



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-NEUVIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mercredi 25 mars 2009 — Vol. 41 N° 2

Consultations particulières sur le projet de loi n° 25 — Loi
modifiant la Loi sur l'équité salariale (1)

**Président de l'Assemblée nationale:
M. Yvon Vallières**

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)	30,00 \$

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
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec, Qc
G1A 1A3

Téléphone: (418) 643-2754
Télécopieur: (418) 643-8826

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le mercredi 25 mars 2009 — Vol. 41 N° 2

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. David Whissell	1
Mme Carole Poirier	2
Auditions	3
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	3
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	12

Autres intervenants

M. François Ouimet, président

Mme Monique Richard
Mme Maryse Gaudreault
M. Daniel Bernard
M. François Rebello
M. André Drolet
M. Sylvain Gaudreault
M. Claude Bachand

* Mme Louise Chabot, CSQ
* M. Luc Bouchard, idem
* M. Louis Roy, CSN
* Mme Judith Carroll, idem
* Mme Anne Pineau, idem

* Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mercredi 25 mars 2009 — Vol. 41 N° 2

Consultations particulières sur le projet de loi n° 25 — Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (1)*(Quinze heures vingt-huit minutes)*

Le Président (M. Ouimet): Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Et bon après-midi à tous et à toutes. Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Et je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre leurs téléphones cellulaires.

Le mandat de la commission est de procéder à des consultations particulières et de tenir des auditions publiques à l'égard du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

Mme la secrétaire, avons-nous des remplacements?

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Trottier (Roberval) est remplacé par Mme Poirier (Hochelaga-Maisonneuve).

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, nous débuterons par des remarques préliminaires qui dureront à peu près 15 minutes, réparties de façon égale entre le parti ministériel et les députés d'opposition, de l'opposition officielle. Par la suite, nous entendrons la Centrale des syndicats du Québec et également la Confédération des syndicats nationaux, après quoi nous ajournerons nos travaux.

Remarques préliminaires

Alors, nous débuterons sans plus tarder avec les remarques préliminaires. M. le ministre du Travail, vous disposez de 7 min 30 s pour vos remarques d'ouverture.

M. David Whissell

M. Whissell: Alors, merci, M. le Président. Vous me permettez peut-être de déborder légèrement du temps qui est normalement alloué, compte tenu que c'est nos premiers travaux. Mais tout d'abord pour vous dire que je suis bien content de me retrouver à la commission, ici. Je note que, suite à l'élection, je suis le seul parlementaire qui était membre ou qui travaillait à cette commission parlementaire, alors...

Une voix: ...

● (15 h 30) ●

M. Whissell: Oh! Excusez-moi. Excusez-moi, je ne vous avais pas vue vous joindre à nous. Mais je m'étais basé sur les gens qui avaient été inscrits. Mais pour vous saluer également.

Mais pour vous dire, M. le Président, qu'on va continuer nos travaux. Et en ce sens vous me permettez de saluer mes collègues libéraux qui se joignent à moi pour ces travaux, également l'opposition officielle, qui sera certainement d'une collaboration hors pair dans ce dossier.

Mais pour vous dire, M. le Président, qu'on va entamer des travaux importants pour revoir une loi

importante. Et il y a des gens qui m'accompagnent, qui ont cheminé avec moi pour l'élaboration de cette loi: ma sous-ministre, Julie Gosselin, que vous verrez tout le long des travaux; également, Nathalie Genest, qui est attachée politique à mon bureau, qui y a travaillé. Je veux également souligner, derrière moi, la présence de Louise Marchand, la présidente de la Commission de l'équité salariale, en qui j'ai pleine confiance.

Alors, vous le savez, chers parlementaires, M. le Président, le 12 mars dernier, j'ai déposé le projet de loi n° 25, modifiant la Loi sur l'équité salariale. J'ai alors spécialement mentionné que je demandais la collaboration des partis d'opposition afin d'adopter ce projet de loi durant la présente session parlementaire, et ce, pour le bénéfice de toutes les femmes du Québec.

Il faut le rappeler, cette loi a été adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale, le 21 novembre 1996, et je souhaite de tout cœur que nous parviendrons à faire de même cette fois-ci. Le projet de loi dont nous aurons à débattre et à étudier est le fruit du travail que j'ai accompli avec mon équipe depuis un an et il fait suite à la commission parlementaire que nous avions tenue en février 2008, ici à cette commission. 45 mémoires avaient été déposés, 23 groupes ont été entendus.

M. le Président, j'ai beaucoup travaillé en collaboration avec différents groupes que nous avions entendus et également que nous aurons la chance de rencontrer à nouveau en commission parlementaire. En ce sens, je tiens à remercier tous les partenaires qui ont cru à la cause de l'équité salariale et qui nous ont permis de construire ce projet de loi.

Il y a un an, nous avons bien pris note que tous étaient d'accord, qu'il y avait un consensus pour dire que la loi devait être actualisée le plus rapidement possible pour le bénéfice des femmes du Québec. D'ailleurs, il y a un peu plus d'un an, l'ex-députée d'Hochelaga-Maisonneuve, Mme Louise Harel, avait fait plusieurs affirmations en ce sens, lors de cette commission, dont je vais citer quelques-unes, M. le Président: «...cette commission parlementaire qui, je le souhaite, va permettre de solidifier, va permettre de consolider et de trouver toutes les modalités qui vont en assurer l'application, particulièrement dans le secteur privé.» Elle disait également: «Des résultats intéressants sont notés. Je pense en particulier aux secteurs public et parapublic...» Ou encore, elle nous disait: «C'est donc dire qu'il y a du progrès, mais il demeure encore insuffisant.» Elle nous disait également: «...nous aurons l'occasion, durant cette commission parlementaire, de voir comment il est possible de renforcer [la] loi», ce que nous avons fait. Et également Mme Harel nous avait dit, lors du 10e anniversaire de la loi, elle nous avait dit: «Je conviens que ce projet de loi a eu des lacunes.» Elle nous disait également: «Ce n'est pas le principe qui faisait difficulté, c'est son application.»

Alors, M. le Président, aux propos de Louise Harel, j'ai dit oui au maintien, j'ai dit oui au maintien de la

commission et je dis oui à la bonification de la loi pour aller encore plus loin pour les femmes. Vous savez, l'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale pour le gouvernement de Jean Charest. D'ailleurs, cela s'est traduit, au fil des ans...

Le Président (M. Ouimet): M. le ministre, je vais vous arrêter. Vous savez qu'on ne peut appeler un député que par son comté et non pas par son nom personnel, son prénom. Le premier ministre du Québec.

M. Whissell: Alors, pour le gouvernement du député de Sherbrooke.

Le Président (M. Ouimet): Voilà.

M. Whissell: D'ailleurs, cela s'est traduit, au fil des ans, par plusieurs gestes concrets, que ce soit le premier Conseil des ministres paritaire en 2007, un second en 2008. Nous avons renforcé le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en l'inscrivant dans la Charte des droits et libertés de la personne. Nous avons aussi proposé une mesure incitant la parité entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration de 24 sociétés d'État. Nous avons réalisé l'équité salariale pour 475 000 salariées du secteur public, ce qui a pu faire bénéficier à 360 000 salariées des ajustements salariaux. Et nous avons mis en place un des régimes d'assurance parentale les plus progressistes au monde.

Aujourd'hui, M. le Président, nous franchissons une étape pour aller encore plus loin pour l'avancement des femmes, et, en ce sens, j'interpelle la solidarité de tous pour y parvenir. L'an dernier, les groupes représentant les intérêts des femmes et les grandes centrales nous ont souligné que la loi n'était pas suffisamment respectée, même si des progrès avaient été réalisés. Les organismes patronaux nous ont demandé davantage de souplesse pour être en mesure de se conformer à la loi.

Le projet de loi déposé est marqué d'une approche plus flexible et axée sur l'avenir. Ainsi, les changements que je propose apporteraient à la fois plus de rigueur et plus de souplesse à la loi pour qu'elle soit pleinement appliquée. Et je le réitère, et je le répète, M. le Président, nous devons faire davantage pour que progresse l'égalité économique des femmes et nous devons faire mieux pour les entreprises en les soutenant et en simplifiant leur tâche. En somme, nous devons faire l'équité pour les femmes et avec les entreprises. Et le projet de loi, M. le Président, permet de revoir l'approche, l'encadrement, les mécanismes pour faire l'équité.

Par ailleurs, pour donner toute la force à notre projet, nous devons l'accompagner également de moyens supplémentaires à la Commission de l'équité salariale pour mieux accompagner et informer les salariés mais aussi pour assister et encadrer les entreprises. Concrètement, la commission verrait son budget augmenter, dès l'adoption du projet de loi, de 50 % l'an prochain, et, cette année, un montant de 1,5 million lui serait alloué. C'est donc 2,5 millions d'augmentation budgétaire qui seraient alloués pour l'année prochaine sur un budget de 5,4 millions.

En conclusion, M. le Président, je vous réitère que je demande toute la collaboration des parlementaires pour faire adopter le plus rapidement possible ce projet

de loi. Évidemment, je serai très attentif aux propos, suggestions des groupes qui se présenteront à nous et j'espère qu'à terme le projet de loi sera adopté et qu'il va nous permettre d'aller plus loin en matière d'égalité pour les femmes, particulièrement au niveau de l'équité salariale pour les femmes du Québec. Merci.

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci à vous, M. le ministre, pour vos remarques préliminaires. J'invite maintenant la députée d'Hochelaga-Maisonneuve, qui est également porte-parole en matière de condition féminine pour sa formation politique, à nous livrer ses remarques préliminaires.

Mme Carole Poirier

Mme Poirier: Alors, bonjour, M. le Président, bonjour à tous. Nous sommes réunis aujourd'hui, et, pour certains d'entre nous, il s'agit de notre première commission parlementaire à titre de législateurs. J'aimerais aussi vous présenter la personne qui nous accompagne, Mme Pigeon, qui est notre recherchiste.

Être aujourd'hui porte-parole de la condition féminine et participer au renouvellement de la Loi sur l'équité salariale, 10 ans après que Louise Harel, mon mentor, ait réussi à introduire dans une loi cette valeur fondamentale de notre société québécoise, maintenant enchâssée dans la Charte des droits et libertés de la personne, représente un moment important. Nous avons l'obligation, au moment du renouvellement de la loi, 10 ans plus tard, de se donner des objectifs ambitieux parce que l'équité salariale est une valeur fondamentale qui s'inscrit en directe ligne dans un objectif de justice sociale.

En février 2008, la commission parlementaire a entendu les représentants du monde syndical, patronal et les groupes de femmes. Ces groupes ont identifié des problématiques d'application de la loi, l'absence de mesures pour assurer le maintien de l'équité salariale et principalement ils ont dénoncé le laxisme des entreprises qui n'ont pas encore entrepris un exercice d'équité salariale.

La majorité des groupes ont revendiqué de maintenir la Commission de l'équité salariale dans son mandat initial, soit d'être une ressource d'information et de formation mais aussi une instance décisionnelle. Le ministre a déposé un projet de loi, la semaine dernière, afin de répondre aux revendications des groupes lors de la commission parlementaire mais aussi pour répondre à une obligation de la loi initiale, soit la révision de celle-ci 10 ans plus tard.

L'équité salariale a contribué, selon l'économiste Pierre Fortin, à la performance économique des femmes québécoises pour la période de 1997 à 2008. Lors d'une présentation intitulée *L'équité salariale, ça marche!*, qu'il a présentée à l'UQAM en octobre 2008, il nous annonce, et je le cite: «Deux causes immédiatement identifiables de l'amélioration sensible de la position salariale relative des femmes québécoises sont la progression rapide de leur scolarité, le lien étant le salaire très étroit, et la Loi sur l'équité salariale, qui a surtout exercé son influence, à partir de 2002, dans le secteur privé et, de 2007, dans le secteur public.»

D'ailleurs, toujours selon Pierre Fortin, le pouvoir d'achat des salaires féminins a battu le coût de la vie depuis 1997. Il mentionne que la hausse réelle est de

7 % pour les femmes versus les hommes. Il démontre aussi que l'équité salariale a fait augmenter l'avance des salariées québécoises sur les ontariennes. Et il précise que l'équité salariale est créatrice de richesse, car elle incite les récipiendaires à travailler en plus grand nombre. Fin de la citation.

● (15 h 40) ●

Nous devons nous assurer de maintenir ces objectifs qui sont d'éliminer la discrimination systémique envers les femmes, mais aussi de s'assurer d'avoir une Commission de l'équité salariale tant administrative que décisionnelle. Il faut aussi s'assurer que l'ensemble des entreprises de 10 employés et plus complètent l'exercice. Ce n'est pas un objectif, mais une obligation. Nous devons aussi nous assurer que les modalités pour effectuer l'exercice de maintien dans les entreprises soient efficaces et permettent un exercice qui répond aux besoins et aux objectifs de la loi.

De plus, le processus de vérification en continu proposé doit permettre de donner un portrait plus juste. Nous demeurons toutefois préoccupés par les limites de la loi. Pourquoi une caisse populaire, au coin de la rue, se doit d'effectuer un exercice d'équité salariale, versus la banque située juste à côté? Le fédéralisme vient brimer les droits des femmes québécoises en faisant en sorte qu'une valeur fondamentale, reconnue par l'ensemble de la société québécoise, telle que l'équité salariale, n'est pas reconnue pour toutes les femmes du Québec. Pourquoi les Québécoises qui travaillent dans les entreprises telles qu'Air Canada, Postes Canada et les banques n'ont-elles pas les mêmes droits que les Québécoises qui sont protégées par la Loi sur l'équité salariale? On sait que le fédéral a décidé de mettre au rancart l'équité salariale. Eh bien, je crois que nous devons nous donner le défi de faire en sorte qu'au Québec toutes les femmes aient les mêmes droits.

Les travailleuses québécoises se retrouvent donc sous deux régimes, deux catégories de femmes au Québec, soit celles qui sont sous la loi québécoise de l'équité salariale et celles qui sont sous juridiction fédérale, soit celles qui sont couvertes depuis 1997 et celles qui ne le seront seulement qu'à partir de 2011. Il s'agit d'un droit fondamental et non d'un droit de relations de travail. La Loi sur l'équité salariale est une loi proactive, une loi de droit à la non-discrimination des femmes. Merci, M. le Président.

Auditions

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci à vous pour ces remarques préliminaires. Je constate que les représentants de la Centrale des syndicats du Québec ont déjà pris place à la table des témoins. Donc, au nom de tous les parlementaires, tous les membres de la commission, je vous souhaite la bienvenue aux travaux de la commission et je vous demande de bien vouloir vous présenter.

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mme Chabot (Louise): Merci. Bonjour, merci de l'invitation. Je suis Louise Chabot, vice-présidente de la Centrale des syndicats du Québec, et Luc Bouchard, qui est conseiller à la CSQ dans le dossier de l'équité salariale.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, vous avez 10 minutes de présentation, et après coup nous aurons une période d'échange.

Mme Chabot (Louise): Bien, c'est vrai que, même si je suis... Certains diront que je suis une habituée des commissions parlementaires — en tout cas, j'étais ici hier — mais c'est toujours, surtout dans le salon rouge, c'est toujours un privilège d'être entendu sur des questions fondamentales sur notre société puis d'avoir l'occasion d'être entendu sur, dans le fond, l'aboutissement de travaux qui se sont amorcés sur le 10 ans d'application de la Loi de l'équité salariale. Je pense que c'est un moment important à prendre en compte.

On sait la longue lutte qu'on a faite pour mettre en place cette loi-là de l'équité salariale et la longue lutte aussi qu'on a dû mener pour voir à ce qu'elle soit appliquée. Mais c'est quand même avec un sentiment de... D'ailleurs, le titre de notre mémoire en témoigne, *Un pas de plus pour l'égalité des femmes*, c'est vraiment dans cet esprit-là qu'on voit le projet de loi qui nous est présentement déposé.

Bien sûr, quand on reçoit un projet de loi, il y a le principe qu'on veut défendre. On est convaincu que le principe de vouloir atteindre l'équité salariale pour les femmes se retrouve dans ce projet de loi là, vient renforcer des mécanismes qui vont nous permettre de l'atteindre, vient établir une certaine rigueur pour le maintien de l'équité salariale en se donnant une séquence. Parce que ce n'est pas rien, là, de se dire, en 2009, là, qu'il y a encore des entreprises, et une bonne partie des entreprises qui n'ont pas réalisé les travaux qui doivent être faits depuis 2001. Et, pour ceux qui l'ont réalisé, à certains endroits, maintenant qu'ils l'ont fait, ils ne s'en occupent plus, puis le maintien, ça n'a pas été une préoccupation. Je pense qu'il y a un coup de barre à donner là qui est assez majeur.

