



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
de l'économie et du travail**

Le jeudi 19 mars 1998 — N° 92

Étude du projet de règlement sur le contenu et la forme
du rapport relatif à un programme d'équité salariale
ou de relativité salariale complété ou en cours

**Président de l'Assemblée nationale:
M. Jean-Pierre Charbonneau**



QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats des commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	25,00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	15,00 \$

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

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des
commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:
www.assnat.qc.ca

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le jeudi 19 mars 1998

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Matthias Rioux	1
M. Claude Béchard	2
Organisation des travaux	3
Étude détaillée	
Contenu du rapport	4
Forme du rapport	12
Remarques finales	
M. Claude Béchard	14
M. Matthias Rioux	15

Autres intervenants

M. François Beaulne, président
Mme Cécile Vermette, présidente suppléante
M. Robert Kieffer, président suppléant

- * Mme Jocelyne Olivier, Commission de l'équité salariale
- * Témoin interrogé par les membres de la commission

Le jeudi 19 mars 1998

Étude du projet de règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours

(Quinze heures quarante et une minutes)

Le Président (M. Beaulne): Nous allons débiter nos travaux. Le but de la convocation de la commission aujourd'hui est de procéder à l'examen du règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours.

Est-ce qu'il y a des remplaçants, Mme la secrétaire?

La Secrétaire: Non, M. le Président, il n'y a pas de remplaçants.

Remarques préliminaires

Le Président (M. Beaulne): Il n'y a pas de remplaçants. Alors, j'inviterais le ministre à faire des remarques préliminaires, s'il en a. Allez-y, M. le ministre.

M. Matthias Rioux

M. Rioux: Oui, M. le Président. D'abord, je n'ai pas eu l'occasion de le faire, mais j'aimerais féliciter le député de Kamouraska-Témiscouata pour sa nomination comme critique officiel de l'opposition en matière de travail et lui souhaiter plein de chance, en lui souhaitant aussi bonne chance, et lui dire que le domaine du travail est un vaste monde mais combien emballant. Vous n'avez qu'à demander à votre spécialiste qui est à votre droite. Il se réveille la nuit pour penser à ça tellement c'est un monde extraordinaire.

M. le Président, la Loi sur l'équité salariale, vous savez, prévoit, depuis le 21 novembre 1997, que tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus doit réaliser l'équité salariale dans son entreprise. Ça, c'est très important qu'on retienne ça dès le départ. Le chapitre 10 de cette loi offre aux employeurs qui avaient déjà fait un exercice d'équité salariale dans leur entreprise la possibilité de faire reconnaître un programme d'équité ou de relativité salariale déjà complété ou en cours au moment où la loi a été adoptée.

Ce qu'il faut saisir là-dedans, c'est qu'un employeur qui faisait déjà un bon travail, on n'ira pas le pénaliser. Alors, s'il a fait un exercice d'équité au cours des années qui ont précédé l'entrée en vigueur de la loi, on va dire, on va regarder ça, et, si ça a été bien fait ou si c'est conforme aux dispositions de la loi, mon Dieu! on n'ira pas traîner éternellement ou indûment le dossier.

Donc, il faut reconnaître les efforts qui ont été faits de bonne foi par les employeurs et leur donner une reconnaissance de leur programme. Pour ce faire, les employeurs concernés ont jusqu'au 21 novembre 1998 pour s'acquitter

de ces conditions prévues à l'article 119 de la loi. En clair, c'est que le règlement qu'on a à examiner aujourd'hui ensemble, au fond, sa durée ne sera pas très longue. Ça va jusqu'au 21 novembre 1998. Il y a déjà quelques mois de passés. Donc, obligation nous est faite d'agir et d'agir avec célérité.

J'ajouterai, pour être très bref, M. le Président, que, lorsque la Loi sur l'équité salariale a été adoptée, obligation était faite au législateur de regarder tout l'aspect réglementaire et l'évolution de sa mise en application. Alors, l'exercice qu'on fait aujourd'hui, c'est pour rester fidèle à ce qui avait été voté lors de la passation de la loi. Alors, c'est ça.

Je voudrais également mentionner que les organismes intéressés ont eu l'occasion de s'exprimer. Il y a eu des avis qui ont été donnés et tous les organismes patronaux et syndicaux ont eu la chance de faire valoir leurs points de vue. Nous avons reçu leurs demandes, leurs remarques, leurs suggestions, et, dans les documents que vous avez entre les mains, vous allez découvrir qu'on en a tenu compte.

Alors, je disais au député du Kamouraska-Témiscouata tout à l'heure que ce qui va retenir notre attention pendant les quelques minutes, la couple d'heures qu'on sera ensemble, c'est de s'attacher aux amendements qu'on apporte au règlement; les amendements qui visent à arrondir les coins, qui visent à rendre la vie plus facile aussi aux gens qui ont à appliquer la loi ou qui ont à bâtir des programmes d'équité.

Alors, on veut une approche la plus transparente possible. On veut que cette loi-là fonctionne. C'est une loi qui a été votée à l'unanimité de l'Assemblée nationale, les libéraux et les péquistes ont applaudi à l'entrée en vigueur de cette loi. Ça nous met à l'avant-garde, M. le Président, au Canada et en Amérique, au chapitre de l'équité.

Les objectifs qu'on vise, au fond, par le règlement, je les résume. Ça va nous permettre de connaître de façon précise les éléments jugés essentiels par la Commission pour déterminer si un programme complété ou en cours rencontre les conditions prévues par la loi. Ça, c'est la première chose. La deuxième, en leur évitant d'avoir à s'adresser à la Commission pour obtenir des précisions sur le processus prévu par la loi, ça va leur permettre également de produire, dès le départ, un rapport qui limitera les besoins de recourir à des vérifications additionnelles, le tout favorisant un traitement plus efficace et plus rapide des dossiers. Il s'agit donc d'un projet de règlement qui n'a pas de nouvelles obligations mais qui vient préciser quelques informations qui doivent être transmises à la Commission pour qu'elle soit en mesure de se prononcer sur la conformité des programmes qui vont être déposés devant elle.

Alors, M. le Président, ce n'est pas tous les jours qu'une commission parlementaire se penche sur un règlement, mais je trouve que l'équité salariale, ce n'est pas tous les jours non plus qu'une société se dote d'une loi semblable. Alors, vous conviendrez qu'on est dans du droit nouveau, hein, Mme la Présidente, on est dans du droit nouveau, et ça implique qu'il y a des façons nouvelles aussi de faire et de travailler pour arriver à réaliser nos objectifs.

Le Président (M. Beaulne): Merci, M. le ministre. Alors, j'inviterais le porte-parole de l'opposition officielle, le député de Kamouraska-Témiscouata, à nous faire quelques remarques préliminaires.

M. Claude Béchard

M. Béchard: Merci, M. le Président. Je tiens d'abord à remercier le ministre du Travail pour ses bons souhaits, ses bons vœux et je vous dirais qu'en tant que porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail une des choses qui me tient le plus à cœur, c'est de voir comment, autant dans les lois du travail, dans tout ce qui concerne le monde du travail, on peut, toujours dans l'intérêt des travailleurs mais aussi dans l'intérêt de la population en général, s'assurer que ce qu'on fait, ce que l'on adopte, ce que l'on met en place comme réglementation soit des plus souples et ne vienne pas constituer de nouvelles barrières, je dirais, au marché du travail, surtout notamment chez les jeunes mais aussi chez la population en général.

Sur ce projet de règlement, M. le Président, aujourd'hui, on passe à l'étude de ce règlement quelques heures après que, hier soir, on eut fêté le 25^e anniversaire du Conseil du statut de la femme. Et, comme le disait le premier ministre lui-même hier soir, l'égalité juridique est une réalité, mais il reste beaucoup à faire pour que cette égalité de droit devienne une égalité de fait.

Et je dirais que ma première préoccupation, quand j'ai pris connaissance de ce règlement et de ce rapport qui est constitué par ce règlement, c'était de me poser la question suivante, c'est-à-dire qu'il faut s'assurer que ce règlement-là et que ce rapport-là ne deviennent pas d'une complexité telle qu'on crée des problématiques au niveau des entreprises, un alourdissement de la réglementation et qui aurait pour effet que les entreprises, devant un rapport complexe, parlent contre l'équité salariale, contre le principe, alors que je pense que tout le monde s'entend sur le principe, comme le dit le ministre. D'ailleurs, on a voté dans ce sens-là.

Donc, c'est d'avoir à la fois le rapport le plus souple possible, le plus complet possible mais qui ne représente pas un alourdissement de la réglementation qu'on met en place et qui surtout ne fera pas en sorte que des entreprises, des entrepreneurs, des gens qui voient arriver ce rapport-là viennent avoir une position négative envers ce principe de base.

C'est important aussi parce qu'il ne faut pas que ce soit des choses complexes qui font en sorte que le principe

que l'on veut user, l'équité salariale. Et les sommes qu'on devrait y allouer là, qu'on ajoute à ces sommes-là des sommes importantes qui devraient être remises à des spécialistes de toutes sortes pour finir par réussir à remplir un rapport qui serait lourd, complexe et demanderait des heures de travail.

• (15 h 50) •

Il y a un autre point qui me tient à cœur, M. le Président, c'est le mandat de la Commission, comme tel, de l'équité salariale, qui est immense. Et, même si le règlement n'est pas directement là-dessus, je pense qu'il faut faire cette mention-là en commençant. C'est que son mandat est immense. J'espère que, étant donné l'importance de cette Commission-là, le ministre réussira et pourra convaincre ses collègues — on s'en va dans l'étude des crédits et le dépôt du budget, dans les prochaines semaines — que les ressources nécessaires y seront allouées pour ne pas qu'on se ramasse devant je ne dirais pas une coquille vide, mais devant une commission qui n'a pas vraiment tous les outils pour faciliter la vie des entreprises qui veulent appliquer ce système-là.

