



REVUES DE PRESSE

COMMISSION PARLEMENTAIRE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Courrier parlementaire©

Édition du mardi 19 février 2008

15e année de publication

Service quotidien d'information parlementaire et gouvernementale

Loi sur l'équité salariale

CPQ: pour rétablir le lien de confiance, il faut revoir le mandat de la Commission

Soutenant que le lien de confiance entre la Commission de l'équité salariale et les employeurs a été rompu à un certain moment au cours des dernières années, le président du Conseil du patronat du Québec, **Michel Kelly-Gagnon**, croit qu'il faut maintenant revoir le rôle de cette instance.

Le président du CPQ, qui participera aux consultations publiques, cette semaine, sur le rapport du ministre du Travail portant sur la Loi sur l'équité salariale, viendra dire aux parlementaires que pour pleinement rétablir ce lien de confiance, on doit sans contredit réviser le mandat de la Commission.

Une nouvelle présidente

Aux dires de Michel Kelly-Gagnon, à quelques reprises au cours des dernières années, les relations étaient devenues tellement difficiles avec la Commission que des organisations d'employeurs ont même refusé de participer à des rencontres de travail, ne se sentant pas justement et équitablement traités.

Ce dernier admet que depuis peu, l'état d'esprit a tout de même changé et que la nouvelle présidente de semble vouloir dialoguer. Toutefois, au-delà des questions de personnalité et de style, il soutient que le problème de la Commission, c'est qu'elle possède un double rôle. «D'une part, elle a un rôle de recommandation et de conseil, donc elle peut aller voir les employeurs et les aider, leur expliquer la loi et son application, par ailleurs elle a également un rôle de juge et parti, c'est-à-dire qu'elle peut initier des dossiers et même devenir partie prenante devant des instances quasi judiciaires contre des entreprises», a-t-il confié au *Courrier parlementaire*©.

Transfert à la Commission des relations de travail

Le président du CPQ comprend que quelqu'un doit effectivement jouer ce rôle, mais il se range tout de même du côté du rapport Geoffrion, qui recommandait que la portion judiciaire ou quasi judiciaire de la Commission soit transféré à la Commission des relations de travail.

Au CPQ, on croit que pour bien recentrer le rôle de l'organisme, un comité spécial doit être

formé par le ministre du Travail. «On est d'accord avec la tenue de la Commission pour débattre des grandes orientations, mais on pense qu'il y a certains types de problèmes qui se régleraient mieux ensuite en comité technique», d'ajouter M. Kelly-Gagnon.

Éviter la démagogie

Pour ce dernier, l'exercice entrepris cette semaine par la Commission de l'économie et du travail ne doit pas être l'occasion de faire de la démagogie. «La grande majorité des gens pensent que la Loi sur l'équité salariale, c'est salaire égal pour travail égal. Mais on est pourtant en face d'un exercice d'équité salariale extrêmement technique, qui n'implique pas des hommes et des femmes, mais bien des corps d'emploi généralement masculins ou généralement féminins». À cet égard, il craint que certains groupes ne profitent de l'incompréhension entourant cette question pour entreprendre un grand débat philosophique qui n'aurait pas lieu d'être dans le cadre de ces travaux importants.

Le Courrier parlementaire©

Édition du jeudi 21 février 2008

15^e année de publication

Service quotidien d'information parlementaire et gouvernementale

Loi sur l'équité salariale

Il faut limiter les pouvoirs de la Commission, clament le CPQ et la FCCQ

Le Conseil du patronat du Québec et la Fédération des chambres de commerce du Québec réclament tous deux la limitation des pouvoirs de la Commission de l'équité salariale. Hier, les deux organisations ont profité de leur passage devant les membres de la Commission de l'économie et du travail pour venir dénoncer le fait que cette instance, qui fut créée dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale en 1997, agit actuellement à la fois comme et juge et partie.

Aux dires du président du CPQ, Michel Kelly-Gagnon, certains rôles que possède la Commission de l'équité salariale sont carrément incompatibles. Un discours repris par les représentants de la FCCQ hier, lors des consultations générales sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, qui ont d'ailleurs recommandé que soient retirées des responsabilités de la Commission, ses fonctions d'adjudications.