Nous avons été de la consultation en 2008. Et, à la lecture du projet de loi, on a vu que déjà il y a des orientations que la centrale avait déposées qui ont été retenues dans le projet de loi. Donc, si vous nous permettez, on va, considérant que notre objectif... Et on pense que la Loi de l'équité salariale, c'est un véritable instrument de lutte contre la discrimination. Ce que nous allons vous présenter, à la lecture que nous avons faite du projet de loi, c'est essentiellement trois recommandations qui touchent... ce n'est pas dans l'ordre du projet de loi, mais à la fois la rétroactivité, la question du maintien... suspension des plaintes, pardon, et la modulation des amendes.

Je vais résumer. Au niveau de la rétroactivité, bien là, on rappelle ce qui existe actuellement au niveau de la Loi de l'équité salariale. On sait qu'elle est entrée en vigueur en 1997, que les ajustements étaient dus en 2001 et que la loi prévoyait aussi qu'il puisse y avoir une période d'étalement pour les entreprises qui n'avaient pas la santé financière pour... Puis le maintien, bien, quant au maintien, c'est après l'exercice d'équité bien sûr, et les ajustements salariaux étaient dus en totalité à la date où l'écart a été créé. La loi actuelle était très évasive sur la question du maintien, en termes de mécanique. Le projet de loi veut corriger la situation en introduisant une périodicité de cinq ans. C'est ce que nous avons compris. Et, dans la périodicité, on corrige pour l'avenir.

Donc, on pense qu'un élément... Ce qui nous questionne le plus, c'est: Qu'est-ce qu'il advient... Bon, il y aura une étape à franchir, il y aura une périodicité qui va se mettre en place, mais, pour toutes les entreprises qui sont actuellement en cours d'exercice d'équité et qui doivent le faire sur les données de 2001 et aussi pour toutes les femmes, dans le fond, où leur emploi a été évalué en 2001, on va se retrouver, en 2011, avec... qu'il pourrait y avoir eu de la discrimination, pas sur une période de cinq ans, mais sur une période de neuf ans, et même, pour certains exercices en cours, ça pourrait aller jusqu'en 2014, si on regarde la séquence du maintien, et, pour nous, ça nous apparaît long dans cette situation-là.

Si on est d'accord à donner notre aval pour une période de maintien avec une périodicité de cinq ans qui va corriger la discrimination pour l'avenir, ce qu'on trouve long, c'est que, pour les femmes qui ont eu à vivre les ajustements depuis 2001 et que leur évaluation a été faite pour les entreprises qui sont à faire l'exercice, que le cycle est trop long. Donc, ce qu'on propose c'est de modifier... d'avoir un certain effet rétroactif au 31 décembre 2006 lorsqu'il n'y a pas eu de maintien de l'équité salariale depuis le 21 novembre 2001. Pourquoi le 31 décembre 2006? Bien, on a voulu établir une périodicité, à peu près le même nombre d'années que la périodicité qui est proposée dans le projet de loi.

La suspension des plaintes. Ça, on a retrouvé ça dans les dispositions transitoires, à l'article 51, où ce qu'on dit, dans le fond... On sait qu'actuellement la loi prévoit que tu peux faire des plaintes sur le maintien de l'équité salariale, donc faire des plaintes si effectivement tu crois que ton emploi a été... mérite d'être réévalué. Actuellement, on sait qu'il y a des plaintes qui sont déjà déposées, mais là le projet de loi, ce qu'il vient nous dire, c'est que toutes les plaintes qui seraient déposées à partir du moment du dépôt du projet de loi, donc la semaine dernière, que toutes les plaintes qui seraient déposées seraient suspendues. Nous, ce qu'on dit à cet égard-là... Là, c'est parce qu'on se retrouverait avec deux types: celles qui auraient plein droit sur leurs plaintes — ça ne veut pas dire que les plaintes sont reçues, mais plein droit sur les plaintes qui ont été déposées avant le dépôt du projet de loi — puis pas le même traitement pour celles qui seraient déposées à partir du dépôt du projet de loi. Et, nous, ce qu'on dit, c'est que les plaintes devaient être reçues de la même manière à partir... jusqu'à l'entrée en vigueur du projet de loi et non pas au moment de son dépôt.

Et, dernièrement, c'est au niveau des amendes. Bien, les amendes, on a vu qu'on a modulé... Elles étaient déjà modulées selon la taille des entreprises, mais on vient modifier... Pour les entreprises qui comptent moins de 50 personnes salariées, ça passe de 1 000 \$ à... qui étaient de 1 000 \$ à 25 000 \$, pour 1 000 \$ à 15 000 \$. Donc, nous, on pense qu'il devrait y avoir une cohérence, que les personnes salariées ne doivent pas être soumises à une amende qui est supérieure à celle des entreprises, donc de ramener... Pour toute autre personne, ça vise l'article 41 qui vise à modifier l'article 115 de la Loi de l'équité salariale, donc de mettre au moins 1 000 \$ à 15 000 \$ pour les autres salariés.

● (15 h 50) ●

Ça, c'est les mesures qu'on souhaite mettre de l'avant dans le cadre de cette commission parlementaire

en ayant le souci de l'équité pour l'ensemble des femmes du Québec. Et on tient à souligner aussi qu'on accueille très favorablement — et je conclus avec ça — toutes les mesures qui visent à renforcer l'affichage, la déclaration obligatoire des entreprises, à obliger les entreprises de faire l'exercice en 2010, à avoir un réel exercice de maintien, l'obligation qui est faite à l'employeur de transmettre les renseignements, l'assujettissement. Bien sûr, le comité consultatif qu'on veut mettre en place, on le salue, et la CSQ souhaite évidemment en être membre. Et le renforcement de la commission, je pense que ça s'imposait d'affirmer haut et fort que la commission a un rôle important dans l'application de cette loi-là et de lui donner les moyens de l'appliquer.

Donc, je vous dis que c'est à partir de notre conviction profonde que les améliorations apportées vont faire en sorte que progresse le droit fondamental à l'égalité économique des femmes, et on encourage le ministre du Travail à résister à toute tentative qui pourrait affaiblir la loi. Merci.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, Mme Chabot, pour cette présentation. Au niveau de la période d'échange maintenant, on peut fonctionner de différentes façons. Il y a 25 minutes, une enveloppe de 25 minutes de chaque côté. On peut prendre le 25 minutes au complet d'un côté et puis, par la suite, faire le 25 minutes de l'autre. On peut y aller en alternance, par des blocs soit de 10 minutes ou un bloc de 15 minutes et un deuxième bloc de 10 minutes, pour rendre ça plus dynamique. Le règlement prévoit des blocs de 10 minutes s'il n'y a pas d'entente. Alors, faites-moi signe et dites-moi quelles sont vos intentions, et je vais appliquer ce consentement.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Alternance? On pourrait faire un premier bloc de 15 minutes, un bloc de 15 minutes ici; par la suite, le deuxième bloc de 10 minutes, et le deuxième bloc de 10 minutes, ce qui fait en sorte que c'est un peu plus dynamique, je pense.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): On pourrait peut-être l'essayer puis on verra ce que ça donnera?

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Ça vous va, M. le ministre?

M. Whissell: ...favorable, je pense.

Le Président (M. Ouimet): Voilà. Alors, commençons par un premier bloc de 15 minutes, avec une certaine souplesse, là. Si ça dépasse d'une minute ou quelque chose, là, on ajuste en conséquence. M. le ministre.

M. Whissell: Alors, merci, M. le Président. Je vais entamer d'abord pour vous saluer, Mme Chabot, M. Bouchard, avec qui on a eu l'occasion d'échanger il y a un an et par la suite également.

Mme Chabot, je vous ai écoutée attentivement. Bon, je sens l'adhésion aux principes généraux qui sont dans le projet de loi. Relativement aux plaintes, vous êtes consciente que les plaintes qui sont déjà déposées,

elles, seront traitées en vertu du régime actuel. C'est l'approche qu'on a voulu utiliser. Mais, pour les plaintes éventuelles, on veut laisser le temps également au nouveau régime de s'installer, avec les nouveaux moyens également à la Commission de l'équité salariale, qui sont en lien étroit avec les amendements législatifs, alors une commission plus forte, plus outillée, qui va pouvoir répondre aux questions à la fois des femmes mais également des entreprises. Et c'est pour cette raison qu'on a voulu justement laisser le temps aux nouvelles mesures de faire leur oeuvre, et de suspendre les plaintes.

Par contre, il faut rajouter, Mme Chabot, également, que, dans le régime, on revoit les amendes, on introduit la notion d'indemnité, qui n'était pas dans la loi antérieurement, pour justement faire en sorte que les entreprises qui ne respecteront pas le moment de grâce, si je peux dire, pour leur permettre de s'adapter, mais il y aura des indemnités assez fortes qui seront versées aux femmes qui verraient des ajustements salariaux leur être accordés après un premier exercice ou un exercice de maintien.

Il y a la notion également... Puis j'aimerais vous entendre là-dessus. On a introduit dans la loi maintenant un comité des partenaires, c'est-à-dire, il y aura un comité où siégeront entreprises, syndicats, représentants de groupes de femmes, un comité aviseur qui aura pour objectif d'assister la commission, si je peux dire ainsi, mais également aussi d'aviser le ministre du déroulement des avancées en matière d'équité. Alors, comment vous accueillez justement la présence de ce comité qu'on introduit dans la loi?

Mme Chabot (Louise): Bien, c'est une appréciation. Je pense que déjà, au niveau de cette commission-là, de ce comité-là qui sera mis en place, qui sera... on l'accueille très favorablement. On pense que c'est une façon de plus d'engager l'ensemble des acteurs, tant au niveau de la réglementation, au niveau des avis, au niveau des modifications qui pourraient survenir à la loi. Donc, on pense que c'est se donner un forum additionnel pour s'assurer, même, que cette loi-là ait un renforcement. On le voit aussi comme un renforcement à la Commission de l'équité salariale.

Si je peux me permettre, suite à votre remarque sur les plaintes, on a bien compris l'esprit qui était proposé par l'article 51. Si vous avez bien vu l'amendement qu'on propose, c'est que votre article 51, dans les dispositions transitoires, vous parlez du moment du dépôt du projet de loi; nous, on vous demande comme amendement le moment de l'entrée en vigueur du projet de loi afin de s'assurer... Parce qu'effectivement, une fois que la nouvelle loi, si elle est adoptée... parce qu'elle doit suivre un processus, il y aura à travailler dans ce sens-là, mais je pense qu'on doit donner plein pouvoir à ce mécanisme de plainte là qui n'avait pas de limite dans le temps. Là, on comprend qu'il y en a une, on dit: La limite sera à l'entrée en vigueur du projet de loi plutôt qu'à son dépôt, qui a été fait la semaine dernière.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, M. le ministre. Mme la députée de Hull.

Mme Gaudreault: Merci, M. le Président. Alors, tout d'abord, je veux vous souhaiter la bienvenue et je

voudrais aussi souligner le fait que je suis nouvellement arrivée à la Commission de l'emploi et du travail. Et, ce projet de loi, en tant que femme, vous comprendrez que j'applaudis le dépôt du présent projet de loi qui veillera à faciliter l'application de ce droit fondamental qu'est l'équité salariale.

Si je comprends bien, lors de la dernière commission parlementaire, certains groupes nous demandaient plus de rigueur, d'autres plus de souplesse pour pouvoir appliquer ce principe. J'aimerais savoir. À l'introduction de votre mémoire, vous dites que vous allez... vos commentaires porteront sur les améliorations souhaitées puisque plusieurs de vos recommandations ont été intégrées au projet de loi. J'aimerais vous entendre par rapport à ces recommandations qui font partie du présent projet de loi.

Mme Chabot (Louise): Je peux en faire un bout, là, si tu veux compléter.

Enfin, dans la conclusion, quand on mentionne le renforcement sur la question de l'affichage, la déclaration obligatoire, de faire en sorte qu'il y ait une limite. Sur la périodicité du maintien, c'étaient déjà des recommandations de la commission aussi dans son rapport de.... Ça, c'est tout des questions qu'on a trouvé écho quand on a vu le projet de loi, donc des mesures...

Parce que souvent, particulièrement sur l'affichage, la déclaration obligatoire, qui n'est pas rien, la question de l'assujettissement des nouvelles entreprises, nous, on avait proposé, à ce moment-là, sur une moyenne de 12 mois. C'est ça qu'on retrouve dans le projet de loi. Ça, on sait que ça peut viser 10 000... autour de 10 000 nouvelles entreprises qui pourraient être assujetties. Ça fait que c'est ces questions-là qui nous apparaissent fondamentales pour donner plus de rigueur. Parce qu'on a beau dire: Il y a plus de souplesse... Peut-être que c'était vrai, que c'était compliqué, la loi, là, 2005, 2006, 2007, 2008, là. Mais, rendus là où nous sommes rendus, je pense que les entreprises qui n'ont toujours pas réalisé l'exercice... Peut-être qu'il y en a que ce n'est pas de la mauvaise foi, mais on vit des situations où, vraiment, il y en a qui n'ont carrément pas voulu faire cet exercice-là, ça fait que là, on trouve ça inacceptable. Ça fait que de renforcer...

C'est ça, le message fort qui est passé ici, c'est qu'on ne tolérera pas que la discrimination puisse perdurer plus longtemps puis on va espérer que la discrimination un jour s'arrête. Est-ce qu'elle va s'arrêter demain matin, avec ça? Peut-être pas, mais au moins on se donne des... En tous cas, pour nous, c'étaient des éléments importants qu'on retrouve.

M. Bouchard (Luc): Et il y a plusieurs dispositions aussi qui faisaient que, sur le terrain, le maintien s'avérait très difficile, compte tenu que c'était une responsabilité presque exclusive de l'employeur. Il y a souvent des employeurs qui refusaient de façon systématique de donner toute information à son personnel, ce qui faisait en sorte que souvent, lorsque venait le temps de renouveler des conventions collectives, il était impossible pour les syndicats de s'assurer qu'effectivement l'équité salariale était maintenue.

Avec les nouvelles dispositions qui sont prévues au projet de loi, ça oblige l'employeur à communiquer,

ça oblige l'employeur à afficher et même ça détermine un certain contenu dans l'affichage qui va permettre finalement à tous les salariés de savoir où est-ce qu'on en est puis où est-ce qu'on s'en va.

Mme Gaudreault: Merci beaucoup.

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci, Mme la députée de Hull. Au tour maintenant du député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

● (16 heures) ●

M. Bernard: Merci, M. le Président. Bonjour, Mme Chabot, bonjour, M. Bouchard, merci d'être là aujourd'hui. Moi, c'est un retour, depuis 2007, en politique, et je suis très content de voir le dépôt de ce projet de loi là par le ministre. Parce qu'à l'époque j'avais participé, en 2003-2007, à toutes les avancées au niveau de l'équité salariale et je suis content de voir l'avancement qu'on fait. Et aussi je tiens à vous remercier et vous féliciter parce que, M. le ministre, quand ils ont fait, les gens, le briefing, ils m'ont vraiment fait part du travail qui a été fait, autant du côté patronal que du côté des milieux syndicaux, pour faire un rapprochement et amener aujourd'hui à cette commission-là.

J'ai lu votre mémoire. Donc, il y a une petite question. Peut-être, je reviendrai plus tard sur votre recommandation n° 3. Mais, moi, j'aurais une question pour vous, à titre informatif, au niveau des contraintes au maintien de l'équité. Puis la raison que, moi, je vais vous... Le côté que je vais aborder, c'est celui de la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs en plein emploi.

Pour vous donner un exemple, nous, en région, à Rouyn-Noranda entre autres, on ne vit pas le ralentissement économique. On est avec le secteur minier, Rouyn-Noranda, Val-d'Or, la pression économique sur l'emploi va très bien, et on assiste même, avec maintenant la reprise... des départs à la retraite, on va avoir des besoins de main-d'œuvre, mais aussi, dans les secteurs d'activité, il y a beaucoup de maraudage qui se fait actuellement, ces temps-ci, et, autant dans certains emplois féminins que du côté masculin, on a une hausse à... on a une pression à la hausse sur les salaires. Et, dans un contexte d'effervescence économique, à ce moment-là, où on voit que des postes de salaires évoluent rapidement, qu'est-ce qu'on peut voir pour... Peut-être que ça va créer des contraintes de maintien d'équité salariale parce qu'à l'intérieur d'une entreprise tu peux avoir des secteurs qui évoluent plus vite que d'autres, et avec des comités. C'est un peu la perception que j'en ai.

