



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

Commissions parlementaires

Commission permanente des affaires sociales

**Consultation générale sur l'avant-projet de loi sur l'équité
salariale et modifiant certaines dispositions législatives (1)**

Le mardi 6 février 1996 — N° 35

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

115 \$ débats de la Chambre — 10 \$ Index
325 \$ débats des commissions parlementaires
105 \$ commission de l'aménagement et des équipements
75 \$ commission du budget et de l'administration
70 \$ commission des institutions
65 \$ commission des affaires sociales
60 \$ commission de l'économie et du travail
40 \$ commission de l'éducation
35 \$ commission de la culture
20 \$ commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation
5 \$ commission de l'Assemblée nationale

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
5, Place Québec, bureau 195
Québec, (Qc)
G1R 5P3

téléphone: 418-643-2754
télécopieur: 418-528-0381

Société canadienne des postes — l'envoi de publications canadiennes
Numéro de convention: 0592269

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente des affaires sociales

Le mardi 6 février 1996

Table des matières

Remarques préliminaires	
Mme Louise Harel	1
Mme Monique Gagnon-Tremblay	3
Mme Lyse Leduc	6
Auditions	6
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	6
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	18
Les Cercles de fermières du Québec (CFQ)	29
Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec inc.	39

Autres intervenants

M. André Gaulin, président
M. Russell Williams, président suppléant

M. Régent L. Beaudet
Mme Marie Malavoy
Mme Nicole Loisel
Mme Solange Charest

- * M. Yves Lafontaine, CDPDJ
- * M. Daniel Carpentier, idem
- * Mme Louise Caron-Hardy, idem
- * M. Henri Massé, FTQ
- * Mme Johanne Vaillancourt, idem
- * Mme Nicole Bluteau, idem
- * Mme Carole Gingras-Larivière, idem
- * Mme Louise Déziel-Fortin, CFQ
- * Mme Sophie Gagnon, idem
- * Mme Manon Champigny, idem
- * Mme Chantal Roy, Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec inc.
- * Mme Andrée Ruel, idem.
- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 6 février 1996

**Consultation générale sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale
et modifiant certaines dispositions législatives**

(Quinze heures trente-sept minutes)

Le Président (M. Gaulin): Alors, bienvenue à la commission des affaires sociales, qui se réunit aujourd'hui afin de procéder à une consultation générale et de tenir des audiences publiques sur l'avant-projet de loi, Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives.

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

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Cusano (Viau) sera remplacé par Mme Gagnon-Tremblay (Saint-François). C'est tout.

Le Président (M. Gaulin): Merci. Alors, nous entendrons, aujourd'hui, d'abord les remarques préliminaires, à 15 heures, prévues pour 15 heures; à 16 heures ou un petit peu plus tard, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse; à 17 heures, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la FTQ. Nous suspendrons à 18 heures. À 20 heures, nous aurons Les Cercles de fermières du Québec et, à 21 heures, le Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec inc. Alors, voilà.

Pour les remarques préliminaires, il y a eu une demande, au niveau de l'article 132, de quelques membres qui voulaient aussi participer à la commission. Alors, je pense que, de part et d'autre, c'est agréé. C'est une participation, donc, d'au moins deux députées pour le moment: la députée de Saint-Henri—Sainte-Anne et la députée de Sherbrooke.

Alors, au niveau des remarques préliminaires, je donne la parole à Mme la ministre.

Remarques préliminaires

Mme Louise Harel

Mme Harel: Oui. M. le Président, mes premières paroles seront pour m'excuser du retard que j'ai fait supporter aux membres de cette commission. Je dois vous avouer, M. le Président, que c'est à cause d'obligations antérieurement acceptées dans une autre vie, celle qui, évidemment, précède l'annonce de lundi passé. Donc, j'ai la ferme intention, là — je le dis publiquement — de réparer cela par une ponctualité irréprochable d'ici la fin de nos travaux.

Ceci dit, M. le Président, le 15 décembre dernier, était déposé à l'Assemblée nationale un avant-projet de loi sur l'équité salariale. Cette législation, dont nous débutons l'étude cet après-midi, vise essentielle-

ment à concrétiser le principe du salaire égal pour un travail équivalent. Ce principe est, depuis plus de deux décennies maintenant, reconnu et valorisé au Québec.

• (15 h 40) •

L'avant-projet de loi propose de passer du principe à la réalité. L'étude en commission permettra de vérifier si les modalités proposées sont la bonne façon d'y arriver. Mes collègues ministériels et moi-même avons l'intention d'être à l'écoute des opinions qui seront exprimées par les participantes et participants tout au long de nos travaux. Notre rôle consistera essentiellement à recevoir les commentaires et le résultat des analyses et à répondre dans toute la mesure du possible aux demandes de clarification.

Je veux profiter de l'occasion qui m'est offerte pour retracer avec vous, en ce début de nos travaux, les principaux combats qui auront permis l'accomplissement de plus de justice pour les femmes dans notre société. D'abord, à mesure qu'augmentait le taux de participation des femmes au marché du travail, taux qui s'établissait maintenant à 45 %, diverses lois étaient adoptées visant à protéger la main-d'œuvre féminine, notamment contre la discrimination dans le domaine de l'emploi et en faveur de l'égalité des chances. Ces mesures révélèrent leurs limites à l'égard de la discrimination systémique. En fait, de quoi s'agit-il quand on parle de discrimination systémique? C'est, finalement, la discrimination qui revêt la forme de la normalité, tant l'attribution des rôles sociaux selon les sexes est profondément imprimée dans nos mentalités et dans nos façons de penser.

Il y a déjà 20 ans, en 1976, par l'article 1a de la Charte des droits et libertés de la personne, le Québec affirmait sa volonté d'intervenir différemment pour contrer la discrimination en emploi en reconnaissant le principe du salaire égal pour un travail équivalent. Le Québec devenait alors le premier gouvernement au Canada à adopter une loi conforme à la convention n° 100, votée en 1953 par l'Organisation internationale du travail, dont l'article 2 établissait déjà le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Cependant, le recours prévu à l'article 19 de la Charte des droits et libertés était introduit et fondé sur un système de plaintes. À l'usage, on se rendait compte que ce recours prévu à l'article 19 ne pouvait que corriger partiellement les iniquités salariales résultant de la sous-évaluation des emplois traditionnellement masculins et jugés équivalents. Vingt ans après l'adoption de la Charte, le bilan de l'application de l'article 19 — que nous aurons l'occasion de faire avec la Commission des droits de la personne — fait ressortir les limites majeures de l'utilisation de ce type de recours fondé sur un

système de plaintes, d'abord parce que fondé sur une approche individuelle difficilement accessible aux femmes qui ne sont pas supportées par un syndicat, ce qui est la réalité de 67 % des femmes présentement. Le traitement de type cas par cas est lent et coûteux en procédures et est reconnu comme «inefficace» pour corriger les iniquités salariales. En fait, à un problème systémique, il faut répondre par une solution systémique.

