



**FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE**

**CET - 013M
C.P. - P.L. 25
Loi modifiant la Loi sur
l'équité salariale**

Remarques de la FCEI sur le projet de loi n° 25 : Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale

*Présentées à la Commission de l'économie et du travail
de l'Assemblée nationale*

Simon Prévost, vice-président, Québec

31 mars 2009

Introduction

La Fédération Canadienne de l'Entreprise Indépendante (FCEI) est une organisation non partisane qui représente exclusivement les opinions et les préoccupations de 105 000 petites et moyennes entreprises (PME) situées dans l'ensemble du Canada, dont 24 000 au Québec.

La FCEI est entièrement financée par ses membres. Elle définit son orientation en effectuant régulièrement des sondages auprès des PME membres sur de nombreux enjeux auxquels ces dernières sont confrontées.

La FCEI est particulièrement intéressée à fournir ses commentaires sur le projet de loi n° 25 car, dans plusieurs de ses aspects, ce projet de loi touche une grande partie de nos membres qui sont des PME comptant entre 10 et 49 salariés.

Lors de la commission parlementaire de février 2008 qui avait pour objet l'étude du rapport du ministre sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, nous avons fait part de la réalité des PME face à cette législation et avons fait plusieurs recommandations de modifications à la Loi afin de la rendre plus facile d'application chez les entreprises de plus petite taille. Puisque c'est dans le contexte des préoccupations des PME et de nos commentaires déjà formulés à cet égard que nous analysons le projet de loi n° 25, il nous semble approprié d'en rappeler les grandes lignes avant de commenter directement dans un deuxième temps certaines dispositions du projet de loi qui sont d'intérêt pour la FCEI et ses membres.

L'équité salariale dans les PME

Au cours des dernières années, on a à maintes reprises évoqué la complexité de l'exercice d'application de la *Loi sur l'équité salariale* dans les entreprises du Québec. Depuis l'adoption de la Loi en 1996, la situation économique et la réalité du marché du travail ont considérablement évoluées et posent de nouveaux défis aux dirigeants de PME. Pour répondre à ces défis, ils devront encore une fois capitaliser sur un de leur principal atout, c'est-à-dire, la flexibilité et l'adaptation rapide aux situations qui se présentent à eux.

Dans un tel contexte, il importe donc que le cadre législatif dans lequel nos PME québécoises évoluent prenne en compte ces situations pour qu'on évite de les désavantager face à des concurrents qui n'ont pas à faire face à des obligations similaires. Dans le respect du droit des femmes à ne pas faire l'objet de discrimination systémique, il faut trouver des moyens qui permettent d'atteindre l'objectif sans que cela ne devienne un fardeau pour les PME qui souhaitent créer des emplois et de la richesse.

Force est de constater qu'à l'heure actuelle, la *Loi sur l'équité salariale* impose un coût de conformité non négligeable pour les PME. Les modifications proposées à la Loi devront impérativement réduire le fardeau administratif associé à l'observation de la Loi.

S'il est vrai que la *Loi sur l'équité salariale* jouit d'une plus grande notoriété qu'en 2001, force est de constater que son contenu pose toujours des problèmes de compréhension chez les petits employeurs qui doivent l'appliquer. Pour un dirigeant de PME qui gère informellement ses ressources humaines, le plus grand défi est de penser en termes de fonctions de travail alors qu'il a l'habitude de s'arrêter aux personnes. Une telle approche implique nécessairement qu'il structure différemment son entreprise sur le plan de la gestion des ressources humaines.

La gestion des ressources humaines dans les PME est fort différente de celle qui existe dans les grandes entreprises où on aborde les choses de manière plus formelle. Le petit nombre de salariés dans les PME favorise en effet la souplesse, la mobilité, la flexibilité et l'esprit d'équipe. N'ayant pas toujours le temps voulu ni les moyens de mettre en place une structure de gestion des ressources humaines, les dirigeants de PME comprennent que leur performance, voire leur croissance, tient au bon climat de travail. Le degré de structuration de la gestion des ressources humaines s'accroît en fonction de la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise est petite, plus les efforts sont concentrés sur la relation directe avec les salariés plutôt que sur la formalisation des rapports. Cet état de fait explique en bonne partie pourquoi la *Loi sur l'équité salariale* trouve de nombreuses difficultés d'applications dans les PME. Plusieurs des demandes des dirigeants de PME à l'égard de la Loi visent une simplification concrète de la mise en oeuvre de la Loi afin de prendre en considération la manière informelle de gérer les ressources humaines que l'on retrouve dans les PME.