Moi, ce que j'aimerais voir avec vous: Pensez-vous que, dans des endroits où il y a de l'effervescence économique un peu, le maintien de l'équilibre peut être quelque chose de difficile... pas nécessairement difficile, mais mettre des contraintes plus rapides sur des employeurs? Et, si oui, est-ce que vous auriez peut-être des solutions ou des pistes pour nous aider dans ces secteurs-là?

Mme Chabot (Louise): Je vais laisser Luc répondre un bout. Il y a juste une chose. En tout cas, il y a le principe de l'équité salariale, hein? Quand on parle du maintien, du maintien de l'équité salariale, on ne parle pas de relativité, on parle vraiment du maintien. Donc, le maintien vise à ne pas recréer de la discrimination. Ça fait que les éléments dont vous nous parlez,

je ne dis pas que ce n'est pas une réalité, mais, dans le cadre du maintien, ce qui est recherché, c'est que la discrimination ne se... Donc, tout ce qui est rémunération, soit à forfait, un bonus ou qui viendrait faire en sorte qu'on privilégierait, bien va venir nécessairement à avoir une distorsion sur l'objectif, ça fait que ça ne fait pas partie des éléments, en termes d'équité salariale, là, qui... Je pense, des fois, il faut démêler ça avec les employeurs qu'on représente. Mais Luc pourra... Si on veut nous donner plus d'augmentations de salaires, on va prendre ça aussi, là, hein?

Le Président (M. Ouimet): Bon.

M. Bouchard (Luc): Alors, ce qu'il faut comprendre, c'est que présentement la loi, ce qu'elle dit, c'est que, dès que les emplois se transforment pour quelque raison que ce soit, immédiatement il faut s'assurer que l'équité salariale est maintenue. Avec les dispositions actuelles, je pense qu'effectivement, là, ça peut mettre une pression plus importante pour des employeurs où est-ce qu'il y a une évolution rapide des emplois.

Avec le projet de loi, où est-ce que, là, on assure le maintien aux cinq ans, ça donne une souplesse aux employeurs parce qu'ils doivent s'assurer du maintien simplement au bout de cinq ans. Donc, les emplois peuvent se transformer, peuvent être... mais ils sont réévalués uniquement au bout de cinq ans. Donc, ça donne la souplesse à l'employeur pour justement être capable d'évoluer et de permettre à son entreprise, à ses catégories d'emploi d'évoluer en fonction des besoins, en fonction des pénuries, en fonction du marché et donc de s'adapter, mais ça garantit en même temps que ça ne se fera pas au détriment de la rémunération des catégories à prédominance féminine.

Le Président (M. Ouimet): D'autres questions, M. le député de Rouyn-Noranda?

M. Bernard: Oui, si je peux me permettre. Il reste du temps?

Le Président (M. Ouimet): Il vous reste à peu près trois minutes dans ce premier bloc.

M. Bernard: O.K. La recommandation n° 3, O.K.?, celle où vous parlez de la modulation des amendes. Quand j'ai lu votre mémoire, j'ai demandé ici aux gens en arrière s'ils avaient des exemples. Si je prends la ligne juste avant la recommandation, «il serait équitable qu'une personne salariée ne soit pas soumise à une amende maximale supérieure à celle de son employeur», j'essayais... J'ai demandé aux gens en arrière: Y a-tu des exemples où un employé peut avoir une amende, là, pour question... à l'égard de l'équité salariale? Et on avait de la misère à trouver des exemples. Puis, pour bien comprendre l'article... Je ne sais pas si vous auriez des exemples à nous donner où qu'une employée peut être soumise.

M. Bouchard (Luc): À ma connaissance, ces amendes n'ont jamais été appliquées à ce moment-ci. Ça se veut dissuasif plus qu'effectif. Ça ne veut pas dire que, dans un avenir plus ou moins rapproché, ça ne sera

pas appliqué. Le principe que nous avons, que nous mettons de l'avant, c'est le fait qu'une entreprise qui comporterait moins de 50 employés pourrait se voir imposer une amende maximale de 15 000 \$. L'employé, le salarié de cette entreprise-là, lui, pourrait avoir une amende maximale de 25 000 \$. Donc, en matière d'équité, on se dit: Ils devraient avoir les mêmes types de punition. Donc, on le ramène à 15 000 \$ tout simplement pour que le salarié ne soit pas passible d'une amende supérieure à celle de son employeur.

M. Bernard: Si vous me permettez, je partage votre avis là-dessus. C'est un peu... On parle aussi d'une autre équité, à ce moment-là. Merci, M. le Président, je n'ai pas d'autre question.

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci, M. le député. Allons maintenant du côté de l'opposition officielle. Donc, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve, à vous la parole.

Mme Poirier: Merci, M. le Président. Alors, bienvenue, Mme Chabot, M. Bouchard. Moi, ma première question se situerait au niveau du comité consultatif des partenaires, pour lequel vous prenez position de façon favorable. Et j'aimerais comprendre, dans le fond, votre positionnement, puisque la commission avait déjà, dans l'article 94, ce pouvoir de former des comités consultatifs et d'en déterminer en tant que tel les attributions. Alors, ce comité consultatif là qu'on crée devient un comité, dans le fond, entre le ministre, si l'on comprend bien, et la Commission de l'équité salariale. Pour vous, quel avantage vous voyez à cette nouvelle attribution de pouvoirs à ce comité-là en tant que tel, qui, dans le fond, vient subordonner la Commission de l'équité salariale à ce comité consultatif fait, si je comprends bien, de la partie patronale et syndicale?

Mme Chabot (Louise): Bien, honnêtement, on ne l'a pas vu dans le sens de subordination. En tout cas, sous notre regard, on l'a plus vu comme... Nous, on n'a pas vu que ça enlevait à la commission son pouvoir d'émettre des règlements, de faire des avis, puis déjà on voyait qu'il y avait déjà des mécanismes de consultation assez réguliers sur les questions de ces pouvoirs. On l'a vu plus, là... Peut-être qu'on s'est trompés, mais ce n'est pas comme ça qu'on... On l'a vu plus comme un renforcement, au même titre que si on fait des parallèles avec le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, ou d'autres types de commissions, qui vient élargir dans le fond les acteurs de divers niveaux sur des questions importantes comme l'application d'une loi. Ça fait qu'on n'a pas vu le...

Et les avis et les outils, je pense que ça donne une crédibilité, je pense, à l'exercice. C'est vraiment dans ce sens-là qu'on l'a vu, on n'a pas... Puis on souhaite effectivement que les partenaires syndicaux puissent être présents. Je pense que ça nous donne des occasions encore plus fréquentes de... Qu'en cours de route, s'il y a des observations majeures... Surtout que, là, après 10 ans, c'est une modification quand même importante, la loi. S'il y a des observations majeures qu'on peut faire en cours de route, il me semble que la commission le permet. C'est de ce point de vue là qu'on l'a regardé.

Mme Poirier: Si je comprends bien, vous n'aviez pas vu que le comité se situait entre le ministre et la commission? C'est ce que j'en comprends? Je veux juste qu'on se comprenne bien. Vous n'aviez pas vu que le comité consultatif n'était plus le comité consultatif prévu originalement dans la loi initiale. C'est un comité nommé par le ministre et non pas par la commission, comme...

Mme Chabot (Louise): On l'avait tout à fait vu. Oui.

Mme Poirier: D'accord. Parfait. Ma deuxième question, M. le Président: Concernant votre recommandation n° 2, à savoir d'utiliser la date d'entrée en vigueur de la loi, quel est l'avantage que vous voyez dans ce délai-là pour l'application de cette mesure-là?

Mme Chabot (Louise): Bien, l'avantage qu'on y voit, c'est que, bien, pour nous, à partir de... Actuellement, on sait que, on l'a dit, il n'y a pas de délai pour les plaintes. Certains groupes ont fait des plaintes, d'autres n'en ont pas faites. En tout cas, il y a des plaintes... on sait qu'il y a des plaintes de déposées. On sait qu'il y a une nouvelle loi qui s'en vient, il y a un processus démocratique en cours. À terme, cette loi-là, on l'espère, sera adoptée. On comprend très bien le sens des enjeux, mais là ce qu'on dit: Dans une disposition transitoire, de dire maintenant, tant et aussi longtemps que cette loi-là ne sera pas entrée en vigueur, pourquoi empêcher un processus de plainte? C'est comme si ça va faire deux traitements, là, entre une suspension pour ceux qui le feraient pendant que la loi est sous étude puis un traitement différent — parce que ce ne sera pas le même traitement — pour ceux qui auraient déposé la veille, dans le fond, du dépôt du projet de loi. On trouve qu'il y a un principe là d'équité, là, qui serait mieux servi.

● (16 h 10) ●

Mme Poirier: Et, pour compléter, je reviens sur votre recommandation 1, qui d'ailleurs faisait partie de mes remarques préliminaires, à l'effet... Vous, ce que vous proposez, c'est une date mitoyenne entre 2001 et 2006. Donc, vous proposez 2006. Je nous pose la question: Est-ce que le fait d'avoir deux régimes ne ferait pas en sorte qu'on pourrait être, je ne sais pas, moi, poursuivable devant la loi à l'effet d'avoir créé une discrimination, selon vous?

Mme Chabot (Louise): Avec la proposition qu'on apporte?

Mme Poirier: Oui. Bien, la proposition ou la proposition du ministre en tant que telle. Le fait d'avoir eu deux régimes pour les mêmes préoccupations, dans le fond.

Mme Chabot (Louise): Ça, je pense que les préoccupations semblent communes. C'est parce qu'il y a eu effectivement... Ce qui est un peu plate, là, c'est que toute cette loi-là avait été faite pour être en vigueur en 1997, puis on devait avoir des ajustements en 2001, puis la vie était belle, puis la commission avait même à peu près le même délai pour faire des règlements pour les... Tu sais, quand on regarde tout ça, bien, ça ne s'est

pas passé comme ça dans la vie. Dans la vie, c'est que même le secteur public a pris à peu près 10 ans pour réaliser son exercice. Puis j'oserais même dire même notre programme n'est pas encore approuvé, puisqu'on attend toujours une décision.

Donc, mais ce que nous savons, c'est qu'il y en a qui ont réalisé l'exercice puis il y en a qui ont fait le maintien. Il y en a qui sont en cours d'exercice, puis il y en a qui ont fini l'exercice, mais ils n'ont pas fait le maintien. Mais il y a une partie... Parce que, pour l'avenir, ça le règle. Même, pour les nouvelles entreprises qui ne l'ont jamais fait, nous, ce qu'on a compris, ça va rétroagir en 2001, mais ils vont prendre les données plus actuelles de 2009. Tandis que, là, il y a des entreprises qui ne l'ont pas fait, qui n'ont pas réalisé le maintien, mais les données pour faire les exercices, c'était en 2001, puis il y a des emplois qui ont changé, là, 2002, 2003, ça fait que c'est comme... Là, il y a un neuf ans, là, qui... C'est pour ça qu'on veut rétablir, dans le fond, un équilibre en remettant un cycle de cinq ans. Ça fait qu'à notre avis justement ça ne poserait pas qu'il y ait deux régimes, mais de rétablir une certaine équité.

M. Bouchard (Luc): O.K. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est qu'il y a quatre cas qui peuvent se présenter. Tu as des entreprises qui ont réalisé l'équité salariale en 2001, ça se peut que ce soit après, et qui ont rétroagi à 2001, mais qui ont fait le portrait de 2001 et que, par la suite, ils ont effectué le maintien et ils ont versé des ajustements salariaux au fur et à mesure quand les événements survenaient.

Tu as d'autres entreprises qui, elles, n'ont rien fait et qui, de par le projet de loi, vont se voir imposer l'obligation de réaliser l'équité salariale pour le 31 novembre 2010 et qui pourront utiliser les données de 2009, donc faire en même temps ce qu'on peut appeler une opération de maintien. Ces entreprises-là, eux autres, elles n'ont pas la possibilité d'étalement, mais, en 2010, tout le monde aura eu un traitement qu'on juge à peu près équivalent.

Tu as d'autres entreprises, par exemple, l'entreprise qui a réalisé l'équité salariale en 2001 mais qui n'a pas fait de maintien. Cette entreprise-là va devoir, elle aussi, effectuer son opération de maintien pour le 31 novembre 2010, sauf que les femmes de ces entreprises-là auront peut-être été discriminées pendant neuf ans de temps. Nous adhérons pleinement au principe qu'on va faire le maintien sur une base cyclique et donc que la discrimination ne durera jamais plus de cinq ans. Donc, on se dit: Ces personnes-là ont été discriminées pendant neuf ans de temps, on leur retire le cinq ans, donc il reste quatre ans. 2010 moins quatre, ça fait 2006, d'où la date.

Tu as l'autre, le quatrième type d'entreprise, l'entreprise qui, elle, a commencé son opération d'équité salariale mais ne l'a pas complétée. Celle-ci doit la compléter pour le 31 décembre 2010 aussi. À ce moment-là, ils vont tracer le portrait de 2001 et ils vont faire leur opération de maintien en 2015. Donc, c'est quatorze ans que ces femmes-là vont avoir été discriminées. D'où on se dit: 14 ans moins cinq ans, ça fait neuf ans. 2015 moins neuf: 2006. Encore d'où on dit: Pour ces entreprises-là, de façon à ce que ce soit équitable entre toutes les entreprises en vertu des

sommes qui auront été payées envers les salariées, il nous apparaît que ça n'est pas mettre en place deux régimes, mais de s'assurer une équité entre les entreprises et de s'assurer que la discrimination ne sera pas tolérée pendant plus de cinq ans.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Merci, Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve. M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Juste une petite question pour bien comprendre. Si, par exemple, une entreprise a discriminé pendant une longue période, même après l'adoption de la loi, donc il y a des problèmes d'équité salariale, ils n'ont pas rempli leurs obligations, disons, prévues dans la loi, et il arrive l'adoption de cette nouvelle loi là, O.K., est-ce que c'est avantageux pour eux, cette nouvelle loi là, au sens où ça peut les débarrasser d'un passif, une dette qu'il pourrait y avoir envers les employés sur le passé, ou au contraire ça va les mettre dans une situation où il y aurait plus de chance d'avoir à compenser les employés qui auraient été discriminés durant ces années-là?

Mme Chabot (Louise): Bien, nous, ce qu'on comprend, les entreprises qui n'ont pas réalisé l'exercice, là, le 31 décembre 2010 devront l'avoir fait, ils devront rétroagir à la date de l'application de la loi, qui est 2001, puis il n'y aura pas de possibilité d'étalement. C'est ce qu'on a compris. Ça fait que, là, c'est un message fort qui est envoyé dans la loi. Ça fait qu'ils ont tout avantage à se dépêcher à le faire plus tôt parce que... Puis après ça il y aura le mécanisme en plus prévu, avec... comme le ministre le disait, il y a des indemnités fortes, là, s'il n'y a pas de respect. Ça fait que, là, je pense que là-dessus, là, il y a un message clair qui est passé, on ne tolérerait plus ça.

Après ça, le maintien, là, dans la vraie vie, le maintien, il y a très, très peu d'entreprises qui ont fait du maintien d'équité salariale, même sous la loi actuelle. Bien, si on considère déjà qu'il y a 50 % des entreprises qui n'ont pas fait d'équité, d'autres ont fait des programmes mais l'ont terminé beaucoup plus tard, d'autres sont en cours d'exercice, ça fait qu'il n'y a pas beaucoup de maintien.

Puis là de mettre une périodicité au maintien, on trouvait ça un plus. Il y a comme une obligation dans le temps, là. Tu sais, on ne pourra plus se soustraire, il y a une obligation dans le temps. Mais on comprend, puis c'est vrai qu'on a travaillé ça fort chez nous, c'est la question — on va se le dire comme ça — qui grafigne le plus... Là, on le sait que, dans les périodes de maintien, après, oui, c'est possible qu'il y ait de la discrimination durant un maximum de cinq ans.

On va prendre un employeur vicieux, là — on va le dire comme ça — où vraiment il pourrait dire... Vous avez posé une question, M. le député de Rouyn-Noranda? Là, une entreprise pourra décider qu'il modifie sa structure salariale, qu'il crée de nouveaux emplois, qu'il profite pour revisiter ça, puis il fait ça le lendemain de son échéance, puis il sait qu'il devra corriger dans cinq ans. Bien, ça, mettons, on espère que ce sera l'exception. On mise plus sur le fait que ça va établir une rigueur. Et c'est pour ça que, oui, on accepte ça parce qu'on pense

que la loi vient renforcer, mais en même temps on pense que plus que cinq ans, dans les deux régimes, ça ne serait pas équitable.

