

# La Vitrine

## L'équité salariale : bien plus qu'un sujet à la mode

Certains enjeux semblent intemporels et reviennent assidûment aux tables de discussion. L'équité salariale est l'un de ces sujets.

L'équité salariale n'est plus un enjeu strictement féminin, mais une question fondamentale de droits et de devoirs pour tous. Depuis l'entrée en vigueur au Québec, en novembre 1996, de la Loi sur l'équité salariale et de la mise en place de son application dans les entreprises en 1997 des disparités subsistent dans tous les secteurs d'emploi, dont le nôtre. Par exemple, selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2012, le salaire horaire moyen hommes-femmes pour le groupe professionnel *Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs, caissiers des produits au détail* était 17,62 \$ (H) et 13,53 \$ (F)<sup>1</sup>. Comment se porte l'équité salariale chez vous? Votre entreprise est-elle tenue de s'y conformer?

### La théorie

La littérature est généreuse en ce qui a trait à l'équité salariale, problématique locale et planétaire, dans la foulée d'autres combats qu'ont menés les femmes depuis plus d'un siècle. Des sociétés sont en avance, d'autres accusent du retard. Le Québec se positionne favorablement par rapport au reste du pays depuis la mise en application de sa loi, toujours selon l'Institut de la statistique du Québec.

**L'équité salariale** consiste à offrir, pour des emplois traditionnellement occupés par des femmes, une rémunération égale à celle accordée pour des emplois normalement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils aient la même



valeur dans l'entreprise<sup>2</sup>. En bref, les femmes devraient pouvoir bénéficier d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente. Il s'agit de reconnaître le mérite de leurs fonctions.

### L'application dans votre commerce de détail

Les entreprises sous juridiction provinciale immatriculées au registre des entreprises et comptant une moyenne de 10 employés salariés sont tenues de réaliser l'équité salariale. Les exigences quant à l'application de la

Loi varient selon la taille de l'entreprise. En voici les conditions :

- Moins de 6 employés salariés : il n'y a aucune obligation **vis-à-vis de la Loi** ;
- Entre 6 et 9 employés salariés : la seule obligation est de produire annuellement la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)<sup>3</sup>;
- Plus de 10 employés salariés : il faut obligatoirement présenter la DEMES et **réaliser l'équité salariale** (une seule fois) et en évaluer le maintien tous les cinq ans.

(Suite page 2)



(Suite de la une)

Que votre entreprise ait ou non des obligations au sens de la Loi sur l'équité salariale, il faut se rappeler que l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne prévaut : tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

### Réaliser l'équité salariale

Une organisation qui compte moins de 50 employés **peut choisir** d'instaurer ou non un programme d'équité salariale. Avec plus de 50 employés, elle **a l'obligation** d'établir un tel programme. La première étape d'une démarche d'équité salariale est donc de calculer la taille de votre entreprise. Les actions subséquentes en dépendront. Une étape charnière consiste à comparer la valeur des emplois à prédominance féminine à celle des emplois à prédominance masculine à l'intérieur d'une même entreprise. Quatre facteurs servent à la comparaison : les qualifications, les responsabilités, les conditions de travail et l'effort

physique et mental. À valeur équivalente, salaire égal. L'exercice d'établir la valeur d'un emploi comparativement à un autre ne se fait pas à la légère, car le rapport entre les deux peut paraître ambigu. De plus, il faut tenir compte des nuances et spécificités propres à chaque entreprise. Heureusement, des ressources existent.

### Des ressources pour vous appuyer

La Commission de l'équité salariale, responsable de la Loi sur l'équité salariale, propose dans son site Web des outils pour comprendre, appliquer et maintenir l'équité salariale dans votre commerce. Rappelons que sa mission n'est pas seulement de fixer des obligations, mais de soutenir les entreprises dans leurs démarches. Vous y trouverez le texte de loi et les règles, une formation en ligne, un progiciel pour réaliser l'équité salariale, les responsabilités de l'employeur, le rôle des employés salariés, des conseils, des publications... et des personnes au bout du fil.

Le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD), membre du comité consultatif des partenaires de la Commission de l'équité salariale, est une source précieuse de renseignements et d'assistance. Vous pouvez également, comme bon nombre d'entreprises, vous tourner vers des ressources alternatives qui peuvent vous assister dans vos démarches, telles

que votre siège social ou des consultants en ressources humaines.