La question du maintien est aussi source de problèmes nombreux. Dans la Loi de 1996, il est précisé que le dirigeant d'une PME a le devoir de s'assurer qu'aucun écart salarial dû à la discrimination systémique fondée sur le sexe entre les emplois masculins et féminins soit réintroduit dans l'entreprise à la suite de changements ou de modifications aux emplois existants. Une telle obligation ne nous semblait pas réaliste dans le contexte d'opération et de gestion des PME et les précisions apportées quant au maintien dans le projet de loi n° 25 devront clarifier et simplifier significativement la Loi originale qui offrait rien de moins que la perspective d'un cauchemar bureaucratique à répétition.

Les recommandations de la FCEI suite au rapport du ministre

En guise de conclusion de la présentation des éléments qui guideront nos remarques sur le projet de loi n° 25, voici la liste des recommandations que la FCEI a présentées dans son mémoire à la CÉT l'an dernier :

1. Évaluer l'opportunité de développer des outils simples pour faciliter la mise en place de descriptions de tâches dans les PME ;
2. Revoir l'article 57 de la Loi pour que l'évaluation des catégories d'emplois tienne compte de facteurs facilement évaluables par les dirigeants de PME et qu'elle prenne également en considération la réalité de la polyvalence des tâches dans les PME ;
3. Éviter d'étendre la portée de la Loi ou d'accroître les pouvoirs de la Commission tant et aussi longtemps que des modifications n'auront pas été apportées à la Loi pour en simplifier le cadre et en permettre ainsi une application plus simple dans les PME ;
4. Modifier l'article 40 de la Loi pour permettre qu'une modification à la structure salariale puisse introduire une discrimination à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine lorsque cette discrimination est motivée par des raisons externes à l'entreprise et hors de son contrôle ;
5. Revoir l'interprétation à donner au maintien de l'équité salariale ;
6. Restreindre les pouvoirs de la Commission pour qu'elle se concentre sur sa mission de promotion de l'équité salariale et d'information auprès des employeurs et des salariés.

Le contexte économique et financier actuel

Depuis le dépôt du rapport du ministre et les audiences de la commission parlementaire en 2008, le contexte économique et financier a grandement évolué pour le pire. Les PME du Québec font désormais face à un ralentissement économique important qui entraîne déjà son lot de pertes d'emplois et éventuellement de fermetures d'entreprises.

Le gouvernement a déjà mis en place un certain nombre de mesures, notamment dans son dernier budget, visant à venir en aide aux entreprises. Il est impératif que l'ensemble des actions que le gouvernement entreprendra au cours des prochains mois soient cohérentes avec son plan d'action économique et aient le moins de répercussions financières néfastes possibles pour les entreprises.

D'emblée, il nous apparaît que certaines dispositions du projet de loi n° 25 pourraient avoir un impact financier non négligeable sur un très grand nombre de PME. Nous sommes d'avis que loin d'être accessoire, la question de l'impact économique doit être au cœur des préoccupations des parlementaires qui étudieront ce projet de loi.

Commentaires de la FCEI sur certaines modifications législatives proposées dans le projet de loi

Article 1

Le principe d'équité entre les entreprises qui sous-tend l'article 1 ne doit pas être remis en cause. Toutefois, le deuxième alinéa stipule que tout employeur, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, doit *produire une déclaration relative à l'application de la présente loi dans son entreprise*.

À notre avis, il s'agit là d'une dérive sur le plan administratif qui fera en sorte que des milliers d'entreprises qui ne sont pas assujetties devront vraisemblablement produire une déclaration dans laquelle ils préciseront que la Loi ne les concernent pas. L'esprit de la politique d'allègement réglementaire du gouvernement n'est certainement pas respecté ici.

Nous recommandons que le deuxième alinéa précise que seules les entreprises assujetties doivent produire une déclaration.