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

M. Rebello: Une petite question. Au niveau du rôle des syndicats en général, comment vous voyez que les amendements à la loi viennent changer le rôle des syndicats dans l'application de l'équité salariale? Comment vous voyez ça? Et aussi comment les individus, les travailleurs, comment leur recours individuel change dans une situation où il y a un syndicat dans l'entreprise? Est-ce qu'ils ont les mêmes recours qu'avant où ils sont dans une situation où, dès qu'il y a une entente syndicale-patronale, leurs recours individuels sont affaiblis? J'aimerais ça vous entendre là-dessus.

Mme Chabot (Louise): Oui, je vais laisser Luc...

M. Bouchard (Luc): O.K. Présentement, la loi prévoit des comités d'équité salariale. Lorsqu'il y a un comité d'équité salariale et que le comité s'entend sur des résultats d'un programme d'équité salariale, les travailleurs, les seuls recours qu'ils ont, c'est en cas de négligence grave ou de mauvaise foi. Le projet de loi, il vient mettre exactement la même structure pour les comités de maintien, s'il y a un comité de maintien. O.K.? Donc, à notre sens, ça n'enlève pas de droits aux travailleurs. L'employeur, c'est lui qui décide s'il met en place un comité ou pas. S'il décide de ne pas mettre en place un comité, à ce moment-là il peut y avoir des plaintes sur tout son programme de maintien, sur toute son évaluation du maintien. S'il décide de mettre en place un comité et que le comité s'entend, bien, à ce moment-là, on revient exactement avec la même structure, la même façon de faire que ce qui était déjà prévu à la loi pour les comités d'équité salariale.

● (16 h 20) ●

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, il va rester 11 minutes au deuxième bloc et, Mme la députée de Marguerite-D'Youville, vous serez la première que je vais reconnaître. Alors, du côté ministériel, M. le ministre.

M. Whissell: Oui. Merci, M. le Président. Mme Chabot, pour qu'on soit bien clairs — puis vous êtes le premier groupe qui vous présentez à cette commission — sur le maintien, dans notre esprit, il n'y a pas d'ambiguïté, tout le Québec doit faire un exercice de maintien au 31 décembre 2010, incluant celles qui ont commencé et qu'on va reconnaître justement les données... qui peuvent utiliser les données de 2001. Alors, éventuellement, on vous reviendra, mais je tiens à le dire à ce moment-ci des travaux parce que c'est fondamental.

Pour celle qui n'a rien amorcé, de soi, le premier exercice sera l'exercice de maintien. Parce qu'on va prendre les données de 2009, on va travailler, comme on l'a dit, vers l'avenir, et l'exercice, le premier exercice qui sera fait, malgré qu'on va retourner en 2001 pour les ajustements — ça, ce n'est pas négociable — on aura par ricochet effectué le maintien parce qu'on va travailler

dans le monde les chiffres et les valeurs salariales d'aujourd'hui.

Puis je pense que c'est probablement une main tendue importante au patronat parce que, si on veut qu'ils adhèrent, il faut que ce soit proactif, puis je pense que c'est être actif que de travailler dans le présent. Puis ce n'est jamais non plus très intéressant de retourner par en arrière puis d'essayer de retrouver, comme la loi le fait actuellement, de retrouver la structure salariale qu'on avait en 2001, de retrouver nos descriptions de tâches pour essayer justement de construire des bases d'un exercice d'équité salariale puis de bâtir les catégories d'emploi. Alors, en ce sens, je tiens à être ferme puis à le dire à ce moment-ci: C'est pour tous.

Également, je tiens peut-être à profiter de l'occasion pour vous dire puis rappeler à l'opposition que, lorsque la loi a été adoptée initialement, de 1997 à 2001, il n'y avait aucune obligation pour les entreprises de s'exercer. Ce qu'on disait dans la loi, c'est: Pour 2001, vous devez l'avoir fait. Alors, il y avait une période de quatre ans où il n'y avait plus recours à la charte puis il n'y avait pas non plus possibilité de déposer des plaintes, parce qu'on s'était dit: Il y a un nouveau mécanisme, et on va laisser le temps à tout ça de s'activer, puis on va dire 2001.

On fait un peu la même chose aujourd'hui, on dit: On a fait un grand bout de chemin, on a fait des grands correctifs, il y en a qui l'ont fait, il y en a qui ne l'ont pas fait, mais on va mettre des nouvelles règles qu'on espère qui vont permettre d'atteindre 100 % d'équité salariale au Québec, mais en même temps il faut laisser le temps aux règles de faire leur oeuvre. Et c'est pour ça qu'on laisse une période d'à peu près... un peu plus de un an à partir du moment de l'adoption, si on est capables de l'adopter d'ici la fin de la session, pour que les entreprises puissent le faire.

Et il faut rappeler aussi que, dans certains cas, faire un exercice d'équité salariale, c'est simple, ça peut être très rapide, mais, dans d'autres cas, ça peut être long puis ardu. Ça dépend de notre structure salariale, du nombre d'employés que l'entreprise possède. Et, je vais vous dire, si j'étais dans la peau d'un employeur, dès l'adoption du projet de loi, je me mettrais au travail, parce qu'il est mieux d'être prêt, puis d'avoir fini, puis d'avoir calculé ses ajustements salariaux au 31 décembre 2010, sinon il y a les pénalités qui embarquent. Puis c'est un régime qui est assez coercitif, c'est-à-dire il faut l'avoir fait pour le 31 décembre 2010. Et je pense que c'est la formule qu'on a su dégager. Elle n'est pas parfaite, elle n'est pas parfaite, mais, par rapport à ce qu'on a présentement, c'est drôlement une avancée importante.

Et toute la philosophie, l'approche du projet de loi qu'on a déposé, c'est justement de faire un bond par en avant encore plus fort en matière d'équité. Et je pense que cette trêve, si je peux l'appeler ainsi, sur le plan des plaintes... Et d'ailleurs, Mme Chabot, je note très bien que, sur les plaintes, oui, il y a le moment, mais, sur le principe, vous adhérez à dire: Il faut laisser le temps à la loi de faire son oeuvre. C'est ce que je comprends bien?

Mme Chabot (Louise): Oui.

M. Whissell: Merci.

Le Président (M. Ouimet): Merci, M. le ministre. M. le député de Jean-Lesage.

M. Drolet: Merci, M. le Président. Bien, moi aussi, je suis très heureux de faire partie de cette commission. C'est ma première intervention, et naturellement ma première en politique, mais, pour venir du privé, je suis très heureux — privé et d'entreprises naturellement du segment de l'alimentation et de la restauration — de constater quand même qu'il y a un projet de loi très sérieux et surtout que cette application-là, qui depuis longtemps traîne, va faire état. Et puis je pense que, dans la majorité des employeurs que l'on a, je pense qu'il est souhaitable, malgré que vous comprendrez que c'était complexe pour certains parce que les administrations de plusieurs n'étaient pas tout à fait, en tout cas, du moins, capables d'appuyer, de suivre parce que c'était compliqué pour eux autres, tandis que le projet, je pense, va simplifier, va aider aussi pour les suivis d'entreprises qui veulent vraiment bien se donner ce projet de loi là.

Ma question. Suite au projet de loi qui a été déposé, j'aimerais vous entendre sur votre communiqué que vous avez fait le 12 mars dernier, étant celle de rejoindre les employés non syndiqués et de cibler aussi les personnes immigrantes et analphabètes. Est-ce que c'est, pour vous, une chose que vous croyez... que le sérieux coup de barre qui méritait d'être donné aux entreprises non syndiquées, est-ce que vous croyez qu'avec les mesures proposées nous allons rejoindre plus facilement cette clientèle et aider les entreprises à s'exécuter? Et, si non, avez-vous des suggestions?

Mme Chabot (Louise): Bien, c'étaient des suggestions importantes qu'on avait faites en 2008, qu'on a réitérées dans notre communiqué. On sait souvent que la petite entreprise, c'est beaucoup des milieux non syndiqués. On sait qu'il y a des organismes qui s'occupent de ces personnes-là puis que la commission, elle a un rôle important avec ces organismes-là. On voulait juste dire, à ce moment-là: C'est important d'y penser parce que l'analphabétisme... puis là on parle, c'est... En tout cas, la question de l'immigration fait en sorte que, quand tu es dans une entreprise, une petite entreprise, tu connais à peine tes droits, tu as de la difficulté à t'intégrer, tu as des problèmes de... je pense que là ça demande un soutien particulier, ce qu'on voulait illustrer.

Je pense que, dans le devoir d'information, sensibilisation puis dans les mandats de la commission, ce n'est pas la loi qui vient changer ça. On voulait rappeler que c'est des choses importantes qu'il faut prendre en compte quand on travaille avec les groupes, parce qu'il y a un devoir important, là, de faire connaître le droit à ces femmes-là. Quand on est dans un milieu syndiqué, on s'en charge, mais on sait que c'est plus difficile dans les milieux non syndiqués. Puis il y a déjà un gros travail de plusieurs groupes de femmes communautaires, puis on pense que la commission doit... C'est plus dans ses outils, comment développer des outils qui les rejoignent, pour être certaine qu'elles ont rencontré leurs droits.

M. Drolet: Merci, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Alors, merci, M. le député. Il reste à peu près quatre minutes dans ce bloc-ci. Alors, s'il n'y a pas d'autre question, je vais aller de l'autre côté. Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Oui, merci, M. le Président. Mme Chabot, M. Bouchard, bonjour, ça me fait bien plaisir de vous entendre sur ce dossier d'équité salariale particulièrement. Alors, je me réfère, moi, à l'article du projet de loi, l'article 76.2, qui se situe dans le chapitre du maintien de l'équité salariale. Il en a été question un petit peu tout à l'heure par mon collègue, là. J'aimerais savoir la lecture que vous en faites quant au droit d'appel des salariés, là, sur les différents éléments de cet article-là, que ce soit par l'employeur, que ce soit par le comité ou que ce soit conjointement par l'association accréditée. J'aimerais un petit peu voir votre lecture de cet article-là.

Mme Chabot (Louise): Excusez-nous, Mme Richard.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Non, c'est correct. J'ai déjà été assise à votre place.

M. Bouchard (Luc): O.K. Ce qu'il faut comprendre, c'est que le projet de loi ne vise pas à forcer l'employeur à mettre en place un comité. Cet article, ce qu'il signifie, c'est que l'employeur peut décider de faire lui-même sa propre évaluation du maintien. Il peut décider de mettre en place un comité similaire à ce qui était prévu dans la loi, donc un comité de maintien, ou, pour les entreprises...

Parce que les comités de maintien, ils existent pour les entreprises de 100 salariés et plus. Pour ce qui est des entreprises qui ont entre 50 et 99 salariés, il y a possibilité d'avoir un comité conjoint. Donc, ce que je comprends par cet article-là, c'est qu'on a voulu reproduire la structure qui existait pour l'équité salariale de façon à ce que l'employeur puisse le faire avec, encore une fois, une souplesse. C'est sûr que, nous, nos recommandations que nous avons faites dans la passé, c'était une obligation de comité mur à mur. On comprend que le projet de loi a fait un certain nombre de compromis, et il nous semble que ça va dans le bon sens.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci. Ça va.

● (16 h 30) ●

Le Président (M. Ouimet): Ça va? D'autres questions du côté de l'opposition officielle? Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Je reviendrais sur la question que ma collègue a posée, le fait que, lorsqu'il y a comité sectoriel ou accréditation syndicale, il n'y a pas de droit d'appel de l'entente sur le maintien, vous entendre là-dessus, là, sur cette modalité-là qui fait que l'employé perd son droit d'en appeler devant la commission lorsqu'il y a comité.

M. Bouchard (Luc): Effectivement. Lorsqu'il y a une équité salariale qui est effectuée et qu'il y a un

comité, la loi prévoyait tout simplement que, le comité, lorsqu'il s'entend, ça retire le droit des salariés de pouvoir contester certains éléments, sauf sous des aspects de mauvaise foi ou de négligence grave. C'est exactement la même chose dans ce cas-là. Donc, s'il y a un comité de maintien et que le comité de maintien, il s'entend, à ce moment-là, si les parties ont agi de bonne foi, il n'y a pas lieu d'avoir... Parce que, sur ce comité-là, les salariés ont des représentantes et des représentants qui défendent leurs intérêts. Donc, s'il y a entente et bonne foi, on peut imaginer que ça s'est fait correctement.

Mme Chabot (Louise): Puis je complèterai. Il y a un élément important dans la Loi de l'équité salariale, c'est qu'on a voulu sortir ça des relations de travail, d'avoir un processus qui fait en sorte qu'on étudie la question de la discrimination. Donc, là où il y a des comités, bien ils deviennent garants que l'exercice s'est fait de façon correcte, en respectant les principes de la loi. Et ça, c'est entendu. Ça fait que c'est pour ça qu'il n'y a pas de mécanisme de plainte. Mais, quand il y a un comité, il y a l'obligation d'affichage, puis là il y a des périodes après où les salariés voient ce qui s'est passé, peuvent questionner, puis par la suite... Mais effectivement, s'il y a une entente entre les deux... bien on l'a vécu, puis, s'il n'y a pas entente, le mécanisme est prévu même pour la partie qui est là, syndicale ou patronale, je crois.

Le Président (M. Ouimet): Mme la députée ou M. le député de La Prairie?

M. Rebello: Est-ce que vous pensez que ça pourrait être une possibilité intéressante que de permettre quand même le droit d'appel, même quand il y a des ententes de comités, pour garantir que, dans des situations... il puisse y avoir quand même un droit des individus?

Mme Chabot (Louise): En tout cas, ce n'était pas l'approche qu'on avait à l'époque de la Loi de l'équité salariale, ça fait qu'on respecte cette même cohérence-là dans le cadre qui est là puis dans le cadre du maintien. Moi, je pense que... Puis même on pousse l'idée qu'il y ait des comités, là. Tu sais, si on ne s'était pas retenu, on en aurait rajouté partout encore aujourd'hui, là. Mais je pense qu'on comprend que... Mais quand même je pense que c'est important, là, de dire que le... Il y a des règles dans la loi, là, qui respectent comment ça doit être fait, un programme.

Puis, sur le maintien de l'équité, il n'y avait pas grand-chose, hein, on va se le dire, là. Donc, si on pense que ça va nous donner des mécanismes, non. Ça fait qu'à votre question dans le fond, c'est non. Je pense que, là où il y a un comité, je pense que ça devient garant, mais, si le comité a erré, a été négligent, tout ça, bien là le mécanisme de plainte est permis, puis ça, c'est heureux.

Le Président (M. Ouimet): Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Dans les mesures transitoires, particulièrement pour les entreprises qui n'ont pas effectué

l'exercice, on prévoit deux obligations, deux dates butoirs, soit celle du 31 décembre, et qui donne, à partir de ce moment-là, 120 jours aux employés pour déposer une plainte à la commission pour l'exercice d'un programme d'équité. S'il n'y a pas eu exercice de plainte à ce moment-là, au 30 avril 2011, à ce moment-là il pourrait y avoir plainte encore à ce moment-là, mais, à partir du 30 avril 2011, les travailleuses perdent la rétro à 2001 et la rétro devient cinq ans plus tard. J'aimerais vous entendre là-dessus.

Des voix: ...

M. Bouchard (Luc): O.K. Je le comprends bien. O.K. Effectivement, présentement, lorsqu'il y a un exercice d'équité salariale qui est effectué, il y a une période d'affichage et les salariés peuvent faire valoir leurs observations et leurs commentaires et, dans les 120 jours, décider s'ils font une plainte ou pas. S'ils ne font pas de plainte dans ces délais-là, après ça ils n'ont plus le droit de faire des plaintes. Le mécanisme qui est mis en place là, ça dit tout simplement que la réalisation de l'équité salariale, ça vous regarde, vous avez aussi des obligations, en tant que travailleuses, en tant que travailleurs, de vérifier les affichages et de vous assurer si vous êtes satisfaits ou pas. Donc, je pense que...

C'est sûr et certain que, pour nous, ce serait préférable qu'il n'y ait jamais de délai, mais on peut comprendre que, dans une société, si on veut avancer, il faut quand même mettre certaines limites. Et ça nous semble raisonnable parce que c'est une durée similaire à ce que les autres ont eu lorsque les exercices d'équité salariale ont été faits avant aujourd'hui.

Mme Poirier: Moi, ce que j'en comprends, c'est lorsqu'il n'y a pas eu du tout d'exercice d'effectué. Alors, quand il n'y a même pas eu le début d'y avoir même pensé, là, dans une entreprise, les travailleurs peuvent, à ce moment-là, à partir du 31 décembre 2010, déposer une plainte en invoquant que leur employeur n'a même pas débuté encore l'exercice. Et, à partir du 30, elles ont 120 jours pour ça. Et, à ce moment-là, ce 120 jours là protège leurs droits de 2001 avec intérêts et créances. Mais, à partir du 30 avril 2011, elles perdent une partie de leurs droits et, à ce moment-là, la rétro ne sera que de cinq ans. Et c'est sur cette partie-là, là, qui est différente de l'affichage, là.