Et on doit y aller avec le principe d'une commission de fonctionnaires qui travaillent pour les entreprises, pour les aider là-dedans et non pas se retrouver, a contrario, avec un phénomène où on voit des entreprises qui sont obligées de travailler et d'alourdir leur fardeau réglementaire pour répondre à des commandes qui sont faites.

Donc, M. le Président, il y a plusieurs éléments dans ce rapport-là. Je trouve que c'est important, je remercie la commission d'étudier ce règlement-là, et je vous dirais que je voyais dans le règlement qu'il y a des organismes, le ministre l'a mentionné, qui ont déposé des commentaires. Malheureusement, on ne les a pas eus, de ce côté-ci, tous les commentaires qui ont été apportés. Donc, ce serait extrêmement difficile pour nous d'amener des modifications ou toute nouvelle orientation, puisque, avant le début de cette commission, on n'a eu aucune indication des modifications qui pourraient être apportées ou encore des commentaires des organismes qui ont été consultés.

J'aimerais ça, si on le peut, que le ministre nous fasse de façon assez rapide un sommaire du type de commentaire que les entreprises, que les associations de chaque côté ont apporté sur ce règlement-là et des craintes de chacune des parties impliquées dans ces règlements-là. Et, si possible, je ne sais pas s'il y a des documents synthèse ou quoi que ce soit, de déposer les commentaires et avis qui ont été acheminés suite à la parution de ce règlement dans la *Gazette officielle*.

Donc, je pense qu'on peut, et on doit, et on va y aller de façon constructive. Je pense qu'on a des questions à poser sur chacun des éléments. Le but de l'exercice n'est pas de prendre du temps pour prendre du temps, mais plutôt de regarder avec une méthode minutieuse et efficace pour s'assurer que chacun des éléments respecte à la fois les principes de l'équité salariale et à la fois les principes d'allègement de la réglementation que je pense que tout le monde au Québec présentement défend.

Donc, M. le Président, je vous remercie. Ma première commission parlementaire, mon premier exercice du genre en tant que porte-parole, et je peux vous assurer que, tant qu'il en ira de l'intérêt des travailleurs, tant qu'il en ira de l'intérêt de la population québécoise, je travaillerai du mieux que je peux pour faire en sorte qu'on adopte les lois les plus souples et les plus efficaces et les règlements les plus souples et efficaces possible. Merci.

Le Président (M. Beaulne): Merci, M. le député. Je constate à votre intervention que vous prenez bien la relève de notre ancien collègue le député d'Argenteuil, qui a apporté à cette commission une contribution très positive et que d'ailleurs... exceptionnelle, comme l'avait même souligné le ministre, et je vois que vous vous lancez dans le même sillon, et la commission vous souhaite la bienvenue comme porte-parole.

Organisation des travaux

Avant d'amorcer les échanges, j'aimerais préciser qu'il n'existe pas trop, trop de jurisprudence étoffée sur les études de règlements par les commissions. C'est quelque chose d'un peu inhabituel. De sorte que, compte tenu également de l'esprit positif de part et d'autre que j'ai cru détecter par vos remarques préliminaires, je pense que ce serait bon peut-être d'établir une façon de fonctionner. On a ici le projet de règlement. Il y a sept articles, là-dedans. Alors, ce que je proposerais, c'est qu'on aborde l'étude de ce règlement article par article, ça va être plus facile, et le ministre pourra apporter les commentaires à mesure que les questions se posent. Alors, oui, M. le ministre.

M. Rioux: M. le Président, vous me permettez d'abord de présenter aux parlementaires la présidente de la Commission de l'équité salariale, Mme Olivier; les deux vice-présidentes que vous voyez, Mme Dutremble et Mme Perron. Ce sont des femmes qui ont été choisies pour leur compétence et les milieux d'où elles émergent. Ce sont des femmes qui ont beaucoup d'expérience. Des fois, on espère des choses, mais ça ne vient pas. Nous, on a été chanceux, je pense. On espérait aller chercher des gens de grande compétence et on a réussi à dénicher ces trois femmes-là qui sont des expertes à leur façon: une émanant du mouvement syndical; Mme Perron, qui, elle, travaille sur des programmes d'équité depuis de nombreuses années; et Mme Olivier qui a été... vous avez été bâtonnière, et puis qui a également tâté pas mal toutes ces questions-là depuis de nombreuses années.

Moi, je voudrais faire remarquer à mon collègue que ce qu'il y a d'important dans ce règlement, c'est les amendements qu'on y apporte. Il y en a trois qui sont majeurs. Et ça nous permettrait, en même temps, de répondre à une des interrogations qu'il avait dans ses remarques préliminaires, c'est-à-dire: Qu'est-ce qu'ont bien pu dire les organismes patronaux et syndicaux, par exemple? Bien, on retrouve tout ça autour des trois amendements qui sont dans le cahier que j'ai fait remettre au député de Kamouraska-Témiscouata. On a le même

document, donc on n'aura pas trop de difficultés à se comprendre. Et, moi, j'estime que, de toute façon, la commission n'a pas à adopter. On a à faire lecture, à être saisis du contenu du règlement et surtout essayer de faire consensus — et je serais ravi — sur les trois amendements qui sont apportés à la demande du patronat et des syndicats. Alors, voilà!

Le Président (M. Beaulne): M. le député.

M. Béchard: M. le Président, merci. Moi aussi, je tiens à saluer Mme la présidente, Mmes les vice-présidentes. Et, en tant que jeune parlementaire, je suis étonné des commentaires du ministre. J'ai toujours pensé que la compétence était le premier prérequis pour toute nomination gouvernementale. J'espère que ce n'est pas un préjudice aux autres nominations faites ces dernières années.

Mais, M. le Président, moi, j'avais justement quelques questions sur la procédure aussi. C'est un règlement qu'on examine. Donc, en bout de ligne: oui à dégager des consensus, mais on ne peut pas vraiment... il n'y a pas de vote. Le règlement est là. C'est un examen, point final. On n'est pas pour, on n'est pas contre. On examine le règlement, et je dirais, comme disait un parlementaire expérimenté: On l'examine et adienne que pourra après. La commission ne peut pas y aller et dire: Bien, on va proposer tel amendement ou changer telle ou telle chose. C'est des propositions qu'on fait et elles vont être faites.

M. Rioux: Mais, M. le Président, pour répondre à mon collègue, il peut y avoir des suggestions heureuses qu'on ramasse au passage. On en prend bonne note.

Le Président (M. Beaulne): Effectivement, il peut y avoir des suggestions. Il peut y avoir des recommandations. Alors, ça vous va comme façon de procéder? On va y aller point par point ici. M. le ministre.

M. Rioux: Moi, M. le Président, quitte à me répéter — j'en ai parlé d'ailleurs rapidement au critique de l'opposition — si on prend les trois amendements proposés, on fait le tour de la question quant à ce que veut savoir le député en termes d'informations émanant des groupes qui nous ont fait valoir des points de vue. Puis, après ça, si on veut prendre les articles un par un, on peut bien les prendre, mais, si on donne ces informations-là, les trois quarts du travail sont faits.

Le Président (M. Beaulne): Bien, qu'est-ce que vous en pensez, vous, M. le député?

M. Béchard: Bien, moi, M. le Président, je dirais que je ne veux pas passer une heure sur la procédure. Mais, si on y va point par point, puis les amendements viennent à chacun des points, on peut les voir de cette façon-là. C'est peut-être plus facile et plus compréhensible pour ceux qui reliront dans plusieurs années les galées de cette commission.

M. Rioux: Je suggérerais une méthode pédagogique.

M. Bécharde: Non. Je pense que ça peut être aussi rapide, je veux dire...

M. Rioux: On peut y aller comme ça.

M. Bécharde: C'est ça.

Le Président (M. Beaulne): Je pense que le député de Kamouraska-Témiscouata rejoint ma pensée. Je pense que, effectivement, pour la compréhension de tout le monde, ce serait plus facile d'y aller point par point, quitte à ce que vous apportiez des commentaires et les réponses aux questions qui pourront vous être posées. Alors, on va commencer par le point numéro un.

M. Rioux: Avant, j'ai tenu à ce que les groupes et les organisations qui ont été consultés en septembre 1997, on les retrouve dans les cahiers que vous avez ici, des groupes très importants comme le Conseil du patronat, l'Alliance des manufacturiers exportateurs du Québec, le Conseil québécois du commerce, vous les avez tous, la liste des organisations ayant formulé des commentaires. Vous ne les avez pas?

M. Bécharde: On n'a pas la même version.

M. Rioux: Alors, je vous les donne. Alors, il y a la CEQ, CSN, FTQ, la Fédération des travailleurs du Québec, et il y a l'Ordre des professionnels et des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles, l'Association canadienne de la rémunération ainsi que le Secrétariat du Conseil du trésor, en sa qualité d'employeur, qui ont été consultés, puis la Coalition en faveur de l'équité salariale. Et il y a eu des professeurs, également, de l'Université Laval qui nous ont fait valoir leur point de vue. Alors, ça fait le tour en gros des organismes.

• (16 heures) •

M. Bécharde: Non, je n'ai pas cette version. Ça, ce sont les organismes qui ont été consultés en septembre.

M. Rioux: Oui.

M. Bécharde: Là-dedans, il n'y avait pas d'association patronale. Le Conseil du patronat, l'Association des manufacturiers, est-ce qu'ils ont été consultés à ce moment-là?

M. Rioux: Oui.

M. Bécharde: Est-ce que je pourrais avoir une copie? Juste pour...

M. Rioux: Ça, ce sont des consultations qui ont été menées en 1997. Ensuite, il y a eu les organisations qui ont formulé des commentaires suite à la publication dans la *Gazette officielle* de la loi.

