



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

## Journal des débats

### Commissions parlementaires

---

---

#### Commission permanente des affaires sociales

Étude détaillée du projet de loi  
n° 35 — Loi sur l'équité salariale (1)

Le jeudi 7 novembre 1996 — N° 45

Président: M. Jean-Pierre Charbonneau

---

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	115,00 \$
Débats des commissions parlementaires	325,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'aménagement et des équipements	105,00 \$
Commission du budget et de l'administration	75,00 \$
Commission des institutions	70,00 \$
Commission des affaires sociales	65,00 \$
Commission de l'économie et du travail	60,00 \$
Commission de l'éducation	40,00 \$
Commission de la culture	35,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	20,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	10,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec  
Distribution des documents parlementaires  
880, autoroute Dufferin-Montmorency, bureau 195  
Québec, Qc  
G1R 5P3

Téléphone: (418) 643-2754  
Télécopieur: (418) 528-0381

Société canadienne des postes — Envoi de publications canadiennes  
Numéro de convention: 0592269

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

**Commission permanente des affaires sociales**

**Le jeudi 7 novembre 1996**

**Table des matières**

Amendements déposés	1
Remarques préliminaires	
Mme Louise Harel	1
Mme Monique Gagnon-Tremblay	4
Mme Lyse Leduc	6
Étude détaillée	7
Objet et champ d'application	7
Modalités d'application	
Dispositions applicables aux entreprises de 100 salariés ou plus	19

**Autres intervenants**

**M. Rosaire Bertrand, président**

**Mme Margaret F. Delisle**

**Mme Monique Simard**

**Mme Claire Vaive**

- \* M. Daniel Carpentier, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- \* Mme Léa Cousineau, Secrétariat à la condition féminine
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le jeudi 7 novembre 1996

## Étude détaillée du projet de loi n° 35

*(Quinze heures trente-cinq minutes)*

## Remarques préliminaires

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, je souhaite la bienvenue à chacune et à chacun des membres de la commission.

Mme la secrétaire, est-ce qu'il y a quorum?

**La Secrétaire:** Oui, M. le Président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des remplacements?

**La Secrétaire:** Oui, M. le Président. M. Brien (Rousseau) sera remplacé par Mme Simard (La Prairie); M. Copeman (Notre-Dame-de-Grâce) par M. MacMillan (Papineau); M. Marsan (Robert-Baldwin) par Mme Gagnon-Tremblay (Saint-François); M. Williams (Nelligan) par Mme Delisle (Jean-Talon).

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Alors, la commission des affaires sociales s'est réunie afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale. Mme la ministre, avant de commencer vos remarques préliminaires, je crois que vous avez des amendements à déposer.

**Mme Harel:** Oui, M. le Président. Alors, voilà, j'ai pensé faciliter nos travaux, les simplifier, d'une certaine façon, en n'attendant pas au moment où on fera l'étude article par article pour déposer les amendements, mais plutôt le faire en vrac, permettant aux membres de la commission parlementaire ainsi qu'à la porte-parole de l'opposition de connaître l'ensemble des intentions gouvernementales à l'égard des modifications que l'on entend introduire à ce stade-ci de nos travaux.

Je vous rappelle évidemment ce que vous savez déjà, que nous en sommes à la troisième lecture, donc à l'étude article par article, où nous pouvons introduire ces amendements sous forme de papillons. Alors, je vous demanderais peut-être d'en faire la distribution aux membres de la commission.

## Amendements déposés

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Les amendements sont acceptés et déposés. Je fais remarquer à chaque membre de la commission que vous avez 20 minutes chacun comme droit de parole. Je vais y aller en alternance. Par contre, je me permets de vous souligner que, dès que les remarques préliminaires seront terminées, nous commencerons immédiatement article par article. Alors, Mme la ministre, je vous invite à commencer vos remarques préliminaires.

## Mme Louise Harel

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, c'est avec fierté et enthousiasme que j'entreprends avec les membres de cette commission cette dernière étape du processus parlementaire qui nous conduira vers l'adoption du projet de loi sur l'équité salariale. Avec la collaboration souhaitée de tous et de toutes, le Québec sera enfin doté d'une législation qui contribuera d'une façon majeure à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'équité salariale est un droit reconnu aux travailleuses et aux travailleurs depuis plus de 20 ans. Si ce droit est contesté ou, pire, ignoré, notre devoir est d'intervenir pour réaffirmer et faire respecter ce droit. La réduction des inégalités demeure prioritaire dans une conjoncture économique défavorable, et justement à cause de celle-ci, parce que, loin de s'atténuer, les écarts ont tendance à s'élargir. S'il s'en trouve encore pour douter de la nécessité de l'intervention de l'État pour l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises, permettez-moi de citer la conclusion d'une vaste étude complétée en 1995 sur les discriminations salariales en France et à l'étranger, et je cite: «Une grande leçon se dégage alors: l'instance législative est la seule qui soit à même de réduire de façon sensible l'écart des salaires entre hommes et femmes et surtout de garantir le maintien de cette réduction en l'imposant à tous à travers le temps.» Fin de la citation.

Le projet de loi dont nous reprenons aujourd'hui l'étude est l'expression de nombreux efforts en vue d'établir de façon satisfaisante les droits des personnes salariées touchées par la discrimination systémique fondée sur le sexe. Les consultations publiques de février 1996 ont suivi le dépôt d'un avant-projet de loi et avaient fait ressortir la nécessité de modifications importantes réclamées tant par les groupes de femmes, les associations syndicales que par les représentants des employeurs. Sur le métier, nous avons remis notre ouvrage, le polissant et le repolissant pour déposer le 15 mai 1996 un projet de loi favorablement accueilli par les femmes et les syndicats et encore sujet à opposition du milieu patronal.

Ce projet de loi déposé en mai dernier faisait notamment droit aux demandes des associations syndicales de participer au processus d'équité salariale. Il précisait, à la demande des groupes de femmes et des syndicats, les obligations de l'employeur concernant la formation des membres du comité d'équité ainsi que le rôle et mandat de ce comité.

Le projet de loi prévoyait aussi la création d'une commission de l'équité salariale pour administrer la loi

plutôt que la désignation de la Commission des normes du travail, dont le choix avait quasi unanimement été décrié tant par les employeurs, les groupes de femmes que les syndicats.

• (15 h 40) •

Une section spécifique sur les recours avait été développée, et le Tribunal du travail avait été désigné pour entendre tout litige relatif à l'équité salariale, satisfaisant ainsi le milieu patronal et les syndicats qui souhaitaient que cette loi se situe dans la sphère du droit du travail.

Le chapitre relatif à la reconnaissance des programmes d'équité salariale ou de relativité salariale réalisés ou en cours était également enrichi de nouvelles conditions pour garantir que, dans le secteur public autant que dans le secteur privé, ces programmes soient exempts de discrimination fondée sur le sexe.

Pour adapter les obligations instituées par le projet de loi à la structure et à la capacité des entreprises, je vous rappelle que des régimes différenciés étaient établis selon la taille des entreprises. Pour faciliter la charge des employeurs, le projet de loi mettait de l'avant l'approche des comités sectoriels paritaires d'équité salariale, et on portait uniformément à quatre ans plutôt qu'à deux ans, selon la taille de l'entreprise, les délais pour établir un programme d'équité et un délai équivalent pour déterminer des ajustement salariaux. De plus, le projet de loi retirait l'obligation faite aux employeurs de transmettre automatiquement un rapport à la Commission après avoir complété le programme d'équité, et on réduisait la réglementation au minimum.

Ces changements majeurs ont été soumis à une nouvelle consultation auprès des intéressés à la fin du mois d'août. Le principe du projet de loi avait déjà été adopté à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 28 mai dernier. Les consultations particulières d'août ont permis de recueillir les avis de 20 associations représentatives d'employeurs, de groupes de femmes, de syndicats, d'organismes de défense des droits de la personne et d'analyser cinq autres mémoires reçus pour dépôt.

Lors de ces consultations, des changements importants ont eu lieu. D'une part, les associations d'employeurs ont reconnu l'existence de la discrimination salariale systémique et ont reconnu qu'une loi sur l'équité salariale constituait un moyen approprié pour la corriger. Ils proposaient cependant une loi incitative dont l'effet essentiel était de créer un organisme responsable de faire la promotion de l'équité salariale auprès des entreprises, mais sans obligation pour ces dernières de se conformer à un programme pour y arriver. Une telle proposition ne nous est pas apparue garantir l'obtention d'une juste rémunération pour les personnes faisant l'objet de discrimination salariale systémique, d'autant plus que cette proposition était incompatible avec les objectifs de la loi et le principe déjà adopté par l'Assemblée nationale. Le principe, je vous le rappelle, M. le Président, c'est celui d'une loi proactive.

Cependant, il demeurait possible d'apporter des amendements au projet de loi dans le but d'en faciliter

l'application, d'éviter le plus possible les litiges relatifs à son interprétation. J'énoncerai ici brièvement sur quels aspects du projet de loi nous apporterons des modifications, étant entendu que nous ferons l'examen de chacun de ses articles ici même, en commission.

Alors, les amendements proposés. D'une part, le projet de loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'intérieur d'une entreprise. Il s'agit d'atteindre ce qu'on appelle l'équité interne, c'est-à-dire l'équité au sein de l'entreprise entre les rémunérations accordées aux personnes salariées qui accomplissent un travail de même valeur. Un amendement sera proposé pour bien mettre en évidence cette notion d'équité interne, c'est-à-dire d'équité au sein de l'entreprise.

Dans les milieux de travail où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, donc pouvant être utilisées à des fins de comparaison, la Commission de l'équité salariale déterminera par règlement comment procéder à l'établissement de l'équité salariale après que toutes les instances concernées par un tel règlement auront été consultées en commission parlementaire. J'annonce donc que le projet de règlement sur les comparateurs externes sera soumis à l'examen d'une commission parlementaire avant d'être mis en vigueur. Il est important de rappeler que l'intention du législateur n'a jamais été, ni dans l'avant-projet de loi, ni dans le projet de loi, ni dans les amendements qu'on apporte, de fixer un niveau de salaire unique, mais d'établir des règles adaptées aux caractéristiques des entreprises qui doivent avoir recours à ces comparateurs externes.

D'autre part, le projet de loi permet à l'employeur et à une association accréditée d'établir un programme d'équité salariale distinct applicable à un ou plusieurs établissements de l'entreprise. À l'analyse, il est apparu que les entreprises pouvaient présenter des profils variés dans les différents établissements qui les constituent et des profils variés quant à la présence ou non d'associations accréditées. C'est pourquoi nous déposerons des amendements permettant de reformuler les articles portant sur les conditions qui encadrent la mise sur pied de programmes d'équité dans une entreprise pour tenir compte de ces profils distincts selon les établissements.

D'autre part, le projet de loi prévoit que dans une entreprise comptant 100 personnes salariées et plus sera institué un comité d'équité. Les indications étaient minimales concernant le nombre de membres d'un tel comité et leur mode de désignation, particulièrement en présence de plus d'une association accréditée, ce qui peut se présenter, qu'il y ait plus d'une association accréditée au sein de l'entreprise. Nous soumettrons donc à votre attention des amendements relatifs à la composition du comité salarial qui devra, pour la moitié, être composé de femmes dans le but que ces précisions évitent des délais, des litiges empêchant de mettre en branle, de mettre en marche le processus d'équité salariale de la façon la plus harmonieuse possible.

Considérant que l'employeur a la responsabilité de fournir au salarié membre d'un comité la formation lui permettant de s'acquitter adéquatement de ses tâches relatives à l'établissement d'un programme d'équité salariale, il nous est apparu opportun que les coûts entraînés par cette formation puissent être considérés au titre de dépenses admissibles en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre. Nous proposerons donc un ajout au projet de loi permettant cette reconnaissance des dépenses consenties à l'égard de la formation en matière d'équité salariale réputées admissibles aux fins du 1 %.

D'autre part, le projet de loi met de l'avant l'approche de comités sectoriels. C'est donc une approche qui est volontaire, et, suite aux consultations faites, il nous est apparu approprié d'offrir aux employeurs d'autres possibilités pour mettre en commun les ressources et faire l'économie de frais administratifs. Alors, en plus de ces comités sectoriels, je proposerai de considérer l'ajout d'un article permettant aux employeurs de s'associer pour l'élaboration de modalités communes d'établissement de programmes d'équité salariale. Évidemment, les employeurs, même ceux qui ne sont pas tenus à un programme d'équité, donc ceux des employeurs dont l'entreprise compte 50 employés et moins, pourraient être intéressés à une telle association qui pourrait leur permettre de déterminer des ajustements salariaux dans leur entreprise avec des outils mis à leur disposition qui leur faciliteraient la tâche.

D'autres dispositions sont prévues déjà dans le projet de loi pour faire en sorte que les obligations de l'employeur soient maintenues en cas de modification de la structure juridique de l'entreprise. Connaissant évidemment la mutation en cours présentement, il y a lieu d'apporter des précisions relativement aux obligations de l'employeur, notamment dans le cas où plusieurs entreprises se trouvent affectées par une modification aux structures juridiques. Pensons à la fusion de deux entreprises de tailles différentes qui étaient antérieurement soumises à des obligations différentes. L'amendement visera à préciser que les obligations seront déterminées en fonction de celles de l'entreprise comptant antérieurement le plus grand nombre de salariés.

Les articles du projet de loi référant aux méthodes d'estimation des écarts salariaux reconnues aux fins de réaliser l'équité salariale ont suscité nombre de questions et de commentaires, en fait, tant de la part des employeurs que des spécialistes en matière de rémunération. Nous en tenons compte. Étant donné la nécessité que le processus d'équité salariale soit transparent, que les résultats qui en découlent soient accessibles aux non-spécialistes également, y compris aux travailleuses en entreprise et aux travailleurs, nous pensons approprié de conserver une seule méthode d'estimation des écarts salariaux aux fins de réaliser l'équité, et, donc, la Commission de l'équité salariale aura par ailleurs la possibilité d'en prévoir d'autres si l'évolution des connaissances et des expériences en ce domaine la rendait opportune. Et nous avons choisi, des deux méthodes existant dans la

loi, celle qui permet de favoriser la simplification la plus grande. Alors, il n'y aura pas, comme en Ontario, de litiges qui dureront des mois sur le choix de l'une ou l'autre des deux méthodes puisque la loi n'en prévoira qu'une seule.

• (15 h 50) •

On sait que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes ne sont pas en totalité attribuables à la discrimination systémique, n'est-ce pas. Alors, notre prétention, elle n'est pas de considérer que nous les corrigeons, les écarts salariaux, uniquement avec une loi sur l'équité salariale. Le projet de loi vise la discrimination systémique, mais évidemment d'autres facteurs qui jouent également. À titre d'exemple, dans la loi, nous devons introduire des exceptions possibles dans les comparaisons. Je vous donne un exemple: l'accommodement particulier qui est accordé à l'entreprise pour les personnes handicapées. Alors, évidemment que ces ajustements, ces accommodements salariaux ne seront pas pris en compte dans l'estimation des écarts salariaux.

D'autres exceptions seront proposées qui s'ajouteront à celles déjà mentionnées dans la loi. Vous les avez, de toute façon, reçues lors du dépôt des amendements. Je pense au salaire étoilé, en particulier, ou au salaire obtenu suite à une rétrogradation. Alors, il s'agit là de cas particuliers qui ne sont pas pris en considération pour fins d'établir la comparaison.

