



CONSEIL QUÉBÉCOIS DU
COMMERCE DE DÉTAIL

MÉMOIRE
DU
CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL

SUR

LE RAPPORT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ
SALARIALE DE 2006

PRÉSENTÉ À
LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

SEPTEMBRE 2006

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION DU CQCD.....	1
INTRODUCTION.....	2
PRÉMISSSES.....	3
COMMENTAIRES SUR LES 12 VOIES DE DÉVELOPPEMENT.....	3
CONCLUSION.....	10

**PRÉSENTATION DU
CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL
(CQCD)**

Le CQCD a pour mission de promouvoir, représenter et valoriser le secteur du commerce de détail au Québec et les détaillants qui en font partie, afin d'assurer le sain développement et la prospérité du secteur.

Le CQCD représente plus de 5 000 établissements commerciaux (détaillants) répartis à travers le Québec et touche près de 70 % de l'activité économique reliée au secteur du commerce de détail.

Le CQCD est de plus affilié au Conseil canadien du commerce de détail (CCCD), qui a pour fonction principale de représenter les intérêts du secteur du commerce de détail ailleurs au Canada.

INTRODUCTION

Regroupant à lui seul plus de 400 000 emplois au Québec, il est clair que le secteur du commerce de détail se sent directement interpellé par la présente consultation, et ce, d'autant plus qu'il représente un secteur comprenant une forte main-d'œuvre féminine.

Le CQCD souscrit sans réserve au principe de l'équité salariale. Notre association a en effet été parmi les rares associations patronales à adopter une approche proactive à l'application de la Loi sur l'équité salariale par le biais de l'élaboration d'une démarche commune d'implantation d'un programme d'équité salariale pour les entreprises de notre secteur, d'un outil spécifique d'évaluation des emplois et de sessions de formation adaptées aux besoins de nos membres.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale et tout au cours de la période qui l'a précédée, le CQCD a suivi de très près le dossier et s'est impliqué activement par le biais de mémoires, rencontres avec la Commission et démarches auprès de diverses instances afin de s'assurer que les mesures et solutions mises de l'avant étaient réalistes et réalisables, contribuant ainsi à la réalisation de l'équité salariale au sein des entreprises.

Le CQCD tenait donc à s'associer à la présente démarche et à contribuer, au meilleur de sa capacité, à la réflexion enclenchée par la CÉS à l'occasion du dépôt de son Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006.

Notre document présente la position du CQCD à l'égard des 12 voies de développement suggérées dans le rapport de la CÉS et, de façon particulière, leur incidence pour les entreprises du commerce de détail.

Cependant, dans la mesure où la présente consultation menée par la CÉS se limite aux 12 voies de développement qu'elle a suggérées et que celles-ci ne sauraient couvrir l'ensemble des préoccupations du secteur du commerce de détail quant à l'application de la Loi sur l'équité salariale, le CQCD se réserve le droit de faire valoir ses positions quant à la révision de la Loi directement auprès du ministre du Travail.

Le CQCD tient toutefois à souligner le manque de transparence de la CÉS concernant les données auxquelles elle fait référence au chapitre 5 de son document de consultation (sondages, enquêtes).

En effet, la CÉS n'aurait-elle pas eu avantage à partager l'information dont elle dispose de manière à enrichir les échanges entre les parties et faciliter l'exercice de la réflexion en cours?

PRÉMISSSES

En ce qui concerne les réflexions et commentaires émis dans le cadre du présent document, ceux-ci ont été formulés dans une optique à la fois rétrospective se fondant sur le vécu des entreprises du commerce de détail et prospective quant aux changements proposés et leurs implications pour l'application future de la Loi sur l'équité salariale.

Nous estimons également que des changements législatifs ne devraient être envisagés que dans la mesure où ils clarifient des éléments trop ambigus de la Loi sur l'équité salariale ou introduisent de nouvelles dispositions nécessaires comme celles relatives au maintien de l'équité salariale, question sur laquelle la législation actuelle est silencieuse.

Les changements législatifs sont inversement à proscrire, dans la mesure où ils ajoutent à la lourdeur du processus d'équité salariale dont la complexité et la difficulté d'application font déjà l'unanimité.

COMMENTAIRES SUR LES 12 VOIES DE DÉVELOPPEMENT

1^{ère} voie de développement - Situation des travailleuses non syndiquées

Nous enjoignons la Commission de l'équité salariale à jouer pleinement son rôle d'information et de support auprès des petites entreprises plutôt que d'intensifier son processus de vérification.