L'évolution législative, dans cinq autres provinces, ainsi que le constat d'inefficacité de l'article 19 amenaient la Commission des droits de la personne, en 1992, à examiner les lois sur l'équité salariale en vigueur au Canada et à tenir une consultation publique sur le contenu d'une telle loi pour le Québec. Dans le rapport de consultation publié il y a déjà maintenant quatre ans, la Commission des droits de la personne recommandait l'adoption par le Québec d'une loi proactive en matière d'équité salariale. Entre-temps, une coalition en faveur de l'équité salariale, formée à cette époque — il y a maintenant quatre ans — de près d'une quarantaine d'organismes, déposait en décembre 1991, au premier ministre du Québec, M. Robert Bourassa, une pétition de 65 000 signatures favorables à l'instauration d'une loi proactive en matière d'équité salariale. En 1994, durant la campagne électorale, le Parti québécois s'engageait, s'il était élu au gouvernement, à déposer un projet de loi proactive sur l'équité salariale. Le 25 mai dernier, une décision du Conseil des ministres venait marquer la volonté gouvernementale. Ensuite, le 4 juin, lors de la marche des femmes contre la pauvreté, l'engagement gouvernemental était publiquement confirmé d'agir de façon proactive en matière d'équité salariale. C'est à la suite d'une première consultation, me dit-on, de groupes de femmes, d'organismes patronaux et syndicaux ainsi que d'avis d'experts, en septembre 1995, que le présent avant-projet de loi était élaboré à l'initiative de ma collègue, Mme la députée de Chicoutimi.

Permettez-moi de vous rappeler quelques justifications à la décision d'agir de façon proactive. Le premier élément, le plus important sûrement, c'est le constat d'un écart qui existe toujours entre le salaire des femmes et celui des hommes. En 1992 et 1993, au Québec, les femmes qui travaillaient à temps plein toute l'année ont touché en moyenne 26 % de moins que les hommes ayant le même statut d'emploi. Donc, à statut d'emploi égal, à plein temps, le salaire des femmes ne représente au Québec que 74 % de celui des hommes. Ailleurs dans le monde, le ratio du salaire féminin sur le salaire masculin se situait à 90 % en Australie, à 89 % en Norvège et à 81 % en France.

Plusieurs études ont tenté d'identifier les facteurs qui contribuent le plus à expliquer cet écart salarial important. La plupart des analystes estiment que la moitié de l'écart salarial est attribuable à la ségrégation professionnelle imputable à des caractéristiques stéréotypées associées au travail féminin et qui déclenchent un processus ayant pour conséquence la dévaluation du travail féminin. L'autre moitié de l'écart s'expliquerait notamment par la scolarisation et l'expérience moindre

des femmes, de même que par leur plus faible taux de syndicalisation.

Si les Québécoises sont plus présentes dans des emplois auparavant occupés presque exclusivement par des hommes, il n'en demeure pas moins qu'un grand nombre d'entre elles sont concentrées dans une gamme restreinte d'emplois. On pense, bien sûr, aux emplois liés au travail de bureau, de la vente, des services, des emplois traditionnellement féminins. C'est pourquoi certains et certaines prônent l'accès des femmes à des emplois non traditionnels comme étant la mesure par excellence pour réduire l'écart salarial et favorisent une action centrée sur l'adoption des programmes volontaires d'accès à l'égalité.

• (15 h 50) •

Je comprends que, cependant, il faut évidemment constater qu'il s'agit, de cette façon, de promouvoir chez nos filles notamment des emplois non traditionnels sans se réapproprier l'héritage culturel féminin qui pourrait valoriser et mieux rémunérer les emplois à concentration féminine et, donc... D'autres font valoir que les caractéristiques des travailleuses et travailleurs semblables, notamment l'âge, le niveau de scolarité, le statut civil, réduisent l'écart salarial. Par exemple, lorsqu'on tient compte de l'éducation, la différence entre les gains moyens des hommes et des femmes célibataires et universitaires est faible. Les femmes célibataires et universitaires gagnent 95,5 % du salaire des hommes, en 1994, au Canada. Mais les travailleuses et travailleurs ne sont pas tous célibataires — heureusement — et universitaires et, de façon réaliste, la ségrégation professionnelle ne pourra se réduire qu'à moyen et à long terme sur l'impact des programmes d'accès à l'égalité. En raison de la très lente évolution de la composition sexuelle des catégories d'emplois, il est illusoire de penser que cette seule mesure puisse être efficace pour corriger l'écart salarial uniquement par effet indirect. Je note, à cet égard, que le ratio des gains des femmes par rapport aux hommes s'est établi à 69,9 % au Québec, en 1994, subissant une importante baisse en regard des tendances observées au cours des années 1993 et 1992. On attribue cette baisse à la croissance appréciable des gains des hommes qui occupent la plupart des nouveaux emplois dans le secteur des industries productrices de biens offrant les salaires les plus élevés dans le contexte le plus compétitif.

Ce recul inquiétant pour les femmes ébranle sérieusement l'argument selon lequel l'écart salarial se réduira de lui-même, sans aucune intervention, comme les années quatre-vingt avaient pu nous amener à le penser. Au contraire, la ségrégation du travail doit être attaquée de front. Il faut que les emplois traditionnellement féminins soient évalués et rétribués à leur juste valeur et, pour y arriver, il faut faire tomber les préjugés et les stéréotypes relatifs au travail féminin. Il est plus qu'urgent de reconnaître que les femmes, tout autant que les hommes, travaillent par nécessité économique, une réalité accentuée par la transformation des familles. Des recherches récentes prouvent que le travail

salarié des femmes mariées a contribué à maintenir la croissance du niveau de vie des familles. On affirme même que le travail salarié des femmes a probablement freiné le phénomène du déclin des classes moyennes du milieu des années quatre-vingt à quatre-vingt-dix. Par contre, les familles monoparentales, dont 82 % sont dirigées par des femmes, ont vu leur situation se détériorer. En plus de ne compter que sur un seul revenu, ce revenu est sensiblement plus faible que celui des hommes.

Plusieurs exercices d'évaluation déjà menés fournissent maintenant la preuve qu'à valeur égale les emplois féminins sont moins rémunérés que les emplois masculins. Les facteurs retenus dans les systèmes de rémunération pour déterminer les différences de salaire sont influencés par des stéréotypes socioculturels. De façon générale, les habiletés dites féminines sont moins mises en évidence ou sont même oubliées dans l'évaluation des emplois. Ainsi s'installent des biais importants dans des systèmes en apparence neutres.

J'aimerais souligner que la discrimination que vivent les femmes et les hommes qui occupent des emplois étiquetés comme emplois féminins — où on peut retrouver des hommes également — n'est pas intentionnelle et ne vise pas chaque personne individuellement. Elle est systémique parce que profondément enracinée dans nos façons de penser et dans le fonctionnement de l'économie. C'est pourquoi les mesures partielles ou les approches individuelles qui ont été utilisées jusqu'à maintenant ont finalement donné peu de résultats. Je le répète: à un problème systémique, il faut répondre par une approche systémique. En somme, les pratiques et les règles qui déterminent les salaires des emplois attribués aux femmes sont davantage influencées par les caractéristiques stéréotypées que l'on associe au travail féminin que par une estimation rigoureuse de leur valeur. Il s'agit là d'un système qui perpétue les stéréotypes et les préjugés à l'égard des emplois à prédominance féminine et qu'on ne peut pas laisser se perpétuer.