### Se conformer ou...

La Commission a un rôle décisionnel et de soutien et détient également des pouvoirs d'intervention qui peuvent aller de l'avertissement à l'amende, comme décrit dans l'article 115 de la Loi. Vous n'êtes pas certain si l'exercice d'équité salariale ou l'évaluation du maintien ont été réalisés dans votre entreprise? Appelez la Commission au 1 888 528-8765. Vous pourrez parler au personnel d'assistance spécialisée. Il est toujours temps de vous conformer à la Loi.

### Des bénéfices

Au-delà des ajustements salariaux et de l'amélioration de la situation des femmes, sans rien enlever aux hommes, on observe des impacts positifs intangibles tout aussi importants dans les entreprises ayant réalisé l'équité salariale. Notamment, « une meilleure connaissance de ce que font les employés, une meilleure description de tâches, une mise à jour de la politique de rémunération, un climat de travail plus harmonieux<sup>2</sup> ». La Loi sur l'équité salariale ne fait pas qu'imposer des obligations aux employeurs, elle propose une importante réflexion sociale qui mène souvent à l'introduction de nouvelles valeurs dans la gestion des entreprises. Un plus, assurément. ■

Commission de l'équité salariale – [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca) 418 528-8765 / 1 888 528-8765  
CQCD – [www.cqcd.org](http://www.cqcd.org) 514 842-6681 / 1 800 364-6766

1. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Même profession, salaires différents : les femmes professionnelles moins bien rémunérées*, [En ligne]. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/difference-salaire-homme-femme.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/difference-salaire-homme-femme.pdf)].
2. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *L'équité salariale un poids une mesure*, p. 24, [En ligne]. [[www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rappmini.pdf](http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rappmini.pdf)].
3. Données en vigueur au moment de la publication du présent article. Le 25 février 2015, un projet de règlement proposé par la Commission de l'équité salariale a été signé par le ministre du Travail du Québec, Sam Hamad. S'il est adopté, ce règlement fera passer de 6 à 11 le nombre d'employés minimal requis d'un commerce **indépendant** pour que le détaillant soit tenu de produire une DEMES.  
Source : Rapport du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative, *article 45, page 25*.

## Planification de la relève

Propulsez votre démarche pour développer et mobiliser vos meilleurs talents

**12 mai 2015 | Hôtel Hyatt Regency, Montréal**

[www.lesaffaires.com/evenements/releve](http://www.lesaffaires.com/evenements/releve) ou 514 392-4298

En partenariat avec: CAPITAL HUMAIN

Avec le soutien de:

Profitez de **10% de rabais\***

\* EN MENTIONNANT LE CODE PROMO RELEVE

## Exemple à suivre

# RONA Forget Mont-Tremblant reconnu *Employeur de choix*



Avec la collaboration d'**Isabelle Hérard**, chef de service aux ressources humaines, au magasin Rona Forget Mont-Tremblant.

Fondé en 1906, le magasin Rona Forget Mont-Tremblant, une grande surface de rénovation, de décoration et de matériaux des Laurentides, est une entreprise familiale passionnée depuis cinq générations!

En 2011, Rona Forget Mont-Tremblant a fait certifier l'expertise de 13 de ses employés grâce à la reconnaissance des compétences de Détail Québec. Puis, en 2012, le détaillant a reçu la distinction *Entreprise de l'année* décernée par la Chambre de commerce du Grand Mont-Tremblant. Le 27 janvier dernier, c'est l'accréditation *Employeur de choix* qui a été offerte à l'entreprise par sa chambre de commerce. Cet accomplissement vient souligner les résultats positifs d'un diagnostic de la gestion des ressources humaines ainsi qu'un sondage sur le climat de travail effectué auprès de leurs employés.

### Un programme structuré

Mise en place par Emploi-Québec Laurentides et ses partenaires, la démarche *Employeur de choix* vise à aider les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines afin de recruter et de conserver des travailleurs



Serge Thériault, du Service aux entreprises Centre-Nord d'Emploi-Québec Laurentides et Dany Maltais, président de la Chambre de commerce du Grand Mont-Tremblant entourent Isabelle Hérard, chef de service ressources humaines et France Forget, directrice marketing et développement des affaires chez Rona Forget.

performants. Un *Employeur de choix* se distingue par une saine gestion de ses ressources humaines en regard des aspects suivants : recrutement structuré, accueil et intégration des employés, supervision, coaching et formation du personnel, conditions de travail avantageuses, politique de reconnaissance, implication et satisfaction des employés, climat de travail sain, etc.