Le document préparé par la CÉS insiste particulièrement sur la vulnérabilité des travailleuses non syndiquées (plusieurs passages en traitent notamment aux pages 34/désinformation des

travailleuses non syndiquées, 43/non-participation des travailleuses non syndiquées et 44/tactiques de peur et d'intimidation des travailleuses non syndiquées).

Bien que nous reconnaissons à la CÉS son plein droit à émettre des opinions, nous estimons que ce qu'elle présente comme un état de fait ne s'appuie pas sur des réalités concrètes mais sur une appréciation sommaire et à notre avis biaisée de la situation des travailleuses non syndiquées. Nous croyons également que l'idéologie véhiculée dans ce rapport est tendancieuse, qu'elle suggère de manière non équivoque la mauvaise foi des employeurs et discrédite le traitement que ceux-ci accordent aux travailleuses non syndiquées.

La conclusion implicite du document est à l'effet que les droits des travailleuses non syndiquées sont systématiquement brimés et que la réalisation de l'équité salariale en entreprise doit nécessairement passer par la syndicalisation de celle-ci. Ce document fait abstraction de la gestion proactive des ressources humaines qui existe dans beaucoup d'entreprises non syndiquées et qui a diminué le besoin de syndicalisation des travailleurs et des travailleuses.

2^e voie de développement - Changement de taille et assujettissement des entreprises à la Loi

Le CQCD est en principe d'accord avec la proposition d'assujettir les entreprises de 10 employés et plus qui, en vertu des dispositions actuelles de la Loi, ne le sont pas. Il est entendu que cette nouvelle disposition devrait être harmonisée avec les dispositions actuelles et prévoir que seules les entreprises pour lesquelles le nombre moyen des salariés au cours d'une période de 12 mois serait de 10 ou plus devraient être assujetties. Les modalités d'application de la Loi seraient celles actuellement prévues et en fonction du nombre d'employés.

Il nous apparaît toutefois évident que le calcul du nombre de salariés, tel que défini dans la Loi actuelle, ne tient pas compte du caractère partiel, occasionnel, partagé et/ou saisonnier du travail offert aux personnes dans le commerce de détail. Par conséquent, nous suggérons qu'aux fins du calcul du nombre de salariés, un employeur ait à son emploi 10 personnes ou plus équivalant « temps plein », c'est-à-dire plus de 2080 heures par année par employé et la même règle s'appliquerait pour les autres tailles d'entreprises (50 à 99, 100 et plus). Le calcul serait donc effectué sur la base d'heures-personnes.

Enfin, les obligations quant à l'application de la Loi sur l'équité salariale ne pourront varier dans le temps et demeureront celles qui s'appliquaient au moment où la démarche a été réalisée. Ainsi, la croissance de la taille de l'entreprise n'engendrerait pas d'obligations supplémentaires au sens de la Loi.

3^e voie de développement - Calcul de la taille de l'entreprise – Conservation des données

Le CQCD s'oppose à toutes dispositions additionnelles qui ajouteraient au fardeau administratif lourd qui incombe déjà aux employeurs et propose que les obligations quant à la conservation des données soient harmonisées avec les dispositions existantes dans d'autres lois au niveau des registres.

Ainsi, les modalités et obligations relatives à la conservation des registres de paie seraient les mêmes que celles qui s'appliquent dans le cas des relevés 1 et T4 dans les Lois sur l'impôt, soit 7 ans et/ou par ce qui est requis par la Loi sur les normes du travail.

En outre, le CQCD s'objecte formellement à l'introduction d'une présomption quant à la taille de l'entreprise.

4^e voie de développement - Période de conservation des documents

Les nouvelles dispositions suggérées par la Commission quant à la conservation des documents nécessaires à la réalisation de l'équité salariale sont inapplicables. En effet, certains documents nécessaires à la réalisation de l'exercice d'équité salariale, tels que l'information sur les emplois sous la forme de descriptions d'emplois, ne sont souvent colligés que lorsque l'entreprise procède à l'exercice d'équité salariale.

