



CONSEIL QUÉBÉCOIS DU
COMMERCE DE DÉTAIL

MÉMOIRE

du

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL

sur

**LE RAPPORT DU MINISTRE DU TRAVAIL
SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
DANS LES ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES
INTITULÉ : « L'ÉQUITÉ SALARIALE, UN POIDS, UNE MESURE »**

Présenté à

LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

24 JANVIER 2003

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION DU CQCD	1
INTRODUCTION	2
PARTIE I – LES INTERVENTIONS DU CQCD.....	3
1. Activités de sensibilisation et de formation.....	3
2. Participation à la consultation de la CES en septembre 2002 sur l'application de la Loi dans les entreprises de 10 à 49 employés... 	4
PARTIE II – LES ORIENTATIONS DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES PROPOSÉES..	5
1. Commentaires généraux	5
2. Commentaires spécifiques à l'égard de la proposition # 3 concernant la démarche applicable aux entreprises n'ayant pas de comparateur masculin..	6
3. Commentaires spécifiques à l'égard des autres propositions.....	11
CONCLUSION.....	17

PRÉSENTATION DU CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL (CQCD)

Le Conseil québécois du commerce de détail (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 liée au secteur du commerce de détail.

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

INTRODUCTION

Le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) remercie la Commission de l'économie et du travail de lui donner l'opportunité de s'exprimer dans le cadre de la présente consultation portant sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale (ci-après appelée la Loi) dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.

Regroupant à lui seul plus de 400 000 emplois au Québec et d'après le rapport du ministre, près de 16 % des entreprises de 10 à 49 personnes salariées assujetties à la Loi, il est clair que le secteur du commerce de détail est directement interpellé par la présente consultation.

Le CQCD est donc heureux de pouvoir s'associer à la présente démarche et de contribuer, au meilleur de sa capacité, à la présente réflexion entourant l'état d'avancement des travaux en matière d'équité salariale au sein des PME.

Le présent mémoire portera essentiellement sur les orientations des modifications législatives proposées dans la partie 2 du rapport de consultation.

Une attention particulière sera consacrée à la proposition 3 concernant la démarche applicable aux entreprises n'ayant pas de comparateur masculin, ces dernières étant nombreuses dans le secteur du commerce de détail.

Mais préalablement voici un aperçu de quelques-unes des interventions effectuées par le CQCD dans le dossier de l'équité salariale.

1. ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, des efforts considérables ont été investis par le CQCD auprès de ses membres afin de les supporter dans l'application de cette Loi.

Parmi les plus importants, soulignons notamment la tenue d'un colloque en 1997 avec la présence de la présidente de la Commission de l'équité salariale (ci-après appelée CES) et la mise sur pied par le CQCD, à la fin de l'année 1999, d'un comité de travail sur l'équité salariale chargé d'entreprendre une démarche de développement d'un outil visant l'implantation d'un programme d'équité salariale pour les entreprises du secteur du commerce de détail. Ce comité regroupait à la fois des détaillants et des spécialistes en matière d'équité salariale.

Une formation spéciale ainsi qu'un programme de formation ont été par la suite développés et offerts aux comités d'équité salariale mis en place dans les entreprises de notre secteur afin de les aider dans leur cheminement visant la mise en place des programmes d'équité salariale.

Un séminaire de formation a, de plus, été organisé à Québec et à Montréal par le CQCD en octobre 2000. Ce séminaire était adressé aux propriétaires, dirigeants de commerces de détail ou de distribution, aux responsables des ressources humaines et aux responsables des finances.

2. PARTICIPATION À LA CONSULTATION DE LA CES EN SEPTEMBRE 2002 SUR L'APPLICATION DE LA LOI DANS LES ENTREPRISES DE 10 À 49 EMPLOYÉS

Le CQCD est intervenu devant la CES lors d'une consultation qu'elle a tenue en septembre 2002, à propos de l'application de la Loi dans les entreprises de 10 à 49 employés.

Le CQCD a notamment fait valoir que malgré les efforts réalisés de part et d'autre, il n'était pas surpris de constater, cinq ans plus tard après l'entrée en vigueur de la Loi, le retard de son application par de nombreuses PME. Cette situation venait quant à lui confirmer l'hypothèse qu'il avait fait valoir devant la Commission lors de son adoption en 1996 à propos de ses craintes relatives à l'assujettissement des PME à la Loi, fondées notamment sur la complexité de cette dernière.