La Commission de l'équité salariale sera responsable de l'application de la loi. Elle exercera des fonctions spécifiques de surveillance, d'enquête ainsi que d'assistance aux entreprises et aura comme attribution également de développer des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale. La Commission de l'équité exercera des fonctions de recherche, d'information et de formation et aura une fonction conseil auprès du ministre responsable ou de la ministre responsable de l'application de la loi. Il fallait préciser ce rôle conseil pour éviter que cette responsabilité soit interprétée comme un pouvoir de redéfinir la loi, comme le craignaient certains employeurs. Alors, un amendement sera soumis à cet égard.

Une section spécifique du projet de loi regroupe les recours institués en vertu de la loi. Certains portent l'indication d'une limite de temps pour l'exercice du recours, d'autres non. Il nous est apparu approprié de proposer la fixation d'un délai chaque fois qu'il était possible dans le but de ne pas retarder indûment le déroulement du processus d'équité salariale, et c'est donc dire que, pour ce qui est des délais pour l'exercice de recours dans le temps, ils auront à être réalisés dans les 60 ou 90 jours de la connaissance d'un manquement.

La possibilité d'une entrée en vigueur de la loi par étapes et selon la taille des entreprises qui était permise par l'article 128 du projet de loi a soulevé de nombreuses interventions de la part de groupes de femmes, d'associations syndicales lors des audiences de la commission des affaires sociales. D'une part, il ne nous semble pas utile d'ajouter des délais additionnels à un

processus qui s'étale sur huit ans avec possibilité d'une prolongation supplémentaire de trois années. D'autre part, la loi ne doit pas laisser planer le doute sur l'interprétation qui peut être faite de certains articles, notamment ceux qui concernent les recours. C'est pourquoi il est impératif que toutes les dispositions du projet de loi entrent en vigueur en même temps.

Toutefois, les dispositions créant la Commission de l'équité salariale contenues au chapitre V pourront entrer en vigueur dès la sanction de la loi de façon à ce que la Commission de l'équité salariale puisse entreprendre la réalisation de son mandat d'information, de recherche, de développement d'outils en matière d'équité et d'assistance aux entreprises. J'entends donc soumettre à vous-mêmes, mesdames et messieurs de la commission, des amendements qui permettront l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la création de la Commission de l'équité salariale le jour de la sanction de la loi. Quant aux autres dispositions — à toutes les autres dispositions contenues dans la loi — elles entreraient en vigueur en même temps, au plus tard un an après la sanction de la loi et l'implantation de la Commission de l'équité salariale.

Alors donc, en conclusion, M. le Président, les principales modifications au projet de loi sur l'équité salariale que je vous propose de soumettre à la considération des membres de cette commission vous sont maintenant connues. Je sais que chacune et chacun d'entre nous sommes profondément engagés dans la promotion des valeurs de justice sociale et d'équité. Je vous sais préoccupés comme moi d'utiliser judicieusement le pouvoir législatif pour intervenir dans la correction des inégalités qui persistent dans la société québécoise. Il n'y a pas de fatalité en matière de maintien des inégalités, nous pouvons les corriger. L'inégalité salariale entre les sexes ne peut pas être tolérée plus longtemps en matière de discrimination systémique, car elle porte atteinte à un droit quasi constitutionnel reconnu par la Charte des droits et libertés. L'égalité des chances ne suffit pas, c'est l'égalité des résultats que nous devons atteindre comme société. J'espère donc que les travaux que nous reprenons nous placeront concrètement sur cette voie d'égalité des résultats et je vous en remercie.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie, Mme la ministre. J'invite Mme la députée de Saint-François, porte-parole de l'opposition officielle en matière d'équité salariale à faire ses remarques préliminaires.

**Mme Monique Gagnon-Tremblay**

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci, M. le Président. Je voudrais, en premier lieu, remercier la ministre d'avoir déposé globalement l'ensemble des amendements au projet de loi. Remarquez que je ne suis pas en mesure d'en juger le bien-fondé, puisque je les ai reçus au début de l'après-midi. Je ne doute pas, cependant, de leur pertinence. Nous aurons bien sûr

l'occasion de les étudier beaucoup plus en profondeur. Je tiens aussi à la remercier du document explicatif du projet de loi. Ce document va nous aider à accélérer l'étude du projet de loi, et je pense que tous ces documents vont nous permettre, bien sûr, d'en faire une étude beaucoup plus approfondie. Alors, je remercie la ministre de nous avoir fourni tous ces documents, parce que ce ne sont pas tous les ministres qui déposent l'ensemble des amendements au tout début d'une commission parlementaire.

M. le Président, malgré toute la controverse que ce projet a suscitée, il faut bien l'avouer, nous sommes maintenant rendus à l'étape de l'étude article par article. Mes propos seront très brefs, puisque tout a été dit sur le projet de loi sur l'équité salariale. Malgré deux consultations majeures, deux commissions parlementaires, des discussions de toutes sortes, des écrits, des éditoriaux, des prises de positions des différents ministres, du monde patronal, syndical ou encore de la Coalition des femmes, le projet de loi, il faut l'admettre, continue de susciter encore des inquiétudes et de la résistance de la part des employeurs. On est toujours loin du consensus acceptable qu'on recherchait. Donc, dans les circonstances le gouvernement se devait de trancher. Le gouvernement a pris position, a décidé de présenter ce projet de loi, de l'adopter avec les amendements qui sont déposés, et bien sûr que dans les circonstances nous ferons tout pour le bonifier.

Pourquoi le gouvernement a-t-il été incapable d'obtenir ce consensus acceptable qu'on recherchait? Je lisais récemment une petite brochure de M. Jean-Paul Deschênes, qui a assisté à peu près à toutes nos discussions lors des deux dernières commissions parlementaires, et, dans une analyse critique des articles fondamentaux du projet de loi, je le cite, il disait: «L'opposition des uns et la revendication des autres découlent d'abord et avant tout de l'imprécision du projet de loi et de l'imposition d'un mécanisme et d'une procédure complexes qui ne permettent pas de prévoir ni les résultats que l'on atteindra ni les coûts de l'exercice.» Donc, j'ose espérer que la ministre, avec ces amendements, a pris aussi en considération les propositions et les recommandations de ceux et celles qui ont été entendus en commission parlementaire, pour apporter un peu plus de clarté et de flexibilité à tout ce mécanisme pour mettre en vigueur, bien sûr, l'équité salariale.

• (16 heures) •

Cela étant dit, M. le Président, j'ai l'intention de participer à l'étude article par article de ce projet de loi en toute objectivité. J'offre donc toute ma collaboration à la ministre responsable de la Condition féminine, et c'est de façon positive que je questionnerai la ministre et ses experts sur chacun des articles et amendements. L'important, c'est d'obtenir un produit fini bien sûr sur papier, mais aussi qui va permettre son application dans la vraie vie du marché du travail pour atteindre les objectifs qu'on souhaite. Donc, il faut prendre le temps de bien faire les choses. Quand je dis prendre le temps de bien faire les choses, ça ne signifie pas retarder

indûment, mais je pense qu'on devra bien sûr s'attendre à ce qu'on pose des questions sur la formulation des articles. Je pense que c'est important, parce que c'est un projet, comme je le disais, qui est fort complexe et qui est aussi très technique.

On ne doit pas perdre de vue l'objectif premier qui sous-tend l'application et la mise en vigueur d'une telle loi, c'est-à-dire l'amélioration des conditions économiques des femmes. Nous avons la responsabilité de s'assurer que son application bénéficiera aux femmes et que les coûts d'application, les lourdeurs bureaucratiques, la réglementation qui effraie, avec raison, la partie patronale, ne viendront pas les pénaliser et accentuer davantage la fragilité existante de leur situation sur le marché du travail en créant de nouvelles résistances de la part des employeurs face à l'embauche des femmes qui, en bout de piste, en seraient les premières perdantes.

M. le Président, le principe d'équité salariale, qui est inclus dans la Charte des droits et libertés de la personne, est bien accepté par les employeurs, par l'ensemble, d'ailleurs, des groupes qui ont été consultés. La difficulté, comme je le disais, réside davantage dans son application, les coûts et impacts financiers que l'équité salariale peut représenter. Parce qu'il faut avoir l'honnêteté de l'avouer, l'application de cette loi aura des coûts, des coûts non seulement pour les entreprises, mais également pour le gouvernement, ses institutions, ses organismes. Comment le gouvernement pourra-t-il concilier l'application de l'équité salariale avec son objectif de vouloir baisser le taux de son coût de main-d'oeuvre? Il faut donc mettre en place des mécanismes souples, flexibles et efficaces afin d'aider non seulement le gouvernement, mais également nos entreprises.

Il est important également d'atténuer le plus possible leurs inquiétudes, c'est-à-dire l'inquiétude des employeurs, et de reconnaître les difficultés que vivront ces derniers dans le contexte économique difficile dans lequel nous vivons. La ministre y a fait allusion, M. le Président. On ne peut ignorer actuellement que la croissance économique du Québec est en stagnation. Le PIB est déjà en deçà des prévisions très conservatrices du ministre des Finances, qui l'avait prévu à 1 % et qui sera peut-être à 0,7 %, et les investissements publics et privés au Québec sont à la baisse.

Quant aux investissements étrangers, on est loin d'aller chercher le pourcentage qu'on devrait aller chercher au sein de la fédération canadienne. C'est près de 11 % seulement des investissements qui se font ailleurs au Canada. Les exportations ne sont pas à la hauteur de nos attentes; les revenus tirés de la taxe de vente sont près de 10 % inférieurs aux revenus générés de l'année dernière; on peut compter près de 56 000 pertes d'emplois depuis le mois de février; l'augmentation du nombre de faillites. On doit rechercher 245 000 000 \$, le ministre des Finances est à la recherche de 245 000 000 \$ d'ici la fin de l'année fiscale pour pouvoir boucler son budget. Donc, bien sûr que, dans le contexte économique, vous comprendrez que les employeurs ont raison de se questionner,

et c'est pour ça que, nous, il faut atténuer, ici, ou encore il faut essayer de faire tout en notre possible pour que ce projet de loi ait le moins d'impacts négatifs possible sans perdre de vue l'objectif qui sous-tend le projet de loi.

D'autre part, M. le Président, beaucoup de controverses ont découlé des différentes études d'impact, parfois contradictoires, de ce projet de loi, études effectuées soit par le ministère des Finances soit par le ministère de l'Industrie et du Commerce, et, à ce jour, nous ne connaissons pas encore les impacts réels de l'application de l'équité salariale, ce qui ne contribue certainement pas à atténuer les inquiétudes des employeurs.

Nous ne connaissons pas également la teneur de la réglementation — parce que, vous comprendrez, on vient de nous la déposer — particulièrement celle visant une entreprise où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine. Les employeurs devront donc établir un programme d'équité salariale à partir des catégories d'emplois identifiées par d'autres entreprises, y compris celles des secteurs public et parapublic.

Sur ce point, le Barreau s'est prononcé et soutient que cet article 108, paragraphe 2°, risque de créer beaucoup de problèmes, puisque les critères de comparaison, qui englobent indifféremment les secteurs public et privé, risquent de produire des situations qui seraient inefficaces. Cependant, en feuilletant rapidement l'ensemble des amendements, j'ai cru m'apercevoir que la ministre apporte un amendement à cet article 108. Alors donc, on pourra le regarder de façon plus approfondie.

Malgré le fait que la ministre responsable de la Condition féminine se soit engagée à ce que la réglementation — et elle l'a répété encore cet après-midi — visant les comparateurs externes fasse éventuellement l'objet d'une consultation élargie, il serait intéressant aussi de savoir si la ministre a l'intention, pour répondre à une demande du Conseil du patronat, de soumettre au nouveau Secrétariat à la déréglementation, annoncé dans le cadre du sommet socioéconomique, pour en définir les impacts financiers, examiner avec attention la réglementation qui en découlera et, M. le Président, afin d'atténuer, comme je le mentionnais, les inquiétudes et perceptions et aider les entreprises à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Je comprends cependant que, actuellement, on n'a pas d'indication quand ce Secrétariat à la déréglementation serait créé. Je ne sais pas quand il sera créé. Donc, comme la ministre laissait entendre tout à l'heure que la réglementation qui serait élaborée par la nouvelle Commission de l'équité salariale... Bon, comme on met en vigueur toute la partie de la création de la Commission immédiatement, c'est-à-dire la création de la Commission de l'équité salariale serait en vigueur, toute cette portion du projet de loi serait en vigueur dès la sanction de la loi et elle donnerait, si j'ai bien compris, un an à cette Commission pour élaborer les règlements. Possiblement que, d'ici ce temps-là, on aurait le temps de créer le Secrétariat à la déréglementation afin d'en étudier les impacts, comme le demande d'ailleurs le monde des patrons.

Donc, M. le Président, comme je le mentionnais, il serait intéressant que cette réglementation soit soumise au Secrétariat, puisqu'on ne peut pas avoir deux discours, parce que c'est un peu difficile actuellement: on cherche à déréglementer, mais il faut avouer que, au même moment, on arrive avec une Loi sur l'équité salariale qui, bien sûr, réglemente. Donc, je pense que ça pourrait satisfaire, à ce moment-là, plusieurs intervenants si cette réglementation était soumise au Secrétariat de la déréglementation.

En conclusion, M. le Président, au cours du présent exercice, comme je le mentionnais, j'ai l'intention de soulever à l'attention de la ministre les articles contenus dans le projet de loi qui engendrent particulièrement des coûts, des lourdeurs administratives ou qui pourraient augmenter les difficultés d'application et/ou affecter les montants versés au bénéfice des femmes. La création d'une commission de l'équité a été accueillie favorablement par la majorité des groupes. Toutefois, M. le Président, je rappelle à la ministre que nous ne connaissons pas encore les budgets qui seront alloués à cette Commission, les effectifs, les ressources humaines ainsi que son mode de financement. Et, comme le Barreau le mentionnait, et je cite: «Il ne faudrait pas que l'austérité financière entourant l'appareil gouvernemental influe sur le financement initial nécessaire à la Commission de l'équité salariale. Il faut absolument que la ministre nous garantisse que la Commission aura tous les budgets et les effectifs nécessaires afin qu'elle puisse remplir le mandat qui lui a été donné, et ce, avant, bien sûr, l'adoption du projet de loi.»

M. le Président, nous avons, mes collègues et moi, l'intention, comme je le mentionnais, de prendre le temps nécessaire pour examiner en profondeur les amendements — c'est presque 40 amendements qui ont été déposés aujourd'hui par la ministre — mais, bien sûr, sans pour autant en retarder indûment son examen.

Alors, je réitère à nouveau, M. le Président, ma collaboration à la ministre pour l'étude de ce projet fort important pour les femmes du Québec. Je rappelle qu'il faut tout mettre en oeuvre pour que ces dernières soient les grandes bénéficiaires de ce projet de loi et non pas les perdantes. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci, Mme la députée de Saint-François. J'invite maintenant Mme la députée de Mille-Îles.

**Mme Lyse Leduc**

**Mme Leduc:** M. le Président, Mme la ministre, chers collègues, c'est sûr que je me réjouis beaucoup aujourd'hui de voir la commission des affaires sociales procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 35. Si je me réjouis, c'est que ça signifie que l'adoption finale du projet de loi par l'Assemblée nationale ne saurait tarder.

Si pour le gouvernement cela signifie la réalisation d'un engagement, quant à moi personnellement, l'adoption du projet de loi sur l'équité salariale — et

c'est pourquoi je tenais à prendre la parole aujourd'hui — constitue l'aboutissement de plusieurs années de travail et d'efforts au sein du mouvement des femmes et aussi au sein de la députation depuis que j'y suis.