En ce qui concerne l'introduction d'une infraction pénale, le CQCD s'y oppose dans la mesure où les dispositions déjà présentes à l'art. 115 s'appliquent. Enfin, l'introduction d'un régime de compensation forcée n'est pas justifiée. La Loi prévoit déjà que des intérêts au taux légal seront

versés à l'employé(e) lorsque le versement des ajustements salariaux accuse un retard sur les délais prescrits. Comme dans le cas de la taille de l'entreprise, le CQCD s'objecte formellement à l'introduction d'une présomption pour pallier à l'absence des données applicables à la date pertinente.

5^e voie de développement - Identification des catégories d'emplois

La Loi prévoit la possibilité que le regroupement des emplois en catégories d'emplois s'effectue sur la base des qualifications, fonctions et responsabilités semblables pour des emplois ayant une même rémunération. Enfin, en ce qui concerne la prédominance des catégories d'emplois, on peut recourir à plusieurs critères. Le législateur a cru pertinent de donner aux responsables de la mise en place et du maintien de l'équité salariale beaucoup de latitude quant à l'interprétation et l'application de ces dispositions, ce qui nous apparaît judicieux compte tenu de la spécificité des contextes d'entreprises.

Ces regroupements et leur prédominance sont souvent déterminés par des comités composés de 2/3 de représentants des employés et validés par voie d'affichage auprès de l'ensemble des employés visés par le programme. Toute ingérence de la Commission à cet égard est inappropriée et excède le mandat qui lui est confié.

6^e voie de développement - Évaluation des emplois dans une perspective d'élimination des biais sexistes

La Commission propose un cadre d'évaluation des emplois plutôt stéréotypé, ce qui nous apparaît encore plus évident lorsque nous consultons la liste des sous-facteurs féminins qu'elle suggère. Il serait impératif que la Commission se penche sur les transformations profondes survenues au sein des organisations et qui ont entraîné de nouveaux modes d'organisation du travail et les nouveaux rôles et responsabilités qui en découlent.

Pouvons-nous encore affirmer dans le contexte actuel que la connaissance des logiciels informatiques, l'utilisation de claviers, la protection de la confidentialité, le service à la clientèle et le

stress généré par le respect d'échéanciers serrés et les périodes de pointe soient toujours l'apanage des emplois féminins (voir annexe A/Info Équité – Juillet 2001)?

En tentant d'imposer un modèle unique d'évaluation, la Commission nie la spécificité et la spécialisation des emplois : une réalité dans la plupart des organisations d'aujourd'hui et où une approche standardisée à l'évaluation des emplois ne saurait convenir. Les facteurs d'évaluation sont des dimensions qui ont une valeur pour l'entreprise et qu'elle souhaite rémunérer, donc en lien avec sa politique de rémunération et ultimement la mission de l'entreprise. Nous estimons qu'en édictant les facteurs et la pondération d'un plan d'évaluation, la Commission va au-delà des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi et empiète sur les droits de direction et l'autonomie de l'entreprise. De plus, comme nous le mentionnions, une approche uniforme d'évaluation des emplois ne générera dans la plupart des entreprises que des résultats imprécis et non pertinents.

Quant à la pondération des quatre grands facteurs (habiletés, responsabilités, efforts et conditions de travail) de la Loi sur l'équité salariale, elle dépendra largement de la définition que l'on accorde à chacun, laquelle variera selon les entreprises et la nature des emplois évalués.

Enfin, les audits de programmes actuellement menés par la Commission et les critères de conformité appliqués par celle-ci ont été décrétés en 2001 *a posteriori* des démarches d'équité salariale. Beaucoup d'entreprises sont actuellement forcées de reprendre leur exercice d'équité salariale sur la base de critères décrétés par la Commission qui n'étaient pas disponibles au moment où elles ont réalisé leur démarche (tels que les balises de pondération des facteurs publiées en juillet 2001 par la CÉS – Info Équité).

7^e voie de développement - L'estimation des écarts salariaux

Il est impératif que la Commission apporte un meilleur éclairage quant au traitement des diverses formes de rémunération variable qu'il faut prendre en compte dans l'estimation des écarts salariaux. Enfin, la législation actuelle ne reconnaît pas le bien-fondé des écarts salariaux attribuables aux différences dans le rendement des employés alors qu'à notre avis, compte tenu des caractéristiques du marché du travail actuel, soit l'utilisation de plus en plus accrue de la rémunération au rendement, elle devrait au contraire reconnaître et tenir compte de ces écarts.