Deux visions qui s'affrontent

À la Fédération comme au Conseil du patronat, on croit ainsi que le mandat de la Commission devrait se limiter à assurer la promotion de la Loi sur l'équité salariale, ainsi qu'à en surveiller à son application. Des propositions qui ont fait dire au député libéral Tony Tomassi qu'il y a véritablement deux visions qui s'affrontent au sujet des pouvoirs de cette instance au sein de la société civile québécoise.

Ce dernier a rappelé que les groupes syndicaux recommandent que la Commission de l'équité salariale doit absolument demeurer, qu'elle doit même bénéficier de ressources supplémentaires pour bien remplir ses différents rôles, alors que les représentants des employeurs et des entreprises s'opposent à ce qu'elle soit mandatée pour agir sur deux plans.

Le critique adéquiste Jean-François Therrien, qui a lui aussi souligné la présence de cette dualité dans les responsabilités que possède la Commission de l'équité salariale, a d'ailleurs questionné Michel Kelly-Gagnon sur la formule que devrait prendre la redistribution des différents mandats de cette instance. Le président du CPQ lui a répondu que peu importe la formule retenue, ce qui importe c'est que le rôle de promotion et de conseiller en matière d'équité salariale et le rôle d'enquêteur soit ultimement séparés. «Le volet conseil n'est pas conciliable avec le mandat d'enquête et de détermination des mesures appropriées», pense-t-il.

Comité de travail «technique»

Le ministre David Whissell s'est quant à lui intéressé au groupe de travail «technique» sur l'équité salariale que proposent le Conseil du patronat et la Fédération des chambres de commerce. Sans diminuer la pertinence et l'importance de la commission parlementaire sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, M. Kelly-Gagnon a admis au ministre que l'application de la Loi est très complexe et technique, ce qui fait que la création d'un comité spécial serait peut-être plus pertinente pour se pencher sur ces aspects.

Pour le président du groupe patronal, il est important de souligner que le principe d'équité salariale en tant que tel est on ne peut plus unanime au sein de la population, mais que l'application effective de la Loi sur l'équité salariale pose quelques problèmes et difficultés d'envergure, même si cette dernière fut adoptée à l'unanimité par les membres de l'Assemblée nationale, il y a un peu plus de dix années. Une perche que s'est empressé de saisir le ministre du Travail, qui a indiqué qu'il y eut effectivement unanimité des parlementaires à l'époque sur cette Loi, mais qu'un seul député était absent, un certain Mario Dumont.

Comment échapper à la discrimination systémique?

Pour sa part, la critique péquiste Louise Harel n'a pas manqué d'ajouter que même si l'unanimité avait régné au sein des parlementaires sur cette question en 1997, le Conseil du patronat s'y était lui opposé. Michel Kelly-Gagnon, qui se positionne pour un maintien de la Loi sur l'équité salariale pour les entreprises qui y sont assujetties, mais qui n'ont pas encore rempli leurs obligations, croit toutefois que le gouvernement doit maintenant revenir à une garantie du droit à l'équité salariale par l'entremise de l'article 19 de la Charte québécoise.

Pour le CPQ, puisque le principe d'équité salariale fait désormais partie des valeurs collectives de la société québécoise, la phase proactive de la Loi est maintenant achevée, sauf pour les entreprises qui ne s'y sont pas encore conformées. Une position que ne partage visiblement pas la députée d'Hochelega-Maisonrouve. Selon elle, on est en droit de se demander en vertu de quel pouvoir magique une nouvelle entreprise pourrait échapper à la discrimination systémique fondée sur le sexe, une discrimination qui est souvent difficilement perceptible puisqu'elle n'est pas vraiment intentionnelle.

Pas de loi : pas d'équité salariale

Cette dernière a renchéri que plusieurs représentants d'employeurs sont d'ailleurs venus confier aux parlementaires que si ce n'était pas de la Loi sur l'équité salariale, quatre entreprises sur cinq au Québec n'auraient pas fait cet exercice d'équité salariale. Louise Harel croit que cette statistique démontre bien que si la Loi n'est plus effective à l'avenir, les nouvelles entreprises ne s'y conformeront pas. Aux dires du président de l'organisme patronal, les mécanismes régissant le marché feront en sorte que ces nouvelles compagnies suivront, comme les autres, le principe de l'équité salariale.