La Loi sur l'équité salariale, c'est évident, on l'a souligné, vise avant tout un objectif de justice sociale dont l'atteinte se fera par l'intermédiaire d'une variable économique qui est, je crois — et c'est ce qui est important — le salaire. Alors, cette loi va assurer un meilleur niveau de vie aux femmes, donc va contribuer à atténuer le niveau de pauvreté qu'il y a chez les femmes.

• (16 h 10) •

Je pense que, contrairement aux employeurs qui souhaitaient une loi non contraignante, donc volontaire, comme l'a dit la ministre dans d'autres interventions, la bonne volonté en équité salariale, ce n'est pas suffisant. Ce n'est pas suffisant dans le sens qu'il y a beaucoup d'employeurs qui ne réalisent pas que leur structure salariale est discriminatoire envers les femmes. Donc, même s'ils ont la bonne volonté de le corriger, s'ils ignorent que le fait existe, ils ne peuvent pas le faire. Donc, la loi telle qu'elle est présentée leur demande d'au moins aller vérifier s'il y a discrimination salariale. Alors, en ce sens, c'est finalement la société qui fait que les femmes, qui ont été souvent dans des ghettos d'emplois féminins, on les a sous-évaluées, donc sous-rémunérées, et c'est ce qui fait finalement que la discrimination systémique on considère que c'est bien caché, mais c'est bien enraciné, même si ce n'est pas volontaire.

Alors, tout ce que je voudrais dire aujourd'hui finalement, ce que je souhaite, c'est qu'on puisse arriver rapidement à l'adoption de la Loi sur l'équité salariale afin que le travail et la persévérance dont a fait preuve le mouvement des femmes dans ce dossier porte enfin ses fruits. Je pense que, d'après les interventions de Mme la porte-parole de l'opposition en cette matière, on va pouvoir compter sur la collaboration de nos collègues pour que cette attribution se fasse rapidement, dans les meilleurs délais et à l'avantage de celles pour qui on procède à cette réglementation. C'est les travailleuses du Québec qui seront touchées par la loi.

Alors, je vais terminer là parce que, comme l'a dit Mme la députée de Saint-François, tout a été dit dans l'ensemble des multiples consultations que nous avons eues et auxquelles nous avons participé de part et d'autre sur la Loi sur l'équité salariale. Je pense que tout ce qu'on peut souhaiter aujourd'hui, c'est de procéder, et assez rapidement, à son adoption.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci, Mme la députée de Mille-Îles. Est-ce que du côté de l'opposition il y a une autre intervention pour les remarques préliminaires? Non. Est-ce que du côté ministériel, il y a une autre... Non. Alors, est-ce qu'il y a des...

**Mme Harel:** M. le Président, je veux remercier mes collègues parce que chacune d'entre elles aurait de bonnes raisons de se réjouir en disant à quel point elles ont contribué finalement dans ce dans quoi nous nous

engageons maintenant. Mais, comme nous voulons procéder à l'examen article par article le plus rapidement, je les remercie de ne pas, dans le fond, prendre ce temps légitime qu'elles auraient pu prendre aussi, pour pouvoir commencer plus rapidement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Vous avez bien raison. Est-ce que, Mme la députée, vous avez un court commentaire?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non, c'est un peu la même chose. Vous comprendrez que mes collègues également auraient pu prendre la parole, mais, étant donné qu'on a dit beaucoup et qu'on voulait commencer immédiatement l'étude article par article, à ce moment-là, je pense que c'est... Remarquez que c'est un projet quand même qui contient 128 articles, alors on ne le terminera pas aujourd'hui. Alors, vaut mieux commencer le plus rapidement possible.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Est-ce qu'il y a une ou des motions préliminaires? Pas de motions préliminaires.

#### Étude détaillée

Nous commençons l'analyse article par article. Mme la ministre, pour l'article 1.

#### Objet et champ d'application

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, je voudrais d'abord introduire l'amendement à l'article 1. L'amendement, ai-je besoin de vous le lire? Il s'agit d'ajouter...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Pour le *Journal des débats*, Mme la ministre, nous allons effectivement lire tous les amendements.

**Mme Harel:** Alors, l'article 1 du projet de loi est modifié par l'addition de l'alinéa suivant:

«Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.»

Alors, je vous rappelle que cet article 1 indique l'objet du projet de loi, et l'ajout d'un deuxième alinéa vient préciser que l'objet de la loi est de prévoir que l'équité salariale se fait à l'intérieur de l'entreprise et qu'il porte donc sur l'équité salariale interne. En conséquence, la comparaison des catégories d'emplois, l'évaluation des écarts salariaux vont s'effectuer au sein d'une même entreprise. Ce n'est que s'il n'existe pas, dans cette entreprise, de catégorie d'emploi à prédominance masculine que l'atteinte de l'équité salariale se fera conformément à des dispositions réglementaires. C'est ce que prévoit l'article 11, et, à ce moment-là, l'établissement des catégories d'emplois types sera possible à partir de catégories d'emplois identifiées dans des entreprises qui ont déjà déterminé des ajustements

salariaux, établi un programme d'équité salariale. Donc, ça, c'est prévu à l'article 108.

Alors, je vous rappelle le dispositif de la loi. À l'article 1, on précise le principe, en fait l'objet de la loi, et on spécifie qu'il s'agit d'une équité salariale interne, au sein de l'entreprise, à défaut de pouvoir la réaliser si on est dans des ghettos d'emplois féminins.

On prévoit, à l'article 11, des dispositions réglementaires — on y reviendra — pour établir ces catégories types. Mais, à 108, on prévoit que l'établissement de ces catégories se fera à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises qui ont déjà déterminé des ajustements salariaux ou établi un programme d'équité. Je pense que ça vient bien baliser les comparateurs externes.

**Mme Gagnon-Tremblay:** M. le Président?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Oui, Mme la députée.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce que cet amendement fait suite à certaines inquiétudes de la part de groupes qui craignaient qu'on puisse comparer à d'autres entreprises? C'est ça?

**Mme Harel:** C'est exactement ça. En fait, vous savez, la grande crainte, c'était plus ce qui n'était pas dans le projet de loi que ce qui était dedans. La crainte, c'était, finalement, cette comparaison avec d'autres qui pouvait être introduite avec les comparateurs externes, avec l'idée que l'on pouvait en arriver à des salaires génériques: mettons, un soudeur, ça gagne tant; ou une couturière, ça gagne tant; ou une secrétaire, ça gagne tant, partout, comme si... Et ça, ça s'est répandu et ça a beaucoup contribué à jeter un peu d'hostilité, si vous voulez, sur les objectifs d'équité salariale, en donnant l'impression que c'étaient des salaires uniformisés. Ce n'est pas ça qui a jamais été l'intention. Et, pour que ce soit clairement compris, c'est plus clairement dit. En fait, l'intention, c'est de faire l'équité au sein de l'entreprise.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il y avait... M. le Président, vous permettez qu'on échange comme... parce que je pense que c'est pour le bon fonctionnement, si on peut échanger.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Allez-y, Mme la députée. Tant qu'il y a un bon contrôle, il n'y a pas de problème.

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'accord. Il y avait aussi une inquiétude, à un moment donné, Mme la ministre, concernant une comparaison avec le secteur public et parapublic. Est-ce que, ça, cet article, vient préciser? Est-ce que ça a pour but de préciser aussi ou si on va le préciser plus tard avec d'autres amendements?

**Mme Harel:** Bien, dans 108, je comprends, on va le revoir tout de suite. Alors, l'article 108 prévoit: «La Commission peut par règlement:

«1° aux fins de la détermination des ajustements salariaux dans une entreprise qui compte moins de 50 salariés où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où des ajustements salariaux ont déjà été déterminés...»

Vous voyez, c'est balisé.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je pense que c'est 108.2°, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Article 108.2°?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, c'est ça: «Aux fins de l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où un tel programme a déjà été complété, y compris celle du secteur public et parapublic...»

**Mme Harel:** Alors, il y aura un amendement qui va ajouter et prévoir des normes ou des facteurs de pondération applicables à ces écarts, en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, pour éviter justement qu'on puisse faire des comparaisons avec... D'accord.

**Mme Harel:** On y reviendra, au moment de l'amendement, à l'article 108.2°. Alors, vous comprenez, à ce moment-là... Vous voyez, c'est que l'idée, ce n'est pas d'en arriver du tout à un salaire uniformisé; l'idée, c'est d'en arriver à réduire les écarts au sein de l'entreprise. Et là où il n'y a pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine, c'est d'établir des catégories d'emplois types, mais en tenant compte des caractéristiques propres de l'entreprise.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Est-ce qu'il y a d'autres remarques sur l'amendement? Est-ce que l'amendement est...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je reviendrais peut-être, M. le Président, pour que ce soit très clair, parce que j'ai des commentaires à gauche et à droite, et justement la question qu'on me pose, c'est: Pourquoi on met les comparateurs externes à l'article 1?

• (16 h 20) •

**Mme Harel:** À défaut de quoi, je pense, sur le plan législatif, il y aurait un principe général qui ne souffrirait pas d'exception, le principe général étant que les écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise.

Ça ne souffrirait aucune exception. On se trouverait, à ce moment-là, à écarter toutes les entreprises qui constituent des ghettos d'emplois féminins, puisque ne pouvant pas apprécier des écarts. Étant donné qu'il n'y a pas de comparaison possible, elles seraient exclues de l'équité salariale.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, je comprends, là. Alors, ce qui veut dire... D'accord.

**Mme Harel:** C'est dans ce sens-là.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'amendement 1 est accepté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Accepté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 1, tel qu'amendé, est accepté?

**Mme Harel:** Adopté.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 2, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À moins qu'il y ait une demande pour les lire. Je pense que, étant donné que le projet de loi est déjà dans les mains des membres, on pourrait s'en exempter et peut-être garder seulement les amendements. Parce qu'il semblerait que l'opposition préférerait la lecture sur les amendements.

**Mme Harel:** Oui. Et c'est peut-être mieux aussi.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Par contre, si on ne fait pas la lecture, on va donner le temps de les lire au moins, parce que ça va être époustoufflant tout à l'heure.

**Mme Harel:** Voilà. C'est ça. Alors, ça revient au même, d'une certaine façon, puis je pense qu'il vaut mieux les lire.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** Alors, il n'y a pas d'amendement à l'article 2. En fait, ce que l'article indique, c'est que, la loi, compte tenu de sa nature et des objectifs poursuivis, a effet malgré les lois du travail, malgré toute entente, convention collective ou décret déjà existant. Alors, l'article 2 établit la présence des obligations de la présente loi sur une autre disposition consensuelle ou législative. Alors, ça signifie qu'on ne pourra pas opposer, si vous voulez, à l'équité le fait que la convention ou le Code du travail ne le prévoient pas.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des remarques sur l'article 2?

**Mme Gagnon-Tremblay:** M. le Président, je sais que... je ne me souviens pas quel groupe, je ne me souviens pas si c'est la Commission des droits ou le Barreau qui souhaitait que, dans le projet de loi, on retrouve que cette loi-là ait préséance sur toute autre loi. Est-ce que c'est ça que ça veut... c'est cet article? Parce que, à ce moment-là, l'article était tel quel puis on le souhaitait quand même, puis là il n'y a pas d'amendement.

**Mme Harel:** Vous avez raison de citer le Barreau. En fait, c'est le Barreau du Québec qui avait donné son accord avec le caractère prépondérant de la loi sur tout contrat de travail. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est venue aussi nous indiquer qu'il fallait maintenir ce caractère prépondérant. Parce que, pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, c'est un droit quasi constitutionnel, qui a préséance sur les autres droits, celui de l'équité salariale déjà inscrit dans la Charte. Alors, l'article 2, en fait, satisfait ce caractère prépondérant.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres questions, d'autres remarques? Est-ce que l'article 2 est adopté? Ça va?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 3, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, l'article 3, il indique que la loi s'applique au gouvernement, à ses ministères, à ses organismes, à ceux qui en sont mandataires, que le Conseil du trésor est l'employeur et que l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic exerce les droits et assume les obligations de l'association accréditée en vertu de la Loi sur l'équité salariale. C'est finalement par cet article qu'il y a application au secteur public des obligations de l'équité salariale.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des remarques ou questions, Mme la députée?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, M. le Président. Avec les amendements que vous avez déposés, Mme la ministre, est-ce qu'on retrouve une définition plus claire des termes «équité salariale» et «relativité salariale»? C'est parce qu'on avait soulevé, à un moment donné, l'ambiguïté dans les termes et on souhaitait justement qu'on les rende beaucoup plus clairs en ce qui concerne... parce que plus tard on va parler... je pense que c'est à l'article 9...

C'est parce qu'on s'interrogeait sur l'efficacité de l'application de cette loi dans les secteurs public et parapublic étant donné que tous les organismes du gouvernement, tels que décrits à l'article 3.2, sont considérés comme une seule entreprise.

**Mme Harel:** Avec votre consentement, j'aimerais qu'un des juristes qui a travaillé à la loi puisse venir répondre précisément à cette question-là. Je vous réfère à l'article 113 de la loi.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Si vous voulez vous nommer pour fins d'enregistrement.

**M. Carpentier (Daniel):** M. Daniel Carpentier.

**Mme Harel:** Je vais peut-être vous préciser, M. le Président, que Me Carpentier a été prêt depuis le début des travaux sur l'équité salariale. Il est de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, et ça a été une collaboration extrêmement fructueuse avec le Secrétariat à la condition féminine. Alors, ce n'est pas le moindre des paradoxes dans notre société que la Loi sur l'équité fut en grande partie écrite par un homme.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, allez-y.

**M. Carpentier (Daniel):** Bien. Les notions de relativité ne sont pas précisées parce que, dans le fond, à l'article 113, où apparaît cette notion de relativité salariale, vous avez toutes les conditions pour que, quel que soit le programme, quel que soit le nom qu'on lui donne, s'il rencontre ces conditions, il peut être approuvé, il peut être reconnu. Alors, peu importe le nom que le programme portera... Donc, il n'était pas nécessaire de définir ce qu'est la relativité par rapport à l'équité.

L'équité, en termes de programme d'équité salariale, c'est ce qui sera fait en vertu de la loi. Donc, toutes les autres dispositions... Et c'est l'ensemble des dispositions, donc tout le chapitre 2, je crois, ou 4 — attendez, je m'excuse pour le numéro de chapitre — oui, chapitre 4, qui dit ce qu'est un programme d'équité salariale. C'est l'ensemble de ces dispositions-là qui le définissent, si on veut. Alors, il n'y a pas de définition autre.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres remarques, Mme la députée, ou d'autres questions?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non. Je comprends que ce n'est peut-être pas nécessaire de le définir, sauf que je pense à M. et Mme Tout-le-monde, le commun des mortels, qui auront, à un moment donné, à... C'est la Commission qui va devoir définir, qui va décider si,

finalement, les entreprises qui auront fait une démarche de relativité salariale si ça s'apparente davantage à de l'équité qu'à de la relativité. Donc, ils devront aller voir dans le projet de loi pour voir ce que c'est que de l'équité puis, si on répond aux normes, si je comprends bien, aux critères de l'équité, on n'a pas besoin de se poser ces questions sur la relativité.

Une voix: C'est ça.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): D'accord.

Mme Harel: Et la façon de répondre aux normes sur l'équité, c'est de satisfaire les dispositions de l'article 113, où on retrouve trois, quatre en fait, grandes conditions. Et, si ces conditions sont satisfaites, alors on se trouve devant un programme d'équité.

