

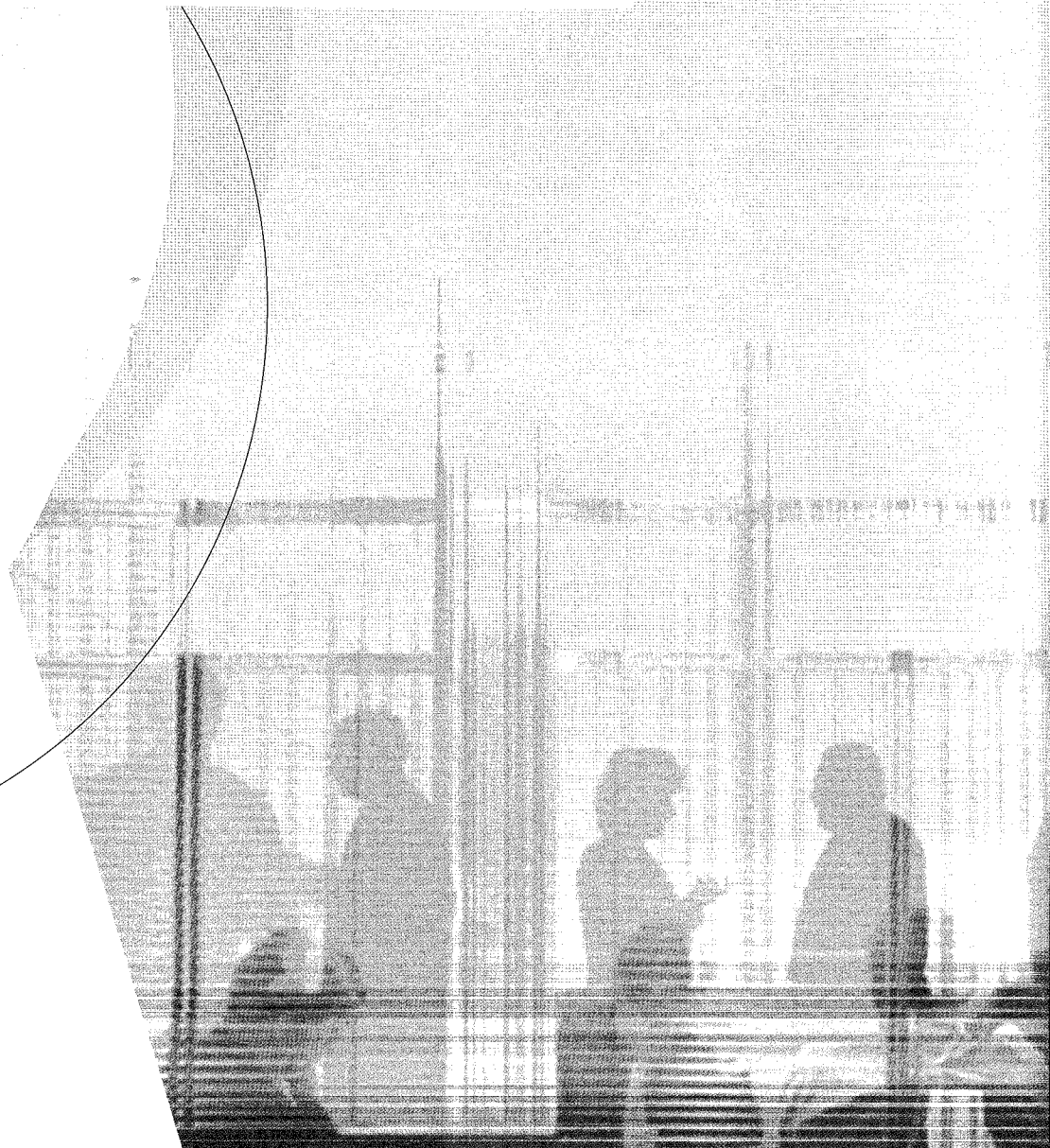
**CET - 011M
C.P. - P.L. 25
Loi modifiant la Loi sur
l'équité salariale**

***Le projet de loi n° 25,
Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale***

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec
présentés à la
Commission de l'économie et du travail
de l'Assemblée nationale
Mars 2009**



Pour avoir l'assurance
d'être entendu et défendu



***Le projet de loi n° 25,
Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale***

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec
présentés à la
Commission de l'économie et du travail
de l'Assemblée nationale
Mars 2009**

CPQ – Mars 2009

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque et Archives du Canada
1^{er} trimestre 2009

