



CONSEIL QUÉBÉCOIS DU
COMMERCE DE DÉTAIL

MÉMOIRE

du

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL

sur

**L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
DANS LES ENTREPRISES AYANT ENTRE 10 ET 49 EMPLOYÉS**

Présenté à

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

23 septembre 2002

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION DU CQCD	1
INTRODUCTION.....	2
1.0 UN BILAN INCOMPLET	3
1.1 Les interventions du CQCD	3
1.2 L'absence d'informations suffisantes	3
2.0 LA SITUATION DES ENTREPRISES SANS COMPARATEURS MASCULINS	5
2.1 Problèmes associés à l'application de la Loi dans les entreprises de 10 à 49 employés	6
2.2 Règlement sur les entreprises sans comparateur masculin : évaluation des approches proposées par la CES	7
2.3 Maintien du programme d'équité salariale	10
CONCLUSION.....	11
RECOMMANDATIONS.....	12

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 (RCC) 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'équité salariale (CES) de lui donner l'opportunité de s'exprimer dans le cadre de sa consultation portant sur la mise en oeuvre de la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après appelée la Loi) dans les entreprises qui comptent entre 10 et 49 employés.

Le CQCD remercie également la CES de lui permettre de faire valoir, à travers cette consultation, son point de vue à l'égard de la situation relative aux entreprises sans comparateurs masculins, ces dernières se retrouvant en bonne partie dans la catégorie des entreprises ayant entre 10 et 49 employés.

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 est donc heureux de pouvoir s'associer à la présente démarche et de contribuer, au meilleur de sa capacité, à la réflexion enclenchée par la CES et à la recherche de solutions qui, tout en tenant compte de la réalité, permettront de respecter les objectifs de la Loi.

Le présent mémoire expose, dans un premier temps, les préoccupations des membres du CQCD relativement à l'état de la situation concernant l'application de la Loi dans les entreprises québécoises, et plus spécifiquement les PME.

Il décrit, par la suite, les principales préoccupations, de même que les inquiétudes soulevées par les membres du CQCD quant à la situation particulière des entreprises sans comparateurs masculins, pour lesquelles un règlement est attendu sous peu. Il termine en formulant quelques recommandations à la Commission de l'équité salariale.

1.0 UN BILAN INCOMPLET ...

1.1 Les interventions du CQCD

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 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 sur le sujet 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.

1.2 L'absence d'informations suffisantes

Malgré les efforts réalisés jusqu'à maintenant par le CQCD pour soutenir ses membres dans leur démarche d'équité salariale, de même que les efforts investis individuellement par de nombreuses entreprises ou encore par la CES et le gouvernement, nous constatons que bien des entreprises, pour la plupart plus petites, n'ont pas encore entamé ou terminé leur exercice.

À l'exception du sondage effectué par l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec à l'automne 2001, il n'existe à notre avis aucune autre information valable, ou du moins connue, qui ait été portée à l'attention du CQCD par la CES et sur laquelle nous pourrions nous appuyer pour connaître de manière plus précise la situation prévalant actuellement dans les PME.

Force est toutefois de constater, que près de cinq années se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale et que nous ne disposons pas à l'heure actuelle d'informations complètes permettant de tracer un bilan de l'application de la Loi au sein des entreprises québécoises et ce, encore moins pour ce qui est des PME.

Or, cette situation est loin de nous surprendre, bien au contraire, car celle-ci vient confirmer l'hypothèse que le CQCD avait fait valoir à l'époque devant la Commission à propos de ses craintes relatives à l'assujettissement des PME à la Loi, fondées notamment sur la complexité de cette dernière et du fait qu'elle ne corresponde pas à la réalité de ces entreprises.

Que doit-on faire maintenant face à une telle situation? Il existe sans aucun doute des explications précises face à ce manque de succès et le CQCD croit non seulement qu'il est essentiel d'en comprendre les raisons, mais aussi que le temps est venu de le faire et ce, avant même de chercher toute solution. Ce qui nous amène à discuter de la situation des entreprises sans comparateurs masculins.

2.0 LA SITUATION DES ENTREPRISES SANS COMPARETEURS MASCULINS

Dans son document de référence, daté du 28 juin 2002, et faisant l'objet de la présente consultation, la CES affirme que, plus particulièrement dans les entreprises de 10 à 49 salariés, on tarde toujours à réaliser la démarche d'équité salariale et que les causes de ces reports sont mal cernées. La CES s'interroge donc d'une part sur les pistes de solutions à adopter, et soumet le tout à une réflexion plus poussée dans le cadre de la présente consultation.