Mme Gagnon-Tremblay: On va devoir peut-être sauter d'un article à l'autre, parce qu'on parle de l'article 113 justement. Là, je ne sais pas si la ministre apporte un amendement à l'article 113, parce que je sais qu'elle a eu une demande, à un moment donné. Je pense que c'est la Commission des droits de la personne justement qui souhaitait une modification dans sa formulation, entre autres, de l'article 113, qui disait que l'article 113 devrait se lire comme suit: Un programme complété ou en cours est réputé être établi conformément à la loi s'il répond aux exigences contenues aux articles 50, 51 et 55 à 60. C'est ça qui est l'équité salariale, finalement. ● (16 h 30) ●

Mme Harel: En fait, l'enjeu étant: Est-ce que les critères, tels que prévus à l'article 113, sont satisfaisants pour les fins d'accréditer un programme déjà en cours, si vous voulez, comme étant un programme d'équité ou est-ce qu'il faut en ajouter? Alors, je comprends que les syndicats dans la fonction publique et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse voulaient en ajouter. Nous avons choisi de maintenir les critères de l'article 113, qui nous apparaissent malgré tout assez contraignants pour s'assurer que les programmes d'équité ne porteront pas le nom sans en être vraiment.

Mme Gagnon-Tremblay: Parce que même le Barreau... Le Barreau a soulevé aussi à un moment donné une inquiétude. Le Barreau disait: «Nous réitérons qu'il ne faudrait pas que l'exercice de la relativité salariale, entrepris par le Conseil du trésor il y a quelque huit ans — il me semble que ça ne fait pas huit ans, cependant — fasse échec au processus d'équité salariale.»

Mme Harel: Vous avez raison, mais le Barreau suggérait que la Commission de l'équité salariale puisse vérifier si les objectifs de la loi étaient atteints, et c'est ce qu'on a finalement retenu. La Commission va avoir à le vérifier, mais ce qu'elle vérifie, ce sont les critères contenus aux articles 113 et 114.

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que vous pouvez me dire cependant que les critères que l'on retrouve à 113 et 114, à ce moment-là, répondent... c'est-à-dire seraient plus exigeants que ceux qu'on exigeait, par exemple, dans une démarche de relativité salariale?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): M. Carpentier.

M. Carpentier (Daniel): Oui. Merci. On ne peut pas préjuger d'avance, je pense. Justement, le pouvoir de vérification de la Commission, à l'article 114, sur la base des critères qui sont exposés à 113, va permettre de vérifier au cas par cas chaque programme, s'il correspond; et les critères, ils seront importants, ceux de 113. C'est, bon, avoir identifié les catégories, les avoir comparées, etc., et que ce soit exempt de discrimination fondée sur le sexe. Ce sont les critères principaux. Comme ce sont des programmes déjà faits, il faut permettre à la Commission d'aller vérifier ça. À 114, on lui a donné les pouvoirs d'aller vérifier les informations, d'en recevoir des parties, etc. Ça va être jugé au cas par cas. Les principes sont ceux de 113 et ils reflètent ceux de la loi.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Est-ce que l'article 3...

Mme Harel: On revient à l'article 3, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va?

Mme Gagnon-Tremblay: De toute façon, M. le Président, quand on arrivera à 113...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Oui. Voilà.

Mme Gagnon-Tremblay: ...on pourra peut-être éclaircir un peu, mais c'est parce que ça nous permettait peut-être de comprendre un peu mieux l'article 3, voir s'il n'y avait pas des changements à apporter. Alors, c'est...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On n'a pas de problème tant que c'est pour l'efficacité.

Mme Harel: D'ailleurs, on ne peut comprendre une loi qu'en interprétant les articles les uns par rapport aux autres.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est ça. Bien sûr, oui.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, est-ce que l'article 3 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, adopté.

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 4, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, l'article 4 précise que les employeurs qui sont visés par la Loi sur l'équité salariale sont ceux dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus et qu'un employeur est quiconque fait exécuter un travail par un salarié.

Cet article est complété par l'article 5 de la loi, qui indique comment, à partir d'une moyenne annuelle, se calculera ce nombre de salariés; et par l'article 7, qui prévoit l'exclusion de certains salariés. Alors, le principe est contenu à l'article 4, il y a des exclusions à l'article 7 et il y a l'application à l'article 5.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Remarques? Questions?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il y a un amendement aussi que vous apportez, Mme la ministre, à cet article.

**Une voix:** C'est un ajout.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, c'est un ajout.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que vous voulez traiter de l'amendement tout de suite, Mme la ministre?

**Mme Harel:** Alors, à 4.1, c'est un ajout, en fait... Ce projet est modifié par l'insertion, après l'article 4, de l'article suivant:

«4.1 Pour l'application de la présente loi, une fédération de caisses d'épargne et de crédit ou une confédération de caisses d'épargne et de crédit au sens de la Loi sur les caisses d'épargne et de crédit (L.R.Q., chapitre C-4.1) est, sur avis transmis à la Commission de l'équité salariale, réputée constituer une seule entreprise aux fins de la présente loi. La fédération ou la confédération est alors l'employeur de tous les salariés des caisses d'épargne et de crédit et, le cas échéant, des fédérations de caisses d'épargne et de crédit qui lui sont affiliées. Elle doit informer les salariés et les associations accréditées au sens du Code du travail qui représentent des salariés de ces caisses ou de ces fédérations de la transmission de cet avis ou de sa révocation.»

Alors, l'explication, M. le Président, c'est que cet article 4.1 est introduit suite aux représentations que nous avons eues, au mois d'août dernier, à l'effet qu'on ait à tenir compte du caractère particulier des organisations coopératives d'épargne et de crédit, encadrées par la Loi sur les caisses d'épargne et de crédit, et qui ont comme concurrents des institutions financières, qui sont encadrées par une loi fédérale, et que le programme d'équité salariale puisse permettre qu'un seul programme

puisse être élaboré pour une fédération ou une confédération, de façon à ce qu'on reconnaisse que, sans que juridiquement il s'agisse d'un employeur unique, en matière de politique de rémunération, c'est une politique unique.

Alors, à défaut de quoi on aurait obligé la mise en place de comités d'équité dans peut-être pas les 1 200 caisses d'épargne et de crédit, parce que toutes n'ont pas nécessairement à satisfaire la taille des entreprises prévue par la loi, mais quelques centaines de caisses auraient mis en place des comités d'équité qui auraient pu en arriver à des politiques de rémunération différentes. Je comprends que, dans ce mouvement, il y a une politique de rémunération. Il y a déjà en cours un programme de relativité; il y aura à le compléter vraisemblablement ou à le faire accréditer, après étude par la Commission. Mais, quoi qu'il en soit, l'idée est aussi, dans le fond, d'avantager les travailleuses, parce que, par cet amendement, qui agréé à l'employeur, c'est l'ensemble des travailleuses, y compris celles qui se retrouvent dans des caisses de moins de 50 employés, qui va en bénéficier.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Remarques et commentaires sur l'amendement?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. M. le Président, je comprends que c'est en vertu... c'est pour contrer une loi fédérale face à d'autres...

**Mme Harel:** C'est parce que, dans la loi fédérale, les institutions financières sont à employeur unique.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, c'est ça. Cependant, est-ce qu'il pourrait y avoir d'autres cas comme celui-là ou si c'est un cas unique, au niveau des coopératives? Dans d'autres secteurs, est-ce qu'il pourrait y avoir d'autres cas auxquels on devrait penser, ou bien si c'est vraiment un cas unique à cause de cette loi?

**Mme Harel:** En général, les représentations qu'on a eues sont plutôt à l'effet contraire, c'est-à-dire que des entreprises auraient souhaité que le programme d'équité le soit par établissement, de façon à échapper à la taille de l'entreprise. Alors, on n'a pas eu de représentations pour que l'établissement soit, dans le fond, écarté au profit de l'entreprise, si vous voulez, au sens large du terme, à savoir que ça a été la seule représentation, en tout cas à ma connaissance...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Qu'est-ce qu'on fait, M. le Président, pour... Je pense, par exemple, aux chaînes de magasins, aux entreprises et chaînes de magasins, quels qu'ils soient, qui ont plusieurs établissements dans plusieurs régions, entre autres.

**Mme Harel:** Je vais demander à Me Carpentier de vous donner les précisions sur la nature de ces franchisés ou de ces entreprises à succursales.

**M. Carpentier (Daniel):** Les entreprises... Bon, les entreprises à succursales sont une entreprise, alors le problème ne se poserait pas pour elles. C'est une entreprise, un employeur.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Même si vous avez des employeurs différents.

**M. Carpentier (Daniel):** Si vous avez des employeurs différents, là vous êtes dans une autre situation.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je m'excuse.

**M. Carpentier (Daniel):** Si vous avez des franchises, en règle générale, le franchisé est un employeur. En règle générale. Il peut y avoir des cas d'exception, mais on pense... En général, c'est ça qui se passe. Donc, à ce moment-là, chacun est un employeur et chacun a l'obligation, en vertu de la loi, soit d'établir un programme ou de faire des ajustements. Les succursales, c'est... Là, si vous avez une seule entreprise, eh bien, le programme va s'appliquer à l'ensemble, mais là il y a d'autres dispositions, si ça peut se faire par établissement, qui pourront s'appliquer, le cas échéant.

**Mme Harel:** Par analogie, on pourrait considérer, par exemple dans le mouvement des caisses d'épargne, que chacune d'entre elles est un franchisé. On n'a pas eu de représentations pour considérer un employeur unique. En général, c'est l'inverse qu'on a entendu, à savoir: demeurer des employeurs distincts, souvent pour essayer d'échapper à l'application de la loi compte tenu de la taille de ces entreprises.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je pense, entre autres, aux papetières qui étaient venues nous faire des recommandations.

• (16 h 40) •

**Mme Harel:** Oui. On aura un amendement qui sera introduit sur la possibilité de former des regroupements d'employeurs aux fins d'établir...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Dans un secteur quelconque, j'imagine, dans...

**Mme Harel:** Oui. En fait, c'est plus ouvert, même, qu'un secteur parce qu'il y a déjà des comités sectoriels, mais les comités sectoriels, c'est plus formel. Alors, il y aura aussi, en plus des comités sectoriels, la possibilité d'un regroupement d'employeurs, par exemple dans une même région, et qui pourront, aux fins de l'établissement du programme, se donner des outils communs.

**Mme Gagnon-Tremblay:** O.K.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, est-ce qu'il y a d'autres remarques ou questions sur l'amendement?

**Mme Harel:** Moi, M. le Président, je voudrais vous signaler que ça a été un examen assez approfondi de toutes ces notions d'entreprise, d'employeur et d'établissement, parce que, en Ontario, ça a été un sujet de litige. Du fait de ne pas avoir été assez bien défini dans la loi, ça a donné lieu à des recours, et puis ça a donné lieu à des délais puis à des frais considérables. Alors, on s'en est tenu au droit connu. Dans le Code du travail, il y a une définition d'«entreprise», il y a une définition d'«employeur»; ça a été prouvé, il y a de la jurisprudence connue là-dessus. Alors, on a adopté les mêmes règles, si vous voulez. Donc, ça ne sera pas un sujet, en tout cas là, de confusion.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Est-ce que l'article 4 est adopté?

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que...

**Mme Harel:** Nous en étions à l'amendement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** ...l'amendement est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article 4.1 est adopté?

**Mme Harel:** Adopté.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Mme la ministre, l'article 5. Avant que vous procédiez, avec votre accord, j'aimerais qu'on enregistre Mme Léa Cousineau, sous-ministre associée chargée de la condition féminine, de façon à ce que si, pour l'efficacité, elle doit intervenir, bien, ce sera plus rapide.

On a adopté l'article 4. On a adopté l'article 4.1. On a adopté l'amendement. Ça va? Alors, l'article 5, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, l'article 5 vient préciser, comme je vous le mentionnais, comment s'effectue le calcul du nombre de salariés d'une entreprise. Ce calcul est stratégiquement important parce que, à partir de ce calcul va se définir l'obligation de l'entreprise de mettre en place un comité, ou encore de mettre en place un comité et un programme, ou encore d'atteindre des objectifs de résultats, ou d'être assujettie aux dispositifs de la Charte des droits. Alors, la moyenne du nombre de salariés, au cours d'une année, sera prise en considération pour les fins du calcul du nombre de salariés d'une entreprise.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des remarques?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. Il y avait eu une demande à l'effet qu'on ne prenait pas en compte le temps partiel ou encore le temps occasionnel ou temporaire. Est-ce que la ministre a décidé de ne pas le prendre en considération? Et pourquoi elle ne le prend pas en considération?

**Mme Harel:** Alors, dans les amendements qu'on apportera, ce qu'on spécifiera, c'est que l'absence d'avantages pécuniaires pour des personnes à temps partiel, ou occasionnel, ou sur appel, cette absence d'avantages pécuniaires ne sera pas considérée comme étant, si vous voulez, de la discrimination à corriger. Mais on prend en compte la rémunération, disons, de base des temps partiels, des occasionnels parce que... à défaut de quoi l'effet pervers serait d'encourager l'embauche...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Des temps partiels.

**Mme Harel:** ...et de favoriser la précarisation, si tant est qu'elle n'entre pas en compte, si vous voulez, dans le calcul de la rémunération pour les fins de l'équité salariale.

C'est surprenant parfois, les effets pervers qui résultent des législations. En 1991, dans la Loi sur les normes du travail, il y a une disposition qui a été introduite à l'effet d'obliger l'entreprise à payer de façon équivalente le travailleur ou la travailleuse à temps partiel et le travailleur ou la travailleuse à temps plein. On a assisté, dans les semaines et les mois qui ont suivi, à la mise à pied d'un bon nombre de ces travailleurs et travailleuses à temps partiel et à l'embauche de travailleurs d'agences de placement, avec lesquels l'entreprise n'avait plus de liens contractuels et, donc, elle pouvait obvier, là, passer à côté de l'obligation de rémunérer de la même façon les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Est-ce que...

**Mme Harel:** Alors, je ne vous dis pas que ça s'est multiplié, mais il y a eu des cas patents qui ont comme jeté du discrédit sur un objectif qui était en soi légitime, qui avait d'ailleurs été introduit par la Commission-Jeunesse du Parti libéral.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres questions ou remarques à l'article 5? Est-ce que l'article 5 est adopté?

**Mme Harel:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Oui. Article 6, Mme la ministre. Je me permettrais, à ce moment-ci, de demander l'attention, peut-être, de tous les membres de la commission, compte tenu de l'importance du sujet et de la rapidité avec laquelle on veut le traiter. Alors, Mme la ministre, article 6.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, cet article précise que, même si le nombre de salariés d'une entreprise évolue, à la hausse ou à la baisse, après la période de référence prévue à l'article 5 que nous venons d'adopter, les obligations auxquelles une personne est alors assujettie en vertu de la loi ne sont pas modifiées. Ça signifie donc que le calcul des salariés, aux fins de l'équité, l'est de la façon prévue à l'article 5.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des questions ou remarques?

**Mme Gagnon-Tremblay:** M. le Président, il y avait une demande également, ici, pour modifier, c'est-à-dire réexaminer en cas de diminution d'employés. La ministre ne l'a pas prise en compte. Est-ce qu'elle peut me donner les raisons, finalement? Est-ce que ça pouvait créer d'autres difficultés? Il y avait une demande à l'effet que... Si, par exemple, il y avait un changement du nombre de salariés, que ce soit par fusion ou quoi que ce soit... ou modification, à ce moment-là, est-ce qu'on peut réexaminer?