### Un levier

Isabelle Hérard, chef de service aux ressources humaines, au Rona Forget Mont-Tremblant, a été impliquée de près dans le processus : « Nous sommes très fiers de cette reconnaissance qui nous confirme nos bonnes pratiques de gestion des ressources humaines. Avec cette accréditation, nous ne nous assoirons pas sur nos lauriers. Nous croyons que cela agira comme un levier pour maintenir la qualité de notre gestion. »

### Impact contagieux

Les employés se sentent directement concernés par l'accréditation *Employeur de choix*.

Après tout, ils ont été consultés et les résultats parlent d'eux-mêmes. Concrètement, ils sont aussi fiers que la direction. « Ça se sent. Les employés ont un sentiment d'appartenance à l'entreprise, car plusieurs cumulent 10, 15 et même 25 ans d'ancienneté », affirme Isabelle Hérard. Et cette fierté se transmet tout naturellement à la clientèle, en plus de la notoriété que l'accréditation donne à l'entreprise dans la région. On aime tous savoir que la compagnie avec laquelle on fait affaire traite bien ses employés.

L'entreprise a été fondée en 1906. À ce jour, cinq générations de la famille Forget ont travaillé et travaillent toujours dans ce qui est devenu un important centre de rénovation avec 85 employés qui forment un collectif solide. La reconnaissance de la contribution des membres de cette équipe fait partie des valeurs de l'entreprise et contribue à rendre l'accueil chaleureux et cordial avec un service à dimension humaine. ■

Vos employés se démarquent? Votre entreprise a reçu un prix? Votre culture d'entreprise est différente et vous voulez en parler? Votre expérience nous intéresse.  
Contactez notre équipe de rédaction afin de partager vos bons coups, votre fierté : [emilie@detailquebec.com](mailto:emilie@detailquebec.com).

## Témoignages

## Les étoiles du détail témoignent!



### Manon Bouchard ★

Gérante Club Chaussures –  
Groupe Nero Bianco

#### Du théâtre aux chaussures

Depuis qu'elle a été embauchée chez Nero Bianco il y a six ans, Manon Bouchard a connu une ascension très rapide! Avec un baccalauréat en art dramatique en main, Manon était à la recherche d'une stabilité d'emploi difficile à obtenir dans son domaine. Elle a donc commencé à travailler comme vendeuse chez Nero Bianco. Trois mois après son embauche, elle a accepté un poste de gérante pour une période d'essai de quelques mois. Aujourd'hui, Manon est toujours gérante pour le Groupe Nero Bianco et ses patrons lui ont récemment confié la gérance d'une plus grande surface, cette fois-ci celle d'un magasin Club Chaussures.

#### Relever le défi

Manon Bouchard carbure aux défis; cela ne lui fait pas peur. L'automne dernier, elle a remplacé au pied levé sa superviseuse pendant quelques mois durant sa convalescence. « J'ai pris l'intérim de la supervision de mon territoire en plus de continuer à occuper la fonction de gérante dans mon magasin, relate-t-elle. C'est un poste que je convoite depuis environ deux ans. Cette expérience a vraiment confirmé que c'est dans cette direction que je veux poursuivre ma carrière. » Chez Nero Bianco, Manon a eu plusieurs occasions de démontrer sa capacité à relever des défis et à se dépasser. Elle croit que c'est pour cette raison que ses patrons ont pensé à elle pour ce nouveau défi.

#### S'entourer de mentors

Sa carrière fulgurante, Manon la doit en partie aux excellents formateurs qui ont croisé sa route. « J'ai eu la chance de pouvoir bénéficier de l'expérience et du coaching de personnes clés chez Nero Bianco, confie-t-elle. Ils m'ont vraiment beaucoup appris, m'ont ensuite fait confiance et m'ont également montré de la reconnaissance. C'est important de connaître les points qu'on a à améliorer, mais aussi d'être félicité pour ce qu'on fait de bien et Nero Bianco l'a bien compris. »



### Katry Verret ★

Directrice des ventes –  
Pentagone

#### Trouver sa voie

Katry Verret est une véritable passionnée du commerce de détail : elle en mange! C'est à l'âge de 16 ans qu'elle a commencé sa carrière dans le secteur tout en poursuivant des études en soins infirmiers. Une fois que Katry a eu son diplôme en poche, il lui a fallu moins d'un an pour revenir à ses premières amours. « Le domaine de la santé, ce n'était pas pour moi, confie-t-elle. Je suis retournée dans le commerce de détail parce que c'est un secteur en constante évolution; il y a fréquemment de nouveaux défis à relever. Ce n'est pas routinier. »

