



CONSEIL QUÉBÉCOIS DU
COMMERCE DE DÉTAIL

CET - 005M
C.P. - P.L. 25
Loi modifiant la Loi sur
l'équité salariale

MÉMOIRE

du

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL

sur le

PROJET DE LOI N° 25
LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Présenté à
la Commission de l'économie et du travail

Mars 2009

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
PRÉSENTATION DU CQCD.....	1
INTRODUCTION.....	2
SECTION 1 :	
LES COMMENTAIRES ET LES RECOMMANDATIONS DU CQCD À L'ÉGARD DES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS PROPOSÉS DANS LE PROJET DE LOI	
1. L'assujettissement des entreprises.....	3
2. Les entreprises sans comparateurs masculins.....	3
3. Les nouvelles règles en lien avec l'affichage.....	4
4. L'estimation des écarts salariaux.....	5
5. Le maintien de l'équité salariale.....	5
6. Les fonctions et pouvoirs de la Commission.....	5
7. Le comité consultatif des partenaires.....	6
8. Les pouvoirs d'intervention de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail.....	6
9. Les dispositions transitoires et finales.....	7
SECTION 2 :	
AUTRES PRÉOCCUPATIONS NON TRAITÉES DANS LE PROJET DE LOI	
10. La définition de salarié et les exceptions.....	9
11. Concernant les réseaux d'entreprises.....	9
CONCLUSION.....	10
ANNEXE.....	11
Extrait de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé	

AVANT-PROPOS

PRÉSENTATION DU CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL

Le Conseil québécois du commerce de détail (ci-après appelé CQCD) regroupe plus de 5 000 établissements commerciaux (détaillants) au Québec et touche près de 70 % de l'activité économique reliée au secteur du commerce de détail.

Ces établissements commerciaux sont répartis sur l'ensemble du territoire québécois et visent les divers secteurs d'activité du commerce de détail, à l'exception du secteur automobile et du secteur alimentaire. 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 ailleurs au Canada.

La mission du CQCD consiste essentiellement à 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.

INTRODUCTION

Le Conseil québécois du commerce de détail (ci-après appelé le CQCD) remercie la Commission de l'économie et du travail de lui donner l'opportunité d'émettre des commentaires ainsi que des recommandations dans le cadre des auditions publiques portant sur le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

Le CQCD est conscient que l'élaboration de ce projet de loi est en préparation depuis plus d'un an; cependant, le contexte économique s'est grandement détérioré depuis les derniers mois. Nous sommes en récession et la crise économique que nous vivons aura des conséquences néfastes pour l'ensemble de l'économie québécoise. Des pertes d'emplois se produisent actuellement et s'intensifieront dans les mois à venir et ce, jusqu'à ce que la « tempête » soit passée.

On ne peut ignorer cet état de fait dans le contexte de l'étude du projet de loi n° 25 qui aura, certes, des incidences économiques importantes pour nos entreprises.

Le CQCD considère que cette situation interpelle le gouvernement, le ministre du Travail et les membres de cette Commission à tenir compte des effets économiques du projet de loi et de considérer un sursis à l'application de mesures de nature contraignante ou financière de ce projet de loi. S'il y a une période dans l'histoire du Québec où des mesures d'étalement se justifient, c'est bien aujourd'hui et dans les mois qui viennent.

Ceci dit, le CQCD tient à faire connaître sa position à l'égard des différentes modifications proposées. Ce document comporte deux sections, la première porte sur les commentaires et les recommandations du CQCD à l'égard des changements législatifs proposés dans le projet de loi et la seconde, sur des aspects qui nous semblent importants mais qui n'ont pas été traités dans celui-ci.

SECTION 1. LES COMMENTAIRES ET LES RECOMMANDATIONS DU CQCD À L'ÉGARD DES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS PROPOSÉS DANS LE PROJET DE LOI.

1. L'assujettissement des entreprises

Article 1.

Le CQCD appuie le gouvernement dans son intention d'assujettir les entreprises qui atteignent 10 employés dans l'année civile précédente. Cette proposition reflète le principe d'équité entre les entreprises. Toutefois, la façon dont l'article 1, 2^e alinéa est rédigé, sous-tend que le règlement en lien avec la production d'une déclaration pour les entreprises pourrait s'appliquer au-delà de celles assujetties.