Le gouvernement est d'autre part confronté à l'échéance prochaine de l'adoption d'un règlement à l'intention des entreprises sans comparateur masculin. Or, le document de consultation de la CES intitulé « Proposition d'approches en l'absence de comparateur masculin » et dont le CQCD a pu obtenir une copie par la CES, indique que ce sont précisément les entreprises de moins de 50 salariés dans des secteurs féminisés qui risquent d'être les plus touchées par ce règlement, puisque la probabilité de retrouver des comparateurs masculins augmente avec la taille de l'entreprise.

Il serait, à notre avis, logique, sinon essentiel, que les comparaisons « externes » requises dans le cadre de l'application d'un tel règlement pour les entreprises sans comparateur masculin puissent s'effectuer entre entreprises présentant des caractéristiques similaires (moins de 50 employés s'il y a lieu).

Il nous apparaît donc primordial que la CES se penche d'abord sérieusement sur l'application de la Loi dans les entreprises et les problématiques afférentes avant d'envisager l'adoption du règlement à l'intention des entreprises sans comparateur masculin. D'ailleurs, ces dernières ne voyant pas comment elles pourront se comparer à des entreprises qui n'ont elles-mêmes pas encore complété leur exercice.

Nous aimerions donc inviter la CES à réfléchir dans un premier temps sur les aspects suivants :

- La santé financière d'entreprises de petite taille dans les secteurs féminisés risque d'être très affectée par l'application de la Loi, en raison des ajustements salariaux importants auxquels elles pourraient faire face. Nous aimerions souligner à cet égard que les entreprises du secteur privé ontarien ont été exemptées de l'application des dispositions relatives aux comparateurs masculins et que seules les organisations du secteur public ont dû s'y conformer.
- Par ailleurs, avant de s'avancer plus loin, pourquoi ne pas tracer le bilan de l'application de la Loi dans les entreprises de moins de 50 employés et s'employer à mieux comprendre les obstacles inhérents à la réalisation de l'équité salariale. Nous identifions dans la section suivante quelques-uns des problèmes que l'application de Loi soulève dans ces entreprises.
- Enfin, avant même l'adoption d'un règlement, il importera de mieux camper la problématique liée aux entreprises sans comparateurs masculins i.e. de colliger des statistiques permettant d'en estimer le nombre, la taille, les secteurs d'activités dans lesquels elles sont concentrées, les types d'emplois visés, etc. Ces données seraient par la suite utilisées aux fins de préparation du règlement.

2.1 Problèmes associés à l'application de Loi dans les entreprises de 10 à 49 employés

Les obstacles qui freinent la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises de plus petite taille sont nombreux et de diverses natures. Il peut s'agir d'obstacles structurels, culturels et certainement financiers, puisque le manque d'expertise spécialisée au sein de ces entreprises, force le recours à des consultants externes. Parmi les obstacles de nature structurelle, on retrouve fréquemment les situations suivantes :

2.1.1 Catégories d'emplois à titulaire unique

Dans ce contexte, le sexe du titulaire sera déterminant dans l'établissement du sexe de la catégorie d'emplois. Ce sera le cas par exemple lorsqu'un poste d'informaticien ou de comptable sera occupé par un titulaire féminin. L'entreprise dans ce cas n'aura d'autre choix que de le considérer comme un poste à prédominance féminine, sauf si l'évolution historique permet de tirer d'autres conclusions. Or, s'agit-il véritablement d'un emploi à PF ou d'un effet du hasard?

2.1.2 Polyvalence des personnes

Situation caractérisée surtout par le partage des tâches et les remplacements de postes s'effectuant sur une base régulière. Les petites entreprises risquent de perdre beaucoup de flexibilité puisque la Loi les obligerait théoriquement à verser la rémunération associée à la catégorie d'emplois lors de ces remplacements.

2.1.3 Employés cumulant des tâches très différentes (% du temps)

Ex. : tenue de livres :	15 %
secrétariat :	20 %
commis au classement :	10 %
réception :	55 %

Comment doit-on évaluer ce cumul de tâches et rémunérer la(les) titulaire(s) de cette catégorie d'emplois?

2.1.4 Détermination du taux de rémunération de la catégorie d'emplois

Il s'agit d'un aspect très important puisque la très grande majorité des petites entreprises non syndiquées n'ont pas d'échelles salariales. Comment doit-on dans un tel contexte procéder aux calculs d'écart salariaux? Comment dissocier le taux de rémunération de la catégorie d'emplois et le salaire de l'unique titulaire de la catégorie d'emplois?

Nous avons exposé ici très sommairement quelques difficultés d'application de la Loi dans les entreprises de moins de 50 employés. Nous sommes cependant d'avis que des progrès significatifs ne pourront être réalisés tant et aussi longtemps que ces questions n'auront pas été abordées sérieusement et que réponses concrètes et précises y auront été apportées. Examinons maintenant plus spécifiquement le règlement à venir sur les comparateurs masculins.