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1- LE MAINTIEN PÉRIODIQUE	3
2- UTILISATION D'UNE NOUVELLE MÉTHODE D'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX	4
3- LA CÉS ET LE COMITÉ CONSULTATIF « OBLIGATOIRE ».....	5
<i>Pouvoirs de la CÉS</i>	5
1) Services d'information, d'enquête et de conciliation	5
2) Pouvoir d'intervention de la CÉS devant la CRT	6
3) La proposition concernant la constitution du comité consultatif obligatoire	6
4- LA DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE	7
5- LA CLAUSE CRÉPUSCULAIRE	7
6- LES PROGRAMMES DISTINCTS	8
7- L'IDENTITÉ DU PLAIGNANT	8
8- LES ENTREPRISES QUI NE SE SONT PAS ENCORE CONFORMÉES	9
9- AUTRES REMARQUES	9
CONCLUSION	9
LISTE DES PROPOSITIONS	10



LE CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) est la principale confédération patronale au Québec. Fait à préciser, il n'est pas une division québécoise d'une organisation pancanadienne; il représente exclusivement les intérêts des employeurs québécois et regroupe plusieurs des plus grandes entreprises du Québec ainsi que la vaste majorité des associations patronales sectorielles.

La mission du CPQ consiste à promouvoir les intérêts communs du milieu des affaires, d'où sa devise *Pour avoir l'assurance d'être entendu et défendu*. Le CPQ sensibilise les gouvernements aux besoins des entreprises québécoises, appelées à évoluer dans le contexte changeant et exigeant de la mondialisation.

En contribuant à la création de conditions propices à l'innovation, à l'investissement, à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et à l'entrepreneuriat, les interventions du CPQ dans les débats et les politiques publiques favorisent la prospérité des Québécois.



*Le projet de loi n° 25,
Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*

Commentaires du Conseil du patronat du Québec
présentés à la Commission de l'économie et du travail
de l'Assemblée nationale

INTRODUCTION

Nous remercions la Commission de l'économie et du travail de permettre au Conseil du patronat du Québec (CPQ) de soumettre ses commentaires sur le projet de loi n° 25, *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (PL 25).

Tout d'abord, pour le CPQ, il est pertinent de rappeler la nature particulière de la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS). Nous savons que cette loi concerne un droit fondamental. Pour toute personne salariée, recevoir sans discrimination « un traitement ou un salaire égal à celui de celles qui accomplissent un travail équivalent » constitue un droit fondamental garanti par l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

La mise en place de la LÉS découle d'une tout autre logique et change significativement la donne quant au respect du droit fondamental à l'équité salariale. La LÉS a suspendu en effet la possibilité pour toute personne de recourir directement à la *Charte des droits et libertés de la personne* lorsque le droit à l'équité salariale est remis en question. Toute plainte, tout différend ou toute question relative à l'équité salariale entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine et ce, même dans une entreprise qui compte *moins* de 10 salariés et qui n'est pas visée par la LÉS, doit être résolue par la Commission de l'équité salariale (CÉS).

En contrepartie, la Loi a imposé à tout employeur de 10 employés ou plus de mettre en place des mesures et de débusquer les écarts salariaux qui seraient dus à la *discrimination systémique* fondée sur le sexe, à l'égard des personnes qui occupent des emplois féminins.

Les employeurs du Québec sont à l'image de la société québécoise. Ils partagent les mêmes valeurs collectives; ils reconnaissent la richesse que représentent les ressources humaines pour la réussite de leur entreprise. Ils regardent aussi vers l'avenir.

Malgré les difficultés d'application de la LÉS, bon nombre d'employeurs se sont acquittés des obligations qui leur ont été imposées pendant la phase proactive de l'application de la LÉS. En d'autres termes, ils ont effectué une démarche concrète pour mesurer l'atteinte de l'équité salariale comme la définit la LÉS. Lorsque nécessaire, ils ont fait des ajustements salariaux aux emplois féminins. Rappelons d'ailleurs que, d'après les chiffres cités par la présidente de la CÉS, les travaux déjà complétés ont permis de verser environ 81 % des ajustements salariaux requis par l'équité salariale.

Ainsi, la phase proactive étant maintenant achevée pour un grand nombre d'entreprises assujetties, le CPQ a soutenu que le droit à l'équité salariale devrait donc être de nouveau garanti par l'article 19 de la Charte, comme le sont tous les droits fondamentaux.