Le CQCD recommande donc d'exclure à l'article 1, 2^e alinéa la notion de : « quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprise » et se limiter qu'aux entreprises assujetties.

2. Les entreprises sans comparateurs masculins

Article 4.

Le CQCD accueille favorablement les modifications législatives apportées à l'article 4 du présent projet de loi faisant référence à la possibilité pour une entreprise qui ne possède pas de comparateurs masculins, de recourir à des catégories d'emplois à prédominance masculine existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires.

L'approbation de ces catégories d'emplois pourrait se faire sous forme de décret et les associations patronales sectorielles reconnues pourraient suggérer des comparateurs masculins pouvant s'appliquer à l'ensemble des employeurs du secteur visé.

Le CQCD propose de modifier le 2^e alinéa du paragraphe 2 de l'article 4 en y ajoutant à la fin, le texte suivant : « ainsi que les associations patronales représentatives d'un secteur d'activité » et la possibilité d'extension de l'usage de nouveaux comparateurs par décret ministériel.

3. Les nouvelles règles en lien avec l'affichage

Article 9.

Pour ce qui est des nouvelles obligations en lien avec l'affichage pour les entreprises de moins de 50 employés, le CQCD est d'avis que cette disposition devrait s'appliquer seulement aux entreprises n'ayant pas choisi de procéder à un programme d'équité salariale. En effet, les entreprises ayant choisi d'élaborer un programme d'équité salariale seraient soumises aux mêmes règles d'affichage que les entreprises de 50 employés et plus.

D'autre part, les obligations d'affichage en lien avec le paragraphe 4^o se lisant comme suit :

«... pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, les ajustements salariaux déterminés pour atteindre l'équité salariale et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis... »

ne devrait pas s'appliquer pour ces petites entreprises, mais plutôt y introduire une notion de pourcentage (comme proposé au nouvel article 76.3 du projet de loi). De plus, il faut considérer que dans plusieurs cas, ce renseignement constitue un renseignement personnel en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, tel que stipulé à l'article 2. C'est notamment le cas lorsqu'on retrouve une seule personne par catégorie d'emploi dans une entreprise, celle-ci étant facilement identifiable, l'information sur le salaire étant de nature personnelle.

Enfin, l'affichage électronique devrait être permis en tant que moyen d'affichage.

Le CQCD propose de modifier l'article 9 du présent projet de loi en insérant au nouvel article 35 après les mots « un employeur », les mots suivants «... qui a fait son exercice d'équité salariale tel que prévu à l'article 34 (1^o)... » et ajouter à la fin du paragraphe « ou par voie électronique ».

Le CQCD recommande également de modifier le 4^o paragraphe comme suit : en remplaçant les mots : « Pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, les... » par : « Le pourcentage ou le montant des ... ».

4. L'estimation des écarts salariaux

Article 18.

Le fait d'ajouter la notion de délai raisonnable à l'article 18 constitue de l'ingérence en matière de rémunération.

La notion de temporelle et de « délai raisonnable » tel que stipulé à l'article 18, nouveau paragraphe 5^o devrait être retirée.

5. Le maintien de l'équité salariale

Article 21.

Le CQCD considère les dispositions sur le maintien comme une avancée qui permettra de créer un cadre flexible, mais contraignant.

6. Les fonctions et pouvoirs de la Commission

Article 26.

Le CQCD exprime ses réserves quant à l'étanchéité entre le service d'information et d'assistance et le service d'enquête tel que stipulé au paragraphe 11 de l'article 26. Quels sont les mécanismes qui seront mis en place afin d'assurer cette étanchéité entre les services de la Commission de l'équité salariale ?

Le CQCD propose d'ajouter au paragraphe 11^o de l'article 26, l'interdiction d'utiliser tout renseignement ainsi obtenu contre l'employeur dans toute poursuite ou recours exercé en vertu de la présente loi.

7. Le comité consultatif des partenaires

Article 29.