M. Bouchard (Luc): O.K. Là, je saisis mieux la question. Ce qu'il faut comprendre et ce que, moi, j'ai déduit de ça, c'est que le projet de loi, il vise à circonscrire dans le temps et éviter la situation dans laquelle on se retrouve présentement.

Présentement, on est plus de huit ans après le 21 novembre 2001. Ce que les employeurs trouvent le plus difficile, c'est de rétroagir sur des très longues périodes. Donc, ce que je comprends, moi, c'est qu'on donne aux travailleuses le droit de se plaindre si effectivement l'employeur ne l'a pas fait, mais on les limite dans le temps de façon à ce qu'il n'y ait pas... on ne se retrouve pas, par exemple, en 2015 avec des employeurs qui n'auraient pas fait encore leur affaire et qu'il y aurait une rétroaction de 14 ans.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, si je n'ai pas d'autre demande d'intervention à ce moment-ci, monsieur, madame... M. le ministre?

M. Whissell: Juste dans le même ordre d'idées. M. Bouchard, sur la question de conserver les données, parce que c'est un élément qu'on introduit dans la loi, parce que la loi actuelle n'obligeait pas de conserver les données... Puis, comme vous venez de si bien le dire, on est en 2015, puis il y a une plainte qui est déposée ou l'entrepreneur ou l'entreprise décide de faire un exercice, il faudrait retourner en 2001. Alors, pensez-vous que c'est réaliste de partir de 2015 puis de chercher des données, dans une entreprise, de 2001?

M. Bouchard (Luc): Je ne vous cacherai pas que déjà, présentement, en 2009, c'est très difficile. En janvier, on a commencé un exercice dans une entreprise, et de retrouver des données de 2001, c'est excessivement difficile.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, Mme Chabot, M. Bouchard, merci infiniment pour...

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Un petit mot de la fin? Il reste quelques secondes.

Mme Chabot (Louise): Oui, une petite conclusion.

Le Président (M. Ouimet): Très rapidement, là.

Mme Chabot (Louise): Bien, je vous remercie beaucoup, ça a été... En tout cas, ce que je voulais dire comme mot de la fin: Je pense que nos modifications visaient à l'améliorer, mais je pense que le message fort qu'on veut passer, c'est qu'on a là devant nous, une loi, effectivement, contrairement au gouvernement fédéral, une loi qui vient maintenir le principe d'équité puis vouloir le renforcer. Puis, dans ce sens-là, vous aurez compris qu'on donne notre appui à ce projet de loi là, en espérant qu'on se sera entendus sur ses améliorations. Merci.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, merci, Mme Chabot, merci, M. Bouchard.
Et je suspends les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 16 h 39)

(Reprise à 16 h 40)

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, la commission reprend ses travaux. J'invite les parlementaires à regagner leur siège.

Et je vois que les représentants de la Confédération des syndicats nationaux prennent place à la table des témoins. Alors, bonjour et bienvenue aux travaux de cette commission. M. Roy, vous êtes le vice-président de la CSN?

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Roy (Louis): C'est bien ça, M. le Président,

Le Président (M. Ouimet): Alors, bienvenue. Et auriez-vous la gentillesse de nous présenter les personnes qui vous accompagnent?

M. Roy (Louis): Tout à fait. À ma droite, vous avez Judith Carroll, qui est la coordonnatrice du Service des relations du travail à la CSN, et, à ma gauche, vous avez Me Anne Pineau, qui est avocate à notre Service juridique.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. À vous la parole.

M. Roy (Louis): Alors, merci beaucoup, M. le Président. D'abord, saluer les députés, M. le ministre et évidemment aussi Mme Marchand, je crois, qui est... — oui, oui, elle est toujours là — vous dire qu'on est très heureux de se présenter ici, aujourd'hui, même si on aurait eu quelques jours de plus pour se préparer parce que c'est un projet de loi quand même assez substantiel. Même si on ne parle que de modifications à la loi, on y va de modifications assez importantes. Et, compte tenu des heures que nous avons mises à discuter entre nous de ces questions-là, vous faire la présentation en 20 minutes, c'est un peu compliqué.

Le Président (M. Ouimet): Ça doit se faire en 10 minutes, hein, et non pas en 20 minutes.

M. Roy (Louis): Ça va se faire en 10 minutes? Vous êtes en train de me négocier une perte de 10 minutes, là, vous?

Le Président (M. Ouimet): Non, je ne vous le négocie pas, je vous le dis, c'est 10 minutes qui a été convenu.

M. Roy (Louis): Mais là, si la CSQ a pris plus de temps avant, là, nous, on n'a pas à payer pour ça, là.

Le Président (M. Ouimet): Non, non, non. Écoutez, c'est 10 minutes de présentation et 50 minutes d'échange.

M. Roy (Louis): Ah bon! 10 minutes.

Le Président (M. Ouimet): Vous avez 60 minutes, tout comme la CSQ.

M. Roy (Louis): Eh bien!

Le Président (M. Ouimet): Oui, M. le ministre.

M. Whissell: Peut-être juste une suggestion, là. Par consentement, vous prendrez 10 minutes de plus sur notre temps.

M. Roy (Louis): Ah bon! Bien, c'est bien, c'est gentil. Merci.

Le Président (M. Ouimet): Bien.

M. Roy (Louis): Bien, d'abord, vous dire qu'on est très heureux que la loi vienne confirmer que l'équité salariale est là pour rester. On a eu, dans le passé... bien l'an passé, d'ailleurs, à peu près à pareille date, là, peut-être en février, si ma mémoire est bonne, on a eu des gens qui sont venus ici dire que la Loi de l'équité salariale n'avait plus sa raison d'être, la commission non plus, que le travail avait été fait, et nous nous étions élevés contre cela. Et évidemment on n'a pas entendu encore tous les mémoires qui seront présentés devant vous, là, mais on pense qu'on est passé à une autre étape et que, contrairement au gouvernement fédéral, par exemple, le projet de loi vient faire en sorte que l'équité salariale va véritablement prendre racine dans les moeurs de rémunération au Québec.

Bon, évidemment, une fois qu'on a dit ça, évidemment, tout est perfectible. Alors, on va s'attarder à quelques points en particulier sur le projet de loi. C'est un projet de loi qui est dense, alors, pour éviter d'aller plus sur des questions plus larges, on va cibler principalement quelques points.

Le premier, c'est la question du maintien de l'équité salariale, qui est une nouveauté, disons, enfin, qui est beaucoup plus précise, là, dans le projet de loi que ce qu'on avait auparavant. Donc, ça nous apparaît quelque chose d'essentiel. Et par la suite on ira peut-être sur la question du travail de la commission sur des points de droit. Alors, pour accélérer les choses, plutôt que de vous entretenir politiquement du projet de loi, je vais demander d'abord à Mme Judith Carroll, si vous voulez bien, M. le Président, de faire le bout sur le maintien, et ensuite Mme Pineau fera un bout sur les points plus légaux.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, Mme Carroll.

Mme Carroll (Judith): Parfait. Écoutez, comme le disait M. Roy, on est tout à fait favorables à l'idée d'avoir un nouveau rendez-vous au Québec pour assurer le droit des femmes à la reconnaissance de la valeur de leur travail. On pense que c'est un droit fondamental inscrit dans la charte depuis bien des années et qu'il est temps que les employeurs se mettent à l'oeuvre. Donc, dans ce sens-là, c'est effectivement un aspect très intéressant du projet de loi.

Cependant, je voudrais rappeler que, dans la loi, actuellement, il y a des obligations de maintien qui sont faites aux employeurs. Ces obligations-là se définissent en continu. Donc, une fois qu'un employeur a réalisé une démarche d'équité salariale, il se doit d'assurer le maintien de l'équité, et ce droit-là peut s'exercer sous la forme d'une plainte à la Commission de l'équité. Donc, il n'existe pas, nulle part dans la loi, actuellement, une suspension d'un droit qui est fondamental qui n'aurait pas à s'exercer pendant des périodes de temps.

Or, ce qui est présenté dans le projet de loi, c'est un peu comme si on disait: Le droit à l'équité, il existe, mais il existe seulement à des rendez-vous donnés, et, entre ces rendez-vous-là, il n'y a pas d'exercice du droit. Donc, si on l'avait présenté sur cette base-là, je pense qu'on n'accepterait pas d'aucune façon qu'aucun droit,

quel qu'il soit, qui est déjà enchâssé dans la Charte des droits puisse se retrouver sans application pour des périodes de temps données.

Donc, on peut être favorables à un rendez-vous, on le disait, mais il faut quand même assurer que les femmes ont le droit... et d'abord assurer que les femmes ont le droit à l'équité salariale. Pour ce faire, on pense que la loi doit être modifiée. On doit, oui, obliger les employeurs qui n'ont pas réalisé de démarche d'équité à le faire, et à le faire au 21 novembre 2001, mais on doit aussi obliger les employeurs qui ont réalisé des démarches d'en assurer le maintien et de s'assurer que ça, c'est fait au plus tard le 31 décembre 2010, comme le prévoit la loi.

Cependant, s'il y a des obligations de maintien, s'il y a des ajustements qui sont relatifs au maintien, ils devraient s'appliquer au moment où les écarts salariaux discriminatoires se sont créés. Il n'y a de motif à une trêve ou à un permis d'avoir discriminé comme si c'était tout à fait légal. C'était de l'ordre de l'illégalité, ça l'est toujours, ça ne dispose pas, même la Loi sur l'équité, du droit prévu à la charte. C'est son application qui est différente, mais le droit devrait demeurer.

Donc, sur cette question-là du maintien, qu'on revienne après cette période-là en disant: Il y a un examen obligé aux cinq ans, on l'a déjà dit, on est favorables à cet exercice-là de révision. On est prêts à considérer que les conditions de maintien pourraient être rencontrées si certaines conditions sont respectées de la part des employeurs. Dans ces conditions-là, on ne cherche pas nécessairement à imposer des choses qui sont lourdes de processus, mais on pense, par exemple, que, si un employeur a utilisé les mêmes outils que dans le cadre de sa démarche, s'il a versé les mêmes augmentations de salaire à l'ensemble des personnes visées par un programme d'équité et s'il n'y a pas de changement majeur dans l'entreprise ou dans la structure d'emploi, que le rendez-vous soit aux cinq ans, on va le comprendre. Mais on ne peut pas permettre et considérer légitime de maintenir des écarts discriminatoires qu'on saurait exister, en disant: Non, notre rendez-vous, il est dans quatre ans, il est dans trois ans, donc que les femmes continuent de subir la discrimination, elles y auront droit un jour mais beaucoup plus tard. On pense qu'à partir du moment où on sait qu'un écart discriminatoire existe on se doit de le corriger, mais on est d'accord pour considérer qu'on ne fera pas une révision de nos structures salariales sur une base quotidienne.

Donc, c'est un peu le coeur, je dirais, du message par rapport aux obligations de maintien: oui, une périodicité, mais il faut tenir compte des événements qui se produisent, si ces événements-là sont bien sûr... on les a qualifiés de majeurs et d'importants, laissant même la possibilité que ce soit la Commission de l'équité qui puisse décider si c'est suffisamment important pour justifier de revoir ou de réviser les programmes d'équité salariale qui ont été faits.

Sur un autre aspect — parce que le temps est rare — sur un autre aspect que sont les pouvoirs discrétionnaires qui sont confiés à la Commission de l'équité, juste vous indiquer que, dans la loi, il y a présentement deux façons de calculer les écarts salariaux, donc les écarts entre les catégories d'emploi

féminines et les emplois à prédominance masculine. On prévoit les méthodes individuelles et la méthode collective. On veut ouvrir la possibilité pour la Commission de l'équité d'accepter d'autres façons de calculer les écarts et, de la même façon, on veut lui permettre d'accepter d'autres comparateurs d'emplois masculins quand on est dans les milieux exclusivement féminins.

Je ne veux pas rentrer dans toute la mécanique de ces méthodes-là. Ce qu'on veut cependant, c'est que la loi vienne obliger la commission à le faire dans le respect de l'article 1 de la loi. La loi est en application depuis plusieurs années. Elle prévoyait déjà des possibilités pour la commission de décider sur certains sujets, que ce soient les disparités régionales, les programmes de relativité ou d'équité qui avaient été faits avant l'entrée en vigueur de la loi. Et ces décisions-là, à notre sens, ne se sont pas toujours prises eu égard à l'article 1, qui est l'objectif de la loi. Donc, il faut, selon nous, baliser les conditions dans lesquelles la commission peut rendre de telles décisions.

● (16 h 50) ●

Dans les corrections qui sont apportées dans le projet de loi par rapport à la loi existante, on sait que, comme on dit, la vie a vécu, il y a des changements qui se sont faits dans les milieux de travail. On salue l'initiative de couvrir les entreprises qui ont connu des croissances dans leurs effectifs de façon à ce qu'elles deviennent dorénavant couvertes par la loi. Cependant, on ne comprend pas pourquoi ces entreprises-là n'auraient pas à verser les correctifs à compter du 1er janvier 2011, puisque ces employeurs-là ont bénéficié depuis très longtemps du fait qu'ils n'étaient pas couverts par la loi. Donc, on pense qu'on devrait les couvrir, oui, mais les obliger à faire les ajustements salariaux à partir du moment où ils deviendraient couverts. On peut comprendre qu'on ne rétroagira pas, ils n'étaient pas couverts par la loi, ils peuvent prétendre ne pas savoir que cette loi-là existait, mais ils n'avaient pas le droit de discriminer par ailleurs, là. La charte continuant de s'appliquer, ils auraient dû s'assurer que leurs structures salariales sont exemptes de discrimination.

Sur le choix des informations que l'employeur peut utiliser, il est vrai qu'on est rendu en 2009, que c'est très difficile de faire des exercices en disant aux gens: Que faisiez-vous le 21 novembre 2001?, on le comprend, mais on pense qu'on doit s'assurer qu'un exercice qui est fait aujourd'hui couvre cependant tous les emplois qui existaient au 21 novembre 2001. Ce n'est pas parce qu'on utiliserait les données d'aujourd'hui qu'un emploi qui aurait été discriminé puis qui disparaîtrait en 2007, on pourrait dire: On n'a plus d'obligation par rapport à cet emploi-là parce qu'il n'est plus présent dans l'entreprise. Il peut y avoir encore des gens dans l'entreprise qui occupaient ces fonctions-là et qui seraient donc visés normalement par des correctifs, s'il y a lieu.

Sur les questions d'affichage — et je vais conclure sur cet aspect-là — il y a des obligations d'affichage qui sont faites dans la loi, qui étaient déjà présentes. On vient ici détailler le contenu de l'affichage. Je pense qu'on peut saluer cet élément-là. Je vous rappelle que les informations contenues aux

affichages sont souvent les seules informations dont les gens disposent pour pouvoir apprécier ce qui a été fait dans l'entreprise et décider s'ils vont ou pas utiliser un recours légal, soit de demander des commentaires, des observations, soit de porter plainte à la Commission de l'équité. Cependant, on pense qu'il y aurait des ajouts à faire aux éléments qui sont contenus dans les affichages, que ce soit l'affichage eu égard au programme d'équité ou encore dans le cadre du maintien, qui est relativement différent, là, dans les deux... ce que la loi prévoit. Mais on devrait prévoir que toutes les informations qui sont nécessaires à l'appréciation des travaux qui ont été faits soit par l'employeur, soit par un comité ou soit conjointement — parce que les trois modalités sont dorénavant prévues dans la loi — doivent se retrouver à l'affichage. Donc, l'ensemble des catégories d'emploi, leur prédominance, les outils utilisés, les évaluations même pourraient faire l'objet de l'affichage, la valeur des correctifs et l'ensemble des éléments qui ont été pris en compte comme événements pour assurer le maintien de l'équité salariale.

Le Président (M. Ouimet): Me Pineau.

Mme Pineau (Anne): Oui, merci. Bon. Alors, brièvement, en terminant, deux points. Le «red circle», le salaire étoilé de 67, la modification qui est proposée et qui tend à ressembler à celle qu'on trouve à la Loi des normes du travail, à 87.3, selon nous, il y aurait lieu de revoir le libellé parce que, malgré les apparences, ce n'est pas le même texte et il nous semble qu'il y a une confusion qui peut s'installer, particulièrement en regard d'un accommodement pour une personne handicapée.

Mais aussi la question du rôle de la Commission de l'équité salariale, qui est l'objet d'une disposition à 104, où on veut prévoir que «la commission peut intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment, sur une question mettant en cause sa compétence, [...]l'interprétation de la loi ou présentant un intérêt général pour l'atteinte de l'objectif que vise la présente loi». Évidemment, il y a un débat, à l'heure actuelle, sur le statut de partie intéressée de la Commission d'équité salariale lors d'une demande qui est faite en vertu de l'article 104, c'est-à-dire d'une demande de révision par une partie.

