

RECOMMANDATIONS
DE LA FÉDÉRATION DES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC
SUR LE PROJET DE LOI 25,
LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Consultations particulières
de la Commission de l'économie et du travail

Québec
Le 31 mars 2009

**Monsieur le ministre,
Mesdames, messieurs les députés,
Monsieur le président,**

Au nom de la Fédération des chambres de commerce du Québec, nous vous remercions de nous recevoir ce matin. Nous l'apprécions d'autant que cette consultation se déroule sur invitation seulement. Nous vous présenterons selon notre habitude une position constructive voir même progressiste qui reflète la volonté de nos membres de participer à l'évolution de la société à laquelle ils appartiennent.

D'entrée de jeu, rappelons que les employeurs souscrivent non seulement au principe et à l'intention de la Loi sur l'équité salariale, et que la Fédération a toujours encouragé ses membres à l'appliquer. Rappelons aussi que lorsque nous avons comparu devant cette commission en février 2008, nous avons insisté sur le fait que l'administration de cette Loi devait être révisée en profondeur pour simplifier ses modes de fonctionnement et réduire la lourdeur administrative encourue par les entreprises et que les principes même de cette Loi ont été desservis par les changements d'orientations dans l'administration de cette Loi.

Le projet de loi 25 présenté par le Ministre du Travail le 12 mars dernier, représente pour nous un pas dans la bonne direction,

comparativement à certaines recommandations préconisées par la Commission de l'équité salariale. En effet, nous accueillons favorablement l'évaluation aux cinq ans du maintien du programme d'équité salariale qui nous apparaît une habile solution à l'obligation de rigueur dans l'application de l'équité tout en évitant d'alourdir indument l'administration des entreprises. La correction dans la définition de du salaire étoilé, pour sa part, nous apparaît refléter une meilleure compréhension du domaine des relations du travail et des pratiques de rémunération.

À cet égard, nous vous présentons aujourd'hui des amendements qui visent essentiellement à apporter certaines précisions sur le maintien de l'équité, l'affichage que nous souhaitons adapter aux modes de communication contemporains, et le délai de conformité pour les entreprises nouvellement assujetties à la Loi que nous souhaitons voir prolongé d'une année, soit à décembre 2011. Nous pourrions les explorer ensemble plus tard.

Ce sur quoi nous voulons insister – et vous admettez que nous sommes cohérents avec notre position depuis le début de ce processus qui remonte à 2006- c'est sur la nécessité de mieux circonscrire la gouvernance de la Commission de l'équité salariale. À ce chapitre, nous considérons que le projet de loi 25 n'apporte pas de réponses adéquates à ces questions et ne clarifie pas la dualité des rôles de la Commission qui sont d'une part, ceux de surveillant et de promoteur, et de l'autre, ceux d'enquêteur et d'adjudicateur. À nos yeux, la Commission conserve son rôle de juge et partie ce qui

entraîne une administration et des interprétations trop tributaires de l'idéologie des dirigeants en place. L'histoire de la Commission fourmille d'exemples où cette trop grande latitude a diminué la crédibilité de la Commission auprès de employeurs défavorisant ainsi l'atteinte des vrais objectifs de la Loi.

Voyons d'abord la création du comité consultatif des partenaires. La Fédération recommandait plutôt la mise sur pied d'un conseil d'administration en bonne et due forme, chargé d'assurer que le respect et l'atteinte des objectifs de la Loi soient réalisés de manière équilibrée et conformément à la raison d'être de la Loi et qui favoriserait une plus grande stabilité dans les orientations de la Commission. Le projet de loi propose plutôt un comité consultatif des partenaires, donc d'un comité aviseur auprès de la Commission qui peut tenir compte ou non de ces avis. Comme vous le verrez dans les amendements que nous suggérons, nous croyons que les avis émanant de ce comité devraient être élargis aux orientations que la Commission prend et qu'elle publie à l'intention des employeurs, des employés et des comités. De plus, nous considérons que le Ministre, devrait avoir le loisir de déterminer toute question qu'il juge pertinente et d'obtenir à ce propos l'avis du comité consultatif. Pour nous, ce comité peut présenter un excellent véhicule pour les employeurs et les employés de se faire entendre auprès de la Commission et du Ministre.