Le principe d'équité salariale constitue un choix de société. Nous savons déjà que la population québécoise accorde une grande importance à l'équité salariale. Lors d'un sondage réalisé pour le compte du Secrétariat à la condition féminine, 92 % des répondants l'ont confirmé. En outre, le sondage indiquait qu'une loi constitue le moyen jugé le plus efficace pour atteindre cet objectif. Sachant que la majorité des citoyennes et des citoyens appuie le principe de l'équité salariale comme étant souhaitable, le défi, notre défi, consiste maintenant à rendre ce principe réalisable. Finalement, l'objectif que nous poursuivons est de faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes au plan salarial en faisant reconnaître le travail féminin à sa juste valeur.

En terminant, je vous transmets, pour votre réflexion, quelques éléments parmi les principaux contenus dans l'avant-projet de loi. Je vous rappelle que l'objectif principal de l'avant-projet, tel que stipulé au premier article, ne consiste pas, de façon peut-être trop ambitieuse, à supprimer la discrimination salariale faite aux personnes, mais à la corriger de façon la plus rigou-

reuse possible. Il oblige aussi tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés et plus à établir au sein de son entreprise un programme d'équité salariale, la participation des employés étant assurée au sein d'un comité d'équité salariale. L'établissement d'un tel programme comprend des étapes distinctes énoncées dans l'avant-projet de loi, à savoir: l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et l'identification des catégories d'emplois à prédominance masculine — on y introduit le chiffre de 60 %; le choix de la méthode d'évaluation des catégories d'emplois; ensuite, la démarche d'évaluation et l'évaluation de ces catégories; ensuite, l'estimation des écarts salariaux et des ajustements salariaux et, enfin, les modalités de versement de ces ajustements.

Les délais dans lesquels doit être complété un programme d'équité salariale varient, dans l'avant-projet de loi, de deux à quatre ans, selon la taille de l'entreprise. Les versements pour corriger les écarts salariaux peuvent se faire sur une période maximale de quatre ans. Une obligation est également faite de maintenir l'équité salariale par la suite. Des dispositions sont prévues pour reconnaître, en tout ou en partie, conformes à la loi les programmes d'équité salariale, de relativité salariale déjà existants, d'accès à l'égalité complétés ou en cours dans les entreprises, dépendamment du dispositif que l'on retrouve dans la loi. De plus, une commission se voit confier diverses responsabilités de surveillance et de maintien de l'équité salariale et de l'administration de la loi.

En terminant, la consultation générale qui s'ouvre aujourd'hui suscitera, espérons-le, une prise de conscience de la nécessité d'agir en vue d'assurer l'équité salariale aux travailleuses québécoises. Par ailleurs, je suis consciente que de tels résultats ne peuvent être atteints en imposant un cadre uniforme et rigide. Cela nécessitera souplesse et concertation pour arriver à notre objectif de société, qui est celui de l'équité au sein de notre société. Je souhaite donc recueillir l'opinion des citoyennes et citoyens, des groupes organisés à l'occasion de cette consultation, de cette large consultation, et je souhaite que cet exercice porte principalement et particulièrement sur les modalités d'application d'une telle loi. Grâce à la participation de tous, je pourrai formuler à l'Assemblée nationale les conclusions qui s'imposeront, de même que les recommandations qui répondront aux véritables besoins du Québec. Je vous remercie.

Le Président (M. Gaulin): Merci, Mme la ministre. Mme la porte-parole de l'opposition officielle en matière d'emploi, Mme la députée de Saint-François.

Mme Monique Gagnon-Tremblay

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, merci. Vous me permettez, en premier lieu, M. le Président, de souhaiter la bienvenue aux groupes qui ont accepté de présenter un mémoire sur cette consultation de l'avant-projet

de loi sur l'équité salariale. Nous aurons l'occasion, mes collègues et moi, d'écouter et de poser toutes les questions pertinentes nous permettant d'approfondir notre réflexion. Et j'aimerais, en deuxième lieu, M. le Président, féliciter la députée de Hochelaga-Maisonneuve pour sa nomination à titre de ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité et ministre responsable de la Condition féminine. Je lui souhaite, bien sûr, la meilleure des chances face aux nombreuses responsabilités qui lui incombent et lui offre ma collaboration dans toute la mesure du possible.

Toutefois, je partage l'inquiétude de la présidente de la Fédération des femmes du Québec, qui soulignait la lourdeur des tâches que devra assumer la nouvelle ministre en parallèle avec le temps et les énergies qu'elle pourra consacrer au dossier de la condition féminine. Et, pour la deuxième fois, elle n'a été que de passage au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, ministère tellement important pour l'avenir du Québec. Je trouve ça dommage parce qu'elle a fait, elle peut faire un bon travail, elle aurait pu faire un bon travail, et elle avait aussi l'ouverture d'esprit pour ce ministère. Je souhaite qu'elle conserve le dossier de la condition féminine le plus longtemps possible et qu'on ne répète pas le scénario des années 1984 et 1985, alors que, on s'en souviendra, cinq ministres à la Condition féminine se sont succédé dans l'espace d'un an. Ce n'est pas nécessairement le meilleur moyen de faire avancer les dossiers de la condition féminine.

Je m'étonne aussi — ça a passé plutôt sous silence — du fait que le Secrétariat à la condition féminine ne relève plus maintenant du Conseil exécutif. Et là, je ne sais pas si la ministre peut faire quelque chose pour que le Secrétariat puisse revenir au Conseil exécutif. On sait que le Secrétariat à la condition féminine est un secrétariat de coordination. Il a besoin d'être au fait de tous les projets que pourraient amorcer les différents collègues dans les différents ministères. Le fait d'être relié au Conseil exécutif avait l'avantage de faire prendre connaissance au Conseil des ministres de tous les mémoires présentés, ce qui n'est pas le cas lorsque, finalement, le Secrétariat est sous la gouverne d'un ministre titulaire d'un portefeuille quelconque. Alors, je trouve ça un peu déplorable qu'on ait amoindri les pouvoirs du Secrétariat à la condition féminine.

Je dois vous dire qu'il est aussi surprenant de réaliser — je pense qu'on le constate tous et toutes — avec quelle désinvolture on a retourné sur les banquettes arrière la députée de Chicoutimi et ex-ministre de la Condition féminine, qui avait mandaté un comité de travail sur l'équité salariale et déposé l'avant-projet de loi. Est-ce que cela tient lieu de présage pour mettre de côté ce présent projet? J'espère que non.

● (16 heures) ●

Il est aussi décevant de constater que le nouveau premier ministre a abandonné les principes d'équité si chers à M. Parizeau, en diminuant de façon significative la représentativité féminine et, surtout, en diluant le poids politique des quelques femmes qui composent le

nouveau cabinet ministériel. Malgré le fait que le nouveau Conseil des ministres soit passé de 18 à 23 membres, on compte toujours cinq femmes seulement. On ne peut pas dire que le gouvernement prêche par l'exemple.

Mais, M. le Président, puisque l'avant-projet de loi sur l'équité salariale relève maintenant, suite au remaniement ministériel, de la responsabilité de la ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité et responsable de la Condition féminine, c'est avec beaucoup de satisfaction que j'ai accepté la responsabilité de ce dossier d'importance qui, on le sait, a un lien direct avec le marché de l'emploi, le marché du travail et, surtout, qui s'adresse aux femmes.