M. Bécharde: O.K. Donc, ça, ce sont des consultations que vous avez provoquées. Vous êtes allé chercher les avis de ces gens-là.

M. Rioux: Tout à fait.

M. Bécharde: Dans ces organismes-là, on ne retrouve pas d'organismes qui représentent le milieu patronal.

M. Rioux: Oui, oui, ils sont là.

M. Bécharde: Bien, pas dans ceux que vous avez nommés.

M. Rioux: Oui, oui, j'ai bien dit les regroupements d'entreprises: Conseil du patronat, Alliance des manufacturiers du Québec, Conseil québécois du commerce de détail, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, et, après ça, c'est les regroupements syndicaux. O.K.?

M. Bécharde: O.K. Ça va.

Étude détaillée

Contenu du rapport

Le Président (M. Beaulne): Allez-y. M. le ministre

M. Rioux: Alors: «Le rapport que tout employeur, visé à l'article 120 — si vous avez la loi entre les mains — ...

M. Bécharde: Oui.

M. Rioux: ...de la Loi sur l'équité salariale doit transmettre à la Commission de l'équité salariale, au plus tard le 21 novembre 1998 doit contenir les informations», et là vous avez ce qu'il faut évidemment à l'article 120

Alors, celle-là indique que... Vous l'avez, là, le rapport de l'employeur, le programme d'équité, etc

(Consultation)

Le Président (M. Beaulne): Veux-tu ajouter autre chose?

M. Rioux: Non. Moi, tout ce que je voulais dire c'est qu'en vertu du paragraphe 4° de l'article 114 de la Loi sur l'équité salariale la Commission peut prendre un règlement sur le contenu et la forme du rapport prévu à l'article 120, O.K., à savoir le rapport sur un programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours au 21 novembre 1996. Enfin, c'est un peu ce que l'on disait tout à l'heure. O.K.?

Le Président (M. Beaulne): Ça va, M. le député?

M. Bécharde: Moi, là-dessus, je n'ai pas de problème. Est-ce qu'on va les avoir au fur et à mesure, les commentaires des organismes, qui ont été apportés?

M. Rioux: Oui, oui, oui, oui, O.K.

M. Bécharde: Au fur et à mesure? O.K.

M. Rioux: Ça va pour l'article 1?

M. Bécharde: Oui.

Le Président (M. Beaulne): L'article 2.

M. Rioux: Moi, c'est 1.1°.

M. Bécharde: Pas 1 au complet. On va voir chacun des éléments.

M. Rioux: L'article 1.1°.

M. Bécharde: C'est ça

M. Rioux: «Le nom de l'employeur et tout autre nom qui l'identifie de même que l'adresse et le secteur d'activité de l'entreprise.»

Ça, ça permet d'identifier l'employeur et d'obtenir son adresse, de connaître son secteur d'activité, etc.

Le Président (M. Beaulne): Ça va?

M. Bécharde: Oui, oui.

Le Président (M. Beaulne): Le 1.2°

M. Rioux: Le 1.2°: «Les nom, fonction...»

L'objet de ce paragraphe, c'est d'identifier une personne responsable du programme au sein de l'entreprise. Ça n'a l'air de rien, hein, mais on jasait avec la CSN ce matin et la FTQ. Eux autres, ils disent: Ecoutez, là, il faut qu'à l'intérieur d'une boîte la personne qui a à gérer le programme ou encore à l'administrer, il faut qu'elle soit bien identifiée de sorte qu'on ne coure pas à gauche et à droite pour trouver la bonne personne qui fait la vraie job.

M. Bécharde: Moi, là-dessus, M. le Président, je suis parfaitement d'accord avec cet élément-là, sauf qu'il ne faudrait pas que ce soit une nouvelle personne qui soit, je dirais, engagée à des fins uniquement de remplir ces éléments-là. Toujours pour respecter le principe de départ, il ne faut pas que ce soit un surplus qui fait en sorte qu'à un moment donné l'entreprise se retourne de bord et remet en question le principe de l'équité salariale parce que c'est devenu trop complexe. Mais force est d'avouer que c'est un nouveau rapport, et je vous dirais que j'ose espérer que ces gens-là, dans leurs fonctions actuelles, vont être capables de le remplir sans qu'il y ait de surplus énorme de travail.

M. Rioux: M. le Président, je suis sensible à ce que dit le député. Il l'a fait dans ses remarques préliminaires. Je vois chez lui une volonté, et, en tout cas, le message est clair, de ne pas alourdir de façon abusive ce que j'appelle l'aspect réglementaire de nos lois. Le message est reçu.

M. Bécharde: O.K.

M. Rioux: Cependant, je dois dire que les travailleurs de la fonction publique du Québec qui sont syndiqués de même que le Syndicat des professionnels du gouvernement nous ont demandé de bien identifier ceux qui avaient à gérer le programme. Est-ce que c'était dans une perspective de valorisation des personnes? Peut-être bien. Peut-être bien. Mais c'est parce que, étant donné que c'est une responsabilité, quand même, qui n'est pas mince, c'est bon de savoir avec qui on travaille. Alors, moi, j'ai pensé que la personne qui doit voir à la réalisation du programme, qu'elle se fasse bien identifiée au sein de l'entreprise et que tout le monde soit d'accord avec ça.

M. Bécharde: Est-ce que le Conseil du patronat ou autres associations d'entreprises ont eu des commentaires particuliers sur ce fait-là, sur la personne à identifier, et tout ça?

M. Rioux: De mémoire, non, hein? Mme Olivier, allez-y donc!

Le Président (M. Beaulne): Pouvez-vous vous identifier pour les fins de la transcription?

Mme Olivier (Jocelyne): Jocelyne Olivier. Non, il n'y a pas eu de commentaires particuliers. L'importance aussi, ce que je pourrais ajouter, pour la Commission, c'est: dans ce processus-là, la Commission va recevoir les rapports des employeurs et va pouvoir vérifier auprès d'eux certaines informations. Parce que, vous savez, dans le processus, le rapport doit être affiché. On peut recevoir des commentaires des salariés, et ça nous permet aussi de faciliter... Je pense que la question de l'allégement réglementaire, c'est une question qui a été très préoccupante pour nous. On avait ça en tête, cet objectif-là, et on a tenté de faire un règlement qui vise à faciliter l'exercice pour les entreprises.

Vous savez, dans la loi québécoise... La loi ontarienne, quand elle est entrée en vigueur, ne rendait pas possible la vérification de la validité de programmes ou d'exercices qui auraient été faits par les entreprises. Et c'est un atout, finalement, je dirais, pour l'entreprise qui avait commencé un exercice d'équité soit parce que c'est des entreprises qui travaillaient à l'extérieur avec l'Ontario, etc., qui avaient déjà fait un exercice et de faire valider ce processus-là. Et, dans notre esprit, c'était donc d'avoir un règlement qui vise à faciliter cet exercice-là de rapport pour les entreprises, qu'on nous donne les informations essentielles, à la Commission, pour éviter l'aller-retour, que les gens ne sachent pas... Et c'était une

demande qui nous était formulée. Mais on s'est préoccupé qu'elle ne soit pas un fardeau supplémentaire, mais facilitante pour l'entreprise.

Le Président (M. Beaulne): M. le député

M. Béchard: M. le Président, vous me permettez de poser... Ça ne fait quand même pas extrêmement longtemps que la Commission est en place, hein, et fonctionne. J'aimerais savoir de combien de ressources vous disposez et quel est le volume que vous prévoyez de dossiers que vous allez recevoir? Et pensez-vous que vous êtes capables, avec les gens que vous avez, les ressources que vous avez, d'absorber cet... Parce que c'est quand même un boum qui va se donner d'ici au mois de novembre. Et, sachant que la Commission en est, je dirais, à ses premières heures, à ses premiers mois, est-ce que vous êtes prêts à recevoir cette masse d'informations là et de les traiter rapidement?

Mme Olivier (Jocelyne): Bien, en tout cas, on le souhaite. La loi est en vigueur depuis le 21 novembre, la Commission est en place depuis le 7 avril dernier, on a à ce moment-ci autour — je vous le dis parce que ça change, il y a des gens qui rentrent — de 23 à 25 personnes, actuellement, à la Commission. Maintenant, on ne peut pas vous dire quel volume. On n'est pas capable d'identifier combien d'entreprises vont se prévaloir de ces dispositions-là. Elles ne sont pas tenues de le faire. Alors, c'est extrêmement difficile pour nous d'identifier ce que ça va représenter parce que c'est une possibilité, mais ils peuvent ne pas s'en prévaloir. Et ça vise aussi, comme l'a mentionné le ministre tout à l'heure, beaucoup le secteur public et parapublic.

M. Rioux: Alors, M. le Président, 1.3°?

Le Président (M. Beaulne): Est-ce que ça dispose d'un...

M. Rioux: Oui.

Le Président (M. Beaulne): Alors, au suivant, 1.3°, oui.

M. Rioux: L'article 1.3°, ça, si vous prenez l'article 119 de la loi, paragraphe 1°, c'est une liste des emplois qui doivent être regroupés dans une catégorie d'emploi. C'est important, ça. C'est de l'information relative à la liste des emplois qui sont regroupés dans une catégorie qui a été introduite dans ce paragraphe suite à des commentaires qui ont été formulés, je pense, en septembre 1997, par les représentants de la FTQ, en tout cas, les membres de la Coalition. Et on en a tenu compte dans la rédaction du règlement.

• (16 h 10) •

Ces informations-là ont été importantes pour les salariés visés par le programme qui occupent des emplois différents dans l'entreprise lorsque ces emplois ont été

regroupés dans une seule catégorie d'emploi. Et, pour ainsi, si ça fonctionne bien, s'ils font partie d'une telle catégorie, ils pourront plus facilement être identifiés. Ces informations vont permettre également de vérifier la pertinence du regroupement.