EQUITÉ SALARIALE

DES PROGRÈS MAIS DES COÛTS ÉLEVÉS

MAXIME BERGERON

L'écart salarial entre les hommes et les femmes a diminué de 2% au Québec depuis l'adoption de la Loi sur l'équité il y a 10 ans, une performance que la Colombie-Britannique a réussi à égaler sans promulguer de loi claire en ce sens.

C'est une des conclusions

tirées par la firme Groupe d'analyse, qui a mené une enquête indépendante sur le sujet pour le compte de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA). L'étude a été présentée hier à Québec devant une Commission parlementaire chargée de faire le bilan de la Loi sur l'équité salariale.

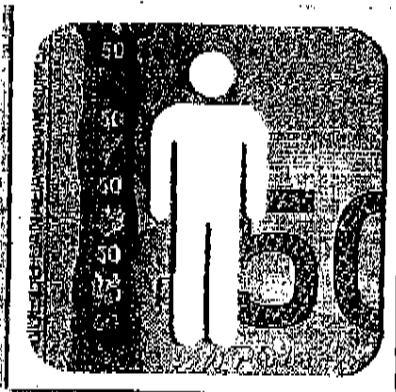
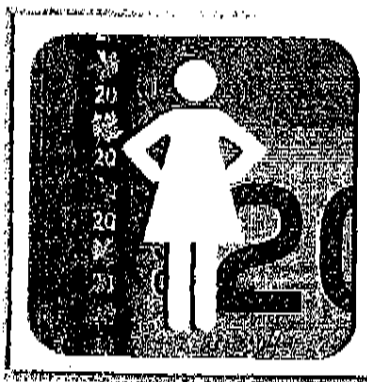
«Ce n'est pas juste une loi qui peut faire varier l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, il y a d'autres facteurs», a expliqué à *La Presse* l'économiste du Groupe d'analyse, pendant un entretien téléphonique.

» Voir ÉQUITÉ en page 4

UNE LOI COÛTEUSE

Coûts de conformité des entreprises à la loi sur l'équité salariale

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	10-49	50-99	100 et plus
Coût par entreprise	13 643\$	7358\$	132 926\$
Coût par employé	413\$	115\$	68\$
Coût moyen par employé	161\$	161\$	161\$



Des progrès mais des coûts élevés

ÉQUITÉ

suite de la page 1

En fait, moins de la moitié du resserrement de l'écart de 2 % observé au Québec est attribuable à la Loi sur l'équité, selon l'étude. « La place croissante des femmes sur le marché du travail, les forces du marché, les changements de mentalité ou d'autres facteurs non observables ont pu influencer l'évolution des écarts salariaux », écrit-on.

Les PME fulminent

La mise en place de l'équité salariale dans les sociétés a un prix, et il peut être assez élevé, souligne aussi l'étude. Plus l'entreprise est petite, plus les frais (par exemple des honoraires professionnels) sont importants.

Les firmes employant plus de 100 personnes ont ainsi déboursé 68 \$ en moyenne par employé pour se conformer à la Loi, tandis que les PME de 10 à 49 employés ont payé 413 \$, rapporte le document. Ces sommes couvrent seulement les frais administratifs, et non les augmentations de salaire elles-mêmes.

Plusieurs dirigeants de PME fulminent. Simon Prévost, vice-président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), qualifie la Loi de « véritable carcan dont l'exercice colle mal à la réalité ». Il a fait valoir son point de vue hier devant la commission parlementaire, à Québec.

« C'est une loi qui a été faite dans toute sa structure pour des grandes organisations, dans des postes syndiqués, qui sont déjà bien définis et normés, a-t-il dénoncé à *La Presse Affaires*. Pour les PME, qui fonctionnent de manière beaucoup plus organique et moins structurée, avec des employés polyvalents

qui occupent plusieurs fonctions, c'est un pur cauchemar bureaucratique que de l'appliquer. »

La FCEI appuie le principe d'équité salariale entre hommes et femmes, précise Simon Prévost. Mais la Loi doit impérativement être appliquée avec moins de « rigidité », insiste-t-il.

À l'opposé, le Conseil du statut de la femme a plaidé hier pour un « renforcement » de la législation, adoptée en 1997.