8^e voie de développement - Participation des personnes salariées

Le délai de 60 jours d'affichage suggéré par la Commission nous apparaît excessif. Le CQCD croit plutôt qu'un délai de 30 jours serait plus raisonnable et conforme aux pratiques de la plupart des entreprises en matière d'affichage. Son contenu devrait également être conséquent avec les obligations légales des entreprises de 10 à 49 employé(e)s, à savoir l'obligation de résultats. En effet, on propose ici d'étendre le contenu de l'affichage (pour décrire la démarche, les moyens, etc.) bien au-delà des obligations auxquelles sont assujetties les petites entreprises pour implanter l'équité salariale, puisque la Loi est silencieuse à cet égard. En outre, tout employé visé par un tel affichage peut, en vertu des dispositions actuelles, se prévaloir des recours prévus à la Loi et porter plainte s'il s'estime lésé par la démarche ou croit que celle-ci manque de transparence.

Nous nous opposons à l'introduction d'une nouvelle disposition légale permettant le dépôt d'une plainte par un membre de Comité. Nous estimons que la disposition suggérée par la CÉS vise la gestion des conflits intersyndicaux et n'a pas sa place dans le présent cadre législatif. Les dispositions contenues dans l'art. 25 de la Loi doivent continuer de s'appliquer telles quelles.

9^e voie de développement - Programmes distincts

Cette disposition inquiète grandement les employeurs dans la mesure où elle remettrait en question les programmes distincts déjà implantés.

De plus, une telle disposition va à l'encontre du pouvoir de négociateur de chaque unité d'accréditation et de l'économie du Code du travail.

10^e voie de développement - Maintien de l'équité salariale

Nous reconnaissons que l'obligation de maintien de l'équité salariale est enchâssée dans la Loi et qu'elle incombe aux employeurs, de concert avec les instances syndicales dans les environnements où celles-ci sont présentes.

Compte tenu de la complexité inhérente au maintien de l'équité salariale et des contextes variés et différents d'entreprise, de nouvelles dispositions légales visant à définir et encadrer l'obligation de maintien de l'équité salariale devraient être flexibles et consentir à des approches sur une base continue ou périodique, au choix des employeurs.

Cependant, l'introduction de dispositions supplémentaires dans la Loi quant au maintien, telles que l'instauration de comités d'équité salariale ou l'obligation d'affichage des changements affectant le programme, nous apparaît inutile. Les dispositions relatives à l'affichage en contexte d'implantation nous apparaissent plus que suffisantes.

La Loi devrait par contre permettre le recours aux affichages électroniques, compte tenu des changements technologiques et des nouvelles approches des entreprises concernant l'information donnée aux employés survenus au cours des dernières années.

Le maintien devrait également, comme le suggère la Commission, être dissocié de la négociation des conventions collectives.

11^e voie de développement - Encadrement de la conciliation

La Commission devrait référer à ce processus en tant que médiation plutôt que conciliation, ce vocabulaire étant plutôt emprunté au monde des relations de travail. Un système tel que celui offert par la Commission des normes du travail est un bel exemple de processus volontaire et indépendant reposant sur la volonté des parties de trouver une solution au litige les opposant dans un cadre assurant la confidentialité. La CÉS aurait avantage à s'inspirer de ce modèle.

12^e voie de développement - Rôle de la Commission

Nous nous opposons à ce que l'on confère à la Commission le pouvoir de rendre des décisions finales et sans appel et insistons sur le maintien du droit d'appel. La Commission des relations du travail demeure le tribunal compétent désigné par la Loi et la Commission de l'équité salariale ne devrait pas, à notre avis, constituer une partie en appel.

CONCLUSION

Le CQCD réitère son appui au principe de l'équité salariale au sein des entreprises québécoises et de leur main-d'œuvre.

De manière générale, le CQCD remet en question plusieurs des voies de développement proposées par la CÉS. Il émet également des recommandations portant principalement sur un plus grand assouplissement de la Loi et des règlements qui en découlent afin de mieux se positionner face aux réalités des entreprises et des PME d'aujourd'hui.

À la demande de la CÉS, le CQCD a commenté les 12 voies de développement comprises dans son document de consultation qui servira à la rédaction du Rapport 2006 de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. Toutefois, notre réflexion va bien au-delà de ces constats. Un retour en arrière sur les dix dernières années de l'application de la Loi sur l'équité salariale demande une évaluation encore plus approfondie. Le CQCD entend donc faire valoir ses préoccupations auprès du ministre du Travail.