Alors, les catégories d'emplois visées par le programme, ça, là, il faut que ce soit clair. Il ne faut pas qu'il y ait d'ambiguïté là, et c'est pour ça qu'on a tenu compte des remarques qui nous sont venues également des professeurs d'université, hein, Mme Olivier? Il y a des professeurs d'université qui nous ont fait des bonnes remarques là-dessus et on en a tenu compte. Alors, voilà, Mme la Présidente.

Parce que les syndicats, Mme la Présidente, demandent que toutes les catégories d'emplois de l'entreprise soient énumérées et que le nombre et le pourcentage des femmes, dans ces catégories-là, soient également indiqués. La Coalition l'a demandé, puis je pense que c'est important qu'on écoute ce qu'ils avaient à dire.

La Présidente (Mme Vermette): M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Béchard: Oui. Quand on parle de catégories d'emplois identifiées aux fins du programme par entreprise, ça veut dire qu'il peut y avoir une multitude de catégories d'emplois, si on regarde l'ensemble des secteurs. Est-ce qu'il peut y avoir des catégories d'emplois qui ne seront pas dans le programme d'équité salariale? Parce qu'on en couvre une multitude. Bien, moi, je dirais que mon premier réflexe à partir du moment où on a un programme d'équité salariale.

M. Rioux: Bonne question.

M. Béchard: ...et qu'on y va avec des catégories d'emplois bien identifiées. Je vous dirais que, pour quelqu'un qui est néophyte là-dedans, la première question, il dit: Bien, voyons, est-ce que ça veut dire qu'il y a certaines catégories qui vont être laissées de côté et qu'on ne recouvre pas tous les secteurs et tous les emplois des entreprises de 50 et plus?

M. Rioux: Avant de donner la parole à la présidente, je me suis posé la même question parce que, quand on a regardé ça au tout début, les toutes premières fois, je disais à ces dames-là: Coudon, est-ce que c'est possible qu'il y en ait qui nous échappent? Hein, c'est ça?

M. Béchard: Oui.

M. Rioux: Alors, Mme Olivier, si vous voulez répondre à l'inquiétude du député.

Mme Olivier (Jocelyne): En fait, il faut voir que l'exercice vise un programme qui aurait été entrepris dans une entreprise, ou commencé ou complété. Donc, les catégories d'emplois visent celles qui sont visées par le programme. Ce chapitre-là de la loi ne vise pas à soustraire

un employeur de ses obligations en vertu de la loi, ça vise à lui permettre de faire valider un exercice qu'il aurait fait.

M. Béchard: O.K.

Mme Olivier (Jocelyne): Alors, le rapport qui nous est soumis, c'est ce qui vise la partie de son entreprise où il a fait un programme. Donc, les conditions, les exigences que nous demandons ne visent que celles qui sont visées par le programme, laissant là l'obligation pour l'employeur de faire l'équité pour le reste.

M. Béchard: Donc, il dit où il en est selon ces catégories, et, éventuellement, si ce n'est pas dans toutes les catégories où il y a eu un processus d'amorçage d'équité salariale, bien, à ce moment-là, c'est la suite de la loi qui va entrer en vigueur et qui va lui demander d'aller chercher l'ensemble des catégories. O.K. Ça va.

M. Olivier (Jocelyne): Tout à fait.

M. Rioux: Il est possible qu'il y ait des catégories dites neutres, Mme la présidente, hein, ni à prédominance masculine ni à prédominance féminine. Est-ce que je me trompe?

Mme Olivier (Jocelyne): Oui, sauf que la loi...

M. Rioux: Oui, est-ce que je me trompe, oui ou non?

Mme Olivier (Jocelyne): Vous ne vous trompez pas. Ça se peut qu'il y ait des catégories neutres, sauf que la Loi sur l'équité salariale vise la comparaison des emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.

M. Béchard: Bien.

M. Rioux: O.K. C'est beau.

La Présidente (Mme Vermette): M. le ministre, l'article 4°.

M. Rioux: Ça, c'est: «Les critères utilisés aux fins de déterminer si une catégorie d'emplois est à prédominance féminine ou à prédominance masculine.»

Alors, on l'a un petit abordé par le biais de la réponse qu'on a donnée au député tout à l'heure, mais ce qui est important, c'est que toute l'information qui est à fournir sur ces catégories d'emplois là, il faut que ça soit clair, hein. Les syndicats le demandent beaucoup. Je dirais qu'ils sont «touchy» là-dessus. Ils veulent tout savoir. Ils ont un peu raison.

La Présidente (Mme Vermette): Ça va, M. le député?

M. Béchard: Non. Bien, oui, ça va, mais j'ai quand même des questions. Ha, ha, ha!

La Présidente (Mme Vermette): Oui.

M. Béchard: Je voudrais juste savoir, comme exemple, qu'est-ce que ça peut être, un critère utilisé?

Mme Olivier (Jocelyne): Bien, il y a des critères qui sont prévus dans la loi. Ça peut être, par exemple, si on retrouve 60 % de femmes ou d'hommes dans une entreprise... Il y a des critères qui sont prévus dans la loi, à l'article 55 de la loi, si vous l'avez, par exemple ce qu'on a appelé les stéréotypes occupationnels. Il pourrait y avoir une entreprise où — je peux vous donner un exemple, c'est toujours litigieux — c'est un homme qui est réceptionniste, mais historiquement ça a toujours été un poste occupé par les femmes, alors on peut le considérer comme à prédominance féminine.

Alors, il faut voir que les critères qui sont prévus dans la loi ne peuvent pas être exigés pour les programmes passés. Mais c'est un exercice qui vise à faciliter, quand même, la démarche pour les entreprises. Donc, il faut qu'elles se conforment aux articles 119 et suivants. Et on n'exige pas les critères, contrairement à ceux qui vont être appliqués pour ceux qui vont développer un programme dans l'avenir, mais on doit quand même s'assurer que cet exercice-là est valablement fait au sens de la loi et des articles 119 et suivants.

M. Béchard: Parce que, étant donné que c'est une démarche volontaire, au début, pour faire le rapport il faut s'assurer que ça rentre dans les critères qui sont déterminés et qui vont être exigés à toutes les autres entreprises de 50 et plus après cette mise en...

Mme Olivier (Jocelyne): Oui, je vous dirai que peut-être que la loi va présenter des charges plus importantes dans l'entreprise parce que la loi prévoit des modalités d'exercice, une démarche, ce qu'elle ne prévoit pas nécessairement pour les programmes qui ont été faits antérieurement. Ce qu'elle prévoit, par ailleurs, c'est une démarche qui est analogue, mais vous comprenez. La loi prévoit, par exemple, la constitution d'un comité, etc. Ces exigences-là ne se retrouvent pas pour les programmes complétés ou en cours, mais les exigences minimales, pour valider un programme, pour s'assurer que l'exercice est exempt de discrimination, elles sont quand même prévues aux articles 119 et suivants.

M. Rioux: Bien. Alors, on continue toujours sur 119 parce que le paragraphe 1.5°, c'est ça que ça veut dire, ce sont les exigences prévues au paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 119 de la loi tout en précisant: la pondération appliquée au facteur et, le cas échéant, au sous-facteur de votre partie du rapport.

La Présidente (Mme Vermette): Ça va?

M. Rioux: Oui.

La Présidente (Mme Vermette): Alors, 1.6°.

M. Rioux: À 1.6°: «Une description de la démarche d'évaluation qui indique les différentes étapes suivies et les différents moyens utilisés pour recueillir des renseignements sur les emplois...»

L'explication de la démarche. Est-ce qu'il y a eu des entrevues? Est-ce qu'il y a eu des questionnaires? Quelle sorte de système avez-vous utilisé? Etc.

M. Bécharde: Oui, moi, autant sur 1.5° et 1.6°, c'est pour ça que j'ai attendu sur la question, c'est que, étant donné que c'est un processus où vous dites à un moment donné: Oui, dans telle catégorie, vous remplissez, vous avez travaillé à remplir et vous le faites, il y a toujours un arbitrage en quelque part. Moi, par 5° et 6°, même si c'est dans la loi actuelle, c'est quand même très large. Il reste beaucoup de place à l'interprétation de la Commission et à l'arbitrage de la Commission.

Et, moi, je me pose la question: Si l'entreprise, en toute bonne foi croit avoir, dans certaines catégories d'emplois, atteint l'équité salariale, vous, dans l'évaluation des critères et dans la façon d'analyser le rapport qu'elle va vous acheminer, dans ces méthodes-là et dans cette démarche-là, qu'est-ce qui peut vous faire accrocher? Qu'est-ce qui peut vous faire dire: Non, vous n'êtes pas dedans, il faut que vous recommenciez? Quels sont les éléments que vous allez analyser de façon plus précise? Qu'est-ce qui peut faire qu'une entreprise va se faire dire: Oui, votre rapport est correct. Oui, vous remplissez les... Parce que c'est quand même une description de la méthode et des outils d'évaluation. En tout cas, à ma connaissance, il n'y a pas de guide pratique.

La Présidente (Mme Vermette): M. le ministre.

M. Rioux: Ça nous permet de préciser à ce moment-ci l'importance de la méthode. Est-ce que les évaluations ont été bien faites? Est-ce que vous avez accueilli des commentaires? Est-ce qu'il y a eu une validation des programmes? Est-ce que tout ça, ça a été affiché clairement à la procédure? Une sorte de méthode la plus globale possible pour essayer de faire en sorte que rien ne nous échappe. Sans être tatillon, il faut avoir une méthode qui nous permette de bien travailler là-dedans, ne pas être harcelant pour les entreprises, mais quand même faire en sorte que l'information sorte et qu'elle soit disponible.