Le CPQ était toutefois d'avis que la loi proactive sur l'équité salariale devait continuer de s'appliquer aux entreprises qui ne s'étaient toujours pas conformées aux obligations prévues à la LÉS.

Nous avons soulevé notamment, à l'instar d'autres associations patronales d'ailleurs, la complexité et la lourdeur de la mécanique de l'exercice et le fait que le lien de confiance entre les employeurs et la CÉS avait été lourdement entaché.

Malgré tout cela, nous constatons la volonté du gouvernement de reconduire la LÉS pour toutes les entreprises, y compris celles s'étant acquitté de leurs obligations. Or, à notre avis, la nécessité de suspendre l'application de la Charte pour 10 années supplémentaires n'a pourtant pas été démontrée.

Le gouvernement souhaite aussi introduire davantage de souplesse et de rigueur à la Loi. Le CPQ considère que pour ce qui est de la rigueur nécessaire, le PL 25 atteint son but. Quant à la souplesse, tellement souhaitable compte tenu des difficultés avérées de l'application de la LÉS, l'objectif n'est pas atteint par le PL 25 dans sa mouture actuelle. Nous souhaitons, par les commentaires et les suggestions suivantes, contribuer à l'atteinte de ce second objectif, également important.

1- LE MAINTIEN PÉRIODIQUE

Nous avons soutenu, dans le cadre des consultations sur le rapport de la mise en œuvre de la LÉS, que le maintien de l'équité salariale implique le maintien du droit à l'équité salariale tel qu'il est encadré dans la Charte. En fait, une fois l'exercice proactif terminé, il s'agissait de maintenir des pratiques de gestion de la rémunération qui sont non discriminatoires.

En effet, on ne voit pas comment les structures de rémunération des entreprises, une fois ajustées pour y rétablir l'équité salariale et extraire toute *discrimination systémique* fondée sur le sexe, pourraient de nouveau être considérées discriminatoires sans que quelqu'un ait fait preuve de mauvaise foi. Or, il n'est certainement pas souhaitable, ni fondé, de présupposer la mauvaise foi *perpétuelle et éternelle* des employeurs après tous les efforts qu'ils ont déployés pour respecter une loi que tous les acteurs sociaux savaient extrêmement alambiquée.

Pourtant, le PL 25 propose un processus organisé de la vérification du maintien de l'équité salariale aux cinq ans. Les avantages de cette obligation ne semblent pas concluants, alors que les conséquences documentées entrent clairement en contradiction avec le discours du gouvernement sur l'allègement réglementaire et administratif.

Dans le cadre de la phase proactive, les entreprises ont encouru des coûts importants. Mais pour nous, s'il y avait écarts salariaux selon les termes de la Loi, il était clair qu'ils devaient être éliminés.

Certains prétendent que l'exercice se fait aisément de même que le maintien. Ce ne sont pas les propos de tous les membres du CPQ. Des sommes considérables de ressources financières et humaines peuvent être nécessaires uniquement pour administrer le dossier de l'équité salariale dans un contexte de structuration mouvante des ressources humaines dans les entreprises. La différence entre le maintien et l'exercice initial semble parfois mince. Nous souhaitons donc que le maintien soit plus simple à réaliser que l'exercice initial.

Par ailleurs, il serait souhaitable, dans un souci de plus de flexibilité, que le premier exercice de maintien « *structuré* » (notre terme) débute au plus tard le 31 décembre 2011, compte tenu que :

- 1) les règles du jeu quant au maintien de l'équité salariale ne sont plus les mêmes que celles, plus souples, établies dans la LÉS de 1996;
- 2) le PL 25 exige la vérification périodique du maintien de l'équité salariale sur une base quinquennale pour les entreprises n'ayant pas terminé leur exercice initial. Par équité, le même délai devrait être appliqué à toutes les entreprises et ne pas punir les entreprises qui se sont conformées à la Loi de bonne foi;
- 3) le contexte économique dans les entreprises est actuellement très difficile et le sera probablement pour les prochaines années.

Le CPQ propose que le premier exercice de maintien débute au plus tard le 31 décembre 2011.

2- UTILISATION D'UNE NOUVELLE MÉTHODE D'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX

Nous proposons également l'inclusion de la méthode globale dite « courbe salariale à courbe salariale » comme méthode également autorisée dans le cadre de la mise en place d'un programme d'équité salariale ou de la détermination d'écarts salariaux. Il devrait être clairement stipulé que son utilisation soit réputée acceptable dans le cadre du maintien de l'équité salariale.