Il nous semble important que la jurisprudence, parce qu'elle est partagée, mais celle qui reconnaît le plein statut de la Commission de l'équité salariale, lors de litiges comme ça, soit adoptée, que ce soit la position qui soit reconnue. On estime que la CRT... la Commission d'équité a un rôle particulier à jouer. Ce n'est pas le rôle d'un tribunal juridictionnel habituel, c'est vraiment un rôle d'organisme qui doit voir à la promotion, à l'avancement de la loi, qui doit s'impliquer. C'est un organisme qui peut décider de poursuivre, O.K., pour s'assurer que la loi soit effective. C'est un organisme qui peut faire des enquêtes de son propre chef. Ce n'est pas le rôle d'un tribunal habituel, et, en ce sens, on devrait lui reconnaître un plein statut de partie tant en vertu de 104 que 103 ou 106. Alors, voilà.

Le Président (M. Ouimet): Merci. M. Roy.

M. Roy (Louis): Oui. Bien, vous voyez, on a été gentils, on est à 14 minutes, d'après mon chronomètre. Je terminerais en disant que, pour nous, le rôle de la commission, il va être bonifié, d'une certaine manière, ou clarifié, disons-le comme ça. On entend aussi le fait qu'il y aurait des sommes supplémentaires. C'est intéressant parce que ça ferait en sorte que, là, la commission aurait, quant à moi, l'ensemble des pouvoirs, l'ensemble aussi de clarifications de ses devoirs et les ressources pour faire appliquer la loi.

Parce qu'on comprend, tout le monde, que, même si ça a été adopté en 1996, aujourd'hui il y a plein de gens qui ne comprennent pas cette loi-là. Elle est complexe. Il y a beaucoup d'employeurs qui ne l'ont pas appliquée parce que ce n'est pas évident, on l'avoue aussi. Mais, en même temps, on a dit, tout le monde, collectivement, unanimement, que c'était un droit, l'équité salariale. Alors, on ne peut pas mettre un droit sous le boisseau. On ne peut pas dire, parce qu'il y a une crise économique, par exemple: Bien, le droit à l'équité, on va le suspendre trois ou quatre ans. Est-ce qu'on ferait la même chose avec le droit de vote? Tu sais, il y a des droits qu'on ne peut pas mettre de côté.

Celui-là, il est complexe d'application, mais je pense qu'avec le projet de loi, avec l'expérience de la commission, avec l'expérience des parties, on est maintenant en mesure de faire en sorte que ce droit-là non seulement soit reconnu officiellement, mais qu'on trouve les mécanismes pour l'appliquer. Et, dans ce sens-là, on salue l'avancement que permet le projet de loi sur ces questions-là.

Mais, évidemment — je pense que c'est le ministre tantôt qui disait que rien n'était parfait — bien, il faut perfectionner nos mécanismes pour y arriver, et, si on a, tout le monde, le même objectif, je pense qu'on devrait pouvoir y arriver. Alors, voilà, c'est notre présentation.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Merci. Alors, commençons maintenant avec M. le ministre du Travail pour ce premier échange.

M. Whissell: Alors, bonjour, M. Roy, Mme Carroll, également Mme Pineau, c'est un plaisir de vous recevoir. Effectivement, c'est un projet de loi important, comme vous le disiez. Puis il ne faut jamais oublier qu'on part d'un principe de la charte, qu'on a essayé de créer une mécanique pour que tout ça puisse s'appliquer dans le concret. Puis l'objectif qui est visé, et c'est probablement l'objectif qui est visé aussi en mettant la reddition de comptes, c'est que l'équité se fasse.

Sur la reddition de comptes, vous avez vu que, dans la loi, on a introduit la notion d'un rapport obligatoire qui doit être produit par les entreprises à partir de 2011. Je vous rappelle que l'objectif du rapport est à la fois de sensibiliser les entreprises sur l'obligation qu'elles ont, de par cette loi, de connaître également le degré de respect de la loi, parce que, quand on a fait des consultations, il y a un an, suite au rapport qui avait été publié antérieurement, bien certains remettaient en cause les données. On savait qu'on était dans l'ordre d'un sur deux qui l'avait fait, mais on aimerait voir

l'avancement puis le progrès de l'application de la loi. Et également le rapport, la reddition de comptes aura pour objectif d'aiguiller puis de diriger les interventions de la commission. Et là je pense au pouvoir d'enquête, je pense au pouvoir d'aider certains secteurs industriels ou d'affaires à prendre le virage de l'équité. Et c'est probablement ce qui a manqué aussi dans la première partie de l'application de la loi.

Mais, sur le rapport lui-même, est-ce que c'est un principe que vous adhérez? Est-ce que vous y voyez vraiment un gain pour l'avancement de l'équité salariale?

M. Roy (Louis): Bien, tout à fait. Mais, en même temps, vous savez, on cherche quelque chose qui est perfectible constamment, et, du côté des employeurs comme du côté des syndicats, là, ce n'est pas des dossiers qui sont simples à traiter. Nous, on considère que ces dossiers-là font partie des relations de travail dans une industrie, dans une entreprise. Ce n'est pas objet de négociation, mais ça fait partie des relations de travail, on doit en tenir compte et on doit surtout implanter dans les processus de négociation l'idée qu'on a l'obligation du maintien de l'équité salariale.

Alors, c'est ça qui est un peu compliqué, moi, je dirais, au niveau de la philosophie, là, des gens qui sont en relations de travail uniquement. On l'a vécu au tout début, c'était: Bon, l'équité salariale, c'est un objet de négo. On leur disait: Non, ce n'est pas un objet de négo. Mais, en même temps, il faut trouver une manière mécanique, ça, il faut négocier la mécanique pour y arriver, et c'est ça qui a été un peu plus compliqué.

● (17 heures) ●

Maintenant, on s'est améliorés, tout le monde, sur ces questions-là, mais le travail n'est pas parfait, il faut maintenant se donner les outils. Et, nous, on pense que la commission devrait maintenant avoir plus d'outils pour pouvoir intervenir, pas juste faciliter mais aussi provoquer le changement dans certains milieux. Et, dans ce cadre-là, oui, on salue l'arrivée de la loi. Mais, je le répète, il y a des éléments dans la loi qui nous préoccupent, entre autres, comme ça a été dit au tout début, là, la question d'une espèce de... Comment je pourrais dire ça, là? On fait en sorte que certains employeurs ont une amnistie par le fait qu'ils n'ont rien fait, et ça, ça ne peut être comme ça, ou une amnistie en fonction d'une idée qu'ils n'ont pas réussi à implanter dans leur milieu. Alors, il faut trouver une mécanique pour les forcer à faire ça.

M. Whissell: Mais, M. le Président, je veux reprendre M. Roy là-dessus parce que, dans ce qu'on présente dans le projet de loi, il n'y a pas d'amnistie, là, il faut être clair, là. D'ici le 31 décembre 2010, tout le monde doit avoir fait un premier exercice d'équité salariale. Par la suite, après avril 2011, s'il y a plainte...

Mais en même temps le but de la commission puis l'objectif de la Commission de l'équité salariale, ce sera aussi de bien informer les femmes du Québec de leurs droits. Et ce n'est pas sans raison que, lorsque j'ai présenté le projet de loi, j'ai annoncé que, dès cette année, les budgets seraient augmentés de 50 %, puis,

l'année prochaine... pardon, 50 % l'année prochaine, ce qui représente quand même un montant important. On va mettre 2,5 millions de plus par année à l'intérieur de la commission pour justement informer les femmes, répondre à leurs questions et s'assurer que tout le Québec sache très bien qu'on doit faire l'équité au Québec, que ce n'est pas une option, on ne peut pas passer à côté, on doit le faire. Et je pense que la mécanique a aussi pour objectif de dire: Après ça, on va s'assurer d'une récurrence pour venir vérifier nos bases salariales. Puis, si on veut que nos entreprises prennent le virage de l'équité dans le maintien, il faut y aller avec une mécanique qui va fonctionner aussi.

Mais je veux vous reprendre, M. Roy, parce que, sur le principe d'un premier exercice, il n'y a pas d'amnistie, là, il n'y a pas d'amnistie. 2001, la loi est là, elle a été adoptée, on part du principe que tout le monde doit le faire à partir de 2001. On met certains assouplissements, on dit: Si vous ne l'avez pas commencé, vous pourrez le faire avec les données de 2009, pour que ce soit plus facile de le faire, que les gens, dans certains cas, voient encore plus un sens à faire un exercice d'équité salariale, puis en même temps ça va nous faire le maintien parce que ce sera la même opération. Mais, pour un premier exercice — M. Roy, je veux reprendre vos propos — il n'y aura pas d'amnistie.

En même temps, il faut être capable de dire que les femmes ont des droits, mais en même temps elles ont des obligations. Je veux dire, toute loi est assujettie, je veux dire, à certains périmètres où les gens peuvent déposer des plaintes. Quand on parle des normes du travail — vous allez me dire que ce n'est pas un élément qui vient de la charte — aux Normes du travail, c'est un an pour déposer une plainte. Ça fait 10 ans que vous payez quelqu'un en bas du salaire minimum, il fait une plainte, il n'y aura pas de correctif plus qu'un an en arrière. Si vous avez été lésé en fonction du Code civil, c'est trois ans que vous pouvez retourner en arrière. Puis dans certains cas, puis quand on regarde la jurisprudence, le plus loin qu'on est allé, c'est cinq ans pour des questions constitutionnelles, mais... à part le criminel, là, où il y a une prescription qu'on peut retourner indéfiniment en arrière, puis on comprend pourquoi.

Alors, c'est pour ça que, dans la loi, à un moment donné, on veut tourner la page, on dit à tout le monde: Là, on met de la rigueur, on met des pénalités, on met des amendes, on met des indemnités, et, à un moment donné, les gens devront aussi... Si les femmes, les jeunes entreprises veulent voir leurs droits s'exercer, ils ont une responsabilité aussi. Et c'est pour ça qu'à partir du 1er janvier 2011 on met une période de quatre mois où les gens vont pouvoir déposer autant de plaintes qu'ils veulent. Puis, s'il y a des entreprises qui ne l'ont pas fait avant le 31 décembre 2010, en plus de payer des intérêts, ont leur dit: Vous allez payer des indemnités à partir de 2001. C'est beaucoup d'argent.

Puis ce qu'on souhaite, ce n'est pas voir des indemnités, c'est voir des gens réaliser puis prendre le train de l'équité dès l'adoption de cette loi pour qu'on puisse atteindre l'objectif de 100 % d'équité. Est-ce qu'on aura 100 %? Ça, l'avenir le dira. Mais, moi, ce que je vise, c'est 100 %. Et ce que je vise, c'est d'avoir des

mécanismes qui découlent d'un principe dans la charte mais qui vont être applicables puis que les entreprises vont pouvoir le réaliser. Puis, sur le maintien, bien, vous, vous me dites: Ça devrait être un maintien perpétuel, mais, dans le quotidien, est-ce que vous le faites? Est-ce que vous les faites, les exercices de maintien, dans les entreprises où vous avez des unités d'accréditation?

M. Roy (Louis): Premièrement, c'est à mon tour de vous reprendre, parce que, nous, on ne propose pas le maintien perpétuel, quotidien de l'équité salariale, on est d'accord avec une périodicité.

Mais, sur la question de l'amnistie, là, si vous voulez bien, je vais demander à Mme Carroll de préciser comment on perçoit ça, à la Confédération des syndicats nationaux, cette espèce de... Nous, on l'appelle amnistie, je comprends que peut-être le mot est trop large pour couvrir l'ensemble des situations que vous mettez sur la table, là. Mais je vais demander à Mme Carroll de l'expliquer, si vous permettez, M. le Président.

Le Président (M. Ouimet): Oui, il reste 20 minutes... 20 secondes au bloc, plutôt, là. Mais allez-y, puis par la suite on amputera sur le deuxième bloc.

Mme Carroll (Judith): Peut-être... Ce qu'on comprend du projet de loi, c'est qu'effectivement un employeur qui a réalisé l'équité salariale au 21 novembre 2001, on ne lui crée aucune autre obligation de maintien, donc de s'être assuré que l'équité salariale est maintenue. Et, au-delà de la vérification, c'est la question du moment où les ajustements deviennent payables, et on dit: Au 31 décembre 2010, il doit y avoir un rendez-vous — puis ce avec quoi on est tout à fait d'accord — et, s'il y a des ajustements, ils deviennent payables au 1er janvier. Pour les employeurs qui n'ont rien fait, il y a effectivement une rétroaction au 21 novembre 2001, 2002 et compagnie, là, avec le processus d'étalement. Puis on comprend qu'au-delà de ce délai-là du 31 décembre 2010 le droit à l'étalement s'éteint et il y aura des pénalités. Ça, ça convient, je pense qu'on a dit tout à fait notre accord.

Ce qu'on vous dit, c'est qu'entre le 21 novembre 2001 et le 31 décembre 2010 il s'est passé des choses au Québec et dans les entreprises. Et il y a présentement une obligation de maintien dans la loi, et il faut s'assurer, quand on dit: On donne un rendez-vous au 31 décembre 2010, qu'on a, à cette date-là, des structures salariales qui sont exemptes de discrimination et que, si on est en mesure de déterminer à quel moment elles le sont devenues, bien, qu'on corrige le préjudice dont ces femmes-là ont été victimes.

L'autre aspect d'amnistie dont on parle, c'est que le projet de loi fait en sorte qu'au-delà du 31 décembre 2010 ce qui se passe à tous les cinq ans, c'est une révision, mais, entre ces périodes-là, le projet de loi est tout à fait aveugle sur le fait qu'il peut y avoir des discriminations qui existent. Et ce qu'on dit, on donne, dans le mémoire — que je comprends que vous n'aurez pas eu le temps de lire, puisqu'on a eu peu de temps pour le produire et donc vous n'aviez plus de temps pour l'avoir — c'est l'exemple où, dans une entreprise, un employeur, au lendemain de ses obligations de maintien,

conviendrait, par négociation ou autrement, d'augmenter les salaires des catégories d'emploi masculines, créant de fait un écart salarial avec les emplois à prédominance féminine, et on dirait à ces emplois, à ces gens-là dans les emplois à prédominance féminine: Attendez quatre ans et 364 jours pour recouvrer votre droit à l'équité.

On dit: Non, c'est un droit fondamental qui existe. À partir du moment où ce fait-là existe, on devrait corriger la situation. Et c'est pour ça qu'on le balise dans le mémoire, en disant: Par ailleurs, si un employeur a utilisé les mêmes outils puis s'il a versé les mêmes augmentations de salaire puis qu'il n'y a pas eu de changement fondamental ni dans l'entreprise ni dans la structure d'emploi, on comprend qu'on n'en parlera pas à tous les jours, donc, dans ce sens-là, on n'est pas en continu, on va s'en parler une fois par cinq ans. Mais, si un changement se produit et qu'il est fondamental, bien on n'a pas de raison ou de motif de dire: Le droit, non, il est suspendu, il n'est applicable qu'une fois par cinq ans. L'écart discriminatoire se crée, il devrait être corrigé. Et, dans ce sens-là, l'amnistie existe aussi dans le maintien, dans la définition du projet de loi qui nous est présentée. C'est pour ça qu'on dit que ça devrait être balisé. Oui, un exercice aux cinq ans, d'accord, mais, s'il y a des événements qui le justifient, on devrait avoir une obligation supplémentaire.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, il va rester un peu moins de sept minutes au prochain bloc des ministériels. Je me tourne vers Mme la députée de d'Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Poirier: Merci, M. le Président. Bienvenue, M. Roy, Mme Carroll et Mme Pineau, ça me fait plaisir de vous recevoir. Moi, j'aimerais vous entendre particulièrement sur la modification que vous souhaitez sur les comparaisons salariales particulièrement pour les personnes handicapées. J'aimerais ça que vous nous définissiez un petit peu plus, là, les modalités autour de cela.

Mme Pineau (Anne): C'est concernant le salaire étoilé?

Mme Poirier: Oui.