En ce qui concerne les pouvoirs d'intervention de la Commission, nous suggérons quelques amendements susceptibles d'en garantir

l'étanchéité. Prenons par exemple le pouvoir d'intervention de la CES devant la Commission des relations du travail. Nous nous sommes toujours opposés à ce que la CES dispose de cette autorité et proposons des modifications aux articles 104, 105 et 106 de la Loi afin d'éviter un pouvoir d'intervention tout azimut.

Nous recommandons des amendements qui favorisent une responsabilisation accrue des parties aux relations du travail (employeurs et syndicats) dans l'établissement d'un programme d'équité et son maintien. Ces modifications permettront aussi à la Commission de consacrer plus d'énergie dans ses mandats prioritaires comme aider les entreprises qui ne l'ont pas déjà fait à réaliser l'équité salariale.

Enfin, pour ce qui est des fonctions de la Commission et la dualité de ses rôles, nous prévoyons un certain nombre de mesures qui visent à encadrer davantage l'exercice par la Commission de ses fonctions d'enquête et d'adjudication sans en nier l'existence. Nous aurions certes préféré que la Commission ne puisse plus déclencher des enquêtes de sa propre initiative. Le projet de loi conservant cette prérogative, nous avons donc opté pour insérer dans la loi des éléments entourant ce pouvoir d'une plus grande rigueur.

Dans le mémoire que nous avons présenté à la Commission d'économie et du travail en février 2008, nous proposons que le rôle d'adjudication soit réservé à la Commission des relations du travail. Nous constatons que le Projet de Loi 25 conserve le modèle existant

en laissant à la Commission les fonctions d'adjudication qu'elle détient. Les modifications que nous proposons à ce chapitre nous apparaissent donc d'autant plus opportunes et nécessaires afin de contribuer à créer un meilleur équilibre des forces en présence.

Nous saluons par ailleurs la possibilité pour la Commission de procéder à un exercice de conciliation. À ce sujet, nous suggérons quelques précisions allant dans le sens d'une parfaite étanchéité et confidentialité d'un tel processus.

En terminant mesdames, messieurs, mes collègues et moi vous remercions de l'intérêt que vous portez à la Fédération des chambres de commerce et sommes disponibles pour répondre à vos questions.

PROJET DE LOI 25 AMENDEMENTS SUGGÉRÉS

Ajouter à l'article 10 du projet de Loi

« Un programme d'équité salariale réalisé conformément aux dispositions des articles 10 à 30 est réputé conforme dès la fin des délais de contestation ».

Ajouter à l'article 31 de la Loi un 4^e alinéa

« Un programme réalisé en vertu du 3^e alinéa de cet article ou de l'article 32 est réputé conforme à la fin des délais de contestation ».

Amender l'article 9 en

Modifiant l'article 35

- Remplacer l'ajout du dernier alinéa par : « L'employeur peut utiliser un autre mode de communication en remplacement de l'affichage. Les exigences de contenu demeurent celles prévues au présent article. »

Amender l'article 21 en

Modifiant l'article 76.2

- enlever le 3^e alinéa et le remplacer par : « conjointement par lui et l'association créditée »
- ajouter un 4^e alinéa : « Conjointement avec l'association « bona fide » représentant ses employés non représentés par une association accréditée »

Modifiant les articles 76.3 et 76.4

- remplacer partout l'expression « le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur » par « L'employeur ou le comité de maintien de l'équité salariale, s'il y en a un, ... »
- En concordance avec la modification suggérée à l'article 9, remplacer le dernier alinéa proposé pour 76.3 par « L'employeur peut utiliser un autre mode de communication en remplacement de l'affichage. Les exigences de contenu demeurent celles prévues au présent article. »

- *Ajouter un article 76.13 qui se lirait comme suit : « L'évaluation du maintien réalisée conjointement ou par un comité de maintien de l'équité salariale est réputée conforme dès la fin des délais de contestation. »*