**Mme Harel:** À dire vrai, on n'a pas noté, en fait, de commentaires à cet effet dans les représentations lors des auditions. Cependant, en termes d'application, si tant est que le dispositif prévu à l'article 5 était remis en question continuellement, il poserait des difficultés quant à la méthode de comparaison. J'aimerais peut-être que Me Carpentier puisse vous expliquer, en tant qu'expert, pourquoi l'application deviendrait vraiment sujette à difficultés.

**M. Carpentier (Daniel):** En fixant les obligations à partir de la période de référence où on calcule le nombre de salariés d'une entreprise, comme vous avez trois modalités, trois obligations qui sont différentes selon la taille des entreprises, une entreprise qui, à chaque année, a une forte variation de personnel, à la baisse ou à la hausse, fait des mises à pied, réembauche, changerait continuellement d'obligations en vertu de cette loi. Alors, si elle passe d'un programme où l'employeur le fait seul, passe l'année suivante à un programme où elle doit le négocier ou l'élaborer conjointement avec un syndicat, ce qui est la deuxième catégorie, et ensuite créer un comité une troisième année, on ne sait plus où on en est, et ça créerait beaucoup de confusion, je crois, au sein des entreprises. Alors, l'obligation, elle est fixée au moment où ça a été établi en vertu de 5: l'entreprise a telle taille et elle continue avec ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors donc, même s'il y a modification, que ça descend en bas de 10, ils sont obligés de continuer la démarche.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je voudrais juste...

**Mme Harel:** En fait, le nombre de salariés, c'est la moyenne du nombre de salariés durant les 12 mois qui précèdent la date d'entrée en vigueur. Donc...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, sauf qu'il peut y avoir quand même des mises à pied à un moment donné durant 12 mois, là.

**Mme Harel:** Oui, mais ce sera, disons, dans les 12 mois...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** ...à partir de la date d'entrée en vigueur...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

● (16 h 50) ●

**Mme Harel:** ...et la moyenne est calculée sur la base du nombre de salariés inscrits par période de paie au registre que l'employeur tient en vertu de la Loi sur les normes.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je voudrais juste, M. le Président, apporter peut-être une remarque. Tout à l'heure, la ministre disait: J'ai pris en considération les recommandations qui m'ont été faites en commission parlementaire. Cependant, c'est que... Et on nous a fait parvenir, par la suite, des propositions. Parce qu'on se souviendra aussi... Je pense qu'il faut les prendre en considération étant donné que, lorsqu'on a tenu la commission parlementaire, on a discuté davantage, là, du principe que du fond comme tel du projet de loi, c'est-à-dire qu'on ne s'est pas tellement attardé, là... les groupes, à quelques exceptions, là, ne se sont pas nécessairement attardés sur le fond du projet de loi, là, surtout le contenu juridique, entre autres.

Alors donc, c'est pour ça que je vais soulever de temps à autre certains questionnements, parce que ce sont des modifications qui nous ont été proposées, qui nous ont été envoyées par la suite. Je pense, entre autres, au Conseil du patronat, qui, voyant que le gouvernement avait l'intention d'aller de l'avant, nous a envoyé de nouvelles propositions en disant: Bien, si le projet de loi devait être adopté, à ce moment-là on souhaiterait que vous preniez en considération certaines propositions.

Alors donc, c'est pour ça que je vais soulever certaines propositions, pour savoir, finalement, pourquoi elles n'ont pas été retenues. Il y a le Barreau aussi qui est arrivé. Il y a d'autres groupes aussi,

comme ça, qui nous ont fait part de certaines propositions par la suite.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Alors...

**Mme Harel:** M. le Président...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Oui.

**Mme Harel:** ...je dois vous dire qu'il est possible qu'on ait échappé, disons, certaines des recommandations, mais, d'une façon systématique, le Secrétariat à la condition féminine a procédé à l'examen de ce qui nous est arrivé comme suggestions après la commission également.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Mme la députée de Jean-Talon.

**Mme Delisle:** Merci, M. le Président. Une clarification, s'il vous plaît, en ce qui regarde l'article qu'on discute actuellement. Si une entreprise passe de 10 à neuf, mais pas de la manière suivante, là, pas en fonction d'emplois saisonniers, mais que véritablement il y a reconfiguration de l'entreprise et on tombe à huit, est-ce que cette entreprise-là sera assujettie, malgré tout, à cet article-là jusqu'à la fin de ses jours?

**Mme Harel:** Oui. Évidemment, elle est assujettie à une obligation de résultat.

**Mme Delisle:** Oui, oui, oui.

**Mme Harel:** Normalement, elle y est aussi en vertu de la Charte. Moins de 10 ou plus de 10, normalement il y a une obligation de résultat en vertu de la Charte, mais à 50 ou moins, c'est une obligation de résultat en vertu de la loi, ce qui donne lieu à des recours en vertu de la loi également.

**Mme Delisle:** Mais en bas de 10? En bas de 10?

**Mme Harel:** C'est un recours aussi devant la Commission, mais en vertu de la Charte.

**Mme Delisle:** O.K.

**Mme Harel:** Mais, je vais vous dire, ce n'est pas tant, je pense, sur le seuil de 10 ou moins que les choses sont importantes, c'est 50 ou moins, ou 100 ou moins. Et c'est dans ce sens-là qu'il est important d'avoir quand même une année de référence, parce que... à défaut de quoi une ou deux personnes de moins, ça enlève l'obligation de mettre sur pied un comité. Alors, une année, il pourrait y avoir un comité, puis, l'année d'après...

**Mme Delisle:** C'est ça. Non, non. Ça, j'ai compris ça.

**Mme Harel:** ...pas besoin de comité, puis là, vraiment, personne ne serait gagnant, l'employeur non plus, dans ce... Ce serait un tohu-bohu, là.

**Mme Delisle:** Non. C'était surtout, M. le Président...

**Mme Harel:** Oui, plus ou moins 10.

**Mme Delisle:** ...dans la perspective où une entreprise chercherait finalement un moyen d'esquiver la loi et passerait en bas d'une norme acceptable et...

**Mme Harel:** Oui.

**Mme Delisle:** C'était dans cette perspective-là que je posais la question.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie.

**Mme Harel:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres remarques à l'article 6? Est-ce que l'article 6 est adopté?

**Mme Delisle:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 7, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Il y a un amendement, je pense, à l'article 7.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va à 9.

**Une voix:** Non.

**Mme Harel:** Ça va à 9, hein?

**Une voix:** Oui.

**Mme Harel:** Bon. Alors, 7 précise ce qu'est un salarié et quelles sont, aux fins de la Loi sur l'équité salariale, les personnes qui ne sont pas considérées comme des salariés. Alors, vous avez une liste des personnes qui ne sont pas considérées comme salariées. Par exemple, un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme, par exemple un stagiaire ou un apprenti, un étudiant qui travaille durant les vacances, un stagiaire dans le cadre de formation professionnelle, une personne en matière d'employabilité, un cadre supérieur, un policier ou un pompier. On comprendra pourquoi.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a des remarques ou questions?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Pourquoi, M. le Président, on n'a pas retenu la proposition qui avait été faite, pour exclure les étudiants? Parce que vous avez aussi des étudiants qui travaillent durant l'année scolaire, mais qui travaillent à temps partiel, qui ne travaillent pas à temps plein.

**Mme Harel:** Ce sont ceux qui travaillent durant les vacances qui sont exclus. Ceux qui travaillent dans l'année, dans le fond...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais ils travaillent à temps partiel; vous en avez, par contre, qui travaillent seulement quelques fins de semaine, une fin de semaine sur deux ou...

**Mme Harel:** Oui, mais ce sont des travailleurs à temps partiel. Vous voyez, ceux qui travaillent durant les vacances, ce sont des étudiants qui, pendant leurs vacances d'été, travaillent, tandis qu'il y a des travailleurs à temps partiel qui étudient, ça n'en fait pas des étudiants. Quand ils sont travailleurs, ils le sont au même titre que ceux qui n'étudient pas. Un travailleur à temps partiel peut être à la maison, si vous voulez, le restant de la semaine, peut étudier, en fait. Il est défini, dans la loi, comme étant travailleur à temps partiel, pas comme étant étudiant.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va?

**Mme Simard:** Oui? Ça va? J'ajouterais à cela, concernant les étudiants, c'est que souvent les étudiants qui travaillent à temps partiel font des emplois qui sont aussi effectués par des travailleurs à temps complet, régulier. Donc, les exclure pourrait faire en sorte qu'on baisse le nombre de personnes et qu'une entreprise y échappe, alors qu'il y a des gens qui, régulièrement, font le même travail. Je pense que ce qui est important, c'est d'exclure ceux qui, spécifiquement, occupent un emploi d'étudiant.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Pour fins d'enregistrement, c'était Mme la députée de La Prairie. Pas d'autres... Oui?

**Mme Vaive:** J'aimerais savoir, M. le Président, pourquoi on exclut les policiers et les pompiers?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Mme la députée de Chapleau. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Je pense que votre voisine de gauche, qui a déjà été mairesse et vice-présidente de l'Union des municipalités du Québec...

**Mme Delisle:** Présidente.

**Mme Harel:** Présidente, ah oui! Excusez-moi. Excusez.

**Mme Delisle:** Je tiens à mon titre.

**Mme Harel:** Absolument. La première, peut-être?

**Mme Delisle:** Non.

**Mme Harel:** Deuxième? En tout cas, c'est tout simplement parce que ça ferait vraiment grimper les coûts de l'équité salariale, étant donné qu'ils vont chercher, dans ces catégories d'emplois, des salaires hors du commun. Ça, disons, c'est une explication. On pourrait en donner une autre, qui est qu'ils ont un processus particulier de négociation avec arbitrage... Oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...ça ferait augmenter les salaires de l'ensemble de la population.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres remarques?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Oui, Mme la députée de Saint-François.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, je voudrais revenir sur la question d'étudiant à temps partiel ou en congé. Lorsque l'étudiant ne travaille que les fins de semaine, est-ce que, à ce moment-là, on pourrait qualifier qu'il est en congé, s'il travaillait uniquement les fins de semaine?

**Mme Harel:** À ce moment-là, il occupe un emploi qui peut être occupé par quiconque. L'effet que ça aurait, c'est, d'une certaine façon, d'introduire de la discrimination dans l'embauche, parce que, à ce moment-là, en engageant des étudiants, on se trouve à pouvoir échapper à l'équité. Vous voyez, déjà un certain nombre d'entreprises engagent les moins de 18 ans parce qu'elles peuvent, à ce moment-là, échapper à la Régie des rentes, elles peuvent échapper à diverses lois.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce que ça veut dire qu'à ce moment-là... Lorsqu'on parle d'un étudiant qui travaille durant ses vacances, ça veut dire que l'employeur l'embauche, en plus de son personnel régulier, parce qu'il y a un surplus de travail et que ce serait juste à cause de ce surplus de travail qu'il... Sinon, n'importe quel... même un travail durant les vacances peut aussi être effectué par n'importe quel employé qu'un étudiant, si on adopte ce principe.

● (17 heures) ●

**Mme Harel:** Il y avait une disposition semblable dans la loi ontarienne. Je ne pense pas que son application ait été controversée. Il y a comme une pratique, là, dans notre société. D'abord, il y a des services de

placement étudiant, il y a des emplois... on les appelle les emplois étudiants, ce sont souvent des emplois non seulement, si vous voulez, en surplus de travail, mais pour remplacer des travailleurs réguliers qui s'en vont en congé. Je ne pense pas... Je peux me tromper, mais je ne crois pas que l'application de cette disposition-là trouverait problème, parce que c'est nettement identifié, en général, les emplois d'été.

**Mme Gagnon-Tremblay:** J'aurais peut-être aussi, à l'article... Au 6° de cet article, lorsqu'on parle d'un cadre supérieur... Il y a une autre recommandation qui nous avait été faite pour qu'on n'exclue pas les cadres tout court, pas seulement les cadres supérieurs, mais également les cadres, sinon en faire un groupe distinct. Même le Barreau, je pense, a fait cette recommandation. C'est-à-dire, d'une part, définir ce que c'est qu'un cadre supérieur. Je ne sais pas si on le définit ailleurs, là, dans le projet de loi, puisqu'on commence l'examen du projet de loi. Le Barreau demandait qu'on le définit davantage, et le Conseil du patronat, je pense — bien, quand je parle du Conseil du patronat, c'est l'ensemble des employeurs, là — ne voulait pas qu'on exclue, c'est-à-dire exclue... À ce moment-là, il parlait des cadres. Il ne voulait pas qu'on indique uniquement que ça touche les cadres supérieurs, mais l'ensemble des cadres, parce qu'il y avait quand même des... Il disait que les cadres... et, si jamais on persistait, on devait les considérer comme un groupe distinct puis d'appliquer tout système de comparaison qui permet d'évaluer les écarts entre les hommes et les femmes. Parce que c'est quand même... Il souhaitait que les cadres soient exclus de la loi parce qu'ils peuvent utiliser l'article 19 de la Charte, finalement.

**Mme Harel:** Alors, si vous voulez, il y a deux aspects, là, dans ce que vous soulevez. Le premier, je demanderais à Me Carpentier d'élaborer sur le fait qu'il n'y a pas de définition dans la loi parce que ça vaut autant pour «cadre», «cadre supérieur», que pour n'importe quel autre concept qui ne trouve pas une définition comme on en retrouvait dans les législations habituelles, vous savez, où on commençait par une définition. Ça, j'aimerais peut-être, de façon plus générale, qu'il réponde à cette question-là. Par la suite, j'aimerais bien compléter par la jurisprudence qui s'est développée sur la notion de cadre supérieur.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** M. Carpentier.

**M. Carpentier (Daniel):** Je vous remercie. La notion de cadre supérieur n'est pas définie dans le projet de loi n° 35 et d'autres lois qui justement contiennent des séries de définitions, dont la Loi sur les normes du travail, qui exclut aussi des cadres supérieurs pour certaines normes et ne contient pas de définition de «cadre supérieur». Sauf que la jurisprudence qui s'est développée autour de la notion de cadre supérieur, elle est très,

très claire et... Bon, je pense que les milieux de travail connaissent très bien ce qu'est un cadre supérieur, et c'est justement pourquoi on a demandé d'exclure aussi d'autres cadres qui ne sont pas les cadres supérieurs.

Alors, on a... Je pense qu'on a mentionné plus tôt... On n'a pas voulu transformer quel est le cadre actuel dans les lois du travail. La notion de cadre supérieur, elle a été développée dans la jurisprudence, et c'est ce qui est suivi ici. Bien. Également, il n'y a pas de série de définitions dans cette loi. Elles se retrouvent au fur et à mesure des articles. On dit qui est un salarié, qui est un employeur, mais il y a des dispositions comme celles-ci où il n'y a pas de...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça signifie que, lorsqu'on parle... Le «cadre supérieur», on le mentionne dans la loi, mais, quant aux cadres comme tels...

**M. Carpentier (Daniel):** Ils sont inclus.

**Mme Harel:** Bon. Regardez, je vais redemander à Me Carpentier... On va reprendre, là, de façon générale, pourquoi il n'y a pas de définition, puis après je compléterai pourquoi on a choisi que le cadre ne soit pas... que le cadre continue d'être assujéti.

**M. Carpentier (Daniel):** Sur l'aspect qu'il n'y a pas de liste de définitions, on ne rédige plus cette espèce de lexique de la loi au début avec une série de renvois. Quand il y a des définitions, on les inclut dans le corps des articles quand c'est nécessaire. Quand il y a des définitions, à force de définir, on restreint, on complique et on crée des litiges aussi. Quand les notions sont bien connues, on les laisse comme telles.