2.2 Règlement sur les entreprises sans comparateur masculin : évaluation des approches proposées par la CES

La prémisse de départ quant à l'élaboration d'un tel règlement est à l'effet que la discrimination existe dans les entreprises où les comparateurs masculins sont absents; les méthodes proposées ne servent qu'à en déterminer l'ampleur. On conclut donc d'entrée de jeu à la présence de discrimination systémique dans ces organisations.

Trois approches sont proposées par la CES, fondées sur le recours à des comparaisons externes à l'organisation. Dans les deux premières approches, les comparaisons s'effectueront à partir de données de marché et dans la troisième à partir des résultats d'une démarche d'équité salariale réalisée dans une autre entreprise. Que l'on adopte l'une ou l'autre des approches, les ajustements sont incontournables. Il en découle que toutes les entreprises sans comparateur masculin exerceraient à l'heure actuelle de la discrimination systémique et seraient en situation d'illégalité.

2.2.1 Étape d'appariement des emplois

Toutes les méthodes proposées suggèrent que les tâches de l'emploi apparié correspondent exactement aux catégories d'emplois types établies par la Commission. Or, dans tout exercice d'appariement des emplois, il s'avère inévitable qu'un pourcentage variant de 5 % à 25 % des tâches diffère de l'emploi-repère. Ainsi, la tâche appariée comportera éventuellement plus ou moins de responsabilités. La Commission ne prévoit pas de possibilité d'ajustement et présuppose l'existence dans l'entreprise d'emplois identiques aux catégories d'emplois types.

2.2.2 Première approche proposée : avec ratio

Cette méthode repose sur la pondération des taux de rémunération.

À partir du tableau présenté par la Commission reproduit ci-dessous, examinons les scénarios possibles.

	Opération 1	Opération 2	Opération 4	Taux de catégorie de bassin de référence après application du ratio
	Entreprise sans comparateur avant équité	Entreprises du bassin de référence avant équité	Ajustement d'équité dans le bassin de référence	
Téléphoniste	11,85 \$	12,77 \$	2,12 %	13,98 \$
Réceptionniste	14,23 \$	13,01 \$	0,23 %	13,96 \$
Infirmière	26,97 \$	23,71 \$	0,00 %	25,42 \$
Adjointe administrative	13,68 \$	17,59 \$	1,10 %	19,07 \$
Comptable	29,64 \$	22,80 \$	4,00 %	25,42 \$
Moyenne des taux	19,27 \$	17,98 \$		

horaires				
Opération 3	107,22 %			

Dans un contexte où le nombre de catégories d'emplois est limité, un seul taux de rémunération plus ou moins élevé aura pour effet de faire varier la moyenne des taux de rémunération de manière importante. Dans ce contexte, l'ajustement de la rémunération des catégories d'emplois à PF sera donc fonction du taux de rémunération plus élevé d'une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine. Cela équivaudra donc à corriger une situation d'iniquité interne plutôt que d'équité salariale puisque l'on compare la rémunération des catégories d'emplois à PF entre elles.

À titre d'exemple, si, dans le tableau ci-haut, on diminue la rémunération des catégories d'emplois infirmière et comptable à 25 \$, dans l'entreprise sans comparateur, la moyenne des taux sera de 18,34 \$ et le ratio des moyennes de 102,00 %. Les ajustements d'équité salariale seront dans ce cas de 1,45 \$/heure pour le poste de téléphoniste plutôt que de 2,13 \$ et de 4,45 \$ l'heure plutôt que de 5,39 \$ pour le poste d'adjointe administrative. Ces variations très importantes résultent du calcul du taux horaire moyen et sont sans lien véritable avec la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Un deuxième exemple consiste à examiner une situation hypothétique où l'ensemble des salaires se situent systématiquement à un niveau 10 % plus élevé que le marché en raison de la politique salariale de l'entreprise ou à 10 % sous le taux le marché (vs taux de la colonne opération 2). Dans ce cas, toutes les entreprises avantageusement positionnées à l'égard du marché seront tenues de verser des ajustements plus importants à leurs employés alors que ce sera l'inverse pour les entreprises se situant sous le marché.

Suivant cette logique, plus la rémunération versée aux emplois féminins est élevée, plus les ajustements d'équité salariale sont importants et inversement, dans le cas contraire. Devant de tels résultats, il y a certainement lieu de se questionner sur qui sont effectivement les véritables victimes de discrimination salariale et pourquoi devrait-on pénaliser ultérieurement les entreprises qui rémunèrent plus généreusement les titulaires des emplois à prédominance féminine, concluant ainsi que ce sont celles qui exercent le plus la discrimination systémique fondée sur le sexe. On ne peut également que conclure que dans le scénario inverse, la Loi aura peu d'effet sur les situations discriminatoires découlant d'emplois féminins mal rémunérés.