• (16 h 20) •

M. Bécharde: Je suis parfaitement d'accord avec ça, M. le ministre, mais vous serez aussi d'accord avec moi que ça laisse beaucoup de place à l'interprétation. Et, si on se situe dans le contexte, on va avoir, je dirais, un boum de demandes et de rapports qui vont arriver à l'automne et dans les prochains mois. L'analyse de tout ça va être très complexe. Et je ne veux pas que, d'un côté, comme vous dites, ça devienne une surcharge, mais que, de l'autre côté aussi, on se rende compte à un moment donné qu'il y a eu un peu deux vitesses là-dedans et qu'il y en a une que ça a été plus facile que pour d'autres et que la méthode ou les façons de faire qui seront déterminées n'auraient pas été, dans certains cas, les bonnes.

Où qu'on se retrouve avec deux entreprises qui se comparent et qui se regardent puis qu'il y en a une qui dit: Pourquoi, le mien, ne passe pas, mon rapport, alors que celui de l'autre à côté passe puis qu'on a suivi à peu près les mêmes méthodes? C'est juste un peu ça, là, que... On veut être certains de ne pas avoir de retour après là-dessus.

M. Rioux: Les syndicats ont été très clairs là-dessus. Ce qu'ils veulent, c'est que l'estimation des écarts salariaux, ça soit fait en toute transparence, en toute honnêteté et en toute objectivité. Et ils veulent que les résultats de l'évaluation des catégories d'emplois soient exigés. Mais, moi, je me console à l'idée que la Commission a le pouvoir d'aller chercher à peu près toute l'information. Je ne sais pas. On ne s'illusionne pas en disant ça. La Commission a quand même du nerf; elle peut aller chercher toute l'information. Et ça a semblé rassurer les syndicats. Mais, Mme Olivier, complétez.

Mme Olivier (Jocelyne): Peut-être, pour vous rassurer, d'abord, il existe des méthodes. Il y a des méthodes d'évaluation qui sont reconnues et qui sont utilisées dans les évaluations des emplois. C'est un exercice qui est individuel. C'est un exercice qui se fait à l'intérieur d'une même entreprise. Il y a des moyens que la Commission peut avoir pour vérifier certaines choses. On a demandé la pondération des facteurs d'évaluation, des sous-facteurs, etc., pour faire l'évaluation. Maintenant, la Commission peut, avec l'entreprise, demander des informations additionnelles.

Et l'autre aspect qui est quand même important: si les entreprises ne sont pas satisfaites d'une décision rendue par la Commission, elles ont un appel au Tribunal du travail. Alors, la Commission est décisionnelle, dans un premier temps, c'est-à-dire, oui, elle va reconnaître ou ne pas reconnaître la validité d'un programme, mais, si la décision n'est pas à la satisfaction des employeurs ou de l'entreprise, ils ont un recours au Tribunal du travail.

M. Bécharde: O.K. Est-ce que, dans cette, je dirais, analyse de la méthode là et cette démarche d'évaluation là qu'il va y avoir, vous vous êtes penchés sur la problématique qu'il peut y avoir présentement? Je pense que plusieurs entreprises, puis même au niveau gouvernemental, parlent beaucoup du principe de relativité salariale. À quel moment vous allez l'analyser comme étant devenue l'équité salariale comparativement à la relativité salariale? Parce que c'est un changement. Il ne faudrait pas, de l'un à l'autre, un, que ce soit les mêmes critères et surtout, là, parce que...

Moi, je vous le dis puis je suis très craintif: Même si les entreprises peuvent aller au Tribunal du travail, comme vous le dites, il ne faudrait pas que les éléments de mise en application de cette loi-là fassent en sorte que des gens deviennent allergiques à l'équité salariale. C'est un peu ça, là. Il faut faire attention. Oui, les critères les plus souples possible, mais aussi les critères les plus justes possible, puis comment passer du phénomène de relativité au phénomène d'équité salariale dans tout ça?

Mme Olivier (Jocelyne): Écoutez, la seule chose que je peux vous dire, c'est que, pour qu'on puisse évaluer, il faut que les critères... Quand on parle de relativité salariale, c'est plus un mot qui a été utilisé dans le secteur public beaucoup plus que dans le secteur de l'entreprise privée. On parle plus d'équité dans le secteur de l'entreprise privée. Et il faut, pour la Commission, ou pour reconnaître, que les conditions qui sont prévues à 119 soient rencontrées. C'est sur cette base-là qu'on devra faire. Puis il faut retenir l'évaluation du programme au sein de l'entreprise même, de celle qui nous est soumise. Et ce n'est pas en comparaison l'une par rapport à l'autre, mais au sein de chacune des entreprises.

M. Bécharde: O.K., ça va.

M. Rioux: Alors, on passe au premier amendement?

La Présidente (Mme Vermette): Alors, M. le ministre.

M. Rioux: Ce qu'on dit, dans le premier amendement, c'est: «Une description du mode d'estimation des écarts salariaux retenu, l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont fait l'objet d'une comparaison en indiquant pour chacune des catégories, les catégories d'emplois à prédominance masculine qui ont été utilisées aux fins de comparaison ainsi que les écarts salariaux constatés.»

Un amendement est proposé à ce paragraphe-là: Le paragraphe 7° de l'article 1 de ce projet de règlement est modifié par l'insertion, dans la deuxième ligne et après... du paragraphe suivant qui se lirait comme suit:

«7° une description du mode d'estimation des écarts salariaux retenus, y compris les éléments de la rémunération dont il a été tenu compte, l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont fait l'objet d'une comparaison en indiquant pour chacune de ces catégories, les catégories d'emplois à prédominance masculine qui ont été utilisées aux fins de comparaison ainsi que les écarts salariaux constatés;».

Ça, Mme la Présidente, ça précise qu'un mode d'estimation des écarts inclut les éléments de la rémunération. Une demande syndicale, ça a été inclus dans l'amendement.

Il y a bien des éléments, là-dedans. C'est une question de clarification, aussi. On voulait que les choses soient claires, les syndicats l'ont demandé et on a pensé à une base salariale. La rémunération globale, c'est à ça qu'on a pensé. Est-ce que ça inclut les avantages sociaux? Est-ce que ça inclut les vacances? Est-ce que ça inclut — je ne sais pas — des vêtements, s'ils sont fournis aux travailleurs ou aux travailleuses, etc.? Mais c'est un amendement qui est important. Ça reprend l'exigence prévue au paragraphe 3° du premier alinéa de l'article 119 de la loi.

La Présidente (Mme Vermette): M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Bécharde: Je pense que le but est d'éviter, je dirais, que certains avantages sociaux autres que salariaux comme tels soient pris en considération, ou soient oubliés, ou servent justement à poursuivre le principe d'iniquité. L'amendement vise à corriger cet aspect-là.

M. Rioux: C'est ça.

La Présidente (Mme Vermette): Ça va?

Mme Olivier (Jocelyne): Selon nous, la disposition telle qu'elle était formulée comprenait ça. A moins d'être de mauvaise foi, il faut que tu évalues correctement les salaires.

M. Bécharde: C'est ça.

Mme Olivier (Jocelyne): Mais, comme il y avait un doute, on a voulu préciser en ajoutant qu'on doit prendre en compte tous les éléments de la rémunération.

M. Rioux: Tous les éléments.

M. Bécharde: Elle laissait la marge de manoeuvre à pouvoir...

Mme Olivier (Jocelyne): Vous savez, un autre des objectifs qu'on a, c'est d'éviter la judiciarisation du processus. Alors, s'il y a une confusion ou s'il y a une imprécision, là on trouvait que ce n'était pas une exigence additionnelle. Pour nous, ça devait faire partie de l'exercice, mais on aimait mieux le préciser pour s'assurer qu'il n'y ait pas de confusion dans ça.

M. Rioux: On a essayé de s'assurer aussi que ça ne représente pas des obligations additionnelles pour les employeurs.

Mme Olivier (Jocelyne): Ça fait partie de la démarche...

M. Bécharde: Oui, parce que ça devient très lourd quand on y va dans les avantages sociaux et dans tout ça. Ça devient extrêmement...

M. Rioux: Oui, mais c'est ça, l'exercice, hein.

M. Bécharde: Non, je sais, l'exercice, sauf qu'il ne faut jamais oublier — en tout cas, je ne le répéterai pas — l'objectif que j'avais en commençant.

M. Rioux: Je comprends. Très bien.

La Présidente (Mme Vermette): Ça va? Alors, on passe à l'article 1.8°.

M. Rioux: L'article 1.8°: «L'identification des mesures prises par l'employeur pour s'assurer que chacun des éléments du programme ainsi que l'application de ces

éléments sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.»

On est toujours à l'article 119, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Vermette): Oui, 119, oui.

M. Rioux: Au fond, si je résumais ça, moi, dans mes propres mots, ça veut dire: Dites-nous ce que vous avez utilisé comme moyens pour en arriver à nous décrire toute la situation? C'est les moyens utilisés. Avez-vous tenu compte des avantages sociaux? Avez-vous tenu compte de ci? Avez-vous tenu compte de ça? C'est ça qu'il faut expliquer. Et ça, c'est important parce que sinon on ne se comprend pas. O.K. ?

La Présidente (Mme Vermette): Ça va?

M. Bécharde: Oui.

La Présidente (Mme Vermette): On passe maintenant à l'article 2.

M. Rioux: Article 2. Mme la Présidente, à l'article 2: «Le rapport doit identifier la date à laquelle le programme a débuté et, le cas échéant, la date à laquelle le programme a été complété et si les ajustements salariaux ont été versés en tout ou en partie ainsi que les dates de ces versements.»