La principale préoccupation qui fut adressée par le CQCD dans le cadre de cette consultation concernait la situation des entreprises sans comparateurs masculins. Avant d'aborder de nouveau cette question dans la partie II du présent mémoire, le CQCD tient à rappeler la recommandation qu'il avait alors présentée à la CES à cet égard :

« Analyser davantage la problématique liée aux entreprises sans comparateurs masculins avant de réglementer, si nécessaire, sur les comparateurs externes. Reconsidérer notamment très sérieusement les aspects suivants dans le cadre de cette analyse :

- Le fait que le caractère unique de chaque entreprise rend les appariements externes difficiles et confère beaucoup d'imprécision à un tel exercice, alors que celui-ci constituera la base d'éventuels ajustements salariaux;
- Les incohérences potentielles découlant du fait que le taux de rémunération versé aux titulaires dans les catégories d'emplois à PF n'est pas pris en considération lorsque la méthode des pourcentages s'applique;
- Le droit des entreprises à la confidentialité des données sur la rémunération: descriptions d'emplois, ajustements salariaux, structure de rémunération, etc.;
- Le droit des entreprises à la libre concurrence par le biais de ses politiques de rémunération;
- L'extrême complexité des démarches proposées en l'absence de comparateurs masculins;
- Les coûts et ressources nécessaires à affecter à la réalisation d'un tel exercice. »

PARTIE II – LES ORIENTATIONS DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES PROPOSÉES

1. COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Une partie très importante du rapport de consultation est consacrée à des propositions de modifications de la Loi afin de pouvoir faciliter son application dans l'ensemble des entreprises, améliorer la protection des salariés et permettre à la Commission de l'équité de salariale de jouer pleinement son rôle.

Le CQCD est d'avis que le présent rapport va bien au-delà du mandat confié au ministre en vertu de l'article 130 de la Loi, lequel est censé se limiter à la situation des entreprises de moins de 50 salariés.

L'article 130 prévoit en effet l'obligation pour le ministre de faire un premier rapport au gouvernement, en novembre 2002, sur la mise en œuvre de la Loi dans les entreprises qui comptent moins de 50 salariées et sur l'opportunité de la modifier à cet égard.

Le rapport va quant à nous beaucoup plus loin en suggérant déjà des modifications concrètes à la Loi et ce, autant pour les entreprises de 10 à 49 salariés que pour les entreprises de 50 salariés et plus. D'ailleurs, seule la 5^e proposition concerne les entreprises de 10 à 49 salariés alors que toutes les autres visent l'ensemble des entreprises.

Pourtant, la révision de la Loi concernant l'ensemble des entreprises n'est prévue qu'en 2006 selon l'article 130 de la Loi.

D'après notre compréhension, les orientations de modifications législatives suggérées dans ce rapport devraient davantage faire partie de la révision de la Loi prévue pour 2006. Il serait prématuré à ce stade-ci de la mise en œuvre de la Loi de vouloir la chambarder alors que sa révision est envisagée pour 2006.

Advenant toutefois que la présente Commission soit tentée de retenir les orientations de modifications de la Loi suggérées dans ce rapport, le CQCD souhaite émettre les commentaires qui suivent.

2. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES À L'ÉGARD DE LA PROPOSITION # 3 CONCERNANT LA DÉMARCHE APPLICABLE AUX ENTREPRISES N'AYANT PAS DE COMPAREUR MASCULIN

Proposition # 3

Élaborer une approche simple permettant l'attribution de comparateurs masculins aux entreprises qui en sont dépourvues et modifier la Loi pour y intégrer cette nouvelle approche.

La situation concernant les entreprises n'ayant pas de comparateur masculin représente l'une des principales préoccupations du CQCD. Compte tenu de la démographie et des caractéristiques structurelles de notre secteur, c'est-à-dire la forte concentration de main-d'œuvre féminine et le nombre élevé d'entreprises de petite taille, nous anticipons que celui-ci pourrait être particulièrement affecté par l'entrée en vigueur d'un éventuel règlement édicté à ce sujet en vertu de l'article 114 de la Loi. C'est pourquoi nous estimons important de nous prononcer sur cette question, tel que nous l'avons également fait lors de la consultation tenue par la CES en septembre dernier.