● (17 h 10) ●

Mme Pineau (Anne): Alors, on est à 67, paragraphe 5°, et on remplacerait finalement la définition actuelle par une définition qui se rapproche de celle qui est à 87.3 de la Loi des normes. C'est les clauses orphelin. Le problème, avec la rédaction qu'on a là, c'est qu'on nous parle qu'on ne tiendrait pas compte du «salaire d'une personne qui, à la suite [...] d'un accommodement pour une personne handicapée, lui est temporairement appliqué». Le problème, c'est qu'un accommodement pour une personne handicapée peut très bien ne pas être temporaire. Ce n'est pas le même genre de modification ou... ce n'est pas comme un reclassement ou une rétrogradation, c'est vraiment: on accommode une personne handicapée, on lui accorde éventuellement un autre poste, mais on conserve son salaire. Il se peut très bien que ce soit à demeure, que ce ne soit pas temporaire. Donc, le côté temporaire d'un

accommodement pour une personne handicapée n'a pas sa place. Et d'ailleurs, à 87.3, on ne parle pas, dans le cas de la personne handicapée, de cette notion de temporaire là.

Par ailleurs, à 87.3, on parle d'un délai raisonnable seulement dans le deuxième alinéa et non dans le premier. Donc, en fait, ce qu'on veut éviter, c'est qu'il y ait des notions de salaire étoilé différentes qui se ressemblent mais qui ne font que créer de la confusion parce que finalement les textes ne sont pas les mêmes. Donc, si on veut adopter la définition de la Loi des normes, bien, qu'on le fasse, mais comme elle est là, et, à tout le moins, pour la personne handicapée, qu'on ne parle pas de quelque chose qui ne serait que temporaire.

Le Président (M. Ouimet): ...

Mme Poirier: M. le Président, merci. Un autre élément de votre mémoire — que j'ai lu, en passant — nous indique que des travailleuses subissent des préjudices financiers lorsqu'elles participent aux travaux des comités. Pouvez-vous nous donner un exemple et puis nous préciser un peu, là, quels sont ces genres de préjudices qu'elles subissent?

Mme Carroll (Judith): Bien, c'est que, dans la façon dont la loi est libellée, on dit que les gens sont libérés pour les travaux du comité, les rencontres du comité, la formation, et on prévoit le taux normal de salaire. Notre interprétation est à l'effet que la loi devrait se lire comme ne pouvant pas générer un préjudice financier.

Il faut voir que, dans des milieux de travail, il peut y avoir, par exemple, du travail de nuit, de soir, de fin de semaine, plusieurs primes d'inconvénients, des suppléments de salaire, et ce qu'il faut assurer, si on veut une réelle participation des gens à l'intérieur des comités, c'est prévoir non seulement un taux de salaire, mais le fait que leur participation... lorsqu'ils participent à ces réunions-là, aux formations ou aux travaux, ils ne doivent pas avoir de préjudice financier. C'est notre interprétation de la loi telle que libellée, mais on pense qu'il y aurait lieu d'améliorer son écriture pour être sûr que justement il n'y ait pas de place à l'interprétation.

Mme Poirier: Merci. Peut-être que mes collègues vont poursuivre.

Le Président (M. Ouimet): Oui. Alors, M. le député de Jonquière. Voilà.

M. Gaudreault: Oui. Merci, M. le Président. Quand on a reçu en consultation, l'an dernier, là, j' imagine que la CSN... en tout cas, de mémoire, vous étiez venus. Je ne me souviens pas si c'était vous précisément. Mais on avait reçu une série de groupes, et puis ça s'inscrivait, au fond, dans le 10e anniversaire, ça correspondait au 10e anniversaire de l'adoption de la loi, ou à peu près. On avait fait ressortir de façon importante que, depuis 10 ans, le marché et la réalité du travail ont changé, notamment par l'addition de femmes ou de corps de métier, je dirais, presque exclusivement de

femmes, par exemple, qui sont très vulnérables parce qu'elles proviennent des milieux d'immigrants — je pense aux femmes de ménage, par exemple — donc des corps de travail très, très... très vulnérables.

Et, quand je lis, dans votre mémoire, à la page 14, la section qui s'intitule *Quand la plainte est le seul recours*, vous dites qu'il est «surprenant qu'aucune mesure ne soit envisagée pour faciliter les recours des femmes qui n'ont que cette voie». Plus loin, vous dites: «...un pas de plus est à franchir. Le gouvernement doit dégager les sommes nécessaires pour soutenir un organisme qui serait entièrement consacré aux travailleuses non syndiquées...»

J'aimerais vous entendre un peu plus là-dessus pour savoir si ça peut couvrir, par exemple, ce type de travailleuses là, qui sont en croissance depuis certainement une dizaine d'années, qu'on avait peut-être moins envisagé quand on avait adopté la loi, il y a une dizaine d'années. Est-ce que ce pas de plus à franchir par le soutien à un organisme... comment vous le voyez? Est-ce que ça pourrait se faire par le comité consultatif des partenaires qui aurait des recommandations à faire à l'égard de cette clientèle-là précise? Alors, j'aimerais vous entendre là-dessus.

Mme Carroll (Judith): Oui. Eh bien, deux choses, là. Le recours à la plainte, ce qu'il faut voir, c'est que, pour les milieux de travail qui comptent moins de 10 salariés, dans la loi, présentement, le seul recours, c'est la plainte, il n'y a d'obligation pour les employeurs. Et ce qu'on y dit là, c'est que cette plainte-là, lorsqu'elle est déposée, on devrait avoir un renversement du fardeau de preuve, et ce serait à l'employeur de faire la preuve qu'il n'y a pas de discrimination. Et ça, c'est basé tout à fait, nous semble-t-il, dans l'esprit de la loi. C'est-à-dire que la loi, son caractère proactif, c'est d'amener les employeurs à vérifier si leur structure salariale est exempte de discrimination. Donc, lorsqu'une plainte est déposée, on devrait demander aux employeurs de faire la preuve que, non, ils ne discriminent pas, plutôt que demander aux femmes de dire: Bien, moi, je suis la victime et je recherche un coupable, et avoir ce soutien-là. Donc, ça, c'est le premier volet quant au renversement du fardeau de la preuve.

Le deuxième volet, je vous dirais, c'est une demande historique, dans le sens où, déjà au moment de l'élaboration de la loi, on voyait les difficultés d'implantation dans les milieux non syndiqués. C'est déjà difficile dans les milieux syndiqués, c'est encore plus difficile dans les milieux non syndiqués: les peurs, les menaces, la complexité, le manque de soutien, le manque d'information. Il y a, oui, des organismes qui viennent en aide et qui défendent — je pense que vous allez en accueillir, d'ailleurs, demain — qui font des représentations, mais on a, depuis bien longtemps et depuis bien des années, dit que, s'il pouvait y avoir un organisme entièrement dédié à la défense des femmes en milieu non syndiqué eu égard à leurs droits en termes d'équité salariale, on ferait un pas de plus dans leur soutien.

On ne pense pas que la Commission de l'équité a un rôle... oui, d'information, de soutien, elle l'a exercé beaucoup vis-à-vis des employeurs, elle l'a aussi exercé vis-à-vis les groupes syndiqués et non syndiqués, mais elle ne peut pas être entièrement dédiée et accomplir

l'ensemble de la charge qui lui est demandée donc, là, d'autant plus qu'on va lui demander de prendre les devants, de prendre un certain leadership — permettez-moi l'expression — pour redonner un envol à la loi sur l'équité.

Si on veut vraiment que ça se concrétise, il faut aussi que ça s'implante dans les milieux non syndiqués. Et, s'il y a 50 % des entreprises au Québec qui n'ont pas respecté l'encadrement légal qui était celui de la loi, on peut penser qu'une très grande majorité se trouve dans les milieux non syndiqués. Et, s'il n'y a plus de soutien à ces femmes-là, on peut croire que ça va être encore plus difficile d'application.

M. Roy (Louis): ...par exemple, les PINAY, les groupes des aides familiales. Tu sais, il y a des groupes très difficiles à identifier... pas les groupes, mais les gens qui travaillent dans ces milieux-là, les niveaux de salaire, tout ça. Si ces gens-là n'ont pas de soutien... ils sont déjà complètement débordés par le travail quotidien de tenter d'avoir des conditions de travail acceptables, s'il n'y a pas de soutien ou de façon de faire qui les amènent à se préoccuper des questions d'équité salariale, ça devient extrêmement complexe pour elles. là.

Le Président (M. Ouimet): Oui, Me Pineau, vous voulez... Un complément?

Mme Pineau (Anne): ...que, dans ces milieux-là, souvent même la Loi des normes ordinaire, là, n'est pas respectée, alors, imaginons, un exercice d'équité salariale...

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci, M. le député de Jonquière. M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Justement sur cette question-là des plaintes, en fait de la capacité là de gérer les plaintes, de rejoindre les travailleurs, les travailleuses en difficulté, c'est ça, vous recommandez que la commission traite avec beaucoup plus de diligence les plaintes dont elle s'est... J'aimerais ça que vous nous expliquiez en quoi le projet de loi va permettre à la commission de le faire ou qu'est-ce qu'on pourrait changer dans le projet de loi qui permettrait d'être plus efficace ou d'être plus diligent.

Le Président (M. Ouimet): Mme Carroll.

Mme Carroll (Judith): Oui. Bon, écoutez, on n'a pas le dernier rapport annuel de la commission, là. Les derniers chiffres qu'on avait, on savait que, pour 2004-2005, le temps moyen — et c'est des données de la commission, là — le temps moyen de traitement d'une plainte était de 757 jours. En 2005-2006, on avait ramené le délai à 547 jours. Et les dernières données montraient une baisse significative, mais en même temps le rapport annuel nous indiquait que cette baisse-là, elle était pour beaucoup attribuable au flot de plaintes qu'ils avaient reçues dans le cadre du secteur public, du programme gouvernemental d'équité salariale, et pour lequel plusieurs plaintes — parce qu'ils en ont eu plus de 2 000 — ont pu être rejetées, là, assez rapidement en disant qu'elles étaient non fondées. Donc, ça a baissé de façon significative la moyenne.

● (17 h 20) ●

Ce qu'on dit, c'est: Il faut voir que le projet de loi, par rapport au maintien, dit que l'employeur va pouvoir décider seul, hein, soit qu'il le fait lui-même, soit qu'il le fait en comité, auquel cas, il a les mêmes obligations que celles prévues pour un comité déjà à la loi, ou il peut le faire en consultation. S'il le fait seul ou en consultation, nous, on considère, là, ça doit ouvrir le droit à une plainte, en disant: Non, on considère que l'équité salariale n'est pas maintenue, là. Au-delà de la mauvaise foi, là, c'est vraiment sur le maintien même de l'équité salariale.

Et ce qu'on dit, c'est: D'accord, on n'obligera pas la mise en place de comités — c'est vrai que c'est difficile d'application, etc. — mais, si on dit que le recours, c'est la plainte, on ne peut attendre 757 jours. Moi, je comprends quand on dit: On ouvrira quatre mois où les gens vont pouvoir déposer des plaintes. Mais, si pour qu'une plainte soit traitée, c'est 500 jours, 600 jours de traitement, c'est aussi bien de dire que c'est inactif, là, ça n'a aucun bon sens. Et juste vous dire ou témoigner de l'expérience que, quand on est dans des dossiers où il y a des plaintes puis qu'on se doit d'attendre, bien c'est tout le reste qui attend, là, hein, c'est les structures salariales, c'est les évaluations, c'est tout ça.

Donc, la loi comme telle ne vient pas modifier ce délai-là. On comprend qu'il y a une intention gouvernementale de donner un autre envol. On dit: Il y aura un recours aux plaintes possible. Il va falloir, sur la base des moyens donnés à la commission, mais par la commission elle-même, que ces délais-là soient ramenés. D'ailleurs, dans son document sur son engagement de services, elle dit vouloir ramener ce délai-là à 180 jours. C'est un objectif qui, en tout cas sous réserve du dernier rapport, n'est pas nécessairement atteint, on en devrait cibler encore moins que ça.

Le Président (M. Ouimet): Oui. M. le député de La Prairie.

M. Rebello: Donc, on pourrait-u mettre que, comme principe... À l'époque, le Dr Couillard nous avait parlé de l'obligation de services, là. Ça pourrait-u être inclus dans une loi, ça, un délai maximum? Est-ce que ça pourrait être une façon de résoudre le problème ou s'il y a d'autres façons que vous nous suggérez?

Et, ensuite de ça, une autre question. Au niveau du droit fondamental, vous dites: À quelques occasions, c'est comme s'il y avait suspension d'un droit fondamental ponctuellement. Je me demandais, dans le cas où il y a une entente, là, le comité paritaire fait une entente sur l'application de l'équité salariale, donc le syndicat puis la partie patronale s'entendent, et que, là, le processus de plainte, dans le fond, le droit de porter plainte, à moins que ce soit une situation extrême, là, disparaît, est-ce qu'on ne fait pas, dans ce cas-là aussi... on affaiblit le droit fondamental parce qu'il y a une entente patronale-syndicale? C'est-à-dire que la personne n'a plus un recours individuel, donc son droit fondamental, parce que, là, il y a une entente patronale-syndicale. Est-ce qu'on pourrait appliquer le même raisonnement dans ce cas-là?

M. Roy (Louis): Bien, premièrement, dans le principe de la gestion des droits, surtout en relations de

travail, s'il y a présence d'un comité comme il y a présence d'un syndicat dans les conventions collectives, sur les négociations de conventions collectives, il y a des processus pour faire en sorte que ces gens-là représentent, consultent, donc ils ont un espace qui est collectivisé au niveau du droit. Alors, on peut comprendre, dans certaines situations, qu'à partir du moment où il y a une entente bien cette entente-là s'applique et que la question des droits ou des recours à des plaintes individuelles soit laissée de côté, à défaut de quoi les employeurs, et avec raison, vont finir par dire: Coudon, je l'ai-tu, mon programme d'équité salariale, tu sais? Parce qu'il faut qu'il y ait un moment où, après un processus qui est correct, qui est fait correctement, bien on puisse valider un processus d'équité salariale, un programme d'équité salariale, à défaut de quoi, si tout le monde peut toujours le critiquer ou déposer des plaintes, bien on n'y arrivera pas.

Tantôt, nos sourires sur votre première question étaient à l'effet que, nous, on va souligner, dans trois mois, les trois ans de la signature de l'entente avec l'État sur le programme d'équité salariale dans le secteur public et que le programme n'est toujours pas validé à cause des délais qui sont dus à des plaintes. Alors, il faut, à un moment donné, qu'on puisse dire: Le programme est là, le voici, et, s'il n'y a pas eu de faute grave, bien il s'applique, et on va de l'avant.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, Mme la députée de Marguerite-D'Youville, le prochain bloc. Il faut juste être vite sur la gâchette en levant main, puis je vais vous reconnaître.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Très bien. Sans problème.

Le Président (M. Ouimet): Très bien. Alors, du côté ministériel, il reste sept minutes. M. le député d'Arthabaska.

M. Bachand (Arthabaska): M. le Président, merci infiniment de me céder la parole. Et je veux en profiter bien sûr pour vous féliciter pour votre élection et vos nouvelles fonctions. Et je suis convaincu que vous assumerez votre mandat avec beaucoup de sagesse et de diligence, et surtout beaucoup d'expérience et de tact, comme vous l'avez toujours fait.

Je vais en profiter aussi, si vous permettez, M. le Président, pour saluer notre ministre d'être d'une présence assidue. Et je veux saluer aussi son équipe, une équipe de grande expérience. J'ai cru percevoir qu'il a récupéré des gens de grande valeur autour de lui et je veux leur souhaiter la bienvenue, bien sûr aussi à mes collègues, et spécialement ceux qui se sont pré-occupés toute leur vie d'éducation, je les salue particulièrement. Il me fait plaisir de travailler avec eux. Je suis sûr qu'on va en faire une équipe terrible à cette commission.

Messieurs, mesdames, merci d'être ici, présents à la Commission de l'économie. Vous ne savez pas à quel point, M. Roy, ça me fait plaisir de vous voir ici, à la commission.

M. Roy (Louis): C'est la première fois qu'on me dit ça, quand même.

M. Bachand (Arthabaska): En tout cas, ça ne sera pas la dernière en ce qui me concerne, puisque, si vous y êtes et que je vous vois, c'est que j'y suis aussi. Donc, je vais aussi, de façon un peu plus sérieuse, vous remercier pour la présentation de votre mémoire que j'ai lu d'ailleurs avec beaucoup d'intérêt, surtout en conclusion, au quatrième paragraphe. Et ça m'interpelle un peu parce que vous avez encore mentionné aussi le mot «leadership» à plusieurs reprises. Et je ne vous lirai pas tout le quatrième paragraphe, mais, en résumé, vous dites: «Nous lui demandons qu'elle assume maintenant toutes les responsabilités qui lui incombent en vertu de la loi et qu'elle prenne le leadership que l'on attend d'elle.» Vous voulez dire quoi par «leadership», au juste?