Vous comprendrez bien que c'est important de savoir ça. Si un employeur a fait un beau travail puis que son programme est reconnu, on est comme intéressé à ce qu'il verse aux employés qui sont visés la rémunération en tout ou en partie qui est due à ces gens-là. C'est normal, ça. On est équitable ou on ne l'est pas.

La Présidente (Mme Vermette): Ça va, M. le député de Kamouraska-Témiscouata?

• (16 h 30) •

M. Bécharde: Oui. Quelle est la procédure dans le cas où le programme a été complété et qu'on se rend compte que... Est-ce que ça serait possible que, même si le programme est complété, il y ait eu des ajustements partiels, ou quoi que ce soit, qui aient été faits et, je dirais, que ça soit vu, comme je disais, dans la tête de l'employeur... c'est réglé. Parce que, si on retourne aux autres éléments qu'il faut prendre en considération, notamment quand on parlait des avantages sociaux, ça, c'est un élément qui peut bloquer.

C'est-à-dire que, si on se dit que les ajustements ont été faits au niveau salarial, sauf que l'employeur, lui, n'a pas tenu compte de tels ou tels ou tels avantages sociaux et y est allé peut-être juste sur une base salariale ou quoi que ce soit, c'est à cet article-là que vous allez arriver puis que vous allez lui dire: Regardez, il manque telle chose de votre programme, vous n'avez pas pris en considération tel avantage social que vous accordez et tel autre que vous n'accordez pas, donc vous devez revoir. C'est là que vous allez finalement mettre en application les éléments compris à l'article 1.

Mme Olivier (Jocelyne): On va le faire quand on va analyser le programme. On va identifier si les comparaisons ont été correctes, si ça a permis la comparaison des emplois féminins et masculins. Si l'exercice n'était pas complet, même si, dans l'esprit de l'entreprise... Si la Commission en arrivait à la conclusion que l'exercice n'était pas complet, n'a pas permis une comparaison puis corrigé équitablement, là, il va nous dire, lui: Moi, j'ai déjà versé. Et là on peut identifier, compléter l'exercice correctement puis il pourrait être amené à combler la différence si l'équité n'avait pas été véritablement constatée ou véritablement corrigée.

Je pense que c'est important aussi de savoir: Est-ce que c'est il y a 10 ans qu'il a fait cet exercice-là puis est-ce que ça a été maintenu depuis cette période-là? Parce qu'il y a une obligation d'équité, mais, si on le fait à un moment donné puis que, après, en cours de route, il y a eu des ajustements, des modifications de description de tâches, des charges qui ont été additionnées puis qu'on a recréé une iniquité, il faut savoir qu'il n'y a pas. L'objectif, c'est de faire l'équité mais aussi que cette équité-là soit maintenue.

M. Bécharde: Pour ne pas créer une clause orphelin au niveau de l'équité salariale.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Rioux: L'article 3?

La Présidente (Mme Vermette): L'article 3, M. le ministre.

M. Rioux: O.K. Cet article, ça correspond au quatrième alinéa de l'article 119. Vous allez aller voir ça, là. Ça prévoit qu'un programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours, au 21 novembre 1996, doit remplir les deux conditions qui sont là, puis ça doit correspondre également au deuxième alinéa de l'article 120. C'est important, ça, surtout pour le secteur public, Mme la Présidente. Est-ce que... Non, c'est correct. Parce que c'est les programmes partiellement faits, à 50 % ou à 70 %.

Mme Olivier (Jocelyne): Ce sont les critères d'admissibilité d'un programme au rapport, en fait: ou tu as terminé ou tu as commencé, puis il faut que tu aies fait un certain niveau, il faut que tu sois rendu à une certaine étape pour demander la validité d'un programme.

M. Bécharde: Et, à ce moment-là, à partir du moment où il demande la validité et que vous lui accordez, là, il faut qu'il complète...

Mme Olivier (Jocelyne): C'est ça, dans les délais prescrits par la loi.

M. Bécharde: ... dans les délais prescrits, et tout ça. S'il y a des ajustements, vous pouvez les amener... Si, par

exemple, une entreprise a 60 % de son programme de réalisé, mais il y a un critère qui n'est pas rempli à quelque part ou qu'il y a quelque chose dans la méthode, est-ce que vous pouvez, dans certains cas, accepter le 60 % qui est commencé à condition qu'elle ajoute le critère pour se rendre au total? Oui. C'est des ajustements qu'ils vont faire. O.K. Parfait!

La Présidente (Mme Vermette): Ça va?

M. Bécharde: Oui.

La Présidente (Mme Vermette): Alors, on passe à l'article...

M. Rioux: Au fond, il y en a qui se posaient la question, là, M. le député. Ils se disaient: Est-ce qu'obligation est faite à un employeur qui a complété son programme juste à 50 % de transmettre à la Commission les résultats sur l'ensemble du programme? Il y a eu des questions qui se sont posées à ce chapitre-là, et on a eu l'occasion de leur répondre cet avant-midi. On était inquiet, là. On les a rassurés. Parce que, même s'il est à 50 % ou à 60 %, il faut que ça rentre dans l'esprit de la loi puis dans les règlements.

M. Bécharde: O.K.

M. Rioux: O.K.?

La Présidente (Mme Vermette): Ça va. Alors, on passe à l'article 4.

M. Rioux: Amendement important.

La Présidente (Mme Vermette): Amendement?

M. Rioux: L'affichage. On pourrait faire un long discours là-dessus, mais, au fond, il y a des groupes qui craignaient des délais, il y a des groupes qui craignaient que ça pouvait modifier la loi, il y a des groupes qui avaient beaucoup d'inquiétude, notamment la CSN. Ça prévoit que le rapport doit indiquer la date de son affichage, la date de sa transmission à une association accréditée tout en identifiant une telle association.

Ça prévoit aussi que le rapport indique que les salariés et, le cas échéant, une association accréditée, disposent de 90 jours pour transmettre les commentaires ou leurs observations ou les observations requises sur le rapport qui est fait à la Commission de l'équité salariale. Je dois dire que ça ne change pas la loi, mais ça aide les gens. Les gens, ils se disaient: Bon, écoutez, il faudrait qu'on ait le temps de faire le travail. Il ne faudrait pas qu'il y ait trop, trop de contraintes là-dessus. Moi, Mme la présidente, j'aimerais que vous expliquiez aux gens de l'opposition ce que ça a eu comme réaction, surtout dans le milieu syndical.

Mme Olivier (Jocelyne): En fait, c'est la loi. Si vous regardez la disposition à l'article 120, c'est que le rapport doit être affiché dans l'entreprise. Le rapport qui est transmis à la Commission doit être affiché dans l'entreprise, et les salariés ont un délai de 90 jours pour réagir. Nous, on a demandé la date de transmission du rapport puis la date de l'affichage parce qu'il y a des délais qu'on doit respecter à l'intérieur de la Commission. Et ça semblait important que les gens... Comme on a dans la loi, quand il y a un délai d'affichage, bon, c'est un peu la transparence puis l'information. Les gens sont informés qu'ils ont un délai et puis qu'ils peuvent réagir et transmettre leurs commentaires. Donc, on ne change pas, on n'alourdit pas. C'est ce qui est dans la loi qui est reproduit dans le règlement pour que les gens soient informés des possibilités qu'ils ont de transmettre des commentaires.

M. Rioux: Ça a été jugé satisfaisant. Ça a été jugé à peu près par tout le monde.

M. Bécharde: Est-ce que ces informations-là ou ces réactions-là des salariés qui vont être acheminées à la Commission, est-ce que ce sont des commentaires qui vont être gardés de façon confidentielle ou est-ce que l'employeur va en avoir aussi une copie ou...

Mme Olivier (Jocelyne): Bien, nécessairement, moi, je pense qu'on ne pourra pas garder pour nous des informations. Si on est dans un processus décisionnel ou de validation, il faut que l'information circule de part et d'autre. Autant l'information qui nous vient de l'employeur doit être transmise aux employés, autant l'information qu'on reçoit ou les commentaires qu'on peut recevoir...

M. Bécharde: C'est-à-dire que, par exemple, un employé trouve quelque chose dans le processus qui ne fonctionne pas, et je ne dirais pas qu'il dénonce l'employeur ou qu'il dénonce le processus, mais il dit qu'il n'est pas d'accord avec ça puis que ça ne fonctionne pas, donc, automatiquement, son employeur va savoir que cet employé-là trouve que le processus ne fonctionne pas bien. Vous n'avez pas peur que ça freine un peu les ambitions des gens à, justement, dire qu'il y a quelque chose dans le processus qui ne fonctionne pas?

Mme Olivier (Jocelyne): Écoutez, c'est un processus qui est normal parce que, si on devait, par exemple, sur la foi de l'information qu'on reçoit des employés, refuser la validité d'un programme, c'est comme rendre une décision alors que la partie concernée n'aurait pas pu être entendue. Ce qu'il faut comprendre dans ce processus-là, c'est que la Loi sur l'équité salariale favorise, la loi dans son ensemble, dans le processus à venir, la loi favorise la collaboration et le travail entre les employeurs et les employés pour en arriver à l'équité.

Mais là on est dans une situation d'exception. Ça peut être un exercice qui a été fait au sein d'une entreprise sans que les employés y soient associés, hein?

L'employeur a pu décider de corriger de lui-même et ne pas avoir fait participer les salariés. Alors, c'est important, et ça, je pense que le législateur l'a reconnu, que dans ce contexte-là l'employeur a pu faire une démarche, puis les salariés ne pas y être associés. Donc, l'information, elle doit être transmise, et c'est ce que la loi prévoit.