Nous aimerions tout d'abord réitérer que nous souscrivons au principe de l'équité salariale et sommes en faveur de l'élimination des écarts salariaux imputables à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'intérieur d'une entreprise. Le CQCD a par ailleurs été parmi les rares organisations du milieu associatif à avoir mis de l'avant une démarche sectorielle à l'intention de ses membres visant à faciliter la mise en place de leur(s) programme(s) d'équité salariale.

Le CQCD a toutefois des motifs importants de s'opposer à l'application des dispositions relatives aux entreprises sans comparateur masculin (paragraphe 1° et 2° de l'article 114 de la Loi) et ceux-ci sont de plusieurs ordres. À cet égard, le CQCD traitera des aspects suivants : les précédents et l'état de la situation dans le dossier de l'équité salariale au Québec, les problèmes méthodologiques importants que soulève l'approche par comparateur externe, les aspects liés à la libre concurrence et à la confidentialité des données de rémunération, le maintien de l'équité salariale et enfin,

les pouvoirs extraordinaires dont serait dotée la CES dans le cadre de l'application de telles dispositions, tel que proposé dans le rapport à l'étude.

Précédents et état du dossier de l'équité salariale au Québec

En premier lieu, rappelons que l'approche par comparateur externe avait déjà été abordée par la législature ontarienne et que « *cette province avait alors décidé de ne pas étendre cette obligation au secteur privé, compte tenu des contraintes économiques et financières qui peuvent être extrêmement différentes d'une entreprise à l'autre* ». (Source : document d'orientation soumis à la ministre de la Condition féminine par le comité d'élaboration du projet de loi, juin 1995).

En deuxième lieu, les experts membres du comité d'élaboration du projet de loi québécoise avaient déjà en 1995 émis de sérieuses réserves quant à l'application de telles dispositions.

Troisièmement, les travaux préliminaires de la CES en vue d'élaborer une méthodologie d'application des dispositions de l'article 114 ont clairement mis en évidence des pièges et obstacles importants et de l'aveu même de la Commission, « *même l'impossibilité d'élaborer, en conformité avec les balises qui y sont fixées, une approche réaliste qui permettrait d'atteindre l'objectif visé, sans imposer un fardeau indu aux entreprises par rapport aux obligations générales prévues à la Loi* ». (Source : Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés).

Enfin, l'état de la situation, quant à la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises de moins de 50 employés où l'on retrouvera le plus d'entreprises de référence, indique que celles-ci tardent toujours à appliquer la Loi.

Difficultés méthodologiques

L'approche proposée par la CES (aux pages 45 et 46 du rapport) et reposant sur des comparateurs externes pose de nombreux problèmes méthodologiques. Elle consiste à identifier dans l'entreprise sans comparateur masculin des emplois similaires à ceux de l'entreprise de référence et à appliquer les pourcentages d'ajustements octroyés en vertu de l'équité salariale dans l'entreprise visée. Nous considérons que cette approche n'est pas viable en raison :

- Du caractère unique des structures, de l'organisation du travail, de la définition des emplois et des valeurs des entreprises. Les comparaisons effectuées d'une entreprise à une autre ne tiennent pas compte des nombreuses variables et différences.
- Des différences entre les emplois appariés. Dans toute situation d'appariement, les experts du domaine de la rémunération s'entendent sur le fait que deux emplois appariés sont similaires mais très rarement identiques. Or, la logique sur laquelle se fonde l'approche proposée par la CES suppose que les emplois sont effectivement identiques, d'une entreprise à une autre, et préconise l'ajustement de la rémunération des comparateurs masculins par procuration en appliquant tout simplement dans l'entreprise sans comparateur masculin le pourcentage d'ajustement octroyé aux emplois présumés « identiques » de l'entreprise de référence.
- Du fait que la rémunération versée dans l'entreprise de référence n'est pas considérée aux fins des ajustements. Ainsi, si les niveaux de rémunération de l'entreprise sans comparateur masculin sont déjà de x % plus élevés que ceux de l'entreprise de référence, le pourcentage d'ajustement s'appliquerait tout de même. Ce qui est tout à fait illogique.

- De la présomption de l'existence de la discrimination, le point de départ de la démarche étant l'application « automatique » des pourcentages d'ajustements de l'entreprise B à l'entreprise A, sans analyse préalable des niveaux de rémunération.

Force nous est de constater que les résultats d'une démarche d'équité salariale ne sont pas transférables d'une entreprise à une autre.

