sur la coopération et l'harmonisation réglementaire. Elles visent à donner suite au jugement de la CSC du 10 mai 2018 quant à la constitutionnalité de certaines dispositions de la LES.

11. Personne-ressource

Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Jacques-Parizeau, bureau RC.120
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 646-0425, poste 61087

Annexe

Hypothèses et méthodes de calcul des impacts des changements

Les données sur la masse salariale proviennent de l’Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada pour l’année 2017.

Tableau 10. Données sur la masse salariale (2017) de l’ensemble des entreprises québécoises en fonction de leur taille

| Taille de l’entreprise | Masse salariale ⁷ |
|------------------------|------------------------------|
| De 0 à 9 employés | 15 206 074 889 \$ |
| De 10 à 19 employés | 8 903 724 307 \$ |
| De 20 à 49 employés | 16 604 033 547 \$ |
| De 50 à 99 employés | 12 134 937 093 \$ |
| 100 employés ou plus | 109 424 016 499 \$ |
| Total | 162 272 786 335 \$ |

Un pourcentage équivalant à la part de l’emploi de compétence fédérale au Québec a été retiré. Selon les données de 2017 publiées par Emploi et Développement social Canada, on compte au Québec 284 621 personnes salariées assujettis au Code canadien du travail. La masse salariale des travailleurs autonomes, à qui la LES ne s’applique pas, a également été retirée. Par ailleurs, la masse salariale est surestimée parce qu’elle inclut celle des policiers et des pompiers ainsi que celle des cadres supérieurs, qui sont exclus de l’application de la LES.

Les données de l’EPA sont disponibles selon les tailles des entreprises suivantes :

- celles comptant moins de 20 employés;
- celles comptant de 20 à 99 employés;
- celles comptant de 100 à 500 employés;
- celles comptant 500 employés ou plus.

La LES comporte quant à elle des dispositions différentes selon la taille de l’entreprise, soit :

- de 10 à 49 personnes salariées;
- de 50 à 99 personnes salariées;
- 100 personnes salariées ou plus.

Les données du Registre des entreprises de Statistique Canada⁸ ont été utilisées pour convertir les données de l’EPA et obtenir les mêmes tailles d’entreprise que celles prévues dans la LES.

La masse salariale et le nombre d’entreprises par taille sont présentés dans le tableau 10.

Pour le pourcentage des entreprises ayant déclaré avoir versé des ajustements de salaire et le taux d’ajustement salarial moyen résultant des évaluations du maintien de l’équité salariale, les données provenant du sondage de 2017⁹, pour la deuxième évaluation du maintien de l’équité salariale, ont été utilisées.

⁷ La masse salariale est multipliée par la taxe sur la masse salariale, évaluée à 15,05 % pour l’année 2017.
⁸ Statistique Canada, [Tableau 33-10-0037-01](#), nombre d’entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2017.
⁹ SOM, Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi sur l’équité salariale auprès des entreprises déclarant avoir réalisé leurs travaux d’équité salariale, rapport final, présenté à la CNESST, décembre 2017.

Tableau 11. Proportion d’employeurs qui ont déclaré avoir versé des ajustements de salaires selon la phase de travaux et la taille des entreprises

| Versement des ajustements salariaux | Exercice initial d’équité salariale | Première évaluation du maintien de l’équité salariale | Deuxième évaluation du maintien de l’équité salariale |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| Total | 13 % | 16 % | 14 % |
| Selon la taille | | | |
| De 10 à 49 personnes salariées | 11 % | 13 % | 12 % |
| De 50 à 99 personnes salariées | 19 % | 18 % | 14 %* |
| 100 personnes salariées ou plus | 31 % | 28 % | 20 %* |

Note : Un résultat accompagné d’un astérisque est moyennement fiable.

Tableau 12. Taux d’ajustement salarial moyen versé par phase de travaux selon la taille de l’entreprise et la présence syndicale

| Ajustement salarial moyen versé | Exercice initial d’équité salariale | Première évaluation du maintien de l’équité salariale | Deuxième évaluation du maintien de l’équité salariale |
|---------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| Total | 4,7 % | 4,2 % | 3,9 % |
| Selon la taille | | | |
| De 10 à 49 personnes salariées | 4,9 % | 4,5 % | 3,7 % |
| De 50 à 99 personnes salariées | 4,1 % | 3,7 % | 3,9 %* |
| 100 personnes salariées ou plus | 4,6 % | 3,6 % | 4,3 % |

Note : Un résultat accompagné d’un astérisque est moyennement fiable.

Une simulation des effets des mesures proposées suivantes a été effectuée :

- La correction des écarts salariaux entre la date des événements ayant mené à ces écarts et la date de l’affichage au moyen d’une indemnité forfaitaire qui tient compte des changements qui peuvent modifier les salaires à la hausse ou à la baisse;
- La mesure concernant l’amélioration de l’affichage inclut dans le premier affichage la date du début et, le cas échéant, la date de la fin des événements ayant mené à un écart salarial, et permet à la CNESST de prévoir par règlement des obligations d’affichage pouvant varier selon la taille (c’est-à-dire le nombre de personnes salariées) d’une entreprise;
- Le nombre d’heures consacrées à l’affichage tient compte de la nécessité de compiler et d’afficher les informations expliquant les travaux en matière d’équité salariale réalisés par un employeur. L’affichage initial permettrait ainsi de minimiser les sources d’incompréhension du processus par les personnes visées et les associations accréditées, et réduirait les contestations et la nécessité d’un arbitrage de la CNESST requérant un affichage final. Néanmoins, l’hypothèse qu’un tiers des entreprises (33,3 %) pourraient devoir recourir à un affichage final est prise en considération dans l’analyse.

Tableau 13. Coûts administratifs liés aux modifications des dispositions sur l’affichage

| Taille des entreprises | De 10 à 49 personnes salariées | De 50 à 99 personnes salariées | 100 personnes salariées ou plus |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Affichage initial | 467 184 \$ | 51 481 \$ | 32 431 \$ |
| Affichage final | 233 592 \$ | 25 740 \$ | 16 216 \$ |