Article 4

La possibilité d'avoir recours à *une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celle de l'entreprise concernée* pourrait effectivement aider une entreprise qui ne possède pas de comparateur masculin à réaliser l'exercice d'équité. Toutefois, cet alinéa à l'art. 13 ne précise pas ce qu'est une entreprise possédant des caractéristiques similaires.

Nous sommes d'avis que par règlement ou autrement soit précisés les paramètres permettant de juger du caractère similaire de deux entreprises (nombre d'employés, secteur d'activité, caractéristiques des employés, conditions générales dans l'entreprise, etc.).

Article 9

Deux éléments particuliers des modalités d'affichage retiennent notre attention. Le paragraphe 4° nous semble problématique à l'égard de la protection des renseignements personnels dans le secteur privé dans les plus petites entreprises alors que dans bien des cas il n'y a qu'une seule employée dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine. La quantité d'information requise dans l'affichage permettrait dans de tels cas une divulgation de renseignements qui sont du domaine privé.

Par ailleurs, sur le plan de la communication du résultat de l'exercice d'équité, à partir du moment où *l'employeur doit afficher...dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés*, nous ne voyons pas la nécessité que

l'employeur informe les salariés de l'affichage par un mode de communication susceptible de les joindre. Il s'agit en quelque sorte d'un dédoublement de l'obligation qui incombe aux employeurs quant à l'affichage.

La FCEI propose que le paragraphe 4° soit modifié de manière à reprendre le libellé du même paragraphe de l'art. 76.3. Puisque ce libellé ne précise pas ...pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, mais s'en tient au pourcentage ou au montant des ajustements, cela devrait solutionner la problématique de protection des renseignements personnels.

Aussi, la FCEI propose d'éliminer la duplication des obligations quant à l'affichage. Une façon simple de le faire est de remplacer l'obligation d'affichage par une obligation de communiquer les mêmes renseignements prévus à l'affichage à tous les salariés par un mode de communication susceptible de les joindre.

Article 21 - CHAPITRE IV.1

Les dispositions relatives au maintien de l'équité salariale sont d'une grande importance pour les membres de la FCEI. Alors que la Loi originale laissait entrevoir le cauchemar bureaucratique d'un maintien continu, la périodicité introduite par le projet de loi vient en partie régler cet aspect qui posait problème.

Toutefois, même si l'on peut interpréter l'ensemble des dispositions relatives au maintien, et notamment l'art. 76.1, dans une optique où le maintien n'aurait pas le caractère exhaustif de l'exercice initial d'équité salariale, le projet de loi ne nous semble pas assez explicite à cet égard. L'évaluation des événements devant conduire à des ajustements salariaux peut être un processus léger et souple ou très contraignant, selon l'évaluation que peut en faire un employeur, un comité de maintien ou une association accréditée. Par exemple, il peut y avoir un désaccord sérieux quant à la nature des «événements» devant générer des ajustements.

En ce qui concerne l'affichage des résultats, nous réitérons les commentaires que nous avons formulés dans nos commentaires sur l'art. 9 quant à la redondance entre l'affichage proprement dit et la nécessité d'avertir les salariés de l'existence de l'affichage.

La FCEI recommande que les dispositions relatives au maintien soit davantage explicites afin de ne pas laisser aux éventuelles dispositions réglementaires ou à la Commission le soin de régler des aspects fondamentaux de la Loi qui auront une incidence certaine sur le fardeau administratif qui incombera aux entreprises. L'esprit de souplesse qui anime le ministre dans son approche devrait être mieux traduit dans le CHAPITRE IV.1.

Article 26

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*, la question de la gouvernance de la Commission a posé problème pour bon nombre de nos membres qui considèrent que la CÉS est en quelque sorte juge et partie, devant porter assistance aux entreprises mais ayant aussi des pouvoirs d'enquête. Nous saluons l'intention ministérielle de clarifier la situation en précisant au paragraphe 11° qu'il y aura étanchéité entre les activités d'information et d'assistance de la CÉS et ses activités d'enquête. Considérant la méfiance actuelle de bon nombre d'employeurs vis-à-vis la Commission, il serait souhaitable que les mécanismes devant assurer l'étanchéité soient précisés davantage.