Ça m'a permis, au cours des derniers jours, de me replonger en 1985, à mes débuts comme ministre de la Condition féminine, et de remonter à l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, qui interdit, comme on le sait, toute discrimination sur la base du sexe, de la race, de la couleur et de l'origine ethnique, Charte qui a introduit, à l'article 19, comme le mentionnait la ministre, le principe «à travail équivalent, salaire égal».

Depuis les 10 dernières années, de nombreuses initiatives ont été mises de l'avant afin d'éliminer toute discrimination envers les femmes et d'établir l'équité, notamment au niveau du marché du travail. La mise en vigueur, en 1985, de la partie III de ladite Charte m'a permis, à l'époque, de mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité afin d'augmenter la représentation des femmes dans le secteur privé, les commissions scolaires, les collèges, les universités, les établissements de santé et de services sociaux ainsi que dans certains organismes municipaux, et de procéder à l'élimination de la discrimination dans les pratiques de gestion des ressources humaines, incluant la rémunération. Je me souviens que des investissements de plus de 13 000 000 \$ ont été consentis à l'époque, et un comité d'évaluation a été mis en place.

De plus, en 1989, le gouvernement s'est engagé dans une démarche de relativité salariale, c'est-à-dire la réévaluation des emplois des secteurs publics et parapublics. Des comités paritaires ont été créés, plus de 900 corps d'emplois ont été évalués et des ajustements salariaux, au-delà de 400 000 000 \$, ont été versés aux personnes travaillant dans la fonction publique, dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux. 90 % des corps d'emplois à prédominance féminine ont bénéficié d'un redressement salarial.

Parallèlement, un programme d'obligation contractuelle, on se souviendra, avait été mis en place, imposant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité pour toutes les entreprises de 100 employés et plus qui obtiennent du gouvernement une subvention ou un contrat de biens et services de 100 000 \$ et plus.

En 1993, le gouvernement du Parti libéral, par l'entremise de ma collègue, Violette Trépanier, déposait une politique en matière de condition féminine qui instaurait une stratégie d'équité en emploi afin de mettre en oeuvre une série d'actions permettant la pleine participation des femmes sur le marché du travail. Cette stratégie

poursuivait quatre objectifs: l'adoption d'une loi en matière d'équité en emploi; accentuer la diversification des choix de formation des filles et des femmes au niveau de l'éducation et de la formation — d'ailleurs, je me souviens d'avoir créé le prix Irma-LeVasseur pour inciter les jeunes filles à s'inscrire au niveau des sciences et à poursuivre cette formation au niveau des sciences; aussi créer des conditions nécessaires au plein accès, au maintien et à la progression des femmes sur le marché du travail et leur assurer une rémunération équitable; ajuster l'organisation du travail aux réalités des parents travailleurs afin de mieux concilier les responsabilités familiales et professionnelles. C'était, en gros, la politique qu'avait présentée ma collègue, à l'époque.

Des gains ont, certes, été réalisés au cours des ans et ont grandement contribué à l'amélioration des conditions de vie des femmes, mais, on le sait, de nombreux obstacles persistent, et les Québécoises font toujours l'objet de nombreuses contraintes sociales et économiques. Malgré qu'elles soient plus scolarisées — en 1990, elles obtenaient 52 % des diplômes de premier cycle et de deuxième cycle décernés par les institutions d'enseignement supérieur du Québec — les femmes demeurent toujours concentrées dans des disciplines scolaires visant des professions et des métiers reconnus comme traditionnellement féminins. Malgré qu'elles aient accédé progressivement, depuis 20 ans, à toutes les sphères de l'activité économique et à tous les niveaux d'emploi, de nombreuses femmes travaillent dans des catégories d'emplois moins bien rémunérées et dont les possibilités d'avancement et de formation sont limitées. L'objectif premier d'une loi proactive en matière d'équité salariale est l'amélioration des conditions salariales des femmes, d'où l'importance de bien s'assurer que l'objectif recherché soit réellement atteint non seulement sur papier, mais également dans les faits.

Le dépôt de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale a suscité de vives réactions et déceptions de la part des groupes concernés. On se souviendra que le gouvernement du Parti québécois s'était engagé à déposer et faire adopter dans les plus brefs délais une loi sur l'équité salariale pour donner suite à une promesse et à un engagement fait lors de la dernière campagne électorale, engagement d'ailleurs réitéré dans le cadre de la marche des femmes pour la lutte à la pauvreté, «Du pain et des roses», et confirmé à nouveau lors de la dernière campagne référendaire pour attirer, entre autres, le vote des femmes.

Au lieu de déposer un projet de loi comme promis, le gouvernement a fait un virage ambigu, une volte-face — auxquelles il nous a habitués le printemps dernier: il a déposé un avant-projet de loi qui crée le mécontentement de nombreux intervenants, comme je le mentionnais, qui s'attendaient à ce que le gouvernement tienne ses engagements. De plus, cet avant-projet de loi suscite de nombreux questionnements de la part des groupes de femmes et des syndicats, car il s'écarte passablement du rapport déposé par le groupe de travail

formé par l'ex-ministre Blackburn. On questionne le choix de la Commission des normes du travail comme organisme chargé d'appliquer la loi.

On parle de formation. Qui devra en assumer les coûts? L'État employeur se soustrait lui-même aux obligations de la loi pour son propre personnel féminin. Le gouvernement, en pleine période de coupures budgétaires, aura-t-il les moyens de mettre en place les ressources humaines et financières nécessaires à l'application de la loi et d'en faire sa priorité? Des mécanismes d'aide seront-ils mis à la disposition des femmes non syndiquées afin de les accompagner dans leur démarche d'implantation d'un programme d'équité salariale? Et, si oui, qui assumera les coûts? Comme le dit si bien la Coalition en faveur de l'équité salariale dans son mémoire, ce qu'il faut, c'est une bonne loi, pas de la poudre aux yeux.

• (16 h 10) •

Nous connaissons tous et toutes la fragilité de la situation des femmes en emploi. Il est d'une importance capitale que cette loi ne vienne pas créer de nouvelles résistances de la part des employeurs face à l'embauche des femmes, qui, en bout de piste, en seraient les premières victimes. L'application d'une telle loi demande nécessairement la collaboration de tous les salariés et de tous les employeurs, puisqu'elle modifiera de façon majeure les conditions du marché du travail au Québec. Si nous sommes incapables de convaincre les têtes dirigeantes des entreprises de la nécessité d'une telle loi, il sera, à mon avis, difficile de la faire appliquer. De ce fait, nous devons donc en arriver à un consensus qui serait acceptable pour les parties impliquées. C'est dans cet esprit de collaboration que mes collègues et moi entendrons les commentaires des groupes qui se sont inscrits à cette commission parlementaire, commentaires qui nous permettront, comme je le mentionnais, de cheminer dans notre réflexion afin que nous puissions prendre une position éclairée dans ce dossier. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Gaulin): Merci beaucoup, Mme la porte-parole de l'opposition officielle et députée de Saint-François.

Mme Harel: M. le Président...

Le Président (M. Gaulin): Mme la ministre.

Mme Harel: ...me permettez-vous, avec le consentement de Mme la députée de Saint-François, une question très rapide, à savoir: Est-ce que je comprends que l'opposition est en faveur d'un projet de loi uniquement s'il y a un consensus des intervenants?