Maintenant, je pense que comme dans n'importe... Tu sais, c'est un peu comme... Toute personne a le droit d'être entendue. Si, moi, je reçois des commentaires d'une... Vous m'avez transmis un rapport puis votre collègue me dit: Bien, ce qu'il vous a envoyé, moi, je ne suis pas tout à fait d'accord là-dessus, là-dessus, là-dessus, bien, il faut que chacun puisse répondre à cet élément-là pour qu'une décision valide ou valable soit rendue

M. Bécharde: Est-ce que vous y allez de façon, je dirais, arbitraire? Ou si vous allez pouvoir, je ne sais pas, mettre en relation les deux, asseoir les gens ensemble puis dire: Bien, regardez, là? Parce que, si on y va dans le processus qu'une entreprise n'a pas pris la peine de consulter ses employés là-dessus, il y a déjà un sentiment quelque part de méfiance. Et je ne suis pas sûr que, dans ce contexte-là, les employés vont automatiquement, en toute ouverture, dire: Bien, regardez, on n'est pas d'accord avec ça. On n'a pas été consulté. Moi, j'ai bien peur que ce processus-là et le fait que l'entreprise le sait, c'est toujours... Vous savez comme moi que ce n'est pas des choses qui, le lendemain matin, vont porter préjudice à l'employé, mais l'employeur va peut-être s'en souvenir.

• (16 h 40) •

Mme Olivier (Jocelyne): Non, bien la loi prévoit... D'abord la loi prévoit que la Commission doit fonctionner dans un processus non contradictoire. On a une responsabilité aussi d'amener les gens à régler un différend. Ça se pourrait très bien — et, j'imagine, on n'a pas eu à le faire encore — qu'on soit dans une situation où on doit faire valider entre eux les informations. Est-ce que c'est juste parce qu'ils ne se comprennent pas bien, parce que le vocabulaire utilisé n'est pas le même? Je pense que la Commission va avoir aussi ce rôle-là à jouer, va avoir à vérifier aussi si les prétentions des salariés sont correctes auprès de l'employeur. Je pense que la Commission serait sûrement critiquée si on devait utiliser des informations puis ne pas les utiliser par rapport aux deux parties. Ça irait tout à fait à l'encontre de ce qu'on appelle les règles de justice naturelle, surtout que ça s'inscrit dans un processus décisionnel de la Commission. Je pense qu'on ne peut pas y échapper, à ça.

La Présidente (Mme Vermette): Ça va?

M. Bécharde: Oui.

M. Rioux: Article 5, Mme la Présidente. Ça, ça permet à un employeur d'ajouter de l'information supplémentaire, si c'est jugé utile ou nécessaire. O.K.?

La Présidente (Mme Vermette): Ça va?

M. Bécharde: Oui.

Forme du rapport

La Présidente (Mme Vermette): Article 6.

M. Rioux: Cet article prévoit que le rapport doit être dactylographié ou imprimé et que le texte ne doit apparaître qu'au recto d'une feuille. Il prévoit également que chaque sujet traité doit faire l'objet d'une rubrique distincte. Un petit commentaire, Mme Olivier?

Mme Olivier (Jocelyne): Non, je pense que

La Présidente (Mme Vermette): C'est clair, hein? Je pense que c'est très clair. Article 7.

M. Rioux: Cet article permet la transmission.

La Présidente (Mme Vermette): Article 6.1

M. Rioux: Article 6.1, excusez-moi

La Présidente (Mme Vermette): Oui.

M. Rioux: Article 6.1, Mme la Présidente. Ça permet la transmission d'un rapport conjoint des employeurs qui ont établi un programme commun. Ça prévoit également que, le cas échéant, les éléments qui seraient propres à un ou plusieurs employeurs visés doivent être indiqués en annexe du rapport.

Ça, là — comment je pourrais bien expliquer ça — il y a de grandes entreprises au Québec, il y a des holdings à l'intérieur desquels tu trouves plusieurs business, plusieurs entreprises. Je pense à Desjardins, par exemple. Eux autres, ils ont des centaines de caisses, c'est des entreprises dites indépendantes à l'intérieur, mais elles peuvent avoir des politiques salariales semblables ou, en tout cas, elles ont des politiques, souvent, en termes de gestion des ressources humaines, qui sont semblables. Alors, plutôt que de recevoir 1 300 rapports, à la Commission, on dit: Bien, si c'est des entreprises qui relèvent d'une très grande entreprise, est-ce qu'il ne serait pas plus simple qu'elles envoient un rapport, parce que, sur la foi d'un rapport, on a le portrait de l'ensemble de l'entreprise?

M. Bécharde: Vous incluez le gouvernement du Québec là-dedans?

M. Rioux: Si ça inclut le gouvernement du Québec, c'est-à-dire le Conseil du trésor? Oui.

M. Bécharde: Donc, le Conseil du trésor va pouvoir se prévaloir de cet article-là

M. Rioux: Ça dépend.

Mme Olivier (Jocelyne): En fait, cette disposition-là a été apportée suite à une demande d'entreprises, c'est

des entreprises privées qui nous ont demandé cette possibilité-là, parce qu'elles disent: Bon, bien, nous, si on a, par exemple, 300 caisses, puis que c'est le même programme, et que la Confédération... Alors, on peut produire, donc, un rapport conjoint, ça leur évite de produire 300 rapports à la Commission, c'est un seul rapport qui vise plusieurs employeurs. C'est des compagnies d'assurances aussi qui ont fait ça.

M. Béchard: Oui, mais est-ce que le Conseil du trésor, au niveau du gouvernement du Québec, va pouvoir y aller selon cette formule-là aussi?

Mme Olivier (Jocelyne): Bien, le Conseil du trésor est considéré comme un employeur.

M. Béchard: O.K.

Mme Olivier (Jocelyne): C'est le seul employeur.

M. Béchard: O.K. Donc, il prend l'ensemble des catégories, pour l'ensemble des ministères.

Mme Olivier (Jocelyne): Mais il peut présenter plusieurs programmes.

M. Rioux: Oui.

M. Béchard: Il peut présenter plusieurs programmes?

Mme Olivier (Jocelyne): C'est parce que c'est la même chose pour l'entreprise privée. Si tu as trois programmes ou trois rapports à ton entreprise, tu vas produire trois rapports, hein, c'est ça.

M. Béchard: Parfait.

M. Rioux: C'est beau?

La Présidente (Mme Vermette): Ça va?

M. Béchard: Combien vous pensez que ça peut coûter, cette opération-là, au gouvernement du Québec, de présenter ces rapports-là, et tout ça, là?

M. Rioux: Je m'excuse, je n'ai pas compris.

M. Béchard: Combien vous pensez que ça peut coûter au gouvernement du Québec, cette opération-là, de passer de la relativité salariale à l'équité salariale, ne serait-ce que le processus de transition? Parce que, moi, je pars avec le principe que, normalement, le gouvernement du Québec devrait avoir au moins la relativité salariale, devrait... Mais c'est parce que c'est un processus de passer d'un terme à l'autre. Cet exercice-là, il faut qu'il le fasse, le gouvernement doit le faire. Est-ce que vous avez évalué combien cette opération-là pouvait amener de frais et de déboursés pour le gouvernement?

Mme Olivier (Jocelyne): Exclusivement pour le gouvernement?

M. Béchard: Oui.

M. Olivier (Jocelyne): Je ne suis pas en mesure de...

M. Béchard: Non?

Mme Olivier (Jocelyne): Je ne suis pas en mesure de vous dire ça, moi.

La Présidente (Mme Vermette): L'article... Ça va? Est-ce que 6...

M. Béchard: Non, mais... Bien, si M. le ministre se contente... la réponse, c'est non, là.

M. Rioux: Non, mais c'est intéressant, ce que dit le député. Mais mon réflexe, ça serait de dire: Réparer une injustice qui a été faite aux femmes pendant des années, c'est sûr qu'il y a des coûts à ça. Les objectifs du gouvernement, c'est de faire en sorte qu'il n'y en ait plus, d'injustices entre les hommes et les femmes au chapitre de la rémunération. Alors, tu sais, c'est sûr qu'il y aura des coûts, M. le député, c'est clair, clair, clair.

M. Béchard: Mais, Mme la Présidente, la seule chose... Je suis parfaitement d'accord avec ça, et on ne fera pas de crise sur le fait que ça coûte un montant pour le faire. Sauf que je ne voudrais pas qu'on se ramasse dans trois, quatre, cinq ou six mois à se faire dire que le gouvernement n'a pas pu le faire ou que tel, tel ou tel organisme ne l'a pas fait parce qu'il n'avait pas les sommes pour le faire ou que les crédits ont été périmés, ou quoi que ce soit, et que c'est ce programme-là qui y passe ou que c'est fait un petit peu tout croche parce qu'il faut le faire le plus vite possible au moindre coût possible.

Parce que, avec les coupures, autant dans les employés que dans les fonctionnaires, et tout ce monde-là, on a moins de gens pour le faire. C'est juste ça. Et, moi, je pose la question à savoir si on avait une idée du coût, si on avait une idée de la somme de travail qu'on demandait aux employés de l'État, qui sont déjà fort bien occupés, et c'est seulement le but. Je ne veux pas du tout qu'on pense que je remets en question ce principe-là parce que j'ai peur que ça coûte trop cher. Absolument pas! Je veux savoir si on a une idée des coûts et de la somme de travail qu'on demande aux employés de l'État, parce qu'on demande la même chose aux entreprises.

La Présidente (Mme Vermette): M. le ministre

M. Rioux: Je me souviens, lorsque cette loi-là était en élaboration, qu'on s'est posé la question à peu près 15 fois à savoir si le gouvernement du Québec, face à ses employés, était capable de faire face à la musique. C'est ça, la question que le député pose. Moi, je me dis que le

gouvernement n'est pas au-dessus de la loi. Le gouvernement doit appliquer la loi. Le gouvernement doit respecter la loi. Et ce que vous soulevez, c'est l'incapacité que pourrait plaider le gouvernement un jour de ne pas avoir les moyens d'appliquer la loi.