Concurrence et confidentialité

Nous réitérons le fait que la mise en place de tels mécanismes aurait pour effet d'annihiler le droit des entreprises à l'établissement de leur propre politique de rémunération puisque l'ensemble de ses salaires seraient assujettis à des ajustements externes. Nivellement des salaires, incohérences dans la rémunération et élimination d'une saine concurrence en résulteraient. Nous sommes d'avis qu'il s'agit pratiquement d'une réglementation déguisée des salaires. De plus, la divulgation d'informations confidentielles quant à la rémunération nous apparaît incontournable, dans un tel contexte, et tout à fait inacceptable.

Maintien de l'équité salariale

Nous avons constaté la difficulté de mettre en place un programme d'équité salariale s'appuyant sur de tels mécanismes. Quant à la question du maintien, elle nous apparaît encore plus complexe et troublante.

Le maintien de l'équité salariale en entreprise dans le temps est assuré par la possibilité de refaire des comparaisons à intervalles périodiques entre les emplois à prédominance féminine et masculine. Or dans le cas d'un arrimage de la rémunération d'une entreprise à une autre, que surviendra-t-il lorsque l'entreprise de référence modifiera sa politique salariale, sa structure d'emplois ou encore que des catégories d'emplois seront créées ou éliminées. La gestion de la rémunération dans l'entreprise sans comparateur masculin sera à la remorque des changements qui surviendront dans l'entreprise de référence. Ceci nous apparaît impossible à appliquer et tout à fait inacceptable.

Pouvoirs conférés à la Commission de l'équité salariale

Enfin, les pouvoirs additionnels dont disposerait la CES et résultant de l'entrée en vigueur des amendements à la Loi recommandés par cette dernière seraient trop considérables. Il s'agit, à notre avis, ni plus ni moins que d'un pouvoir d'ingérence dans l'établissement des politiques salariales d'une entreprise. En effet, en vertu des nouvelles dispositions, la CES aurait le dernier mot sur le choix des entreprises et des emplois de référence sans que soient précisés les recours dont disposeraient les entreprises en cas de désaccord avec la CES.

Conclusion et recommandations

En conclusion à l'égard de ce point et pour les motifs suivants :

- Les précédents confirmant l'inapplicabilité de ces mécanismes, notamment dans le contexte ontarien.
- L'avis contraire des experts.
- Les difficultés déjà omniprésentes d'application de la Loi dans les entreprises de moins de 50 employés.
- Les carences méthodologiques importantes inhérentes à l'approche préconisée par la CES.
- La libre concurrence et la confidentialité des politiques et données de rémunération auxquelles les entreprises ont droit.
- L'impossibilité de maintenir l'équité salariale via l'approche suggérée par la CES.
- L'ampleur trop grande des pouvoirs conférés à la CES si les amendements suggérés étaient apportés.

le CQCD demande formellement au gouvernement, dans le cas des entreprises sans comparateur masculin, d'abroger le paragraphe 1° de l'article 114 de la Loi et d'abroger ou de surseoir à tout le moins à l'application du paragraphe 2° de l'article 114 de la Loi jusqu'à la révision de la Loi dans son ensemble prévue pour 2006.

3. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES À L'ÉGARD DES AUTRES PROPOSITIONS

3.1 PROCESSUS DE CONCILIATION

Proposition # 1

Insérer dans la Loi des dispositions prévoyant expressément un processus de conciliation ainsi que les garanties qui s'y rattachent habituellement (exclusivité de fonctions de conciliateurs et des enquêteurs, confidentialité des renseignements obtenus, « non-contraignabilité » du conciliateur devant les tribunaux, etc.)

Cette proposition semble à priori intéressante. Le CQCD a cependant certaines réserves et interrogations à cet égard. À titre d'exemple, il se questionne notamment sur la disponibilité, la capacité de même que l'expertise actuellement disponible au sein de la CES pour offrir un tel service.

Il faut de plus s'assurer d'éviter la création d'un processus coercitif au détriment d'un processus de conciliation volontaire que nous estimons nettement plus avantageux pour toutes les parties.

De plus, avant d'appuyer une telle proposition, le CQCD reconnaît la nécessité qu'il y ait un encadrement assurant la confidentialité du processus de conciliation et la « non-contraignabilité » du conciliateur ou de la conciliatrice.

3.2. POUVOIR D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE ET ASSUJETTISSEMENT DE L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE 10 PERSONNES SALARIÉES OU PLUS

Proposition # 2

Ajouter une disposition permettant, selon des balises prévues dans la loi, de résoudre, au cas par cas, des difficultés vécues par certaines entreprises les empêchant de satisfaire à une exigence de la Loi, lorsque celles-ci démontrent, à la satisfaction de la CES, leur volonté de respecter la Loi et de réaliser l'équité salariale.