Le CQCD endosse la proposition de former, par arrêté ministériel, un comité consultatif des partenaires. Le CQCD est d'avis que la présidence de ce comité devrait être assumée par une personne désignée par le ministre parmi les membres désignés. La séparation des rôles serait définitivement mieux alignée avec les principes de gouvernance reconnus. Un représentant du ministre et la présidente de la Commission de l'équité salariale siègerait d'office sur ce comité.

Le CQCD propose de modifier le nouvel article 95.1 en remplaçant le mot « peut » après le mot « ministre », par le mot « doit ». Ajouter à la fin du dernier alinéa la phrase suivante : « Ces règles prévoient entre autres, les modalités pour la nomination d'un président de séance du comité parmi les membres qui en font partie ». De plus, indiquer au 2^e alinéa le fait que le président de la Commission et un représentant du ministre en font partie d'office.

Le CQCD propose également de modifier le nouvel article 95.2 en retranchant les mots : « ...et présidées... ».

8. Les pouvoirs d'intervention de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail

Article 38.

Le CQCD tient à souligner que le fait de baliser les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale devant la Commission des relations du travail, est un pas dans la bonne direction. Toutefois, les questions touchant l'intérêt général pour l'atteinte des objectifs de la loi représentent une intervention excessive et non justifiée.

Le CQCD propose de retirer de l'article 38. 2^e alinéa : « ou présentant un intérêt général pour l'atteinte de l'objectif que vise la présente loi ».

9. Les dispositions transitoires et finales

Article 43.

Considérant la situation économique actuelle et malgré le fait que nous supportons la nécessité pour les entreprises retardataires à effectuer leur exercice d'équité salariale, nous croyons qu'un sursis supplémentaire devrait leur être accordé quant à la date finale d'affichage au-delà du 31 décembre 2010.

Le CQCD propose que la date de début d'affichage prévue à l'article 43 soit reportée au 31 décembre 2011.

Article 44.

Les dispositions prévues à l'article 44, 2^e alinéa du projet de loi ont un impact significatif sur le droit de demande d'étalement des sommes dues.

Le CQCD recommande de modifier le 2^e alinéa de l'article 44 afin que la date d'effet corresponde à la date de la sanction du présent projet de loi.

Article 46.

Les obligations de maintien sont nouvelles et prévoient un exercice aux 5 ans. Il serait opportun et équitable de prévoir un délai de 5 ans en date de l'adoption du projet de loi pour permettre aux entreprises assujetties de compléter leur évaluation de maintien et d'affichage en vertu des nouvelles obligations créées par le projet de loi. Il s'agit d'éviter l'application rétroactive d'une disposition qui se veut quinquennale.

Le CQCD propose de supprimer à l'article 46, les mots « le 31 décembre 2010 » par les mots « cinq ans après la date de la sanction du présent projet de loi ».

Article 50.

En regard de l'article 50 du présent projet de loi, le CQCD se questionne sur les éléments suivants: Est-ce que les dispositions découlant des plaintes visées par l'article 43 du projet de loi, s'appliquent uniquement aux employeurs **OU** à toute plainte visée par les articles 96.1, 97, 99 et 100 de la loi sur l'équité salariale? Il serait pertinent de clarifier ce point puisque la façon dont on interprète cette disposition peut avoir des répercussions financières importantes pour les entreprises.

Doit-on présumer que les employeurs sont fautifs s'il y a plainte et qu'ils doivent payer davantage?

Présumons-nous que le fait que leur plainte soit fondée, l'employeur est fautif et que même l'erreur de bonne foi doit être sévèrement sanctionnée?

N'est-ce pas un incitatif à la judiciarisation pour les salariés avec le gain éventuel d'une indemnité si on a gain de cause?

SECTION 2. AUTRES PRÉOCCUPATIONS NON TRAITÉES DANS LE PROJET DE LOI

10. La définition de salarié et les exceptions

L'article 8 de la Loi sur l'équité salariale traite de la notion de salarié ainsi que des exceptions à la loi. Le CQCD propose que tout étudiant à temps plein qui travaille dans le commerce de détail soit inclus dans les exceptions prévues à l'article 8 de la Loi sur l'équité salariale, que ces étudiants travaillent durant leurs vacances ou durant l'année scolaire. Pour obtenir cette exemption, l'employeur pourrait obtenir de l'étudiant une attestation de son statut d'étudiant à temps plein de l'institution d'enseignement, lorsqu'il travaille durant son année scolaire.