M. Bécharde: Ce n'est pas l'incapacité de l'appliquer, c'est le fait qu'à un moment donné il y a des choses qui peuvent parvenir qui sont incomplètes, qu'on est obligé de recommencer le travail, qu'on est obligé de le refaire. C'est ça, là. Je ne veux pas qu'on entre dans une procédure, au niveau gouvernemental, je dis bien. Ça serait un très mauvais exemple à donner qu'au niveau gouvernemental on se fasse dire que c'est tellement compliqué, qu'on demande tellement de ressources et que la procédure est tellement longue qu'on retarde la mise en application de ce principe-là. S'il y a lieu. Parce que, moi, je vous le dis en toute bonne foi et je pars du principe que le principe de la relativité salariale existe déjà au gouvernement du Québec. C'est un processus uniquement de passer d'un terme à l'autre et que le gouvernement s'accrédite lui-même un peu comme étant, au niveau de l'équité salariale, correct envers ses employés. Donc, moi, c'est uniquement ce point-là que je veux soulever.

M. Rioux: Je verrais mal, M. le député de Kamouraska-Témiscouata, je verrais mal le gouvernement se soustraire aux exigences de la loi. C'est presque impensable. O.K.? Maintenant, ça me rassure parce que vous avez nuancé tout à l'heure. Le deuxième énoncé que vous avez exprimé est un petit peu différent et, au fond, c'est possible que, dans un ministère, une société ou un organisme, le gouvernement fasse des erreurs au niveau de la procédure, de la mise en place d'un programme ou encore de son articulation. Mais, je veux dire... La Commission est là pour rappeler que la loi et les règlements doivent être respectés.

M. Bécharde: Non, je pensais au niveau du gouvernement mais aussi et surtout au niveau des universités, du réseau parapublic, ou de la santé, où il y a, comme on sait tous, des ponctions budgétaires importantes qui sont faites et qu'à un moment donné ça remette ça en question, ce principe-là. C'est ce que j'avais à amener.

• (16 h 50) •

M. Rioux: J'ai pris bonne note de vos remarques, mon cher. Alors, l'autre article, M. le Président, c'est l'entrée en vigueur du règlement le 15e jour qui suit la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec*.

Remarques finales

M. Claude Bécharde

M. Bécharde: Si vous me le permettez, M. le Président, en terminant, j'aimerais y aller d'un souhait. C'est-à-dire que la Commission de l'équité salariale comme telle fasse parvenir si possible, pour fins d'analyse, pour voir un peu comment ça va tout ça, à la commission

de l'économie et du travail, une copie des avis et des commentaires qu'elle reçoit, au fur et à mesure que suit la publication du projet de règlement.

Ceux que vous avez eus à date, j'aimerais ça pouvoir les consulter, pouvoir les voir, parce que j'entendais souvent, notamment sur les amendements, le ministre dire que les syndicats avaient demandé ça, ou quoi que ce soit. J'ai très peu entendu de demandes qui venaient du milieu patronal ou des associations de patronat. Donc, j'aimerais ça voir ça.

J'aimerais aussi, si c'est possible... En tout cas, on va le voir dans les prochains mois, mais, si jamais il y a des éléments — parce qu'on va sûrement en entendre parler — qui bloquent, s'il y a des entreprises dans toute la procédure d'arbitrage ou de validation des programmes en cours, là... Je ne sais pas si ça serait possible de revenir, à un moment donné, à l'automne prochain, avant la fin complète du processus, pour voir ce qui accroche et s'il n'y a pas moyen de modifier le règlement, à ce moment-là, s'il y a des éléments qui ressortent comme étant problématiques, comme étant trop lourds, s'il n'y a pas moyen de revoir... Si le règlement est à revoir, bien, qu'on puisse se pencher sur le règlement pour faire les ajustements nécessaires pour protéger le principe de l'équité salariale contre peut-être des éléments qui vont survenir. Vous le disiez vous-même, que vous n'avez pas encore d'idée du volume que vous devrez traiter.

Puis, comme on l'a vu au cours de la dernière heure, il peut y avoir énormément de choses qui nécessitent que vous alliez plus loin, que vous alliez enquêter dans les entreprises, que vous alliez voir sur place quelles sont les méthodes qui ont été utilisées, entre autres. Donc, je pense que ça pourrait être des plus intéressant qu'on se revoie peut-être à l'automne, prendre quelques heures pour voir: Qu'est-ce qui fonctionne? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas? Est-ce qu'il y a des allègements qu'on pourrait mettre en place?

M. Rioux: M. le Président, pour la première remarque faite par le député quant à l'information qu'on peut lui fournir sur les commentaires qui ont été formulés par les syndicats ou les patronats, on lui acheminera les documents.

Quant à la deuxième partie, je voudrais faire remarquer que c'est une procédure assez exceptionnelle. Le fait qu'une commission parlementaire se penche sur des règlements, ce n'est pas rien. Mais, cependant, moi, je serai toujours disponible pour en discuter avec le député de l'opposition, de la pertinence ou non de convoquer la commission parlementaire.

Je ne suis pas de nature à bloquer l'information et la participation des députés au débat, vous comprendrez bien, mais ça s'examine, ça, lorsque... Mais je ne peux pas dire aujourd'hui qu'en novembre ou en octobre prochain on va convoquer la commission parlementaire. Je ne pense pas. Mais on verra. On verra à l'usage comment les choses se déroulent, comment les choses évoluent. Et, si le député sent le besoin de m'en reparler, bien, ça me fera toujours plaisir de le rencontrer à cet effet.

M. Bécharde: Merci. En tout cas, je vous souhaite la meilleure des chances. J'espère que vous pourrez compter sur les ressources nécessaires, et j'ose espérer que le prochain budget et les crédits qui seront déposés ne seront pas trop durs envers vous, pour vous permettre d'atteindre vos objectifs et d'y aller, je pense, dans l'intérêt de tout le monde, dans cette politique.

M. Rioux: J'interprète que ce sont là les remarques finales du député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Bécharde: Ou presque.

M. Rioux: Ça me permet juste de...

Le Président (M. Kieffer): M. le ministre, avant de passer aux remarques finales, on pourrait s'entendre que l'ensemble des articles sont adoptés, et, là...

M. Bécharde: Examinés.

M. Rioux: Examinés.

Le Président (M. Kieffer): Examinés, pardon. Oui.

M. Rioux: Mais ce que j'aimerais, M. le Président, ce que j'aimerais, sans parler d'«adoptés» ou d'«examinés», j'aimerais qu'au moins on dise publiquement que ça fait l'objet d'un consensus entre le parti de l'opposition et le parti au pouvoir.

(Consultation)

M. Rioux: Pas de problème?

M. Bécharde: Je comprends qu'on ne vote pas là-dessus; on a voté la loi à l'unanimité. Non, non, je pense que les questions qu'on a soulevées...

M. Rioux: Sont très bonnes.

M. Bécharde: ...ont fait... Il y a des questions qui sont encore... Je pense qu'à ce moment-ci c'est difficile de dire... Je pense qu'on y va au meilleur des informations qu'on a eues. L'application nous démontrera si on a oublié des choses ou s'il y a des choses qui n'ont pas été amenées. C'est un nouveau processus.

Donc, moi, ce qui m'a été amené là comme règlement, je réitère les craintes que j'avais et les points que j'ai soulevés: il ne faut pas que ça devienne une surproduction de documents et des choses qui vont prendre des heures et des heures et qui vont faire en sorte qu'en bout de ligne les entreprises, et, je dirais, les travailleurs, peuvent se dire que ce principe-là ne leur amène que des problèmes. Mais, moi, je veux dire, c'est un principe, c'est une loi pour laquelle on a voté, je pense, tous ensemble. Les règlements qu'on a examinés aujourd'hui, on l'a fait au meilleur des informations que nous avons, et je pense que

l'usage démontrera s'il y a d'autres modifications à faire ou pas.

M. Matthias Rioux

M. Rioux: M. le Président, ma dernière remarque sera à l'effet que la Commission de l'équité salariale a ce qu'il faut pour fonctionner. Ce n'est pas une immense machine bureaucratique. C'est une petite équipe qui recrute des gens fantastiques et qui est un organisme efficace. Elle a ses budgets, elle a ses ressources. Et soyez assuré, M. le député, que, si des besoins supplémentaires sont demandés, ça va être examiné. Une loi, on l'a votée, ce n'est pas pour rire, c'est qu'on veut l'appliquer. Si besoin est, les ressources seront là pour permettre à la Commission d'avoir un fonctionnement adéquat. Alors, je remercie tout le monde.

Le Président (M. Kieffer): Alors, l'ensemble des articles ayant été examinés, j'ai cru comprendre que vous avez déjà procédé à vos remarques finales, mais est-ce que vous voulez encore un droit de parole, M. le député, M. le critique?

M. Bécharde: Non. Juste pour remercier les gens d'avoir pris la peine de nous consulter sur un règlement. Je comprends que ce n'est pas une procédure qui est habituelle, sauf que je pense que le défi que nous avons tous est aussi un peu particulier, il n'est pas habituel. Je pense qu'on est prêt à collaborer, et on espère... Je souhaite aux membres de la Commission qu'ils auront encore une fois toutes les ressources nécessaires au cours des prochains mois pour réaliser pleinement leur mandat.

M. Rioux: Mais c'est devenu une obsession!

Le Président (M. Kieffer): M. le ministre, M. le ministre.

M. Bécharde: Presque, dans le contexte actuel.

Le Président (M. Kieffer): Est-ce que, M. le ministre... C'est bon? Alors, la commission ayant accompli son mandat, j'ajourne sine die ses travaux.

(Fin de la séance à 16 h 57)