Mme Gagnon-Tremblay: C'est-à-dire que l'opposition, M. le Président, a l'intention d'écouter les intervenants; s'interroge, comme les différents groupes, sur l'avant-projet de loi; aurait souhaité, bien sûr, avoir un projet de loi. Parce qu'on a l'impression, suite aux

demandes des intervenants qui souhaitent que le gouvernement réécrive à nouveau le projet de loi, qu'on sera obligé de revenir pour une nouvelle consultation parlementaire. Alors, bien sûr qu'à ce moment-ci il est important pour l'opposition d'entendre tous les commentaires pour pouvoir poursuivre sa réflexion. Mais, à ce moment-ci, il n'y a pas de décision de prise.

Le Président (M. Gaulin): Bon, ça va? Alors, nous avons évidemment des contraintes horaires. Cependant, Mme la députée de Mille-Îles m'a demandé de faire une brève intervention dans cette séquence consacrée aux remarques préliminaires. S'il y en avait d'autres, d'ailleurs, en alternance, on pourrait le faire rapidement, sans vouloir vous empêcher de parler, bien évidemment, aux termes de notre règlement. Mme la députée de Mille-Îles.

Mme Lyse Leduc

Mme Leduc: Je vous remercie, M. le Président. Alors, si j'ai demandé à prendre la parole — ça ne sera pas long — c'est que, pour moi, cette consultation, ces audiences, évidemment, revêtent une importance toute particulière, parce que c'est évident que, dans une vie antérieure, j'ai consacré beaucoup de temps et d'énergie à la promotion d'une loi proactive sur l'équité salariale. Mme la ministre m'en rappelait quelques séquences quand elle rappelait la pétition de 60 000 noms qui avait été déposée au bureau du premier ministre, M. Bourassa. Alors, c'est dans ce sens que je voulais quand même rappeler pourquoi j'ai consacré tant de temps et d'énergie à la promotion d'une loi proactive. La loi proactive est vraiment une mesure concrète reconnue et aussi efficace dans la lutte à la pauvreté des femmes. Je pense que le mouvement des femmes l'a bien compris, puisque ça faisait partie de la demande de la marche contre la pauvreté.

Avec cette loi telle qu'elle a été décrite par Mme la ministre, on s'attend à ce que 28 % de la main d'oeuvre féminine voie son salaire réévalué, et possiblement avec des montants moyens d'environ 3 000 \$. Je pense que, pour les personnes, ce n'est pas négligeable. Par contre, pour les entreprises, ces ajustements sont quand même raisonnables, puisqu'on calcule que ça serait une augmentation de réajustement salarial de 0,89 %. Si on calcule que, dans les cinq dernières années, les salaires ont augmenté de 17 %, je pense que c'est abordable pour les entreprises.

Il y a une autre chose que je me plais à regarder dans cette loi, parce qu'il faut la regarder aussi... Elle aura des conséquences positives, je crois, sur l'économie, parce que les femmes qui en bénéficieront sont des femmes qui n'ont pas des salaires nécessairement très élevés, il y en a quelques-unes, mais la majorité... Donc, elles ont un besoin de consommation immédiat. Et, si on parle de 350 000 000 \$ qui seront investis en réajustement salarial, ces 350 000 000 \$ là se retrouveront probablement dans la roue de l'économie, compte

tenu qu'ils seront réinvestis par les femmes pour leurs besoins de consommation. Je pense qu'il faut la regarder aussi dans cette optique.

C'est une loi de justice sociale. Je pense qu'elle fait appel à la solidarité sociale, solidarité sociale à laquelle on va faire appel pour d'autres — on en parle beaucoup ces temps-ci — objectifs du gouvernement. Alors, je pense que c'est dans cette optique qu'elle a été conçue, c'est dans cette optique que j'espère qu'elle va être reçue et c'est dans cette optique que je vais moi aussi recevoir les commentaires des participants à cette commission. Cette loi, je pense, qu'elle s'inscrira à côté d'autres réformes importantes que les gouvernements du Parti québécois ont fait adopter, comme la Charte de la langue, la Loi sur la protection du zonage agricole, la perception automatique des pensions alimentaires. Alors, je remercie Mme la députée de m'avoir permis de faire cette intervention sur son temps de parole.

Le Président (M. Gaulin): Merci, Mme la députée de Mille-Îles. D'autres députés veulent intervenir à ce niveau-ci?

Auditions

Alors, si vous permettez, nous allons inviter le premier groupe qui va être entendu. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, je vous invite à prendre place. Et, si M. Lafontaine veut nous présenter ceux et celles qui l'accompagnent. Je vous fais remarquer qu'il y a 20 minutes pour le dépôt du mémoire, ou de votre intervention. Nous avons lu, de ce côté-ci, vos textes, en principe, donc on vous invite peut-être à ne pas les lire. Ensuite, il y aura un échange à part égale de 40 minutes entre les deux partis. Alors, M. Lafontaine, bonjour.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

M. Lafontaine (Yves): Bonjour, M. le Président, merci de nous recevoir. À ma droite, Daniel Carpentier, qui est avocat au Service de recherche de la Commission; à ma gauche, Louise Caron-Hardy, qui est de la Direction des programmes d'accès à l'égalité de la même Commission.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est devant vous, j'oserais dire, a trois titres, présentement. Le premier titre — c'est le titre qui fait qu'on est présent dans plusieurs commissions — c'est de vérifier l'adéquation d'un projet de loi ou d'un avant-projet de loi par rapport aux dispositions de la Charte. Disons que, dans ce cas-là, c'est une loi comme une autre pour nous autres.

Il y a un deuxième titre, c'est qu'il y a un article de la Charte qui est directement impliqué, comme l'ont souligné tantôt tant la ministre que la représentante de l'opposition, c'est l'article 19, qui prévoit que, pour un travail équivalent, on doit avoir un salaire égal.

Et l'autre titre, si j'ose dire, c'est au niveau d'une certaine pratique que nous avons eue dans ce domaine-là: d'abord au niveau de l'équité salariale, par rapport aux plaintes qu'on a eues ou qu'on n'a pas eues, et aussi du fait que nous mettons en place des programmes d'accès à l'égalité qui, pour une part, sont semblables aux programmes qu'on veut mettre là-dedans.

Nous nous occupons aussi, comme Mme la représentante de l'opposition l'a souligné tantôt, bien entendu, des obligations contractuelles, dans lesquelles il y a aussi une partie de vérification, si je peux dire, de l'équité salariale entre les salaires féminins et les salaires masculins.

Je voudrais revenir sur le fait que la Loi sur l'équité salariale nous tient à coeur. C'est que l'article 19, dans sa conception, dans son application actuelle, ne donne pas de résultats satisfaisants, et c'est le temps qui a fini par démontrer ça. D'abord, comme on le sait, c'est à la plaignante de faire valoir ses droits, il n'y a pas de présomption en faveur de la plaignante, donc il y a une difficulté. Et la difficulté — d'ailleurs, on l'a fait remarquer tantôt — quand tu es dans le domaine systémique, ce n'est pas nécessairement des choses criantes, c'est des choses qui se sont accumulées, des préjugés qui se sont accumulés à travers l'histoire. Disons que ça peut dépendre de beaucoup de facteurs. Donc, c'est difficile à démontrer. Et aussi on n'avait pas de guide, ni plus ni moins, si je peux dire, dans la Charte elle-même, quant à l'application de ce beau principe qu'on retrouvait à l'article 19.