Modifier l'article 29 en

- *Amendant l'article 95.1*
 - Ajouter au début du premier paragraphe les mots : « Dans les 120 jours suivant l'entrée en vigueur du présent chapitre, le Ministre, par Arrêté publié à la Gazette Officielle du Québec, forme un Comité consultatif des partenaires... »
 - Insérer le paragraphe suivant entre les deuxième et troisième paragraphes : « Parmi les membres ainsi nommés, le Ministre en choisit un à titre de président et un autre à titre de vice-président qui agit uniquement en cas d'absence du président. »
- *Réécrivant l'article 95.2 comme suit :*
 - « Les séances du Comité sont convoquées et présidées par son président ou, en cas d'absence, par son vice-président. Les membres du Comité désignent un membre agissant comme secrétaire du Comité qui veille à la confection et à la conservation des procès-verbaux et avis du Comité.
- *Modifiant l'article 95.4*
 - À la première phrase, par : « La Commission doit obtenir l'avis du comité consultatif »
 - À l'alinéa 5, en éliminant les mots « ou que détermine le Ministre »
 - En ajoutant entre 4^e et 5^e : « sur les orientations qu'elle prend et publie à l'intention des employeurs, des employés et des comités »
- *Ajoutant un article 95.5 qui se lirait ainsi :*
 - Il est également loisible au Ministre de déterminer toute question qu'il juge pertinente et d'obtenir à ce propos l'avis du Comité consultatif ».
- *Ajoutant un article 95.6 qui se lirait ainsi :*
 - « Le Comité consultatif doit fournir son avis à la Commission ou au Ministre, selon le cas, dans un délai de 120 jours à compter du moment où il est informé, par écrit, de la question qui lui est soumise ».

Amender l'article 36 en

▪ *Remplaçant l'article 102.1 par*

« La Commission doit dévoiler par écrit au début de l'enquête résultant d'une plainte ou d'un différend, l'identité du ou des salariés concernés, la date de cette plainte ou de ce différend, sa teneur, la disposition sur laquelle porte le différend ou en vertu de laquelle la plainte a été portée ainsi que les correctifs recherchés.

Lorsque la Commission fait enquête de sa propre initiative, elle doit également dévoiler, au début de l'enquête, l'identité du ou des salariés concernés, les motifs ou circonstances sur lesquels elle s'appuie pour initier une telle enquête, l'objet de son enquête et, lorsque applicable, les correctifs recherchés.

La Commission doit limiter son enquête aux seuls faits qu'elle dévoile. »

▪ *Modifiant l'article 102.2*

- ajouter le paragraphe suivant immédiatement après le premier paragraphe :

« Seule une personne n'ayant pas déjà agi relativement à cette plainte ou à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission »

- modifier le deuxième paragraphe de l'article 102.2 par :
« À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit, écrit ou déposé dans le cadre d'un processus de conciliation n'est recevable en preuve »

- modifier le troisième paragraphe

↳ en ajoutant « Toute information verbale ou écrite, recueillie par le conciliateur doit demeurer confidentielle » au début du paragraphe

↳ en enlevant les mots « lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles » à la fin du paragraphe.

- modifier le quatrième paragraphe par :
« Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès aux informations, notes ou documents obtenus, produits ou déposés dans le cadre d'un processus de conciliation. »

Modifier l'article 38

- *Modifier l'article 104*

- en remplaçant le troisième paragraphe par : « La Commission peut intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence. »
- en remplaçant le quatrième paragraphe par : « Lorsque la Commission désire intervenir, elle doit transmettre à chacune des parties et à la Commission des relations du travail un avis détaillé énonçant la question de compétence en cause, ses prétentions et les conclusions recherchées. »

Ajouter l'article 38 A

- En modifiant l'article 105 par : « Lorsque les mesures que détermine la Commission ne sont pas appliquées dans le délai imparti et que la décision de la Commission n'a pas fait l'objet d'un recours en vertu de l'article 104, la Commission peut, dans un délai de 120 jours de la décision, demander à la Commission des relations du travail l'autorisation de déposer la décision au bureau de la Commission des relations du travail.

La Commission doit donner un avis d'au moins 30 jours au comité d'équité salariale et à l'employeur de son intention de déposer la décision.

La décision déposée devient une décision de la Commission des relations du travail. »

Ajouter l'article 38B

- « Lorsque la Commission constate une contravention à la présente loi, elle peut en saisir la Commission des relations du travail.

La Commission doit alors formuler une demande par écrit, préciser l'objet de la contravention alléguée et les conclusions recherchées. Copie de la demande est transmise au comité d'équité salariale et à l'employeur. »

Modifier l'article 40 du projet de Loi

- En éliminant à l'article 114 1^e, au 5^e : « ou en déterminer de nouveaux »
- En ne supprimant pas l'alinéa « Application » de l'article 114.