Cette méthode d'estimation des écarts salariaux peut être plus facile d'application pour certaines entreprises et n'en est pas moins équitable. En effet, la position du législateur quant au mode d'estimation de courbe à courbe avait été détaillée lors des débats de la commission

parlementaire précédant l'adoption de la LÉS. Son approbation par la CÉS ne devrait donc pas être requise.

Le CPQ propose que la Loi sur l'équité salariale précise que l'estimation des écarts salariaux sur une base globale puisse s'effectuer par la comparaison de la courbe salariale de catégories d'emplois à prédominance féminine à la courbe salariale de catégories d'emplois à prédominance masculine.

3- LA CÉS ET LE COMITÉ CONSULTATIF « OBLIGATOIRE »

Pouvoirs de la CÉS

Le CPQ a déjà indiqué à la Commission de l'économie et du travail que les pouvoirs décisionnels de la CÉS devaient être confiés à la Commission des relations du travail. Le PL 25 propose plutôt d'assurer l'étanchéité entre les services d'information et d'enquête au sein même de la CÉS. Nous doutons que cela change du jour au lendemain la perception de plusieurs employeurs se méfiant de la CÉS et ne se risquant pas à recourir à son service d'information. Mais il s'agit clairement d'un pas dans la bonne direction qui répond à une préoccupation légitime.

Nous nous en tiendrons donc sur les nouveautés quant au fonctionnement de la CÉS et, notamment :

1- Services d'information, d'enquête et de conciliation

Nous apprécions les propositions d'assurance de l'étanchéité entre les services d'information et d'enquête et l'encadrement du service de conciliation. Nous souhaitons que cette étanchéité soit respectée.

Le CPQ propose que l'étanchéité entre les services d'information et d'enquête soit respectée.

2- Pouvoir d'intervention de la CÉS devant la CRT

Il nous semble que l'expression « intérêt général » soit très vague et excessive. Nous proposons que soit retirée de l'article 38 l'expression « ou présentant un intérêt général pour l'atteinte de l'objectif que vise la présente loi ». La CÉS pourrait donc intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence.

Le CPQ propose que soit retirée de l'article 38 du projet de loi l'expression « concernant l'interprétation de la Loi ou présentant un intérêt général pour l'atteinte de l'objectif que vise la présente loi ».

3- La proposition concernant la constitution du comité consultatif obligatoire

Nous estimons que la constitution de ce comité est un pas dans la bonne direction. Nous espérons qu'il permettra de ramener dans les préoccupations de la CÉS la réalité sans cesse en mouvance du monde du travail et des contraintes des employeurs. Nous souhaitons donc participer à ce comité.

Puisque ce comité étudiera essentiellement les questions qui lui seront soumises par le ministre et par la CÉS, nous espérons qu'on fera appel à lui régulièrement et qu'il saura fournir des orientations qui seront suivies par les membres de la CÉS, y compris dans leur rôle décisionnel.

Nous apprécions que ce comité relève du ministre et comprenne dans d'égales proportions les groupes représentatifs des employeurs et les groupes représentatifs des employés, syndiqués ou non. Nous croyons qu'il serait pertinent et utile qu'un représentant du ministre soit membre du comité.

Le CPQ propose que le ministre forme effectivement un comité consultatif et qu'un représentant du ministre y assiste à titre d'observateur.

4- LA DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Dans le PL 25, il est proposé d'imposer aux entreprises une nouvelle déclaration obligatoire élaborée conjointement par le ministère du Travail, la CÉS et le nouveau conseil consultatif des partenaires sur le respect de la LÉS. Nous nous interrogeons sur l'usage qui en sera fait et à qui elle sera transmise.

Au-delà du fardeau administratif supplémentaire imposé aux entreprises par cette nouvelle déclaration, cela présente un risque important pour les employeurs qui sont ainsi contraints de « s'autodénoncer » s'ils n'ont pas respecté tous les aspects de la LÉS, intentionnellement ou non.

Il serait souhaitable que les données issues des déclarations soient plutôt transmises à un organisme indépendant comme l'Institut de la statistique du Québec.

Par ailleurs, plusieurs associations sectorielles membres du CPQ se demandent si le gouvernement a vraiment l'intention d'obliger toutes les entreprises, y compris celles de deux employés par exemple, à produire des déclarations pour fins d'équité.

Le CPQ propose que l'article 4 du projet de loi soit modifié par l'ajout suivant : « Toutefois, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, tout employeur assujetti à la LÉS doit, (...) ».