En pratique, ce dont on s'aperçoit, c'est que très peu de personnes déposent de plaintes. Ceux qui ont déposé des plaintes en équité salariale étaient représentés, bien entendu, par des syndicats ou des agents qui avaient les moyens de les représenter. En plus de ça, on s'aperçoit que, dans certains cas, on s'est embarqué dans des débats très longs et très coûteux, parce qu'on a dû faire le tour des tribunaux — et on n'a pas fini, d'ailleurs, de faire le tour des tribunaux. C'est pourquoi, en 1990, 1991 et 1992, la Commission s'est penchée spécifiquement sur le sujet, et, après une consultation publique de différents groupes et aussi d'employeurs, d'employés, de représentants des employés, nous avons proposé et mis de l'avant — et ce n'est pas une invention de la Commission, parce que ça se faisait ailleurs de toute façon, dans d'autres provinces, comme on l'a souligné — le principe d'une loi proactive.

• (16 h 20) •

Une loi proactive, qu'est-ce que ça veut dire? Ça veut dire que... N'oublions pas que l'article 19, qui est un principe sur lequel tout le monde s'est entendu... On cherche des consensus sociaux, mais la Charte, c'est un consensus social, au Québec, il ne faut pas oublier ça. Des consensus, on en cherche, mais on en a un là. C'est très clair, et tous les gens se sont entendus là-dessus. C'est l'Assemblée nationale qui l'a décidé. L'article 19, on a dit: Ça, c'est un principe de base, c'est un droit fondamental sur lequel tout le monde s'accorde. On a dit: Donc, si tout le monde s'accorde là-dessus, il faut le

mettre en application. La façon de le mettre en application, c'est une loi proactive, quant à nous. Et là, dans l'avant-projet de loi, on dit: Oui, on pense qu'il y aura ce qu'il faut pour mettre en place une loi proactive qui amènera les correctifs salariaux qui ont été constatés, lesquels étaient basés sur la discrimination. Donc, je pense qu'il faut profiter de ce consensus social là et la mettre en place. Ce que je veux dire par là aussi, c'est que ce n'est pas simplement une loi relative au Code du travail, c'est une loi qui est basée sur des principes fondamentaux.

Qu'est-ce que veut dire une loi proactive? Ça veut dire que c'est une loi qui prend les devants. Autrement dit, l'État dit: Vous devrez faire telle chose, telle chose et telle chose et, à ce moment-là, vous aurez satisfait à votre obligation en vertu de l'article 19. L'autre essence d'une loi proactive, c'est que c'est une loi qui agit dans le temps, pour un temps déterminé. Et je pense que je devrais insister là-dessus. Les correctifs salariaux, une fois qu'ils auront été implantés, qu'ils auront été mis en place, il ne s'agit pas de recommencer ça à tous les ans, tous les deux ans ou à tous les cinq ans. Non, nous pensons qu'une loi proactive est nécessaire et nous pensons que, dans l'avant-projet de loi, il y a ce qu'il faut pour corriger. Maintenant, c'est bien entendu que nous avons aussi des remarques particulières, disons, qui font en sorte que ça pourrait être amélioré.

Si vous me permettez, à ce moment-là, je vais quand même reconsidérer le document, même si je ne dois pas lire.

Le Président (M. Gaulin): Vous pouvez le lire, M. le président. Vous pouvez lire des extraits. Je n'ai pas voulu du tout vous enlever ce droit-là.

M. Lafontaine (Yves): Merci, M. le Président. On s'entend bien. Étant donné que la première partie fait plutôt état de remarques que nous avons déjà faites comme Commission, en public et aussi en privé, nous allons vous dispenser de cette partie. On va plutôt s'attacher aux modifications qu'on croit nécessaires ou utiles pour que cet avant-projet de loi soit bonifié dans le sens que nous le voyons, bien entendu. Ça semble peut-être être des modifications techniques, mais on est dans une loi qui est une loi d'application, on n'est pas dans une loi de principe. Le principe, il est dans la Charte, c'est l'article 19. On s'en va dans l'application. Donc, ça peut avoir l'air miteux, si je peux dire, de parler d'une question technique, mais je pense que, dans le cadre de cette loi-là, il faut parler de la question technique.

La première chose dont on parle, on parle d'abord des étapes d'un programme. Ce qu'on veut souligner là-dessus, c'est qu'on est d'accord avec les étapes, sauf qu'il faudrait peut-être les regrouper étant donné qu'un des principes de cette loi-là c'est que ça doit se faire en transparence, les deux parties en présence. Et on dit que ça se fait en transparence entre les deux parties en présence, mais il faudrait que l'affiche n'arrive pas une fois que tout sera canné, si je peux

dire, une fois que tout sera décidé. Il faudrait aussi que l'affichage se fasse à un moment où ce sera crucial pour les parties de dire quelque chose ou pour les salariées de dire quelque chose aussi. Et, à ce moment-là, ça permettrait aussi à l'organisme de surveillance — ou de mise en place des principes — qu'on retrouve dans cet avant-projet de loi là d'intervenir au bon moment. Parce que je pense que la phase cruciale, ce n'est pas le moment du versement, ce n'est pas le moment de l'attribution, c'est le moment où on déterminera les facteurs, entre autres, qui détermineront, justement, les équivalences entre les emplois. Et je pense que, sur la méthode elle-même, il faudrait déjà qu'il y ait un affichage à ce moment-là pour permettre à chacun de pouvoir voir où on va s'en aller avec ce plan-là.

Bon. Les méthodes d'estimation des écarts salariaux — j'en suis à la page 12. On dit qu'à l'article 34 il y a quatre méthodes — au moins on sait qu'il peut y avoir des méthodes et qu'il y en a quatre. Donc, c'est déjà un grand pas, parce qu'il a été dit beaucoup de choses là-dessus. Nous faisons, en fait, deux suggestions sur le sujet. On dit: «Il serait [...] préférable de permettre la combinaison des méthodes par paires et selon la valeur proportionnelle afin d'estimer les écarts salariaux.» C'est une première recommandation. Les paragraphes 1° et 2°, il n'y a pas de problème, mais, pour les autres, on dit que ce serait peut-être nécessaire — et j'espère que l'exemple clarifie les choses — qu'on puisse utiliser une méthode par paires ou suivant la valeur proportionnelle.

Et la deuxième suggestion à ce propos-là, vous la retrouvez à la page 14. On dit: Dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine — un taux de salaire fixe — qui est comparée aux catégories d'emplois à prédominance masculine, par rapport à une échelle, à ce moment-là, qu'est-ce qu'on va faire? C'est la page 15: «Dans ces situations, il serait préférable de prévoir une méthode alternative d'ajustement salarial: soit la catégorie d'emploi à prédominance féminine est ajustée au salaire maximum de la catégorie d'emploi à prédominance masculine ou à la moyenne des salaires maxima des échelles des catégories d'emplois à prédominance masculine comparables — vous comprenez pourquoi je ris, M. le Président; soit il est établi une échelle salariale pour la catégorie d'emploi à prédominance féminine qui correspond à la moyenne des échelles des catégories d'emplois à prédominance masculine comparables.»

