

RÉSUMÉ

Mémoire sur le projet de loi n° 25
Loi modifiant la *Loi sur l'équité salariale*

présenté par la
Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec (FTQ)

à la
Commission de l'économie et du travail



Montréal, le 26 mars 2009

INTRODUCTION

La FTQ se réjouit de pouvoir réagir à ce nouveau projet de loi modifiant la *Loi sur l'équité salariale* malgré les courts délais.

En encourageant les trop nombreuses entreprises qui n'ont toujours pas terminé ou même commencé leurs exercices d'équité salariale à s'exécuter, il démontre que le gouvernement se préoccupe de l'avenir de cette loi de même que du droit fondamental des travailleuses du Québec à une juste rémunération pour le travail qu'elles effectuent.

Malgré les inévitables compromis, le projet de loi a tout de même du mérite, reflète en grande partie nos échanges antérieurs et présente plusieurs pistes intéressantes.

Nous saluons l'introduction de plusieurs aspects positifs :

- davantage d'entreprises couvertes;
- des clarifications sur les données;
- des affichages plus étoffés;
- le maintien des pouvoirs et fonctions de la CÉS et la confirmation de son pouvoir d'intervention devant la Commission des relations du travail (CRT);
- la possible mise sur pied d'un comité consultatif des partenaires;
- des balises intéressantes sur le maintien de l'équité salariale; etc.

Par contre, certaines propositions soulèvent de sérieuses inquiétudes de notre part :

- des délais d'exécution allongés pour les retardataires;
- la possibilité de nouveaux modes d'estimation des écarts salariaux;
- des affichages limités;
- l'absence d'obligation de faire le travail de maintien en comité;
- des incongruités concernant le maintien; etc.

Malgré tout, ce projet de loi 25 est une avancée importante pour les travailleuses du Québec. Nous nous réjouissons que le gouvernement veuille faire en sorte que le plus grand nombre possible d'employeurs respectent le droit fondamental des femmes à l'équité salariale et ce, de façon plus rigoureuse.

DISPOSITIONS QUE NOUS APPUYONS

La FTQ réitère son appui aux dispositions concernant :

- **l'assujettissement d'entreprises dépassant le seuil des 10 personnes salariées;**
- la possibilité de **regrouper plusieurs associations accréditées dans un programme distinct;**
- la **Commission de l'équité salariale;**
- le **programme de conciliation;**
- **l'utilisation, en l'absence de données de 2001, des renseignements postérieurs les plus anciens** qu'un employeur possède pour déterminer les modalités d'application qui lui incombent.

DISPOSITIONS APPUYÉES, MAIS À COMPLÉTER

La FTQ appuie également la nouvelle disposition portant sur la **nécessaire conservation des données pendant 5 ans**. Toutefois, à cet égard, nous **recommandons également** :

d'incorporer une disposition permettant l'accès aux données pertinentes pour les personnes salariées et les associations accréditées, tout en respectant les règles normales de confidentialité.

La FTQ **accueille favorablement** les propositions sur l'**affichage** (entreprises de 10-49), mais **réitère qu'il doit aussi comprendre** :

- les **moyens utilisés pour s'assurer que la démarche suivie est exempte de discrimination** fondée sur le sexe;
- **l'obligation, pour l'employeur, de fournir, sur demande, tous les renseignements nécessaires** à la compréhension des résultats affichés;
- **dans la mesure du possible, les résultats de l'évaluation des emplois pour chaque catégorie utilisée, ainsi que la rémunération associée à chacune** de ces catégories.

La FTQ **se réjouit de la volonté gouvernementale de favoriser le travail en comités sectoriels**. Toutefois, nous **recommandons** :

le maintien de l'obligation, pour les employeurs du secteur visé, de compléter leur programme conformément aux conditions prévues à la présente loi.

La FTQ appuie également la mise sur pied d'un comité consultatif des partenaires, lequel sera mis à contribution pour tout règlement, avis, outil et autre question que la CÉS ou le ministre peut soumettre. Nous **réitérons quand même** :

- une **composition politique des partenaires**, avec l'aide d'un sous-comité davantage technique;
- un **fonctionnement clair**;
- une **période raisonnable pour se préparer** en vue des réunions;
- le **respect des consensus**;
- l'**élargissement** des sujets de discussion **aux difficultés d'application relevées par les partenaires.**

DISPOSITIONS QUI POSENT PROBLÈMES ET RECOMMANDATIONS

Par ailleurs, la FTQ veut insister sur **deux sujets de préoccupation majeurs, soit l'estimation des écarts salariaux et le maintien de l'équité salariale.**

Sur l'estimation des écarts salariaux

Le projet de loi ajoute, à la toute fin de l'article 61, qu'une autre méthode d'estimation des écarts salariaux prévue par règlement de la CÉS peut être utilisée *«ou autorisée par celle-ci sur demande.»*

La FTQ **est très préoccupée par cet ajout.** La nouvelle **modification pourrait avoir un effet désastreux sur le droit** des travailleuses. Nous sommes contre des méthodes de type «courbe segmentée», qui pourraient ouvrir la porte à des résultats plus qu'hasardeux et, conséquemment, à des litiges interminables.