« Seulement 47 % des entreprises ont complété l'exercice d'équité salariale, a déclaré Christiane Pelchat, présidente du Conseil. Les femmes les plus vulnérables, non syndiquées ou employées de petites entreprises, ont besoin que la Loi reste en vigueur, car ce sont elles qui subissent les écarts salariaux les plus élevés. »

La FTQ et la CSN ont elles aussi demandé que la Loi soit dotée de plus de dents, hier.

« Il est impératif que le gouvernement et la Commission de l'équité salariale envoient un signal clair aux employeurs que le maintien de structures salariales discriminatoires est illégal et que cette situation ne sera plus tolérée », a déclaré Claudette Carbonneau, présidente de la CSN, dans un communiqué.

La commission parlementaire se poursuivra aujourd'hui et mardi prochain. Le Conseil du patronat, l'Union des municipalités et le Mouvement Desjardins feront notamment entendre leurs positions.

Cette commission a été créée pour recueillir des commentaires sur un rapport publié par le ministre du Travail, qui faisait le point sur les 10 ans de la Loi.

Loi sur l'équité salariale

Lourde et coûteuse, disent les patrons

PIERRE COUTURE

QUÉBEC - Lourde et coûteuse. Voilà ce que pense le Conseil du patronat du Québec (CPQ) de la Loi sur l'équité salariale qui en réclame la fin.

Dans un mémoire déposé hier en commission parlementaire, l'organisation patronale soutient que l'application de la loi actuelle s'avère un véritable chemin de croix pour les employeurs. «Ce n'est pas une loi qui est là à perpétuité», a souligné hier, le président du CPQ, Michel Kelly-Gagnon.

Le CPQ est d'avis que les rôles joués par la Commission de l'équité salariale sont maintenant incompatibles. «Le lien de confiance avec les employeurs est rompu», a-t-il fait valoir.

Le CPQ réclame que les pouvoirs décisionnels soient dorénavant confiés à la Commission des relations de travail alors que la Commission sur l'équité salariale pourrait se concentrer sur sa mission d'information et de conseil auprès des employeurs.

Évidemment, la position défendue par le CPQ ne plaît pas à tous. Plusieurs syndicats réclament de leur côté une loi plus musclée. «Sans un renforcement de la loi, jamais nous ne pourrions prétendre avoir mis fin à la discrimination salariale que vivent les femmes», a rappelé la présidente de la CSN, Claudette Charbonneau.

Selon la CSN, près de 50 % des entreprises qui comptent au moins 10 salariés au Québec ne se sont toujours pas conformées à la loi

Question de coûts

À la Fédération de l'entreprise indépendante (FCEI), on avance que l'exercice d'équité salariale s'avère très complexe pour les propriétaires de PME. Résultat : plus d'un tiers des entreprises sont à la traîne.

Dans son mémoire, la FCEI avance que l'exercice peut coûter

L'exercice d'équité salariale s'avère très complexe pour les propriétaires de PME. Résultat : plus d'un tiers des entreprises sont à la traîne.

jusqu'à 5000 \$ en frais administratifs de toutes sortes à un propriétaire d'une petite entreprise. «Ce sont des coûts importants, particulièrement quant on sait que les ajustements salariaux qui résultent de l'exercice sont nuls ou minimes», dit le vice-président Québec, Simon Prévost.

Une étude menée par le Groupe d'analyse pour le compte de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés démontre pour sa part que plus une entreprise est petite, plus les frais sont importants.

Pour se conformer à la loi québécoise, une entreprise comptant plus de 100 employés devra ainsi déboursier en moyenne 68 \$ par travailleur alors qu'une PME devra allonger pour sa part une moyenne de 413 \$ par employé.

(Le Soleil)

Le Conseil du patronat réclame la fin de la Loi sur l'équité salariale

Pierre Couture
pcouture@lesoleil.com

Lourde et coûteuse. Voilà ce que pense le Conseil du patronat du Québec (CPQ) de la Loi sur l'équité salariale qui en réclame la fin.

Dans un mémoire déposé hier en commission parlementaire, l'organisation patronale soutient que l'application de la loi actuelle s'avère un véritable chemin de croix pour les employeurs. «Ce n'est pas une loi qui est là à perpétuité», a souligné hier au *Soleil* le président du CPQ, Michel Kelly-Gagnon.

Le CPQ est d'avis que les rôles joués par la Commission de l'équité salariale sont maintenant incompatibles. «Le lien de confiance avec les employeurs est rompu», a-t-il fait valoir.