#### Une ascension rapide

Chez Pentagone depuis cinq ans, Katry a d'abord été embauchée pour s'occuper de la présentation visuelle en magasin. Un mois après son entrée en poste, elle s'est fait offrir une formation destinée à la promotion à un poste de superviseuse. « J'avais plusieurs années d'expérience dans la vente de vêtements pour une bannière concurrente où j'avais occupé les fonctions de gérante, de gérante formatrice et de superviseuse de remplacement, dit-elle. Tout ça a donc contribué à ce que j'évolue rapidement chez Pentagone. » Après cinq années à superviser une dizaine de magasins, voilà qu'on lui confiait le poste de directrice des ventes de l'entreprise, un emploi au siège social.

#### S'amuser en travaillant

Pour l'épauler dans ses nouvelles tâches, Katry Verret peut compter sur son président. « Chez Pentagone, on préfère développer le talent des gens à l'interne avant de recruter à l'externe, fait-elle valoir. Je travaille donc beaucoup avec mon président. C'est comme un coach pour moi. » Heureuse et épanouie dans ses fonctions, Katry Verret entend parfois ses proches lui dire qu'elle est chanceuse. « Je ne suis pas chanceuse, explique-t-elle. J'ai fait ma chance. Pour réussir dans le commerce de détail, il faut être réellement passionné et surtout travailler fort. Chez Pentagone, je n'ai pas l'impression de travailler, tellement je m'amuse. On suit la mode et les tendances, on rencontre des gens, on célèbre l'ouverture de nouveaux magasins en organisant des événements. Chaque jour est différent et ça me plaît! »

# POSTE D'ÉTALAGISTE



detailquebec.com

## DÉFINITION

Les étalagistes conçoivent et réalisent des vitrines, des intérieurs de magasins dans le but d'attirer le client et d'augmenter les ventes. Ils maîtrisent parfaitement les techniques de présentation visuelle, ils réalisent la mise en marché et aménagent l'espace de vente.

## DESCRIPTION DES TÂCHES

Les étalagistes exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Développer et exécuter toutes les activités de mise en marché;
- Rendre les départements attrayants pour la clientèle et ainsi maximiser le potentiel de ventes;
- Planifier les étalages en fonction des arrivages de marchandises, du volume des stocks et des tendances saisonnières;
- Présenter les produits de façon créative, visible et accessible dans le magasin;
- Évaluer les besoins matériels nécessaires au montage des étalages et des décors;
- Se maintenir à jour sur les nouvelles tendances de mise en marché et de présentation visuelle.

## PROFIL DU CANDIDAT

- Diplôme d'études professionnelles (DEP) en décoration intérieure et présentation visuelle;
- Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de design de présentation;
- Certificat ou baccalauréat en arts visuels avec spécialisation dans le design des vêtements ou de l'aménagement des étalages;
- Un portfolio démontrant les aptitudes créatrices peut être exigé;
- Le travail d'étalagiste requiert un fort sens créatif ainsi qu'une connaissance des nouvelles tendances;
- Disponibilité à travailler les jours, soirs et fins de semaine.

## SALAIRE HORAIRE

Minimum : 13,00 \$      Médian : 20,00 \$      Maximum : 38,97 \$

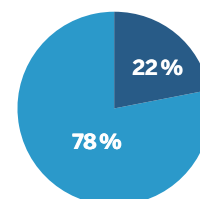
## AUTRES APPELLATIONS D'EMPLOI

- Décorateur/décoratrice étalagiste
- Décorateur/décoratrice étalagiste de vitrine
- Étalagiste-conception et aménagement d'étalages.