M. Roy (Louis): Bien, juste dire d'abord, nous, on a toujours salué la présence de la commission et on s'est objectés à tous ceux qui voulaient la faire disparaître, ce qui ne nous empêchait pas par ailleurs de considérer que la commission avait dans la loi des responsabilités qui nous apparaissent beaucoup plus grandes que celles qu'elle faisait, pour toutes sortes de raisons, parfois par manque de personnel, parfois parce que manque d'encadrement ou manque de précision. Et on considère que l'adoption de cette loi-là vient clarifier les balises, clarifier le rôle et peut permettre un leadership. Alors, on le souhaite, ce leadership-là, mais évidemment, il faut l'exercer, et ce n'est pas... Je connais bien Mme Marchand, ce n'est pas par manque de volonté certainement, mais il faut trouver une manière pour la commission de prendre un rôle proactif, pas juste d'information, mais aussi de pousser certaines personnes, certains groupes, que ce soient des employeurs, que ce soient des syndicats, de les pousser vers la rédaction et l'application d'un programme d'équité salariale. C'est dans ce sens-là qu'on pense au leadership de la commission.

M. Bachand (Arthabaska): O.K. Si vous permettez, M. le Président. Vous dites aussi... vous dites effectivement: Il y avait peut-être éventuellement... ou plutôt dans le passé un manque de personnel, des ressources, puis vous saluez ça, le fait que — dans un communiqué du 12 mars, là — «la commission [bénéficie] de sommes supplémentaires pour mener à bien, notamment tout le travail d'information qui doit accompagner le processus de modification [...] lors de son entrée en vigueur en 1996».

Avec toute l'expérience que vous avez et les compétences que vous avez, M. Roy et vos collègues, pouvez-vous me dire, vous pensez à quoi comme... Est-ce que vous pensez à un type d'information campagne de publicité? Vous voyez ça comment, ces nouvelles ressources-là? On peut-u s'en aller là-dedans ou...

M. Roy (Louis): Bien, écoutez, il y a plusieurs volets, je pense...

M. Bachand (Arthabaska): Oui. Dans ce volet-là de sensibilisation et d'outils de sensibilisation, vous verriez quoi, vous?

M. Roy (Louis): Oui. Bien, écoutez, premièrement, vous me connaissez quand même depuis longtemps, poussez-moi pas trop du côté des fleurs parce que souvent

le pot finit par sortir, là. Mais, sur la question de la commission, il y a évidemment des espaces qui nous apparaissent un peu déserts sur des questions d'information auprès des femmes, pas juste auprès des entreprises. Il y a des espaces aussi qui nous apparaissent moins bien comblés au niveau des enquêtes, pour toutes sortes de raisons. Mais il y a des espaces qui nous apparaissent moins pris du côté politique, du côté proactif.

Et l'existence, on n'en a pas parlé ici encore, mais l'existence d'un comité va probablement permettre ça, parce que la commission a été peut-être... peut-être que je m'avance trop, mais elle a peut-être été laissée un peu seule avec toutes les obligations d'organiser et de faire en sorte que la loi s'applique. Avec l'espace que veut créer le ministre, d'un comité consultatif, je pense qu'il y a là justement, entre l'application de la commission et l'espace politique, il y a là les partenaires qui seront là et qui vont donner des avis.

Premièrement, ça va leur permettre de s'impliquer encore plus — nous sommes très heureux, nous, de nous impliquer dans cet éventuel comité — d'avoir un espace dont ils vont s'impliquer un peu plus mais qui va permettre aussi à la commission de s'appuyer encore plus sur les partenaires. Parce que, là, la commission, elle est un peu prise pour s'appuyer sur le gouvernement, mais, lui, le gouvernement, il adopte la loi, après ça il veut qu'elle s'applique. Mais il y a un espace là, il y a un trou là, et ce trou-là, j'espère qu'on va le combler tout le monde pour permettre à la commission d'aller beaucoup plus loin. Mais là, il y a aussi une question de volonté à la fois politique, à la fois de capacité de la commission. Mais, nous, on va travailler fortement à faire en sorte que la commission joue un rôle encore plus proactif, mais pas juste proactif, qu'elle intervienne aussi dans des dossiers pour faire avancer ces dossiers-là.

M. Bachand (Arthabaska): Merci, M. le Président.

● (17 h 30) ●

Le Président (M. Ouimet): Il reste juste un peu plus qu'une minute. Je vous invite à une question brève et une réponse brève aussi. Mme la députée de Hull.

Mme Gaudreault: Bon, alors, merci beaucoup. Mes derniers mots iront pour vous saluer de votre participation à l'élaboration de vos commentaires. Et puis tout le monde a le même objectif, c'est de permettre aux femmes de jouir de l'équité salariale.

Vous avez soumis plusieurs propositions avec votre mémoire. Il y en a une... Je les ai toutes lues, je suis une nouvelle arrivée, alors j'ai beaucoup de choses à apprendre. Mais, quand vous parlez de renvoyer «la définition des catégories d'emploi qui peuvent être exclues aux fins des comparaisons, afin de tenir compte des situations exceptionnelles qui ne peuvent pas toujours se résorber dans le temps», est-ce que vous pouvez clarifier un peu qu'est-ce que vous vouliez dire par cette proposition?

M. Roy (Louis): Oui. Je vais vous passer notre pédagogue en chef.

Mme Gaudreault: D'accord. Merci.

Le Président (M. Ouimet): Il va falloir que la pédagogie soit courte, par exemple.

Une voix: C'est ça, de la pédagogie.

Mme Pineau (Anne): C'est la question des salaires étoilés dont j'ai parlé tantôt, toute la question des personnes handicapées, pour qui le handicap n'est souvent pas temporaire et pour qui l'accommodement ne sera pas aussi ou ne devrait pas être temporaire.

Mme Gaudreault: Merci.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, merci. Mme la députée de Marguerite-D'Youville.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci, M. le Président. Ma première question allait un peu dans le même sens. En me référant à la page 7 de votre mémoire, où vous parlez des erreurs à corriger et que vous dites qu'une «modification à apporter concerne l'utilisation, aux fins d'effectuer les comparaisons salariales», et vous croyez que «le projet de loi est trop contraignant et risque de limiter la capacité», je comprends, de la réponse de madame, que ça cause... Mais est-ce qu'on peut voir ça un peu plus large, en termes de comparatifs, que pour les personnes handicapées? J'aimerais vous entendre un petit peu plus là-dessus.

Mme Carroll (Judith): Bien, peut-être... Ce que la loi fait, quand on parle des salaires étoilés, c'est qu'il y a une obligation de comparer, dans une entreprise, l'ensemble des catégories d'emploi féminines avec l'ensemble des catégories d'emploi à prédominance masculine, sauf dans certains cas qui sont nommément prévus, que sont par exemple les pénuries de personnel — ça a été évoqué à la présentation précédente — où on va considérer qu'effectivement, sur du court terme, une catégorie d'emploi masculine pourrait être exclue de la comparaison puisqu'elle remplit certains critères.

Ce qu'on dit, c'est que, oui, il faut avoir cette assurance-là pour ne pas qu'on puisse choisir quelles catégories d'emploi sont nommément exclues d'un programme d'équité parce qu'on ne voudrait pas comparer les emplois féminins à ces catégories d'emploi masculines là, mais on dit: Par ailleurs, il y a d'autres situations qui, elles, peuvent revêtir un caractère exceptionnel, dont il faut tenir compte. Parce qu'on voudra, dans nos milieux de travail et conjointement avec les employeurs, avec l'accord des salariés, trouver des aménagements pour des personnes en particulier. Et ça, ça devrait être permis. C'est un peu l'objectif. Mais, oui, un principe général qu'on veut comparer avec l'ensemble des catégories d'emploi masculines qui se retrouvent dans l'entreprise.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci, Mme Carroll. Je veux revenir, moi, à la question des plaintes parce qu'il y a quand même un certain nombre de recommandations qui touchent cette question-là. Je sais qu'elles peuvent être de différentes natures. Je sais qu'elles peuvent avoir différentes causes aussi.

Mais je veux revenir sur la question des délais. Parce que, quand on prend note d'un certain nombre

d'indications que vous nous donnez, ajoutons à cela qu'on doit bien constater, malgré cette loi très importante et très significative pour la société québécoise, qu'il y a quand même un manque à gagner au niveau de la réalisation de ces objectifs sur le terrain, parce qu'il y a un fort pourcentage d'entreprises qui n'ont pas réalisé, alors, si on ajoute à ça un lot de plaintes sur lesquelles on n'arrive pas à statuer, ça a des conséquences quant à l'efficacité de l'application de cette loi-là. C'est un fleuron qu'on ne doit pas laisser s'étioier par un manque de rigueur au niveau de l'application.

Et, moi, ce que j'aimerais connaître un petit peu plus en détail, c'est les conséquences directes de ces délais-là. Il en a été glissé un petit peu... M. Roy, vous en avez parlé, en disant qu'au niveau de la fonction publique et parapublique... mais j'aimerais qu'on mette des mots sur ces conséquences-là. Parce que souvent on dit: Bon, bien, il y a des plaintes, ça suit son cours. Mais qu'est-ce que ça a comme conséquences dans la réalité des choses pour les salariés qui sont porteurs de plaintes, mais pour le collectif aussi autour d'eux, là?

Mme Carroll (Judith): Bien, écoutez, dans certains cas, ça peut même aller jusqu'à expliquer pourquoi les programmes ne sont pas complétés. Quand des plaintes sont déposées sur des prédominances sexuelles de catégories d'emploi, par exemple, désaccord à l'intérieur du comité, puis qu'il n'y a pas de décision de tranchée, bien on va probablement arrêter le processus d'identification pour les autres catégories d'emploi. On va peut-être convenir de faire une cueillette d'information malgré tout, et ça, c'est si les deux parties en conviennent. Et après ça c'est évident que tout va être arrêté. Dépendamment de la prédominance, les calculs ne seront pas les mêmes, etc. Et, ce faisant, il y a beaucoup d'attentes dans les milieux de travail quand l'équité salariale n'est pas complétée, donc les attentes demeurent, les gens patientent, il y a des gens qui quittent, d'autres qui arrivent, on remet en question les choses qui ont déjà été faites, les compositions de comités vont être changées et, après ça, c'est tout, je dirais, le régime de relations de travail où on va arriver dans la négociation de la convention collective, on va avoir création de nouvelles catégories d'emplois, disparition d'autres catégories d'emploi et on va reconduire la convention ou renégocier la convention sous réserve de ce qui va se passer dans les programmes d'équité.

Parce qu'il faut se rappeler, la loi sur l'équité prévoit que les conclusions du programme prévalent sur la convention collective. Donc, on doit et on a, comme organisation syndicale, l'obligation aussi de maintien au moment du renouvellement de la convention, qui, là, est précisée par une obligation — excusez-moi — de ne pas compromettre l'équité au moment du renouvellement de la convention collective. Mais, quand on parle d'équité salariale, on parle, oui, du droit fondamental des femmes, mais, ça, ça se traduit en argent sonnante et trébuchant dans des structures salariales qui, elles, s'incarnent dans des conventions collectives. Donc, c'est sûr que l'ensemble de la chaîne subit les conséquences de ces retards-là, sans parler des effets sur le climat de travail quand il y a désaccord à l'intérieur des comités.

Mme Richard (Marguerite-D'Youville): Merci.

Le Président (M. Ouimet): Bien, il reste environ quatre minutes du côté ministériel. Mme la députée d'Hochelaga... Du côté de l'opposition officielle, désolé. Mme la députée d'Hochelaga-Maisonneuve.

Une voix: ...s'en allait en grève là-dessus.

Une voix: Ça va venir...

Le Président (M. Ouimet): Ça va venir un jour.

Une voix: ...

Le Président (M. Ouimet): Peut-être.

Mme Poirier: Merci, M. le Président. Moi, j'aimerais revenir sur les propos de mon collègue de l'autre côté, qui vous questionnait sur le leadership nécessaire de la commission en tant que telle, mais versus le comité consultatif. Ce que j'en comprends, c'est que la commission avait déjà le pouvoir d'établir un comité consultatif à l'intérieur de la loi existante. Ce comité consultatif là, selon vous, n'a pas été établi et la commission, de ce fait, n'a pas eu le leadership nécessaire. Qu'est-ce qui fait qu'un comité consultatif qui va se situer entre le ministre et la commission, donc un comité qui va faire que la commission va lui être subordonnée, va faire en sorte que ça va lui donner plus de leadership, en tant que tel, à la commission?

M. Roy (Louis): Bien, écoutez, loin de moi d'essayer de vous dire que je suis un spécialiste de la loi, et tout ça, là, mais, moi, je n'ai pas cette perception de subordination dans ce que j'ai lu du projet de loi. À l'article — c'est 95, si ma mémoire est bonne, là — ce comité-là nous apparaît plutôt comme un espace qui permet à la commission et au ministre de venir impliquer les partenaires, un peu comme la Commission des partenaires du marché du travail, et cet espace-là, il est important politiquement. Évidemment, il y aura des avis, puisque c'est ça que le ministre peut demander. La commission, elle, doit pratiquement soumettre à ce comité-là l'ensemble des règlements et de ses travaux, ce qui est quand même intéressant, mais ça va prendre évidemment un comité très fonctionnel.

C'est une loi qui est complexe, ce sont des processus qui sont difficiles. On a développé beaucoup d'expérience, dans les 10 dernières années, tout le monde, sur ces questions-là, et je pense qu'on pourrait en faire aussi profiter la commission. Non pas que la commission n'a pas d'expertise, mais en même temps, sur le terrain, dans une entreprise de 10, de 50, de 200 ou de 2 000 personnes, le travail n'est pas le même. Nous avons, nous, la chance de représenter des gens dans le secteur privé et dans le secteur public, ça nous a forcé à développer une expertise assez grande sur les dossiers d'équité salariale. Et le fait d'être éventuellement invités à en faire profiter le ministre ou la commission, ça nous apparaît quelque chose d'important, et la même chose du côté des employeurs. Je ne parlerai pas au nom des employeurs, mais les employeurs, quand on les rencontre, nous, ils nous mettent sur la table beaucoup... pas d'objections

fondamentales, ça, c'est pas mal disparu, mais des objections pratiques sur le fonctionnement ou sur la mise en place de ces questions-là.

Alors, si on avait un espace qui permettait de faire ces discussions-là et de permettre à la commission de les entendre, de permettre au ministre de les entendre, bien peut-être que, quand on reverra la loi, j'espère, avant 10 ans — mais peut-être cinq ans, ça pourrait être aussi intéressant — mais, quand on reverra la loi, bien là, on aura, tout le monde, eu un espace pour en discuter collectivement. Nous, c'est dans ce sens-là où on voit le comité. On ne se voit pas du tout dans un comité qui vient au-dessus de la Commission de l'équité salariale, mais plutôt comme partenaire, en soutien à la fois au ministre et à la fois à la commission.

Mme Poirier: Merci. Une autre question...

Le Président (M. Ouimet): Une minute, Mme la députée.

● (17 h 40) ●

Mme Poirier: Il reste une minute? D'accord. C'est sur vos propos concernant l'affichage. Vous faites mention à l'effet qu'il serait pertinent d'y prévoir l'ensemble des éléments. Quels sont les éléments de plus qui, selon vous, seraient pertinents à inclure en tant que tels au projet de loi?

Mme Carroll (Judith): Bien, il y a, d'une part, deux types d'affichage, là, qui sont prévus, dont un nouveau, là, par rapport au maintien de l'équité. Dans le premier affichage, qui vise les programmes d'équité salariale, ce qu'on dit, c'est: Il ne doit pas y avoir qu'un sommaire de la méthodologie, on doit pouvoir la rendre disponible.

Peut-être juste me permettre, là. Quand on fait ces démarches-là d'équité salariale...

Le Président (M. Ouimet): Il vous reste 15 secondes.

Mme Carroll (Judith): 15 secondes... L'ensemble des éléments pour mettre en place ces démarches-là, ils sont connus. Le plan existe, il est connu, les catégories d'emploi sont connues, les prédominances, etc. Ce qu'on dit, c'est: Donnez le matériel, donnez l'information, c'est là-dessus qu'on peut déterminer si le programme est bon ou pas.

Et c'est la même chose dans le maintien. On ajoute dans l'affichage les événements qui ont amené des écarts. Bien, mettons, les événements qui ont été considérés, on saura qu'il y en a qui n'en ont pas amené, d'écart, et c'est tant mieux, mais mettons l'ensemble des informations.

Le Président (M. Ouimet): Bien. Alors, j'ai été généreux, j'ai largement dépassé les 15 secondes, mais... Bien. Alors, M. Roy, Mme Carroll, Me Pineau, merci infiniment pour votre contribution aux travaux de cette commission.

Et j'ajourne donc les travaux jusqu'à demain, 9 h 30, alors que la commission se réunira pour poursuivre ce mandat. Merci.

(Fin de la séance à 17 h 42)