

Des nouvelles en équité salariale

EN DÉBUT FÉVRIER, LA FTQ SOUMETTAIT UNE LETTRE-MÉMOIRE À LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES CHARGÉE D'ÉTUDE LE PROJET DE LOI 130 (PL 130) DÉPOSÉ EN DÉCEMBRE DERNIER PAR LE GOUVERNEMENT CHAREST.

Celui-ci fait suite au dernier budget présenté par le ministre Bachand (mars 2010). Il vise l'abolition ou l'intégration de plusieurs organismes gouvernementaux, comme c'est le cas pour la Commission de l'équité salariale (CÉS). Il prescrit l'abolition de la CÉS et le transfert de ses activités à la Commission des normes du travail (CNT).

Dès cette annonce, la FTQ a travaillé très fort avec la Coalition en faveur de l'équité salariale pour développer des stratégies et multiplier les interventions auprès du gouvernement pour qu'il fasse volte-face et sauvegarde la CÉS. C'est d'ailleurs la demande principale de la FTQ dans sa lettre-mémoire. Plus spécifiquement et en dépit du flou qui plane actuellement concernant leur entrée en vigueur, la FTQ demande d'abroger tous les articles du projet de loi concernant la CÉS.

En effet, aucune date d'entrée en vigueur n'est encore prévue en ce qui concerne la CÉS. Notre entêtement et tous les efforts déployés par la FTQ et par la Coalition y sont certainement pour quelque chose! Mais c'est tout de même une épée de Damoclès inacceptable dans le contexte des changements proposés à l'égard de la CÉS.

Il est vrai que la Loi sur l'équité salariale (LÉS) n'est pas abolie par le PL 130. Néanmoins, pour être respectée, une loi doit être bien appliquée. Or, c'est précisément l'organisme spécialisé chargé de l'application de la LÉS qui est directement visé. Son intégration dans une organisation beaucoup plus vaste telle que la CNT nous inquiète beaucoup.

La FTQ a toujours soutenu – et continue de soutenir – l'importance de préserver, voire renforcer la CÉS, outil indispensable tant pour les travailleuses syndiquées que non syndiquées. Même si la FTQ est intervenue à plusieurs reprises pour critiquer son fonctionnement et ses orientations, notamment de maintien de l'équité salariale, nous n'avons jamais questionné la pertinence de la CÉS, au contraire. Et c'est toujours le cas aujourd'hui alors qu'un travail colossal reste à faire pour que toutes les entreprises se conforment à la loi.

PRINCIPALES MODIFICATIONS, ENJEUX ET PRÉOCCUPATIONS

- ▼ La CÉS serait intégrée à la CNT. Serait alors créée une «Section sur l'équité salariale» à l'intérieur de la nouvelle Commission des normes du travail et de l'équité salariale (CNTÉS).
 - Compte tenu de la disproportion au plan des ressources humaines et financières des deux commissions, comment la «Section de l'équité salariale» pourra-t-elle tirer son épingle du jeu?
 - La CÉS étant financée à même les fonds publics et la CNT l'étant par les contributions des employeurs, comment s'assurera-t-on qu'un financement adéquat pourra soutenir pleinement la mission de l'équité salariale? Comment arrivera-t-on à répartir les coûts?
 - Comment va-t-elle protéger et bien soutenir les travailleuses? Travailler avec les syndicats? Encadrer un processus qui touche les droits de la personne mais aussi touche les relations de travail?
- ▼ La «Section de l'équité salariale» serait réduite à sa plus simple expression : une commissaire en chef (qui serait également une des trois vice-présidentes de la nouvelle Commission) et deux commissaires. Les enquêteurs et les conciliateurs, tout comme le personnel de bureau, ne feraient plus partie de cette Section, mais de la CNTÉS.
- ▼ Le rôle de la «Section de l'équité salariale» ne serait plus aussi vaste que celui joué par l'actuelle CÉS.
 - C'est la CNTÉS – et non plus la «Section de l'équité salariale» – qui décidera, par exemple, de saisir la Commission des relations du travail lorsque les mesures déterminées par la «Section de l'équité salariale» ne seront pas appliquées.
- ▼ Scission du pouvoir décisionnel.
 - Ce serait dorénavant la CNTÉS – et non plus la «Section de l'équité salariale» – qui aurait les pouvoirs de faire enquête, que ce soit de sa propre initiative ou à la suite d'une plainte ou d'un différend. Les commissaires de la «Section de l'équité salariale» n'auraient que le pouvoir exclusif de la compléter, selon un mode non contradictoire.

TRAVAIL SYNDICAL À FAIRE EN 2011

Tout comme la CÉS, les syndicats continueront d'avoir fort à faire cette année en équité salariale. Voici un aperçu des principales interventions syndicales à faire en 2011.

- ▼ Surveiller si les employeurs visés par la LÉS ont :
 - respecté l'échéance du 31 décembre 2010 et réalisé leur exercice d'équité salariale;
 - procédé à l'affichage des résultats;
 - informé les travailleuses de leurs droits et recours prévus;
 - versé les ajustements* salariaux, le cas échéant, rétroactivement à la date où ils auraient dû le faire, et avec intérêt.
 - ▼ Déposer, à compter du 1^{er} janvier 2011, une ou des plaintes à la CÉS si :
 - les exigences ci-haut ne sont pas respectées;
 - l'exercice d'équité salariale n'est pas fait ou est bâclé;
 - l'évaluation du maintien – si applicable – n'est pas faite ou est bâclée.
 - ▼ Surveiller si l'employeur a fait une demande à la CÉS pour étaler ou prolonger la période d'étalement des paiements rétroactifs dus.
 - ▼ Surveiller si les entreprises retardataires (ayant débuté leur exercice d'équité salariale en utilisant les données antérieures au 1^{er} février 2009) ont procédé à leur première évaluation du maintien au 31 décembre 2011.
- * **À NOTER** : Pour avoir droit à un ajustement salarial rétroactif au 21 novembre 2010, les plaintes sur les exercices d'équité salariale doivent être faites entre le 1^{er} janvier et le 30 mai. Après le 30 mai, la rétroactivité sera réduite à une période de 5 ans.