Le CPQ réclame que les pouvoirs décisionnels soient dorénavant confiés à la Commission des

relations du travail alors que la Commission sur l'équité salariale pourrait se concentrer sur sa mission d'information et de conseil auprès des employeurs.

Évidemment, la position défendue par le CPQ ne plaît pas à tous. Plusieurs syndicats réclament de leur côté une loi plus musclée. «Sans un renforcement de la Loi, jamais nous ne pourrions prétendre avoir mis fin à la discrimination salariale que vivent les femmes», a rappelé la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau.

Selon la CSN, près de 50 % des entreprises qui comptent au moins 10 salariés au Québec ne se sont toujours pas conformées à la Loi.

À la Fédération de l'entreprise indépendante (FCEI), on avance que l'exercice d'équité salariale s'avère très complexe pour les propriétaires de PME. Résultat : plus d'un tiers des entreprises

sont à la traîne.

Dans son mémoire, la FCEI avance que l'exercice peut coûter jusqu'à 5000 \$ en frais administratifs de toutes sortes à un propriétaire d'une petite entreprise. «Ce sont des coûts importants, particulièrement quand on sait

que les ajustements salariaux qui résultent de l'exercice sont nuls ou minimes», dit le vice-président Québec, Simon Prévost.

Une étude menée par le Groupe d'analyse pour le compte de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés démontre pour sa part que plus une entreprise est petite, plus les frais sont importants.

Pour se conformer à la loi québécoise, une entreprise comptant plus de 100 employés devra ainsi déboursier en moyenne 68 \$ par travailleur alors qu'une PME devra allonger pour sa part une moyenne de 413 \$ par employé.



Le président du CPQ, Michel Kelly-Gagnon — PHOTO LE SOLEIL, JOCELYN BERNIER

Pay equity remains an elusive goal

Eleven years after Quebec passed a "pay equity" law, employers are calling for changes in the way it works - and calling out against certain other proposed changes.

As anyone who has been involved in salary negotiations knows, pay equity is a complicated issue. But it's one that deserves public attention before it's settled by a handful of lawyers, bureaucrats, and politicians.

The *Conseil du patronat*, Quebec's leading employers' group, says resolutely that it's in favour of pay equity, but that companies large and small have lost faith in the Pay Equity Commission. The *Conseil* argued before a National Assembly committee last week that the commission needs to be given a radically different role.

The equity commission, *Conseil* president Michel Kelly-Gagnon told MNAs, "is currently acting as both judge and party." This inherent conflict of interest "has prevented the commission from maintaining any appearance of the neutrality, objectivity or impartiality," Kelly-Gagnon said. And so many Quebec firms no longer trust the process.

That can only act as a brake on the ultimate objective - the elimination of systemic bias

"After 11 years of pay-equity law, about 19 per cent of employees in Quebec are still not covered"

against women. The *CPQ* wants the commission to retain its role of advising employers, but to surrender its role as arbiter to another body, the *Commission des relations du travail*. That sounds reasonable enough.

It must be said that for all the costs it has imposed, the whole pay-equity process has not been a sweeping success. The main difficulty is that determining what work is "equivalent" to what other work is a sadly subjective process.

The *Conseil's* measurement of results is interesting: Before the law was passed, it says, the hourly-wage spread between genders averaged 18 per cent. Now it has dropped to 14 or 15 per cent, which sounds like a little progress, at least. But the employers argue that wage gap was closing more rapidly before the legislation than since.

The government should be open to considering better routes to the goal. But we can see no merit to the Pay Equity Commission's own proposal: that firms that have equity

schemes in place should go through the whole process again every four years, re-evaluating everything. This would provide job security, we suppose, for bureaucrats, but at a cost of how many people driven bankrupt, or mad, or both?

After 11 years of pay-equity law, about 19 per cent of employees in Quebec are still not covered. This is in part proof of how complex and burdensome the law really is. Employers say another problem is that commission rulings are not consistent over time.

But if even the government itself, with 350,000-plus employees in many classifications all over the province, can get a pay-equity settlement, smaller employers ought to be able to do the same.

The *Conseil du Patronat* made some good arguments. But few things scare politicians so much as untested and potentially-unpopular stances on turbo-charged issues like gender equality. But we hope all three political parties will at least think about the issue with an open mind.