À cet égard, la FCEI recommande de modifier le paragraphe 11° pour spécifier en toutes lettres l'interdiction formelle pour la Commission d'utiliser quelque information que ce soit, recueillie auprès d'une entreprise dans le cours de ses activités d'information ou d'assistance, dans des recours ou dans des poursuites envers cette entreprise en vertu de la Loi.

Article 27

Le paragraphe 5° qui permet à la Commission *d'exiger tout renseignement utile* laisse une grande place à l'interprétation et nous semble carrément abusif. Nous entrevoyons déjà le malaise de plusieurs employeurs qui auront l'impression que la CÉS peut demander des tonnes d'informations sans qu'il leur soit possible de refuser.

Nous recommandons de remplacer le libellé du paragraphe 5° par le suivant : « exiger tout renseignement utile à l'égard de la présente loi ».

Article 29 – CHAPITRE V.1

La question de la gouvernance de la Commission se trouve aussi traitée par la possibilité de voir le ministre créer un Comité consultatif des partenaires. La FCEI est d'avis qu'il peut s'agir d'une méthode utile pour mettre en place une gouvernance plus moderne de la Commission. Dans la mesure où les modalités de fonctionnement et l'étendue des pouvoirs de ce comité, pour l'instant inconnus, permettent une contribution vraiment utile des partenaires, nous sommes d'avis que ce comité doit voir le jour, ce qui n'est pas assuré dans le libellé actuel de l'art. 95.1.

Par ailleurs, pour des raisons évidentes de bonne gouvernance, la présidence de ce Comité consultatif des partenaires devrait être assumée par une personne autre que le président de la CÉS désignée par le ministre parmi les membres du comité. Il va de soi que le président de la Commission serait membre d'office

du comité et il serait aussi souhaitable que le ministre y délègue un représentant.

Considérant nos remarques précédentes, l'art. 95 devrait être modifié afin de substituer la possibilité d'une création du comité par arrêté ministériel par l'obligation de le faire (remplacer le mot *peut* par le mot *doit* au premier paragraphe de l'art. 95.1).

Article 43

La *Loi sur l'équité salariale* est là pour rester et les dirigeants de PME ne remettent nullement en cause les objectifs qu'elle poursuit. En toutes circonstances, la FCEI est d'avis que les entreprises doivent se conformer aux législations existantes, peu importe leur champ d'application.

Ceci dit, la nécessité pour les entreprises qui ne l'auraient pas fait de réaliser l'exercice d'équité au plus tard le 31 décembre 2010 aura des impacts financiers importants liés au coût de conformité et éventuellement au coût des ajustements salariaux qui pourraient devoir être apportés. Or, ces obligations financières ne pourraient survenir à un pire moment sur le plan de la conjoncture économique. Pour les PME qui n'ont pas la masse critique des grandes entreprises pour absorber ces coûts, la situation sera d'autant plus difficile. En outre, le fait que l'art. 45 stipule que, sauf exception, *le calcul du montant des ajustements à payer ne peut tenir compte de l'étalement qui aurait pu être fait en vertu de l'art. 70 de la Loi sur l'équité salariale*, ajoute une contrainte financière supplémentaire qui, même si elle peut se justifier, n'en est pas moins bien réelle.

Nous demandons au ministre de prendre en considération le contexte économique et financier et de reporter la date du début de l'affichage inscrite à l'art. 43 au 31 décembre 2011.

Conclusion

Dans son ensemble, il est vrai que le projet de loi offre davantage de souplesse que la Loi originale et certaines dispositions sont susceptibles de clarifier des aspects qui posaient problème notamment du côté du maintien ou de la gouvernance.

Toutefois, du point de vue de la FCEI, plusieurs problèmes demeurent et, comme d'autres l'ont déjà mentionné devant cette commission, le projet de loi ne propose rien de bien concret pour simplifier la mise en œuvre de l'équité salariale chez les PME. La plupart des demandes que nous avons formulées à cet égard devant cette même commission l'an dernier n'ont pas trouvé de réponse dans le projet de loi n° 25.

La nécessité demeure donc de trouver des moyens de faciliter l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. Toute avancée dans ce chantier aura pour effet de voir davantage d'entreprises se conformer, sans devoir recourir à une approche basée sur la sévérité des sanctions.