## QUELQUES STATISTIQUES

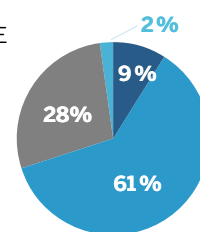
RÉPARTITION  
DE L'EMPLOI  
SELON LE SEXE

- Hommes
- Femmes



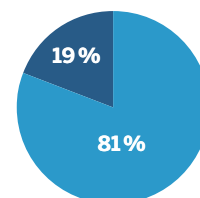
RÉPARTITION DE  
L'EMPLOI SELON LE  
GROUPE D'ÂGE

- 15 - 24 ans
- 25 - 44 ans
- 45 - 64 ans
- 65 ans et plus



RÉPARTITION DE  
L'EMPLOI SELON  
LE STATUT

- Temps plein
- Temps partiel



DÉTAIL QUÉBEC A DÉVELOPPÉ 6 FICHES EMPLOI POUR LES PROFESSIONS DE CONSEILLER-VENDEUR, CAISSIER, SUPERVISEUR DE PREMIER NIVEAU, ÉTALAGISTE, MANUTENTIONNAIRE ET ACHETEUR.

Consultez-les sur [detailquebec.com](http://detailquebec.com).

## Étude sur vos coûts de transaction



Quel est le coût des transactions en argent comptant, par carte de débit ou de crédit pour les détaillants? Ce coût varie-t-il en fonction de la nature ou de la taille du commerce? Pour y répondre, la Banque du Canada réalise une étude sur les coûts dans le commerce de détail. Tous les détaillants canadiens sont invités à y participer. Les répondants recevront un exemplaire du rapport final en plus d'un rapport détaillé présentant les coûts selon leur secteur d'activités, taille et région géographique. Intéressé à y participer? Communiquer avec madame Anneke Kosse au 514-888-4391, poste 7116 ou à akosse@banqueducanada.ca.

## Détail Québec vous écoute

Vous avez une nouvelle à nous annoncer?  
Un commentaire à nous transmettre?  
Des suggestions d'articles ou des questions? Écrivez-nous!  
emilie@detailquebec.com

## CALENDRIER DES FORMATIONS

### PRINTEMPS 2015



La Mutuelle de formation Détail Québec vous offre plusieurs ateliers de formation sur des sujets incontournables du commerce de détail.

Profitez du remboursement salarial remis aux participants jusqu'à un maximum de 150 \$ (offre réservée aux détaillants du Québec). C'est une excellente occasion pour développer les compétences clés de vos employés à peu de frais!

Pour information, consultez le [www.detailquebec.com](http://www.detailquebec.com) ou communiquez avec Syndie Zamor au 1 888 393 0222, poste 204, ou écrivez-nous à l'adresse [syndie@detailquebec.com](mailto:syndie@detailquebec.com).

Faites vite, les places sont limitées!

FORMATIONS	VILLE	DATE
Expérience client et conclusion de la vente	Montréal	21 avril
Prévention des pertes	Montréal	12 mai
Gestion des conflits et de la discipline	Montréal Québec	5 mai 12 mai

PRIX : Membre : 195 \$ + taxes Non membre : 214,50 \$ + taxes

### INFORMATIONS IMPORTANTES

Devenez membre de la Mutuelle de formation et profitez de prix avantageux. L'adhésion est gratuite et aucun engagement n'est requis. Comment? En remplissant et en nous retournant le formulaire d'adhésion que vous trouverez en ligne, sur la page du calendrier des formations.



## Sondage

### Aimeriez-vous en savoir davantage au sujet de l'équité salariale?

oui  non

Répondez en ligne sur [detailquebec.com](http://detailquebec.com)

### Résultats du dernier sondage :

Est-ce que votre commerce est engagé dans une cause qui lui tient à cœur?

- Oui 88 % - Non 12 % 128 répondants

### NOTE

L'utilisation du masculin a été choisie pour des fins de lisibilité. Il inclut le féminin et ne se veut aucunement discriminatoire.



Rédactrice en chef  
Émilie Carle, conseillère aux communications

Collaborateurs  
France Pelletier  
L'équipe de Détail Québec  
Marielle Bouthyette, correctrice

Conception graphique  
Tic Tac Communications

La Vitrine est tirée à 6 000 copies et est aussi disponible sur [detailquebec.com](http://detailquebec.com).

Détail Québec  
Comité sectoriel de main-d'oeuvre du commerce de détail  
550, rue Sherbrooke Ouest, tour Ouest, bureau 590  
Montréal (Québec) H3A 1B9  
Téléphone : 514 393-0222  
Sans frais : 1 888 393-0222  
Télécopieur : 514 393-9037

Cette publication a été produite grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail et avec l'appui des partenaires du commerce de détail.

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec et Bibliothèque nationale du Canada  
ISSN 1910-1252 version imprimée  
ISSN 1923-5089 version en ligne