2.2.3 Approche par pourcentage

Dans la deuxième approche, les ajustements d'équité salariale seront basés sur l'ajustement moyen consenti dans le marché pour les catégories d'emplois types, **sans égard aux salaires payés dans l'entreprise.**

Ici, tout comme dans le cas précédent, des incohérences pourront survenir au niveau de l'équité interne. Si le salaire de la réceptionniste, comme dans l'exemple donné, est supérieur à celui de l'adjointe administrative et que l'ajustement moyen dans le bassin de référence est également supérieur pour la réceptionniste alors que les pointages d'évaluation d'emplois ne corroborent pas cette situation, l'entreprise sera confrontée à une situation d'iniquité interne.

2.2.4 Approche par segmentation

La dernière approche suggérée équivaut à réaliser l'équité salariale à partir des résultats d'une démarche d'équité salariale réalisée dans une autre organisation. La situation ici ne tient encore une fois pas compte de la rémunération versée aux titulaires dans l'entreprise qui doit réaliser son programme. Elle soulève également des questions quant à la **confidentialité des données et aux aspects concurrentiels**.

En l'occurrence,:

- Comment la CES compte-t-elle obtenir les données des entreprises de comparaison? S'agira-t-il de méthodes coercitives obligeant les entreprises à la divulgation?
- Comment protégera-t-on la confidentialité des données de l'entreprises de référence : description d'emplois, structure et composantes de l'enveloppe de rémunération, etc.?
- La CES aura-t-elle plein pouvoir quant au choix des entreprises et à l'appariement des emplois?
- Comment la CES procédera-t-elle à l'appariement des emplois dans deux entreprises à partir d'une connaissance sommaire de ceux-ci? i.e. sur la base des descriptions de postes
- Quels seront les recours à la disposition des entreprises en cas de désaccord avec la CES?

2.3 Maintien du programme d'équité salariale

Nous n'avons jusqu'ici abordé que les questions relatives à l'implantation, mais qu'en sera-t-il du maintien? Les deux premières approches exigent que des enquêtes soient menées périodiquement? Comment arrivera-t-on à contrôler l'échantillon d'entreprises participantes de manière à s'assurer que les comparaisons s'effectuent sur une même base dans le temps? Pour ce qui concerne la troisième approche, l'entreprise sans comparateur masculin sera à la remorque des changements dans la structure des emplois qui pourraient survenir dans l'entreprise de référence.

Enfin, nous invitons la CES à considérer ou reconsidérer très sérieusement les aspects suivants avant de légiférer sur les comparateurs masculins :

- 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. (la confidentialité et la concurrence sont ressortis comme étant un des éléments majeurs en terme de préoccupation et d'inquiétude de la part des membres du CQCD);
- 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.

CONCLUSION

En conclusion, près de cinq années se sont écoulées depuis la mise en vigueur de *la Loi sur l'équité salariale* et nous ne disposons toujours pas actuellement d'informations complètes permettant de tracer un bilan de l'application de la Loi au sein des entreprises québécoises, et encore moins auprès des entreprises qui ont entre 10 et 49 employés.

Nous constatons toutefois que cette situation est loin d'être surprenante étant donné la complexité de cette Loi et le fait qu'elle ne semble pas vraiment adaptée à la réalité des PME.

Non seulement les entreprises ont besoin de support pour réaliser leur démarche d'équité salariale mais elles ont besoin, avant tout, que des ajustements soient apportés à la Loi de manière à pouvoir répondre à leur réalité.

Ces ajustements doivent, en bout de ligne, viser l'application de la Loi par le plus grand nombre d'entreprises et prendre compte des assouplissements nécessaires à la Loi et à la réglementation en découlant, s'il y a lieu, en plus de tenir compte de délais réalistes en regard des particularités des PME.

Quant à une éventuelle réglementation sur les comparateurs externes, il est évident qu'une analyse beaucoup plus approfondie s'impose préalablement à son adoption.

RECOMMANDATIONS

Essentiellement, les recommandations du CQCD soumises à la CES se résument ainsi :

1. Tracer un portrait complet de la situation concernant la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises, notamment dans les PME, incluant les obstacles inhérents à la réalisation de l'équité salariale, à partir de l'expérience vécue jusqu'à maintenant par les entreprises qui ont soit complété ou débuté leur démarche;
2. Apporter les ajustements nécessaires, autant en ce qui concerne la Loi, son interprétation et la façon dont elle est appliquée par la Commission de l'équité salariale.

Ces ajustements doivent, en bout de ligne, viser l'application de la Loi par le plus grand nombre d'entreprises et prendre compte des assouplissements nécessaires à la Loi et à la réglementation en découlant, s'il y a lieu, en plus de tenir compte de délais réalistes en regard des particularités des PME;

3. Fournir les moyens adéquats et tout le support nécessaire aux entreprises qui n'ont pas encore débuté ou complété leur démarche;
4. 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.