À propos de la variation de la taille de l'entreprise, on sait que les entreprises de moins de 10 employés n'ont pas besoin de se conformer à cette loi-là. Je comprends que, pour elles, par contre, l'article 19 continuerait à s'appliquer et, donc, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse aurait juridiction pour des plaintes. Sauf qu'on sait qu'une entreprise peut varier, son personnel employé peut varier. Autrement dit, une journée il peut y en avoir 10, mais le lendemain il peut y en avoir huit. Vous pouvez aussi en avoir 50, parce que les délais sont différents, bien entendu, si

vous en avez 49 ou si vous en avez 51, parce que le projet de loi prévoit que, plus l'entreprise est petite, plus on lui laisse du temps pour mettre en place son programme d'équité salariale. Ce qu'on dit, nous, c'est qu'il y a des délais additionnels qui sont donnés par le fait... Ce qu'on prohibe, c'est le fait que, si vous descendez en bas de 10 à un moment donné, bien là vous devez continuer à faire un programme d'accès à l'égalité. Bon, on dit, dans le fond, là, pour régler l'affaire une fois pour toutes: «Le changement du nombre de salariés d'une entreprise ne peut avoir pour effet de modifier le délai qui lui est imparti, en vertu du premier alinéa, pour compléter un programme.» Autrement dit, il y aura une date, à un moment donné, qui va être fixée — on regardera le nombre d'employés à ce moment-là — et c'est de là que découleront les obligations ainsi que les délais, disons, qui devront être faits.

Pour les nouvelles entreprises, bien entendu, on a une modification qui est suggérée. Autrement dit, si ces entreprises-là jouissent d'un délai supplémentaire d'une année, nous disons que, si ça se fait en cours de route et que les autres employeurs sont rendus à la quatrième ou à la cinquième année, bien il faudrait que ceux qui créent une entreprise à ce moment-là soient au même stade que ceux qui ont déjà commencé à le faire, parce que ça serait donner un avantage indu à celles qui entreraient sur le marché du travail par la suite. De toute façon, les salaires devront être fixés s'ils engagent des gens.

Je vais me permettre de lire la page 18: «Il existe une réalité de discrimination salariale envers les femmes dans les milieux de travail. Cette réalité est très répandue et nécessite une intervention globale si l'on veut y mettre fin. La Commission en est arrivée à la conclusion au début des années quatre-vingt-dix que l'intervention globale devait prendre la forme d'une loi sur l'équité salariale. Une telle loi ne peut avoir de sens que si elle permet d'arriver à un résultat concret dans une période de temps déterminée et que l'ensemble des employeurs arrivent à ces résultats. Permettre aux nouveaux employeurs, pendant une très longue période de temps, de ne pas verser aux femmes salariées un salaire équivalent à celui des salariés qui exécutent un travail équivalent, alors que les ajustements ont été effectués dans toutes les autres entreprises, est non seulement injuste pour ces salariées mais inéquitable pour les autres entreprises.

«Nous recommandons qu'à compter du moment où l'ensemble des entreprises auront complété un programme d'équité salariale et commencé à verser les ajustements salariaux, soit cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi, toute nouvelle entreprise ou toute entreprise qui devient assujettie à la loi soit tenue de verser, sans autre délai, aux catégories d'emplois à prédominance féminine un salaire comparable aux catégories d'emplois à prédominance masculine lorsque ces catégories sont équivalentes.» On ajoute cependant: «Afin de s'assurer du respect de cette obligation, des plaintes pourraient être adressées à l'organisme responsable qui les évaluerait en fonction des normes et règles

de la loi sur l'équité salariale. Un pouvoir d'inspection devrait également être accordé à l'organisme responsable.»

• (16 h 30) •

Le maintien de l'équité salariale. Un des objectifs qui étaient recherchés par la Commission, c'était l'objectif d'universalité. Dans une loi proactive, nous pensons qu'il y a un objectif d'universalité si on parle de 10 employés et plus. Il n'y a pas de problème là-dessus. L'autre objectif, c'est un objectif de souplesse qu'on recherche, parce qu'on sait que l'entreprise prétend souvent, et peut-être avec raison aussi, qu'elle a beaucoup de papiers, de paperasse à remplir et que ça prend du temps. Donc, ça prend des salaires, ça prend de l'énergie, etc. Ce qu'on essaie de vous dire à la page 19, c'est qu'il faudrait faire attention pour, d'abord, que l'organisme responsable ne soit pas submergé, afin de pouvoir être efficace, et aussi de ne pas non plus créer des charges paperassières qui alourdiraient un bel objectif, qui est celui de l'équité salariale pour les femmes.

En pratique, ce qu'on veut dire, là, on pense qu'une fois que la loi sera appliquée ce ne sera pas nécessaire que les entreprises se rapportent à l'organisme responsable, fassent un rapport sur toutes les procédures qu'elles ont faites et continuent à faire le même rapport à tous les cinq ans. Bon, on a parlé de toutes sortes de chiffres au niveau du nombre d'entreprises, mais c'est un joli lot d'entreprises. On parle autour de 18 000, 25 000. On a eu différents chiffres, disons. Mais vous calculez, à ce moment-là, la production de 18 000 rapports pour l'organisme qui va les recevoir, d'abord. S'il est sérieux, il faudra qu'il les regarde puis qu'il regarde en conformité par rapport à la loi puis à la réglementation, et aussi l'obligation de refaire un rapport semblable à tous les cinq ans. Moi, j'ai l'impression qu'on va submerger de paperasses qui seront peut-être inutiles et l'entreprise et l'organisme responsable. Parce que, quand la loi sera terminée, il faut se rappeler que le système de plaintes va redevenir en vigueur et que, normalement, le marché devrait être corrigé. Et, si le marché est corrigé, bien, on ne devrait pas être obligé d'intervenir aussi souvent.

Le rôle de l'organisme responsable. Bon, vous comprendrez qu'on est un peu mal placé. Par contre, il y a un principe qui nous semble essentiel, c'est la question de l'indépendance de cet organisme-là, et je pense qu'on ne saurait trop insister là-dessus. Si la loi est universelle, elle couvre donc, bien entendu, le gouvernement et les organismes gouvernementaux. Je pense que l'apparence, qui est très nécessaire au niveau de l'indépendance, devrait faire en sorte que l'organisme ne soit pas en relation directe avec un ministère donné. Je vous cite, à ce moment-là, ce que, en 1992, on écrivait comme recommandation au gouvernement. On dit: «Un organisme indépendant devrait être créé. Cet organisme devrait être composé d'un tribunal chargé de trancher les litiges relatifs au respect de la loi et d'une entité administrative chargée de l'application de la loi. Cette dernière devrait avoir des fonctions de surveillance de

l'application de la loi, d'enquête, d'information, de recherche, d'éducation et de soutien auprès des parties concernées (employeurs, employés, syndicats) — et, ça, on le fait déjà, nous, dans des programmes d'accès à l'égalité.

«Toutefois, la Commission ne s'objecterait pas à ce qu'un tel mandat lui soit confié si les ressources nécessaires lui étaient accordées. Dans cette hypothèse, le Tribunal des droits de la personne pourrait voir sa juridiction être étendue aux litiges résultant de la loi sur l'équité salariale.»