**Mme Harel:** En fait, je comprends que ce n'est plus du tout à la mode, dans le milieu de rédaction du droit. Ça évolue comme d'autres choses. Alors, pour tout de suite, ça ne se fait plus, c'est ce que je comprends.

D'autre part, le choix de continuer d'assujétir le cadre vient en partie du fait que, dans la jurisprudence, il s'est développé la notion de cadre supérieur. Elle est bien développée. C'est: celui qui exerce des fonctions de haute direction, c'est de lui que relèvent habituellement, dans l'exercice de ses fonctions, un certain nombre de cadres intermédiaires. Il relève plutôt, habituellement, dans l'exercice de ses fonctions, du conseil d'administration, du président, du vice-président de l'organisation ou de l'entreprise. Donc, on dit que divers critères peuvent servir à le qualifier: la taille de l'entreprise, les niveaux hiérarchiques, la possibilité d'absence de cadres supérieurs dans une entreprise. Alors, ça, c'est tiré du volume: «Interprétation et jurisprudence», 6<sup>e</sup> édition, Loi sur les normes du travail.

En fait, définir le cadre, ça, on ouvrirait un champ nouveau, d'une certaine façon, dans la jurisprudence. Le cadre supérieur, il est défini, on sait qui il est. Le cadre tout court, ça pourrait donner lieu à

énormément d'interprétations. Le cadre est-il quelqu'un qui dépend d'un autre ou plutôt dont d'autres dépendent? Alors, ça ne nous apparaissait pas nécessaire de faire du droit nouveau à l'occasion d'une loi comme celle-là. On a été prudent, je pense en tout cas, en cherchant à prendre les définitions déjà éprouvées ailleurs. Celle-là est tirée de la loi des normes, et puis il y a déjà des bibliothèques de jurisprudence. Alors, je pense qu'on s'en est tenu à ça.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres questions ou d'autres remarques sur l'article 7?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Si j'intervenais sur la définition de «cadre», c'est à la demande du Barreau, qui souhaitait qu'on ait une définition, même sommaire, de «cadre supérieur». Alors, c'est dans ce sens-là que je me disais: Si le Barreau a pris la peine de le regarder, j'imagine qu'il a aussi fait la vérification quant à la notion qu'on retrouve ailleurs dans d'autres lois. Mais le Barreau souhaitait qu'on le définisse, même sommairement.

**Mme Harel:** Bon. Écoutez, on peut suspendre puis le regarder. La Loi sur les normes du travail ne le définit pas. Le Code du travail le définit, cependant, mais c'est aux fins des relations de travail et de l'accréditation, parce que ça l'exclut de l'accréditation. Mais la loi des normes, si vous voulez, s'applique aussi aux cadres. D'ailleurs, ils sont nombreux à utiliser la loi des normes; c'est leur mécanisme, d'une certaine façon, c'est leur recours. Mais on peut suspendre, si vous voulez, puis le regarder.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Avant la suspension, je voudrais revenir sur les cadres, parce qu'il y avait aussi une demande à l'effet de les exclure. Parce qu'on dit, bien sûr, que là c'est toute la question de la divulgation soit des salaires, des bonis, des primes au rendement, et que ça va à l'encontre de la culture des entreprises et ça peut causer certaines perturbations. C'est pour ça qu'on disait, à ce moment-là: Il faudrait exclure les cadres. Puis, si on ne devait pas les exclure, à ce moment-là il faudrait en faire un groupe distinct puis appliquer tout système de comparaison qui permet d'évaluer les écarts entre les hommes et les femmes, mais les considérer comme un groupe distinct. Il doit y avoir des raisons, finalement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Mme la députée de La Prairie.

**Mme Simard:** Merci, M. le Président. Justement, je pense que c'est important de garder les cadres sous l'application de la loi parce que, justement, là où on a pu constater qu'il y avait beaucoup de discrimination salariale qui s'exerçait, c'était parmi le groupe des cadres et que les cadres féminins, qui occupent souvent

des emplois de cadres intermédiaires ou de cadres inférieurs, avaient des rémunérations moins élevées. D'ailleurs, quand on regarde les études sur cette question, c'est assez frappant que c'est souvent là qu'on va retrouver les écarts salariaux encore plus grands et qui sont justifiés par toutes sortes de choses. Mais, quand on regarde les échelles hommes femmes chez les cadres inférieurs et intermédiaires, elles ont des salaires moins élevés. Alors, il me semble que c'est important de garder les femmes-cadres sous la juridiction de la loi pour pouvoir corriger ou leur permettre de corriger ce type d'injustice là au même titre que les autres qui...

• (17 h 10) •

**Mme Gagnon-Tremblay:** Compte tenu cependant de ce que ça peut aussi comporter comme perturbation, étant donné que vous êtes cadre et puis, là, vous devez... tout votre salaire est divulgué, bon, primes au rendement, ainsi de suite, est-ce qu'il y aurait possibilité de les assujettir à un groupe distinct et de voir, par exemple, s'il n'y aurait pas d'autres dispositions de la loi qui pourraient leur être applicables?

**Mme Harel:** Est-ce que je comprends que vous avez invoqué comme motif la crainte qu'il y ait perte de confidentialité? Je ne sais pas, je ne vous ai pas...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Bien, c'est un peu ça. On sait... Bien, remarquez que c'est sûr que le comité est censé... Dans la loi, on le retrouve, le comité est censé avoir conservé toute cette confidentialité, sauf qu'on sait très bien quand même, je pense, que les entreprises vont avoir beaucoup de réticences et de résistances, à mon avis, à dévoiler... Parce qu'on a beau demander la confidentialité, à un moment donné, vous comprenez que je pense qu'ils ont raison aussi de se poser des questions ou de s'inquiéter, parce que... Puis on sait que, dès qu'à un moment donné les salaires sont sur la place publique et tout...

**Mme Harel:** Oui. En même temps, vous êtes consciente qu'il peut y avoir des pénalités s'il y a atteinte à la confidentialité.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais... comme on sait que peut-être aussi il peut y avoir des modifications au sein du comité, ces gens-là sont peut-être... qu'ils puissent être remplacés, ou quoi que ce soit... Je ne sais pas. Comme on suspend...

**Mme Harel:** C'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...pour la définition, peut-être qu'on pourrait suspendre...

**Mme Harel:** Oui, on va suspendre l'article 7. Oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...tout simplement cet article pour que vous puissiez révéifier s'il y a lieu de répondre à ces interrogations, puis on reviendra. .

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'étude de l'article 7 est suspendue.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est ça, suspendu.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Article 8. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, l'article 8 définit le travailleur autonome, évidemment, du même coup, la travailleuse autonome, et précise quels sont les cas où ce dernier ou cette dernière, compte tenu des conditions dans lesquelles le travail est exécuté, est considéré comme un salarié d'un employeur donné. Alors, la loi ne s'applique pas à un travailleur autonome, mais on entend par travailleur autonome une personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi.

Et, à l'inverse, est considéré comme un salarié à l'emploi d'une personne le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce des activités similaires ou connexes à celles de l'entreprise, sauf s'il les exerce simultanément pour plusieurs.

Vous êtes conscientes que ça, là, c'est la disposition qui concerne les ouvrières du vêtement puis du textile, les couturières. Sont-elles des travailleuses autonomes quand elles font du travail à la maison? Ou sont-elles des salariées d'une entreprise qui va leur porter du travail dans un lieu physique autre que celui habituel où on concentrait des salariés et maintenant le lieu physique devient éclaté, où on va distribuer, si vous voulez, l'ouvrage? C'est vraiment un dispositif important.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Comment le contrôler, cependant?

**Mme Harel:** Alors, c'est justement par cette définition qui, en même temps, permet l'exclusion du travailleur autonome ou de la travailleuse autonome, si vous voulez, de l'application de la Loi sur l'équité salariale, mais encore faut-il que cette personne fasse des affaires pour son propre compte. Elle peut le faire en société ou elle peut le faire toute seule, mais il faut que ce soit à son compte. Si c'est pour le compte de quelqu'un d'autre, alors, à ce moment-là, dans le fond, elle devient une salariée de cet autre-là.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais quelle est la différence, par exemple, entre un consultant qui obtient des contrats de plusieurs entreprises et une travailleuse, une tricoteuse, une travailleuse à la maison qui est à contrat pour une entreprise et qui pourrait l'être aussi pour deux entreprises à la fois ou trois entreprises à la fois, qui est considérée comme une travailleuse autonome, à ce moment-là, parce qu'elle est à contrat, elle est chez elle, elle peut travailler pour deux ou trois, comme un consultant qui pourrait être à contrat pour plusieurs entreprises? Quelle est la différence?

**Mme Harel:** En fait, pour être sûr de ne pas en faire du droit nouveau, là, on a repris, on s'est inspiré entièrement des articles 2 et 9 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, puisque cette loi avait besoin de bien définir qui était assujéti ou pas à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Alors, c'est exactement la même définition, pour pouvoir se servir de la jurisprudence, qui est utilisée. L'article 8 reprend — je ne me trompe pas, Me Carpentier, hein? — intégralement les articles 2 et 9 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Alors, il y a là, si vous voulez, déjà depuis 16 ans, une certaine jurisprudence qui s'est développée pour les fins de reconnaître un accident comme étant un accident de travail, mais pour les fins aussi d'assujétir à la cotisation les employeurs, alors pour les fins de définir ce qu'est un employeur, donc ce qu'est un travailleur autonome ou un salarié de l'employeur.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Et une employée qui est à la maison et qui fait de la couture, et qui n'est pas sur le «payroll» de l'employeur — c'est l'expression, là — mais qui, comme je le disais tout à l'heure, est à contrat, qui n'a pas d'avantages, qui ne paie pas, bien sûr, d'assurance-chômage puis qui ne paie pas de CSST ou... à ce moment-là, comment on peut la considérer l'employée de l'employeur?

**Mme Harel:** Oui, c'est considéré comme du travail au noir, à ce moment-là. Ce serait contraire à la loi.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Sauf que, comment on va le contrôler?

**Mme Harel:** Bien...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Tu sais, si on n'est pas capable de contrôler le travail au noir, on va avoir de la difficulté à contrôler, j'imagine, ce genre de travail pour l'employeur, là, qui...

**Mme Harel:** En fait, vous êtes consciente que la meilleure régulation vient du travailleur ou de la travailleuse, qui a un recours. Parce que...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, je comprends.

**Mme Harel:** ...si on pense pouvoir appliquer des lois avec une brigade de fonctionnaires...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais...

**Mme Harel:** ...on sait bien...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais vous ne...

**Mme Harel:** ...que ça ne se peut pas. Alors, la régulation...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais...

**Mme Harel:** ...du marché du travail doit se faire par des recours possibles lorsqu'il y a manquement.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais vous comprenez, Mme la ministre, que la majeure partie de ces travailleuses sont souvent des Québécoises de différentes communautés ethniques, qui ont souvent de la difficulté à parler la langue, qui connaissent très peu les recours, qui, surtout, n'oseront jamais porter plainte de peur de perdre leur emploi, le petit peu qu'elles peuvent percevoir.

**Mme Harel:** Tout à fait. En même temps, vous êtes consciente que, dans ce dispositif, à l'article 8, le principe, c'est que le travailleur autonome est exclu. Ensuite, l'exception, c'est qu'il ne l'est que dans la mesure où il n'est pas un salarié à l'emploi d'une personne. Donc, celle que vous décrivez serait incluse. Et, si elle est salariée à l'emploi d'une personne... La définition, en fait, d'un salarié à l'emploi d'une personne est: la personne qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour un autre des activités similaires ou connexes à celles de l'entreprise, sauf... Alors, là, il y a un régime, si vous voulez, d'exceptions aussi, à savoir qu'il peut le faire «simultanément pour plusieurs...», «dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non...», et «pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée», et «s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.» Alors, il faut aussi satisfaire les conditions qu'on retrouve au paragraphe 1°.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...M. le Président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Madame, ça va?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, est-ce que l'article 8 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

#### Modalités d'application

##### Dispositions applicables aux entreprises de 100 salariés ou plus

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Article 9, et il y a un amendement. Mme la ministre, article 9, et vous avez un amendement.

**Mme Harel:** Oui. Alors, l'amendement, M. le Président, se lirait comme suit: «Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 10, un employeur peut

s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.»

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il...

**Mme Harel:** Alors, il s'agit d'un amendement qui permet à un employeur de demander à la Commission, lorsqu'il existe des disparités régionales, un programme distinct pour un ou plusieurs de ses établissements qui n'ont pas déjà fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 10, alinéa qui va être ajouté aussi, en fait, par amendement. Alors, l'alinéa de l'article 10 aura pour effet de demander l'autorisation... Une autorisation pourra donc venir soit d'une association accréditée ou encore d'une association accréditée et d'un employeur.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Remarques ou questions sur l'amendement?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, je vais en avoir, M. le Président, mais là, laissez-moi un peu de temps, s'il vous plaît. J'ai de la difficulté à tout digérer, là.

• (17 h 20) •

Pourquoi, M. le Président... Ici, j'ai une remarque à l'effet que cette disposition est inéquitable pour les employeurs, ne leur accorde pas les mêmes droits qu'aux associations accréditées. Pourquoi on soulève cette remarque?

**Mme Harel:** Oui, c'est...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce que, avec l'amendement, ça vient corriger ça?

**Mme Harel:** C'est ça, exactement.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Bon. D'accord.

**Mme Harel:** En fait, il y avait lieu d'introduire un correctif parce que c'était possible pour l'association accréditée. Avec un autre correctif introduit à l'article 10, ce sera possible par entente association accréditée et employeur, et là, avec l'amendement à l'article 9, c'est possible aussi pour un employeur de s'adresser à la Commission.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce qu'il y a d'autres remarques ou questions sur l'article 9?

**Mme Harel:** Vous comprenez que l'objectif de cela, c'est de permettre à l'employeur ou à l'association accréditée, ou aux deux, d'aller devant la Commission puis de faire valoir qu'il y a des disparités régionales qui doivent être prises en compte pour un programme

distinct pour un ou plusieurs établissements. Parce que l'idée, ce n'est pas qu'une secrétaire de la Côte-Nord ou un mécanicien de la Côte-Nord soit payé nécessairement...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Même salaire qu'à Montréal.

**Mme Harel:** ...comme celui de l'Abitibi, mais que la secrétaire et le mécanicien de la Côte-Nord...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Soient payés le même salaire que la Côte-Nord.

**Mme Harel:** ...soient payés équitablement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'amendement est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'article, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 10, maintenant. Mme la ministre, vous avez un amendement aussi.

**Mme Harel:** Alors, il y a aussi un amendement à l'article 10. En fait, l'amendement remplace l'article 10 par le suivant:

«10. Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 9.

«En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 9. L'employeur peut alors y établir un programme distinct applicable aux salariés non représentés par l'association accréditée.»

Alors, ça a trois effets, ce nouvel article. Ça a l'effet d'harmoniser le texte de la loi qui confère le droit pour toute association accréditée qui représente des salariés de demander l'établissement d'un programme applicable aux salariés qu'elle représente et non pas à tous les employés. Donc, l'association peut le demander pour les salariés qu'elle représente et non pas, comme auparavant, le demander au nom de tous les employés, y compris ceux de l'entreprise qu'elle ne représente pas. C'est ça, le premier effet.