5- LA CLAUSE CRÉPUSCULAIRE

L'insertion d'une clause obligeant le ministre à étudier l'opportunité de maintenir ou de modifier la LÉS, « notamment à la lumière du taux d'entreprise ayant satisfait aux obligations de la présente loi » est bienvenue. Le libellé atteint l'objectif de rendre compte de la durée limitée dans le temps de la LÉS.

Cependant, le critère proposé met sur le même pied une entreprise de plusieurs milliers d'employés et la PME qui n'en compte qu'une dizaine.

Le CPQ propose que soit ajouté au libellé de l'article 42 du projet de loi : « (...) à la lumière du taux d'entreprises ayant satisfait aux obligations prévues par la présente loi et de la proportion d'employés qu'elles représentent. »

6- LES PROGRAMMES DISTINCTS

Le PL 25 n'aborde pas la question des programmes d'équité salariale distincts. Or, à notre avis, il s'agit d'un dossier qui retarde indûment la mise en place de l'équité salariale dans de trop nombreuses entreprises. Attendre une décision judiciaire sur la question pourrait reporter la fin des travaux de nombreuses entreprises à une date ultérieure au 31 décembre 2010. Nous vous encourageons donc à considérer la possibilité de valider une bonne fois pour toutes les programmes distincts sans catégorie d'emplois à prédominance féminine au moyen de ce projet de loi.

7- L'IDENTITÉ DU PLAIGNANT

On se demande pour quelles raisons la CÉS ne doit pas dévoiler l'identité du salarié ayant porté plainte (à l'article 102.1). À notre avis, il s'agit d'un point important pour que l'employeur ait l'opportunité de faire valoir une défense pleine et entière.

Le CPQ propose que la Commission doit dévoiler au début de l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, la date de cette plainte, sa teneur et la disposition en vertu de laquelle elle a été portée.

8- LES ENTREPRISES QUI NE SE SONT PAS ENCORE CONFORMÉES

Compte tenu des difficultés économiques actuelles, il serait souhaitable de repousser au 31 décembre 2011 la date limite pour les entreprises qui n'ont pas terminé leur premier exercice.

9- AUTRES REMARQUES

Nous reconnaissons finalement quelques mécanismes qui sont proposés visant à simplifier la tâche ardue des employeurs, par exemple :

- le règlement sur les comparateurs masculins (prévu à l'article 114 de la Loi);
- la définition de salaire étoilé plus proche de la pratique des entreprises;
- la possibilité d'instaurer ou non un comité de maintien de l'équité salariale;
- la possibilité d'utiliser une nouvelle méthode d'estimation des écarts salariaux, telle la méthode globale dite « courbe salariale à courbe salariale » comme méthode également autorisée.

CONCLUSION

Nous espérons que les propositions du Conseil du patronat du Québec permettront d'améliorer le projet de loi n° 25 afin qu'en bout de piste, la *Loi sur l'équité salariale* amendée facilite la tâche aux entreprises en vue de supprimer une bonne fois pour toutes la discrimination systémique au Québec.

LISTE DES PROPOSITIONS

Le CPQ propose que le premier exercice de maintien débute au plus tard le 31 décembre 2011.

Le CPQ propose que la Loi sur l'équité salariale précise que l'estimation des écarts salariaux sur une base globale puisse s'effectuer par la comparaison de la courbe salariale de catégories d'emplois à prédominance féminine à la courbe salariale de catégories d'emplois à prédominance masculine.

Le CPQ propose que l'étanchéité entre les services d'information et d'enquête soit respectée.

Le CPQ propose que soit retirée de l'article 38 du projet de loi l'expression « concernant l'interprétation de la Loi ou présentant un intérêt général pour l'atteinte de l'objectif que vise la présente loi ».

Le CPQ propose que le ministre forme effectivement un comité consultatif et qu'un représentant du ministre y assiste à titre d'observateur.

Le CPQ propose que l'article 4 du projet de loi soit modifié par l'ajout suivant : « Toutefois, quel que soit le nombre de salariées de l'entreprise, tout employeur assujetti à la LÉS doit, (...) ».

Le CPQ propose que soit ajouté au libellé de l'article 42 du projet de loi : « (...) à la lumière du taux d'entreprises ayant satisfait aux obligations prévues par la présente loi et de la proportion d'employés qu'elles représentent. »

Le CPQ propose que la Commission doit dévoiler au début de l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, la date de cette plainte, sa teneur et la disposition en vertu de laquelle elle a été portée.

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
www.cpq.qc.ca

