



Fédération indépendante
des syndicats autonomes

COMMISSION PARLEMENTAIRE CONCERNANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale a procédé à une consultation générale sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale* publié en novembre 2006. Cette commission parlementaire a notamment examiné les voies de développement proposées par la Commission de l'équité salariale en ce qui a trait à l'appréciation de la loi.

Les auditions publiques ont eu lieu les 19, 20 et 26 février 2008. Voici un résumé de certains mémoires qui y ont été déposés.

A) Mémoire du Conseil du patronat

1. Le Conseil du Patronat du Québec mentionne à la page 10 de son mémoire de janvier 2008 présenté à la Commission de l'économie et du travail : « *la mise en œuvre concrète de la LÉS s'est révélée un casse-tête inouï.* »
2. La LÉS exigeant le maintien de l'équité salariale, obligation de l'employeur de veiller à ce que des éléments discriminatoires ne soient pas introduits dans la gestion quotidienne de ses systèmes de rémunération. Dans la pratique, les entreprises n'auraient plus l'obligation de maintenir l'équité salariale, mais bien de maintenir leur programme ou démarche d'équité salariale.
3. Le Conseil du Patronat du Québec mentionne à la page 14 de son mémoire de janvier 2008 présenté à la Commission de l'économie et du travail : « *Le poids de la LÉS pour les entreprises est encore sous-estimés, non pas en raison de l'ampleur des ajustements salariaux, mais en raison de la démarche très lourde de l'approche proactive.* »
4. Complexité de la LÉS augmentant avec la taille de l'entreprise, notamment en raison du nombre d'établissements et du nombre d'associations représentant les travailleurs.
5. Expérience stressante pour les personnes faisant partie d'un comité d'équité salariale en raison de la position délicate d'avoir à décider de questions touchant un droit fondamental et à défendre les résultats (soit les augmentations de salaire) auprès de leurs collègues (parfois auprès de représentants syndicaux)

- qui ne pouvaient participer à un comité en raison du quota de représentation selon le sexe.
6. Pas utile que la CÉS ignore les progrès accomplis dans les entreprises au cours de ces dernières décennies en regardant d'un œil suspicieux toute catégorie d'emploi neutre.
 7. Pouvoir de la CÉS de remettre en question le jugement de l'employeur entraînant la reprise constante des travaux, incluant ceux liés aux estimations des écarts salariaux, en fonction de changements de prédominance sexuelle des catégories d'emplois. Aussi, la situation d'un arbitre de grief rendant une décision sur la valeur d'un emploi. Perpétuel recommencement auquel font face les entreprises.
 8. Évaluation des emplois ayant comme fonction de rémunérer le personnel à sa juste valeur et de maintenir une équité entre les emplois et leur hiérarchie. Employeurs et employés y tenant.
 9. Dualité des rôles ne lui permettant pas de conserver toutes les apparences de neutralité, d'objectivité et d'impartialité que l'on attend d'elle. Situation actuelle ayant conduit malheureusement à une perte de confiance des employeurs envers la CÉS.
 10. *« La mécanique de la Loi sur l'équité salariale est incroyablement complexe et exige un travail fastidieux, quelle que soit la taille de l'entreprise. [...] En fin de compte, la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises s'est révélée un exercice long, pénible et coûteux. »*

B) Mémoire de l'Union des municipalités du Québec

1. Maintien par l'UMQ de son adhésion et de son support à la Loi mais suggestion de simplifier et d'assouplir les règles d'application.
2. Dans le secteur municipal, groupes syndiqués ayant constitué, pour la presque totalité des municipalités, une majorité de membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale. Membres syndiqués et ceux représentant l'employeur habituellement accompagnés d'experts en équité salariale et évaluation des emplois. Employés non syndiqués, généralement non regroupés en association et sans moyens financiers, sous représentés au sein du comité d'équité salariale. Suggestion à l'effet que tous les groupes d'employés visés puissent désigner un nombre égal de personnes pour les représenter au sein d'un comité d'équité salariale, contrairement à ce qui est stipulé à l'article 20, 3^e al. de la Loi.
3. Dans certains cas, employeur et les syndicats concernés ayant même procédé à des travaux de relativité salariale, généralement dans le cadre du

renouvellement de la convention collective, dans le but d'assurer l'équité interne à la suite des travaux d'équité salariale. Résultat : une structure salariale totalement révisée intégrant également les obligations de maintien de l'équité imposées aux parties dans de telles circonstances.

4. Maintien de l'équité salariale relevant de la responsabilité de l'employeur. Celle-ci relevant également du syndicat lors de la signature d'une convention collective ou de son renouvellement.
5. En matière de maintien de l'équité salariale, la Commission retenant les orientations générales suivantes :
 - Maintien de l'équité devenant une obligation à compter de la date à laquelle la démarche ou le programme d'équité salariale devait être complété
6. Plusieurs employeurs ne comptant pas procéder à un exercice de relativité ou ne sont pas en mesure de la faire. Sans cet outil, résultats d'équité salariale pouvant demeurer « fragiles » parce qu'ils présentent une sensibilité élevés aux changements dans la configuration des emplois au sein de la démarche ou du programme d'équité.
7. Délais de traitement des demandes de révision habituellement importants dans les municipalités où existent déjà des mécanismes de révision de classification des emplois. Lors de changements significatifs dans le contenu des emplois, changements s'effectuant fréquemment en cascades afin de permettre à l'organisation ou à l'unité administrative concernée de conserver une certaine stabilité opérationnelle.

C) Mémoire du Mouvement des caisses Desjardins

1. Recommandation de dissocier le maintien de l'équité salariale de la négociation des conventions collectives.
2. Recommandation afin que la Loi prévoit que l'équité salariale n'est pas une condition de travail au sens du *Code du travail* afin d'éviter la négociation de clauses dans les conventions collective et le règlement de plaintes par l'arbitrage des griefs.
3. Examen périodique tous les 4 ans ou le maintien de l'équité salariale sur une base continue sont deux bonnes mesures pour dissocier le maintien de l'équité salariale de la négociation des conventions collectives.
4. Suggestion pour que la Loi soit modifiée afin de permettre, au choix de l'employeur, le maintien de l'équité salariale sur une base continue ou périodique.

D) Mémoire du Barreau du Québec

1. Inconvénient du caractère statique du calcul de la taille de l'entreprise. Source d'injustice pour les entreprises assujetties avec des entreprises non tenues aux mêmes obligations (moins de 10 personnes salariées), bien qu'elles soient devenues de même taille par la suite. Assujettissement à la loi des entreprises atteignant ou maintenant par la suite une moyenne de 10 personnes salariées sur la base d'une période de 12 mois à compter de la période de référence.
2. Détermination d'une période de 5 ans pour la conservation des données afin d'assurer la réalisation et le maintien de l'exercice d'équité salariale.
3. Divulgence de la valeur des catégories d'emplois déterminée au terme de l'exercice d'évaluation.
4. Durée d'affichage de 30 jours devant être modifiée pour 60 jours.
5. Contenu de l'affichage plus étendu dans les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées.
6. Maintien de l'équité salariale selon une périodicité convenable tout en respectant le droit des personnes salariées, soit un examen périodique de l'équité salariale par les entreprises à tous les 4 ans.
7. Droit de la Commission de l'équité salariale d'intervenir comme une partie à part entière devant la Commission des relations de travail, dans les recours déposés en vertu de l'article 104 de la Loi.
8. Accompagnement des non syndiqués nécessaire pour assurer l'atteinte des objectifs d'équité salariale.
9. Droit à l'équité salariale se rattachant au droit à l'égalité et doit être traité comme tel.