Proposition # 4

Modifier la Loi afin d'y assujettir les entreprises qui comptaient moins de 10 personnes salariées lors de la période de référence, et ce, dès que leur taille atteint 10 personnes salariées ou plus.

Le CQCD considère que toute proposition visant à affecter les paramètres et les balises importantes de la loi actuelle ne devrait pas être traitée à cette étape.

Ainsi :

- La recommandation # 2 visant la création d'un pouvoir d'accommodement change la portée de l'article 6 et la période de référence. Cet article est fondamental et la proposition aurait pour effet de changer une règle de qualification fondamentale de la Loi puisqu'elle permet de déterminer les entreprises assujetties.
- Au même motif, la recommandation # 4 visant l'assujettissement de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus va à l'encontre de l'article 6. Une telle recommandation changerait de façon significative l'intention du législateur quant au cadre d'application de la Loi.

Le CQCD juge en effet prématuré le fait de vouloir modifier les règles du jeu à ce stade-ci des travaux et ce, de manière aussi importante, alors que la révision de la Loi n'est prévue que pour 2006 et que sa mise en œuvre n'est pas complétée par un bon nombre de PME.

Par ailleurs, ces deux propositions auraient pour effet de substituer la CES au législateur en lui permettant d'intervenir et de modifier les règles dictées par le législateur lors de l'adoption de la Loi. De plus, le fait d'endosser ces propositions risquerait de créer des situations inacceptables, voire même arbitraires, et d'entraîner des traitements inéquitables entre les entreprises.

Par conséquent, le CQCD recommande de ne pas retenir ces deux propositions.

3.3 PRÉCISIONS DU CONTENU DE L’AFFICHAGE DANS LES ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES

Proposition # 5

Modifier la Loi afin de prévoir l'obligation pour l'entreprise d'afficher aussi les renseignements décrivant le type de démarche suivie et les moyens utilisés pour s'assurer que celle-ci soit exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Le CQCD ne souscrit pas à cette proposition et suggère le maintien du statu quo à l'égard de l'affichage.

L'obligation accordée par la Loi aux entreprises de 10 à 49 salariés est une obligation de résultats et non de moyens. Le fait d'accepter cette proposition équivaldrait à imposer l'affichage des moyens utilisés par les entreprises alors que la Loi n'exige que l'affichage des résultats, soit les ajustements salariaux .

3.4 MODALITÉS EN VUE DE FACILITER LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Proposition # 7

Prévoir dans la Loi l'obligation pour les entreprises d'examiner à tous les trois ans, leur exercice d'équité salariale, une fois les ajustements salariaux déterminés, en vue de s'assurer qu'aucun écart salarial entre les catégories d'emplois féminins et les catégories d'emploi masculins n'a été réintroduit dans leur structure salariale durant cette période, et de procéder à l'affichage des résultats.

Le CQCD ne souscrit pas à cette proposition notamment pour les raisons suivantes :

- Il est prématuré de revoir cette question à ce moment-ci alors que la révision de la Loi dans son ensemble est prévue pour 2006;
- La notion même de « maintien de l'équité salariale » semble plus ou moins bien définie et comprise et demeure trop sujette à interprétation;
- La proposition de la CES ne correspond aucunement, à notre avis, à l'esprit de l'article 40 de la Loi, lequel vise à s'assurer de maintenir continuellement l'équité salariale et non pas d'imposer aux entreprises de refaire, de façon continue, à tous les trois ans leur programme d'équité salariale.

Le CQCD aimerait de plus formuler les commentaires suivants quant à l'obligation de maintien de l'équité salariale :

Critères

Nous sommes en désaccord avec l'interprétation de la CES quant à l'obligation de maintien et plus spécifiquement la nécessité « *d'évaluer les changements souvent subtils et peu perceptibles qui ont pu survenir dans leur entreprise et ainsi recréer un écart salarial non justifié* » (Source : Rapport du ministre du Travail, novembre 2002).

Comment la CES prévoit-elle que les employeurs puissent détecter de tels changements dans l'environnement de travail et quelle méthodologie suggère-t-elle à cet effet? Enfin, cette exigence de la CES est-elle raisonnable et s'agit-il de critères que cette dernière serait susceptible d'invoquer pour établir la conformité / non conformité d'un employeur aux obligations prévues à la Loi ?