Le deuxième, c'est de préciser que le programme distinct applicable aux salariés représentés par l'association accréditée, et qui est demandé, en fait, par l'association accréditée, s'appliquera à ces salariés dans l'ensemble de l'entreprise ou à un ou plusieurs établissements, tel que déterminé par l'article 9. Donc, une association accréditée, pensons par exemple aux métaux — c'est un exemple, on pourrait en choisir d'autres — pourrait demander de prévoir un programme distinct pour l'ensemble de l'entreprise — si vous voulez, Noranda — ou encore un programme distinct, selon les établissements de Noranda, dans les diverses régions où Noranda se trouve.

Et puis le troisième effet est de prévoir que l'employeur et l'association accréditée peuvent convenir d'établir un programme distinct applicable aux salariés représentés par celle-ci dans un ou plusieurs établissements, sauf pour les établissements pour lesquels une autorisation a été accordée par la Commission. Suite à une telle entente, l'employeur peut procéder de la même façon dans ses établissements en ce qui concerne les salariés non représentés par cette association accréditée.

En fait, l'idée, c'est d'offrir le plus de souplesse possible, de flexibilité, soit par entente — auquel cas, à ce moment-là, s'il y a entente, il n'y a pas lieu d'aller devant la Commission — soit devant la Commission s'il n'y a pas d'association accréditée.

**Mme Gagnon-Tremblay:** S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et l'association, qui...

**Mme Harel:** L'employeur peut aller...

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est l'employeur qui peut y aller. Mais il doit y aller. Il ne peut pas décider... Il doit y aller. Il ne peut pas décider lui-même quel type de programme il ferait. Il faut qu'il aille devant la Commission.

**Mme Harel:** Là, vous êtes consciente que c'est toute la question de la taille de l'entreprise qui est un peu en cause. Parce que, en Ontario, il y a eu des litiges nombreux du fait que les notions d'établissement puis d'entreprise n'étaient pas bien définies. Alors, si tant est que l'employeur invoque qu'il fait un programme par établissement et que ses établissements ont moins de 100 employés, à ce moment-là il n'est pas tenu d'avoir un comité alors qu'il est possible que l'entreprise du même employeur soit peut-être d'un millier d'employés. Donc, pour les fins de la taille de l'entreprise, on ne peut pas faire valoir, si vous voulez, la notion d'établissement; c'est pour les fins de programme.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Autres remarques?

Ça va? Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 10, tel qu'amendé, est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 11, Mme la ministre. Pardon, l'article 10.1.

**Mme Harel:** Alors, le projet de loi est modifié par l'insertion, après l'article 10, du suivant:

«10.1 Des employeurs peuvent élaborer des modalités communes d'établissement d'un programme d'équité salariale applicable à chacune des entreprises. L'élaboration de ces modalités communes doit se faire avec l'accord des comités d'équité salariale de chacune des entreprises.

«Chaque employeur demeure responsable, dans son entreprise, de l'établissement du programme d'équité salariale conformément aux autres conditions prévues à la présente loi.»

Alors, c'est là une modification qui vise à introduire une nouvelle disposition afin de faciliter la mise en oeuvre du programme d'équité salariale dans une entreprise. Ce nouvel article permet à des employeurs de s'associer afin d'élaborer des modalités communes en vue de l'établissement du programme d'équité salariale dans chacune des entreprises. Une telle association n'est toutefois possible qu'avec l'accord des comités d'équité salariale. L'article précise en outre que chaque employeur demeure responsable de l'établissement du programme d'équité salariale conformément aux autres conditions que la loi prévoit.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** C'était la demande particulièrement des forestiers, si ma mémoire est bonne.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce que ça s'applique à un employeur qui a plusieurs entreprises ou si ça pourrait s'appliquer à plusieurs employeurs qui ont différentes entreprises mais pas nécessairement de même nature?

**Mme Harel:** C'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça veut dire que vous pouvez avoir, dans un village...

**Mme Harel:** C'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...je ne sais pas, ou dans une ville, quatre ou cinq employeurs, puis ils pourraient déterminer ensemble quelles modalités communes on pourrait établir pour mettre en place un programme d'équité salariale.

**Mme Harel:** Ça peut être comme dans un parc industriel, par exemple...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ah! D'accord.

**Mme Harel:** Oui, c'est bien évident, l'objectif...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, on pourrait s'entendre sur des modalités communes pour l'ensemble des entreprises dans ce parc industriel...

**Mme Harel:** C'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...avec des propriétaires différents.

**Mme Harel:** L'objectif, c'est évidemment de diminuer les coûts, alors de pouvoir partager des outils communs de comparaison.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va?

**Mme Gagnon-Tremblay:** On n'a rien contre ça.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 10.1 est adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 11, Mme la ministre.

• (17 h 30) •

**Mme Harel:** Alors, à l'article 11, on prévoit qu'en l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine dans une entreprise le programme est établi conformément au règlement de la Commission. Il est donc prévu déjà à l'article 87, paragraphe 11°, que la Commission de l'équité salariale a pour fonction «d'effectuer des recherches et des études [...] notamment en consultant toute personne concernée par les milieux de travail où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine.»

Il est prévu également à l'article 108, paragraphe 2° du projet de loi que la Commission peut, par règlement, établir à cette fin des catégories d'emplois types avec des méthodes d'évaluation de celles-ci ainsi que des méthodes d'estimation des écarts salariaux accompagnées de normes ou de facteurs de pondération qui leur sont applicables. Ce règlement est soumis à l'approbation du gouvernement, qui peut le modifier.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Remarques? Questions? Ça va?

**Mme Harel:** On a déjà un amendement. Je vais attirer votre attention sur un amendement qui est introduit à l'article 108, en fait, qui est assez inusité. Vous allez voir.

Alors, l'article 108 est modifié par l'ajout suivant: «Le gouvernement ne peut approuver un règlement de la Commission avant qu'il n'ait fait l'objet d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale.»

Alors, c'est l'obligation de consultation qui aura une pérennité législative indépendamment de vous, de moi, ou de nos successeurs.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Nos successeurs.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, est-ce que l'article 11 est adopté? Adopté? Article 12.

**Mme Harel:** Une seconde...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Un instant, s'il vous plaît.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ah! excusez.

**Mme Harel:** ...M. le Président, excusez-moi.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Un instant.

(Consultation)

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté, M. le Président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. Article 12. Je m'excuse si je vais un peu vite, là.

**Mme Harel:** Adopté.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. Ha, ha, ha! On voit, M. le Président, que vous n'avez pas à discuter du projet de loi. Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ha, ha, ha!

**Mme Harel:** Ha, ha, ha!

**Mme Gagnon-Tremblay:** On dirait que vous avez appris par coeur tous les points juridiques du projet de loi, M. le Président. Ha, ha, ha! Vous n'avez pas l'air de vous en faire tellement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** J'ai peut-être, comme président mâle, hâte de l'adopter aussi?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ha, ha, ha!

**Mme Harel:** Alors, l'article 12 prévoit que l'employeur doit, sur demande de la Commission, afficher dans son entreprise ou distribuer aux salariés les documents d'information relatifs à l'équité salariale qu'elle lui fournit. Alors, c'est l'information minimale, en fait, que l'employeur pourra faire sur ses babillards.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça va? Adopté. L'article 13, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Oui. Alors, l'article 13 interdit à un employeur, à une association accréditée ou à un membre d'un comité d'équité salariale d'agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ou de faire preuve de négligence grave à l'endroit d'un salarié en regard de l'établissement d'un programme d'équité salariale. On va introduire un amendement aussi pour que le recours, dans les cas de manquement à l'article 13, ait une durée dans le temps. Je n'ai pas souvenir à quel...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, on va suspendre cet article?

**Mme Harel:** Si vous voulez, mais on pourrait...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il y avait aussi...

**Mme Harel:** C'est parce qu'il n'y avait pas de délai.

**Mme Gagnon-Tremblay:** O.K.

**Mme Harel:** C'est un délai de prescription, à défaut de quoi on est toujours à la merci, si vous voulez, d'un tel manquement. Alors, c'est à l'article 95.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Harel:** Le délai de prescription sera de 60 jours — si ma mémoire est bonne — de la connaissance du manquement.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, oui. Pourquoi on parle de mauvaise foi pour l'employeur ou l'association accréditée puis on n'en parle pas pour les salariés ou encore la Commission de l'équité salariale?

**Mme Harel:** C'est vraiment les mêmes obligations d'agir de bonne foi pour tous parce que c'est une interdiction qui est faite de la même façon à l'employeur, au syndicat ou à un membre du comité d'équité salariale. C'est la même, même obligation d'agir de bonne foi. C'est la même interdiction d'agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est parce que, quand on parle de l'association accréditée, c'est sûr que l'association accréditée, elle représente des salariés, mais à ce moment-là comment on peut pénaliser l'association accréditée au lieu du salarié qui aurait agi de mauvaise foi?

**Mme Harel:** Voilà. Mais il peut s'agir d'associations accréditées qui, évidemment, de leur... Oui. Je vais laisser à une spécialiste de la question le soin de répondre.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Mme la députée de La Prairie.

**Mme Simard:** L'association accréditée a des représentants, et ses représentants ont des obligations en vertu de la loi, et, si les représentants ne se conforment pas à leurs obligations, bien, à ce moment-là c'est l'association, comme il existe dans un tas d'autres législations, qui est responsable des agissements de ses représentants. Et à ce moment-là est-ce que ce sont des amendes ou des choses comme celles-là? Je pense qu'il y a des précédents dans d'autres lois parce que...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais ce ne sont pas les membres de cette association, mais bien l'association comme telle qui...

**Mme Simard:** Non, parce que je pense qu'il faut regarder que dans la loi, ici, il y a des obligations pour les employeurs, pour les syndicats et pour les gens qui composent les comités, hein? Il y a des obligations pour arriver à établir l'équité salariale. Une personne, un individu comme tel n'a pas d'obligations. Lui, il reçoit un salaire comme salarié. Donc, à moins de décider de faire, je ne sais pas, une campagne contre, à ce moment-là il serait rappelé à l'ordre par son employeur ou par son syndicat.

**Mme Harel:** Je vais vous dire, Mme la députée de Saint-François, que c'est une disposition qui a été inspirée par l'équivalent dans le Code du travail, et, en fait, la raison pour laquelle on l'introduit ici, c'est le fait que dans l'économie générale de la loi n° 35 l'association accréditée a un rôle beaucoup plus grand qu'elle ne l'avait auparavant dans l'avant-projet de loi, n'est-ce pas? L'association accréditée a un rôle, disons, assez proactif. Advenant qu'elle ne prendrait pas à coeur les intérêts des salariés, disons, participant à des catégories d'emplois à prédominance féminine, à ce moment-là ces salariés auraient un recours à la fois contre leur syndicat et contre l'employeur.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Autres remarques? Est-ce que l'article 13 est adopté?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Adopté. L'article 14.

**Mme Harel:** Alors, l'article 14 prévoit l'institution, pour chaque programme d'équité salariale, d'un comité d'équité au sein duquel les salariés sont représentés.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Remarques ou questions?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. J'avais ici une remarque qui m'a été faite et qui disait: Les articles 14 à 25, ces dispositions devraient être reformulées de telle sorte que le nombre de membres du comité soit déterminé

en fonction du nombre d'employés dans l'établissement, par exemple trois représentants pour 100 à 499 employés ou cinq pour 500 et plus.

**Une voix:** ...on a plein d'amendements là-dessus.

**Mme Harel:** Oui, et je comprends qu'il y a des amendements qui vous ont été distribués, mais on l'a fait à l'ouverture de nos travaux. Alors, c'est tout à fait légitime que vous ne puissiez pas les anticiper.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça va. C'est à partir de 15, là?

**Une voix:** ...15, 17, 18.

**Mme Gagnon-Tremblay:** O.K. D'accord. Je vois, oui.

**Mme Harel:** Par ailleurs, à 17 et 18 il y aura des amendements, mais ces amendements-là ne viendront pas satisfaire ce que vous venez de signaler. On n'introduit pas, dans le fond, une composition modulée selon le nombre de salariés de l'entreprise. Faut-il le faire ou pas? Ça pourrait apparaître comme introduisant une rigidité de plus pour l'employeur parce que la seule obligation, c'est qu'il y ait au moins trois personnes.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est curieux que ce soient eux qui le demandent. Ha, ha, ha!

**Mme Harel:** Parce que vous savez que ça va supposer vraisemblablement des réunions sur les lieux de travail.

● (17 h 40) ●

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je comprends. Ce qu'on me dit, justement, c'est que c'était au moins trois. Donc, ça veut dire qu'il pourrait y en avoir plus. Alors, je pense que l'inquiétude des employeurs, c'était qu'on se retrouve peut-être avec une quinzaine ou 20 à un moment donné. Alors, c'est pour ça, je pense, que leur limitation de cinq pour 500 ou encore de trois pour 100 à 499, c'était dans le but de limiter l'article 15, qui dit: «Un comité d'équité salariale est formé d'au moins trois membres.» Est-ce qu'on apporte une modification à ça?

**Mme Harel:** On va l'apporter à l'article 17.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Est-ce qu'on limite le nombre de membres à un moment donné pour...

**Mme Harel:** Non. Vous voyez, Mme la députée de Saint-François, c'est laissé à l'initiative de l'employeur quand il y a plus que trois membres. J'aimerais qu'on retrouve l'article.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ce qui veut dire que, quand on dit: «Un comité d'équité salariale est formé

d'au moins trois membres», si ça dépasse trois membres, c'est l'employeur qui peut le décider. Il peut le refuser? Il n'y a rien qui indique ça dans le projet de loi actuellement, là.

**Mme Harel:** Actuellement, le projet de loi se lit comme suit: Au moins les deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les salariés. Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes. Ce qu'on ajoute comme amendement, c'est: «Au moins les deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les salariés. Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes.» Donc, il n'y a aucun changement, là.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça, c'est à l'article 18. C'est déjà à l'article 18, ça.

**Une voix:** Non, c'est à 17 et 18.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Les articles 17 et 18. Oui, c'est ça.

**Une voix:** Pour comprendre la composition, c'est 17 et 18.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais, moi, je réfère plus à l'article 15 actuellement.

**Mme Harel:** Non, excusez-moi. À l'article 15, on avait déjà «Un comité d'équité salariale [...] formé d'au moins trois...» On l'avait déjà.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je vois que vous apportez une modification à l'article 15.

**Mme Harel:** «Les deux tiers des membres du comité représentent les salariés.» Alors, pour ce qui est de 17 et 18, ces articles-là viendront préciser l'application lorsqu'il y a une association accréditée, lorsqu'il n'y pas d'association accréditée, lorsqu'il y a plus qu'une association accréditée. Je ne sais pas, si c'est nécessaire de le dire, on le dira comme tel, mais l'économie générale du projet de loi, c'est que c'est l'employeur qui détermine la composition au-delà de trois.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** ...l'équilibre... 50-50.

**Mme Gagnon-Tremblay:** L'article 15, même avec l'amendement, si je lis bien, ça ne limite pas pour autant le nombre de membres, et l'employeur, à mon avis, n'a pas de contrôle, à un moment donné, sur le nombre de membres. Je ne vois pas comment il peut contrôler le nombre de membres.

**Mme Harel:** Parce que c'est lui qui, au-delà de trois membres, en décidera de la composition.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Où on voit ça dans le projet de loi?

**Mme Harel:** Aux articles 17 et 18.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Modifiés ou... Modifiés, d'accord.