11. Concernant les réseaux d'entreprises

L'article 12 de la Loi sur l'équité salariale permet à des employeurs d'élaborer des modalités communes d'établissement d'un programme d'équité salariale applicable à chacune des entreprises. Chaque employeur demeure toutefois responsable de l'établissement du programme d'équité salariale dans son entreprise.

Il apparaît essentiel d'amender la Loi sur l'équité salariale afin de permettre le fait qu'un réseau ayant un lien économique ou contractuel, puisse mettre en place un programme d'équité salariale unique, applicable sur l'ensemble des employeurs du réseau ou ceux qui choisiront d'y adhérer. Ni l'article 12 ou 44 de la Loi sur l'équité salariale confirme cette possibilité. Cette mesure ajouterait une meilleure flexibilité et faciliterait la mise en place de programmes d'équité salariale chez un plus grand nombre de petits employeurs.

CONCLUSION

Le CQCD considère que le projet de loi vient régler diverses difficultés rencontrées dans l'application de la loi, cependant, le nœud du problème à l'égard des entreprises qui n'ont pas accompli leur exercice d'équité salariale demeure entier. En effet, peu de solutions sont apportées dans le projet de loi pour contrer la complexité de cet exercice pour les petites entreprises.

Le projet de loi, qui applique des sanctions plus vigoureuses n'apportera pas, selon le CQCD, les solutions recherchées.

Quant à l'obligation de maintien, le projet de loi crée un cadre plus clair et crée de nouvelles obligations pour les entreprises avec une périodicité quinquennale. En toute équité et considérant la situation économique difficile que traverse le Québec actuellement, il serait déraisonnable d'appliquer cette mesure avec une notion de rétroactivité, puisque toutes les entreprises québécoises qui ont effectué leur exercice d'équité salariale seront pénalisées en perdant plus de trois ans et demi de délai que la loi leur accorde. Encore une fois, cette situation est inéquitable et inacceptable et si on reconnaît la bonne foi des entreprises et, à preuve du contraire, le fait que les employeurs maintiennent l'équité salariale dans leur entreprise; il n'y a aucune justification pour que le projet de loi détermine arbitrairement le 31 décembre 2010 (article 46) comme date limite d'une première évaluation de maintien de l'équité salariale.

Nous espérons que le ministre du Travail et les membres de la Commission prendront en considération les commentaires formulés par le CQCD dans ce mémoire.

Annexe

EXTRAIT DE LA LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

(Réf : article 2 de cette loi)



© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 1er mars 2009

L.R.Q., chapitre P-39.1

LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

SECTION I

APPLICATION ET INTERPRÉTATION

Règles particulières.

1. La présente loi a pour objet d'établir, pour l'exercice des droits conférés par les articles 35 à 40 du Code civil en matière de protection des renseignements personnels, des règles particulières à l'égard des renseignements personnels sur autrui qu'une personne recueille, détient, utilise ou communique à des tiers à l'occasion de l'exploitation d'une entreprise au sens de l'article 1525 du Code civil.

Application.

Elle s'applique à ces renseignements quelle que soit la nature de leur support et quelle que soit la forme sous laquelle ils sont accessibles: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

Ordre professionnel.

Elle s'applique aussi aux renseignements personnels détenus par un ordre professionnel dans la mesure prévue par le Code des professions (chapitre C-26).

Restriction.

La présente loi ne s'applique pas à la collecte, la détention, l'utilisation ou la communication de matériel journalistique, historique ou généalogique à une fin d'information légitime du public.

Restriction.

Les sections II et III de la présente loi ne s'appliquent pas à un renseignement personnel qui a un caractère public en vertu de la Loi.

1993, c. 17, a. 1; 2002, c. 19, a. 19; 2006, c. 22, a. 111.

Renseignement personnel.

2. Est un renseignement personnel, tout renseignement qui concerne une personne physique et permet de l'identifier.

1993, c. 17, a. 2.

Restriction.