Comme l'intention du gouvernement est d'assouplir les règles à suivre, mais qu'il importe de coller le plus possible à l'esprit de la Loi, nous **proposons la réécriture suivante** :

«61. L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou, **si ces deux méthodes déjà prescrites sont vraiment inapplicables**, suivant toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux **déterminée par la Commission et conforme à l'objectif de la LÉS.**

Par ailleurs, un employeur qui avait **déjà commencé mais non complété ses travaux avant la présentation du présent projet de loi doit demeurer soumis aux conditions de l'actuel article 61.**

Sur le maintien de l'équité salariale

Nous nous **réjouissons de l'ajout proposé de ce nouveau chapitre** dans la Loi qui se veut davantage proactif que ce qui existe actuellement. Il comprend plusieurs points positifs : l'introduction de **l'aspect proactif du maintien** dans la LÉS, une **périodicité**, la **possibilité d'instituer un comité conjoint de maintien**, **l'affichage détaillé**, la **conservation des données sur le maintien et le contenu de l'affichage.**

Toutefois, plusieurs **inquiétudes et questionnements persistent.**


- a) Premièrement, l'article **76.1 nous pose problème.** La Loi doit demeurer proactive et doit **prévoir une obligation de redressement salarial rétroactif à la date où des changements surviennent aux emplois**, et non apporter les corrections salariales seulement une fois tous les cinq ans.
- b) Deuxièmement, **la participation obligatoire des personnes salariées et des associations accréditées en matière de maintien de l'équité salariale doit être prévue à 76.2, surtout dans les cas où ces dernières auraient participé à l'implantation de l'équité.** Il serait illogique qu'elles aient été partie prenante de cette phase, mais qu'elles soient exclues de celle du maintien.
- c) Troisièmement, **l'employeur doit rendre ses données disponibles aux associations accréditées, sur demande, et l'affichage (76.3) dans le cadre du maintien doit indiquer l'évaluation des résultats des catégories d'emplois ainsi que la rémunération associée à chacune des catégories visées par des changements.** Ceci permettrait de véritablement de juger des résultats, et les personnes

salariées auront la confirmation que l'employeur s'est bien acquitté de son obligation et qu'aucun écart salarial n'a été recréé.

- d) Quatrièmement, nous aimerions que soit **clarifié davantage l'article 76.9** (interdiction à l'association accréditée de «compromettre» le maintien de l'équité salariale lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective).
- e) Cinquièmement, plusieurs **employeurs retardataires** avaient débuté, mais non complété leurs travaux, avant l'introduction du présent projet de loi. Or, selon les nouvelles dispositions, ils bénéficieraient d'un **sursis jusqu'au 31 décembre 2010** pour terminer leurs travaux. Dans ces cas, le **maintien de l'équité salariale ne débiterait donc qu'en 2015** (quatre ans après la fin de l'implantation de l'équité salariale).

Nous nous questionnons à cet égard. Est-ce à dire que, **si des écarts salariaux étaient entre-temps recréés** dans leur entreprise, ces employeurs jouiraient d'une **immunité de 9 ans (de 2001 à 2010)**? Nous avons besoin de **précisions à cet égard** car, **si tel est le cas, ce serait inacceptable**.

Par ailleurs, dans les cas où un **employeur qui s'est traîné les pieds avait déjà débuté ses travaux avant l'introduction du présent projet** de loi et ce, **sur la base des données de 2001, et que ceux-ci étaient passablement avancés mais non terminés** lors de la présentation dudit projet de loi, nous **recommandons pour cet employeur une obligation de maintien dès 2001**.

Conclusion au verso 

CONCLUSION

La FTQ salue les efforts du gouvernement pour bonifier la *Loi sur l'équité salariale*, supporter la Commission de l'équité salariale, et inciter les employeurs récalcitrants à se conformer à la loi.

Le projet de loi 25 modifiant la *Loi sur l'équité salariale* est positif sous plusieurs aspects et nous en sommes très heureux.

Toutefois, nous sommes conscients qu'il s'agit encore une fois d'une loi de compromis et que les travailleuses continueront d'en faire les frais, d'où plusieurs inquiétudes de notre part, dont les plus sérieuses visent les dispositions concernant l'estimation des écarts salariaux et celles portant sur le maintien de l'équité salariale.

La FTQ a tenté d'apporter des solutions viables tout en tenant compte de l'esprit de l'équité salariale et de la Loi.

Fidèle à notre habitude, nous offrons au gouvernement notre collaboration pour une application optimale de l'équité salariale et la progression de la situation des femmes du Québec.