**Mme Harel:** Mais je vais vous dire, Mme la députée de Saint-François, je le cherche, moi, puis je ne le trouve pas comme tel.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, on peut suspendre l'article 15. On va étudier peut-être 17 et 18 puis on pourra revenir à l'adoption de 15.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, suspendu. On était à l'article 14.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ah bon! J'avais l'impression que j'étais à 15.

**Mme Harel:** Non seulement c'est compliqué, mais, des fois, s'il faut préciser, on précise. Je veux dire, ça, ce n'est pas vérité d'évangile.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Si l'article 14 vous convient, on va l'adopter puis on va suspendre l'article 15. Il n'y a pas de problème.

**Une voix:** Y avait-il un amendement à 14?

**Une voix:** Non, il n'y avait pas d'amendement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Non. C'est parce que, dans les explications, ça...

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'accord.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, l'article 14, adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Adopté.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'article 15 est suspendu. L'analyse.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est ça. Alors, on va suspendre 15 puis on va regarder 16, 17, 18 et...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Article 16. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Alors, il y a un amendement à l'article 16. Il s'agit de modifier l'article 16 par le remplacement, dans la première ligne, des mots «les salariés» par «tous les salariés visés par un programme d'équité salariale» et de remplacer, dans la quatrième ligne, les mots «différentes de participation

des salariés que» par les mots «de participation des salariés différentes de».

Alors, ça se lit comme suit:

«16. Lorsque tous les salariés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par une association accréditée, celle-ci désigne leurs représentants au sein du comité d'équité salariale. Elle peut convenir avec l'employeur de modalités de participation des salariés différentes de celles prévues à la présente sous-section, sous réserve que les membres représentant les salariés soient, pour au moins la moitié d'entre eux, des femmes.»

Alors, la modification prévue au paragraphe 1° permet de préciser que, dans le cas d'un programme qui ne vise que les salariés représentés par une association accréditée, celle-ci désigne tous les représentants des salariés au sein du comité. La modification prévue au paragraphe 2° vise à corriger une erreur de syntaxe. Donc, le principe de cela est le suivant: Lorsqu'il y a un programme dans une entreprise qui vise des syndiqués et seulement eux, alors le syndicat désigne des représentants au sein du comité, en autant cependant que la moitié de ses représentants soient des femmes.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Remarques, questions? Adopté?

**Mme Gagnon-Tremblay:** On va attendre. On va suspendre également. On va attendre l'article 17, donc on adoptera les articles en même temps.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, l'étude de l'article 16 est suspendue. L'article 17, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, les articles 17 et 18, on va, si vous voulez, peut-être en faire un examen commun. Les articles 17 et 18 sont donc amendés, et l'amendement consiste à les remplacer complètement par les suivants:

«17. Lorsqu'un programme d'équité salariale ne vise que des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée, ceux-ci désignent leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.

«17.1 Lorsque les salariés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par plus d'une association accréditée ou lorsque certains de ces salariés ne sont pas ainsi représentés, les membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale sont désignés comme suit:

«1° chaque association accréditée qui représente des salariés désigne un membre;

«2° les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un membre;

«3° lorsque les salariés représentés par une même association accréditée ou lorsque les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée forment la majorité des salariés visés par le programme, cette association ou les salariés non représentés désignent une majorité de membres représentant les salariés.»

«L'employeur peut accorder à une association accréditée visée au paragraphe 1° et aux salariés visés au paragraphe 2° du premier alinéa le droit de désigner plus d'un membre. Dans la détermination du nombre de membres supplémentaires, l'employeur doit, tout en respectant les dispositions du paragraphe 3° du premier alinéa, tenir compte de la proportion du nombre de salariés représentés par cette association accréditée et du nombre de ceux qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

«17.2 Une association accréditée ou un salarié non représenté par une telle association peut s'adresser à la Commission afin qu'elle détermine si le nombre de ses représentants au sein du comité d'équité salariale est conforme aux dispositions de l'article 17.1.»

Et l'article 18:

«18. L'employeur doit permettre la tenue, sur les lieux de travail, d'une réunion des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée afin qu'ils puissent désigner leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.»

Alors, résumons, en fait, la chose. Il y a des situations concrètes où personne n'est syndiqué. Alors, à ce moment-là, dans l'entreprise, il doit y avoir, aux fins de l'article 18, une réunion, et là ils désignent leurs représentants au sein du comité, c'est-à-dire deux personnes. C'est ça, si vous voulez, ce qu'on pourrait appeler le «basic». Pas de syndicat: une réunion, et ils désignent deux personnes.

Une autre situation: il y a plusieurs syndicats. En général, il y a un syndicat de la production, qui est plus un syndicat des catégories d'emplois à prédominance masculine; il y a un syndicat de services, si vous voulez, ou de cols blancs, qui est plus un syndicat de catégories d'emplois à prédominance féminine; et puis il arrive parfois dans des entreprises qu'il y ait d'autres salariés qui ne sont pas syndiqués. Alors, il faut aménager un équilibre pour qu'il n'y ait pas, si vous voulez, de collusion ou qu'il n'y ait pas, comment vous dirais-je... en fait, l'idée étant que certaines catégories ne soient pas mises de côté au profit d'autres. C'est cet équilibre-là qui est recherché, à savoir que des associations accréditées une seule ne pourra pas représenter tout le monde si tant est qu'elle représente juste une partie des salariés.

«L'employeur peut accorder à une association accréditée [...] le droit de désigner plus d'un membre.» En fait, ce que ça dit ici, c'est que chaque association accréditée a droit à un membre puis que ceux qui ne sont pas, dans le fond, des salariés syndiqués ont le droit aussi de désigner un membre. C'est ça, le point de départ.

• (17 h 50) •

Ensuite, disons, la troisième situation est un petit peu plus complexe: c'est lorsque des salariés syndiqués côtoient des salariés qui ne le sont pas en majorité. Alors, dans ces cas-là, il y a un tout petit syndicat. Le syndicat peut être de 50 personnes sur 500. Ça peut arriver qu'un département, par exemple, se soit syndiqué — les vendeurs, mettons, un exemple — tandis que

la production ne l'aurait pas été, disons, ni les bureaux. À ce moment-là, il fallait aménager aussi un équilibre. Alors, cet équilibre prévoit qu'il désigne une majorité de membres. Ça ne signifie pas que le syndicat n'y est pas, mais il n'a pas la majorité.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, ça veut dire, finalement, qu'il peut y avoir autant de membres que d'accréditations...

**Mme Harel:** Oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...ou de non-accréditations d'employés qui ne sont pas syndiqués et...

**Mme Harel:** S'ils ne le sont pas, il y a un membre.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ... — d'accord — c'est par ce fait-là qu'à l'article 15 on marque «est formé d'au moins trois membres», parce que, automatiquement, on peut se retrouver 15, 20, dépendamment de la taille de l'entreprise et du nombre d'accréditations au sein d'une même entreprise.

**Mme Harel:** S'il y a plusieurs associations accréditées.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, ça signifie que l'employeur n'a pas le contrôle sur le nombre de membres. Il l'a d'une certaine façon à travers les accréditations syndicales, sauf qu'à un moment donné on peut se retrouver plusieurs membres au sein d'une même entreprise, et là je pense toujours, moi, à la question des coûts de libération, entre autres, de formation, d'où l'importance, finalement... Là, je comprends mieux la demande de la partie patronale qui dit: Pourquoi, par exemple, lorsqu'on a une entreprise de, je ne sais pas, moi, entre 100 à 400 ou de 100, 200, 300... On pourrait limiter le nombre, et puis, par exemple, à cinq pour 500 ou quelque chose comme ça, là, donner un certain pourcentage, sinon on peut se retrouver quand même avec plusieurs membres au sein d'une même entreprise, et, comme je le disais tout à l'heure, la question de libération syndicale, la question de la formation, ça peut devenir très onéreux.

**Mme Harel:** Ça, vous savez, ça a l'air étonnant, mais c'est comme une solution pour, d'une certaine façon, équilibrer ou contrer la possibilité qu'il y ait un programme distinct par association accréditée, ce qui ne serait pas mieux. Je pense bien que l'employeur... Ça dépend — remarquez qu'il n'y a pas de religion en ces matières — de la taille de l'entreprise. Ça dépend de la nature de ses activités. Ça dépend de vraiment beaucoup de choses qui diffèrent suffisamment pour que l'on ne puisse pas, malheureusement, avoir une règle mur à mur, parce qu'il y a des entreprises qui vont préférer avoir des programmes distincts, disons, par association

accréditée, puis il y en a d'autres qui préfèrent de loin avoir un comité sur lequel toutes les associations se retrouvent pour ne pas être mises en concurrence d'une association à l'autre.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Une précision.

**Mme Harel:** Bon, là, ce qu'on me dit évidemment, c'est que, dans la vérité des faits, 87,4 % des entreprises ont un seul établissement puis une seule unité d'accréditation. La réalité, disons, majoritaire, prépondérante, c'est la plus simple. C'est: une entreprise équivalent à un établissement qui équivalent à un syndicat.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais...

**Mme Harel:** Ça, c'est 87,4 %. Ça, cet article-là, il est pour le 12,6 % des cas où... Et ça, c'est souvent plus complexe parce que c'est plus gros aussi.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais, lorsqu'on parle d'accréditation, dites-moi, est-ce que c'est la même chose qu'unité? Bon. C'est parce que j'ai en tête la fusion, entre autres, des hôpitaux. Prenons un exemple: la fusion des hôpitaux actuellement. Bon. Seulement au Centre hospitalier de Sherbrooke, là, où on a fusionné certains hôpitaux, on me dit qu'on est rendu maintenant, au sein d'un même hôpital, qui est l'ancien CHUS, avec tout près de 40 ou 42 unités syndicales. C'est le fouillis incroyable parce qu'on n'a pas prévu ça, bien sûr. On a prévu de fermer les hôpitaux puis de fusionner, mais on n'a pas prévu... Tout près de 40 à 42, et, comme je vous dis, c'est le fouillis étant donné qu'au sein même de l'entreprise les syndicats se font la bataille au sein d'un même syndicat. Alors donc, je pense à ça. Si on se retrouve dans un hôpital avec 42 unités différentes, qu'est-ce qui va arriver?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Mme la députée de La Prairie là-dessus.

**Mme Simard:** Oui. Justement, l'abondance d'unités ou de certificats d'accréditation, c'est le propre du milieu hospitalier, et il faut bien rappeler que le milieu hospitalier a déjà fait beaucoup de son travail dans le domaine de l'équité salariale et que de toute façon, en ce qui concerne la politique salariale et le mandat pour l'équité salariale, ces unités d'accréditation là délèguent ça à leur fédération syndicale. On ne négocie pas localement dans les hôpitaux les politiques salariales. Donc, il y a un mandat de négociation qui est donné à un autre niveau.

À ma connaissance — bon, Mme la ministre vient de le dire — c'est que généralement il y a une entreprise, un syndicat. Là où on va retrouver plusieurs syndicats parfois, c'est, par exemple, à la ville de Montréal. Ce sont d'énormes structures. Dans le secteur des pâtes et papiers, que vous connaissez bien parce qu'il y a quand même quelques usines dans votre région, il y a

généralement deux syndicats: un syndicat pour la production puis un syndicat pour les bureaux. C'est généralement ce qui s'applique.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais cette réponse ne me satisfait pas dans le sens que — je reviens toujours avec les nombreuses accréditations — je comprends que dans le secteur hospitalier le gouvernement a déjà fait un bon bout de chemin, mais il en reste encore à faire, et je comprends aussi qu'on se retrouve, là, avec des unités quand même considérables. On n'avait pas prévu qu'on fusionnerait peut-être, auparavant, des hôpitaux, mais là ça arrive. Alors donc, il faut le prendre en considération. Il ne faut pas non plus que le gouvernement soit pris avec ça. Je comprends que ça peut peut-être être négocié puis qu'on compte sur la bonne foi de tout le monde, mais, même à l'intérieur de ce même hôpital où vous avez, je ne sais pas, moi, quantités d'unités qui font partie d'un même syndicat, ils ne s'entendent pas actuellement.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je pense que Mme Cousineau...

**Mme Cousineau (Léa):** Non, non.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Non, ça va?

**Mme Simard:** Je voudrais juste compléter sur ça. Mme la députée de Saint-François le sait très bien, puisqu'elle a déjà occupé la fonction, c'est que les pouvoirs de négociation en matière salariale sont centralisés, et donc la direction d'un hôpital ne peut pas négocier ni sa politique salariale ni l'équité salariale. Donc, dans les hôpitaux, le problème peut se poser en théorie, mais ne se posera pas en pratique, puisque ces questions-là ne peuvent pas être... D'ailleurs, on a une disposition, justement, qui traite de ces questions-là dans le projet de loi. Il a toujours existé beaucoup, beaucoup d'unités d'accréditation dans les hôpitaux. Le problème de fusion, ce n'est pas la première fois qu'il se pose.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais il y en avait peut-être 16 ou 20 auparavant, et là ça s'est multiplié. C'est le double.

**Mme Simard:** Je vais vous concéder que c'est complexe, mais dans ce cas-ci je ne pense pas que ça soit vraiment très compliqué, puisque les politiques salariales — et l'équité salariale fait partie de grandes politiques salariales — sont mandatées pour être négociées ailleurs.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Mme la ministre, je pense qu'il y a une réponse additionnelle.

**Mme Harel:** Oui. En fait, Mme Cousineau, justement, m'indique qu'à l'article 3 du projet de loi on prévoit, dans le cas du secteur public, qu'il y a un seul...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, une seule entreprise, le Conseil du trésor. Ça va pour ça.

**Mme Harel:** ...agent négociateur. Donc, il n'y a pas de comités qui se multiplient dans les établissements. Ce comité-là est centralisé comme pour le Mouvement Desjardins.

• (18 heures) •

**Mme Gagnon-Tremblay:** Sauf que je reviens encore à la charge... Ça, je comprends ça par contre. C'est un exemple que je vous donnais parce que je le vis présentement, et l'hôpital le vit actuellement — peut-être pas au niveau de la politique salariale, mais à d'autres niveaux — et qu'on devra peut-être songer aussi, si on fusionne des hôpitaux, à fusionner aussi des syndicats parce que ça va être à un moment donné, comme je le disais, le fouillis incroyable.

Cependant, ça, c'est un autre dossier que le gouvernement aura à discuter tôt ou tard, et je reviens aux entreprises. Peut-être que ça ne se pose pas dans une large mesure, et je comprends le bien-fondé de l'article 17 pour essayer d'éviter qu'une seule accréditation syndicale puisse prendre le contrôle d'à peu près l'ensemble des employés d'une même entreprise. Ça, je reconnais le bien-fondé de ce principe, sauf que ça m'inquiète toujours parce je ne sais pas si on a vraiment réfléchi et songé à tous les cas. Dans le cas où il y en a plusieurs, là, c'est l'entrepreneur qui est pris avec un comité qui est quand même assez considérable, qui peut être assez considérable, et il y a des coûts, comme je vous le disais tout à l'heure, au niveau des libérations syndicales, au niveau de la formation, et je me disais: Est-ce qu'il peut y avoir un maximum? Est-ce qu'on peut prévoir quelque chose? Parce que pour un principe est-ce qu'on ne crée pas d'autres difficultés? Il faudrait peut-être qu'on le vérifie, qu'on...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Avec votre permission, compte tenu qu'il est 18 heures...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ah! bon.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** ...et que le sujet, je pense, demande probablement à la fois réflexion et questionnement de part et d'autre. Je me permettrais d'ajourner les travaux sine die, et ça permettra à tout le monde de continuer à faire l'analyse.

**Une voix:** Merci.

*(Fin de la séance à 18 h 2)*