Délais

Nous nous objectons à l'établissement d'un délai fixe de trois ans compte tenu des cycles de plus en plus rapides de fluctuations de marché pour certains emplois entraînant des variations à la hausse ou à la baisse de la rémunération versée par l'entreprise aux comparateurs masculins. Il nous semblerait plus sensé d'évaluer ces tendances sur une plus longue période pour établir si celles-ci donnent effectivement lieu ou non à une situation de discrimination systémique plutôt que d'obliger les employeurs à réagir à court terme en procédant à des rajustements salariaux sur une base quasi continue.

Pouvoirs de la CES

Nous émettons finalement certaines réserves quant à l'application de l'article 100 (recours des salariés et associations accréditées auprès de la CES si l'équité n'est pas maintenue). La CES reconnaît que rien dans la Loi ne vient encadrer l'opération du maintien, ce qui confère à la CES une marge de manoeuvre quasi illimitée quant au traitement des plaintes, les obligations des employeurs n'étant pas clairement définies dans la Loi. Comment en l'absence de critères, la CES établira-t-elle qu'un employeur est fautif ou non ?

3.5 PLAINTE DE MAUVAISE FOI DANS LE CADRE DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Proposition # 8

Suggère que l'interdiction d'agir de mauvaise foi, comme le prévoit l'article 15 de la Loi, s'applique autant durant le maintien de l'équité salariale que lors de l'établissement du programme ou des démarches d'équité salariale.

Le CQCD est en désaccord avec cette proposition car il estime que le recours actuellement prévu à l'article 100 de la Loi intègre déjà ce genre de paramètres et s'avère suffisant considérant l'obligation de résultat continue imposée à l'employeur basée sur le maintien de l'équité salariale et non pas sur la façon dont le résultat est atteint.

3.6 ASSOULISSEMENT DU PROCESSUS RÉGLEMENTAIRE DE LA COMMISSION

Proposition # 9

Afin d'encadrer le processus réglementaire auquel sont soumis les règlements de la CES, la Loi devrait être modifiée afin de prévoir uniquement leur approbation par le gouvernement et non plus par l'Assemblée nationale.

Le CQCD suggère de maintenir le statu quo en ce qui a trait au processus d'approbation réglementaire de la CES actuellement prévu à la Loi et de réévaluer la question dans le cadre des travaux de révision de la Loi prévue en 2006. Rappelons que cette question a été longuement débattue en commission parlementaire lors de l'adoption de la Loi en novembre 1996 et que celle-ci est en accord avec la décision qui a été prise par l'Assemblée Nationale.

CONCLUSION

Le CQCD considère que le présent rapport va au-delà du mandat confié au ministre en vertu de l'article 130 de la Loi, en suggérant déjà des modifications concrètes à la Loi, et ce autant pour les entreprises de 10 à 49 salariés que pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Sauf en ce qui a trait aux questions liées aux entreprises de moins de 50 salariés, le CQCD estime qu'il serait prématuré à ce stade-ci de la mise en œuvre de la Loi de vouloir la chambarder alors que sa révision est légalement envisagée pour 2006. Il suggère donc de reporter en 2006 l'analyse des orientations suggérées dans le rapport de consultation et de se concentrer sur la mise en œuvre de la Loi dans les entreprises qui n'ont pas encore complété ou terminé leur exercice d'équité salariale.

Le CQCD réitère de plus son appui au principe de l'équité salariale et en faveur de l'élimination des écarts salariaux imputables à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'intérieur d'une entreprise.

Cependant, il s'oppose à l'application des dispositions relatives aux entreprises sans comparateur masculin (paragraphe 1° et 2° de l'article 114 de la Loi) pour les motifs importants ci-dessous et propose en conséquence au gouvernement d'abroger le paragraphe 1° de l'article 114 de la Loi et d'abroger ou de surseoir à tout le moins à l'application du paragraphe 2° de l'article 114 de la Loi jusqu'à la révision de la Loi dans son ensemble prévue pour 2006 :

- les précédents et l'état de la situation dans le dossier de l'équité salariale au Québec;
- les problèmes méthodologiques importants que soulève l'approche par comparateur externe;
- les aspects reliés à la libre concurrence et à la confidentialité des données de rémunération;
- le maintien de l'équité salariale et;
- les pouvoirs extraordinaires dont serait dotée la CES dans le cadre de l'application de telles dispositions.