La Commission constate avec satisfaction que la suggestion de confier au Tribunal des droits de la personne la juridiction sur les litiges résultant de la loi a été retenue. En effet, les membres de ce Tribunal sont choisis en fonction de leur intérêt pour les droits et libertés de la personne, comme le précise l'article 101 de la Charte. Cet intérêt marqué pour les droits de la personne est essentiel en matière d'équité salariale. L'équité salariale ne relève pas du droit du travail, mais bien des droits de la personne. Aussi est-il primordial que la mise en oeuvre de cette loi, tant au plan administratif qu'au plan judiciaire, reflète cette réalité.

La Commission recommande donc que, quel que soit l'organisme responsable de la Loi sur l'équité salariale, l'on s'assure de lui accorder l'indépendance nécessaire pour faire respecter la loi et que l'assise de cette loi, l'interdiction de faire de la discrimination salariale, fasse au départ partie des orientations et préoccupations de l'organisme. À cet égard, elle réitère la recommandation qu'elle a faite en 1992 de créer un organisme indépendant ou, à défaut, de lui confier la responsabilité de l'équité salariale avec les ressources nécessaires.

Et je répète ce que les deux participantes tantôt, tant la ministre que la représentante de l'opposition, ont dit: Une loi sur l'équité salariale, parce qu'elle est d'une nature proactive, part d'un constat que la discrimination salariale est présente et prévoit des règles précises pour y apporter des correctifs. Le problème de la discrimination salariale faite aux femmes est en soi systémique et, pour le résoudre, il faut un moyen systémique.

En matière d'équité salariale — je termine là-dessus — les résultats de l'approche proactive à laquelle ont eu recours certaines provinces canadiennes nous ont incités à recommander, dès 1992, cette approche au gouvernement québécois. Ce type de législation permettra d'apporter de façon globale des correctifs importants à la discrimination salariale dont les femmes sont victimes. Les modalités d'application d'une telle loi seront déterminantes de la reconnaissance effective pour les femmes du droit à un salaire égal pour un travail équivalent. Nous avons privilégié dans les présents commentaires deux principes qui avaient présidé aux recommandations de la Commission en 1992: universalité d'application et efficacité du processus.

La reconnaissance du droit à l'égalité sans discrimination, y compris en matière d'équité salariale, constitue, selon les termes du préambule de la Charte des droits et libertés de la personne, le fondement de la

justice et de la paix; elle participe au bien-être général, et ce droit doit être garanti par la volonté collective et mieux protégé contre toute violation. Une loi sur l'équité salariale fait partie intégrante de la reconnaissance du droit à l'égalité et doit donc être élaborée sur ces bases, et rapidement. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Gaulin): M. le président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, je vous remercie. Alors, la parole est à Mme la ministre.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Me Lafontaine, Mme Caron-Hardy et M. Carpentier, merci de mettre votre expertise au service de notre réflexion.

Je comprends, Me Lafontaine, que vous nous dites, en résumé, que le principe est dans la Charte — ça fait 20 ans qu'il y est, c'est le principe «travail équivalent, salaire égal» — que les dispositions de la Charte ne permettent pas de corriger suffisamment la situation salariale des femmes et que vous êtes en faveur d'une loi proactive, mais laquelle loi doit être une loi d'application. Si je vous résume, est-ce que vous trouvez que...

M. Lafontaine (Yves): C'est bien résumé, madame.

Mme Harel: Ça va? Bon. Par ailleurs, vous nous dites également que vous considérez que le principe d'universalité d'application est suffisamment respecté pour vous satisfaire. Vous avez dit: Je n'ai pas de problème avec ça. J'aimerais vous entendre là-dessus, puisque l'avant-projet de loi s'adresse, finalement, à des entreprises qui ont 10 employés et plus.

M. Lafontaine (Yves): Quand on s'en va dans une entreprise qui a moins de 10 employés — ça peut être un employé, un employé ça peut être l'épouse du propriétaire — là, j'ai de la difficulté à faire des comparatifs aussi avec une autre classe d'emploi au sein de la même entreprise. Autrement dit, ce que j'essaie de dire, c'est que les comparatifs vont être très difficiles à faire si vous avez moins de 10 employés dans une même entreprise, et vous vous trouvez aussi souvent dans une entreprise familiale. Est-ce que le fardeau ne sera pas trop difficile pour la taille de l'entreprise? Mais je me console en me disant que la Charte va continuer d'exister, par contre, pour ces gens-là. Autrement dit, la possibilité de faire une plainte sera possible. Maintenant, c'est sûr que l'enquête va être plus facile à faire que quand on fait une enquête dans tout le secteur public. C'est évident que, si vous avez une entreprise dans laquelle il y a moins de 10 employés, il sera peut-être plus facile de faire une enquête en équité salariale au niveau de la Commission. Disons que c'est les arguments qui me viennent à l'esprit à ce moment-là. Mais je pense qu'il faut aller au pratique aussi, là-dedans, et que, moins de 10 employés, j'ai l'impression que la

discrimination peut se corriger, entre autres avec des relations d'amitié ou des relations familiales.

Mme Harel: Donc, la modalité d'application de plus de 10 employés, je pense, vous agréée.

M. Lafontaine (Yves): Oui.

Mme Harel: Et ça couvre, me dit-on, là, 75 % de la main-d'oeuvre féminine, disons, une telle application. Par ailleurs, compte tenu de l'expérience que vous avez dans la gestion des plaintes en discrimination, j'aimerais vous entendre sur une remarque qui m'a été faite à l'occasion, à l'effet que, compte tenu que, dans l'avant-projet de loi, on prévoit qu'une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine dépend d'au moins 60 % des salariés qui sont du même sexe... Donc, on peut considérer ça comme étant à prédominance féminine s'il y a au moins 60 % de femmes, puis à prédominance masculine s'il y a au moins 60 % d'hommes. Ça, c'est l'article 27 de l'avant-projet de loi, sur lequel semble reposer tout le reste de l'application. La remarque qui m'a été faite, c'est: Est-ce que ça ne pourrait pas jouer en défaveur de l'embauche des femmes, étant entendu qu'il y aurait, dans les années qui viennent, par effet induit, si vous voulez, une embauche de femmes dans les emplois jusqu'à maintenant à prédominance masculine et une embauche d'hommes dans les emplois jusqu'à maintenant à prédominance féminine? Est-ce que vous avez réfléchi sur cet argument qui est souvent invoqué?

• (16 h 40) •

M. Lafontaine (Yves): Je vais demander à Me Carpentier de répondre.

M. Carpentier (Daniel): Bien, c'est sûr, évidemment, il faut trancher à un moment donné. Je pense qu'il faut fixer un niveau pour établir la prédominance dans une catégorie d'emploi. Effectivement, on pourrait penser qu'on pourrait jouer au niveau de l'embauche, type d'embauche, afin de ne pas avoir de catégories d'emplois, sauf que, effectivement, on ne peut pas... Il y a un des éléments... C'est-à-dire qu'à défaut de 60 %... Et je crois que c'est prévu encore dans le projet de loi et ça a toujours fait partie des débats autour de la détermination de ce que c'est que la prédominance féminine ou masculine dans un emploi.

Aussi l'évolution historique d'un emploi. Quand on parle de discrimination salariale liée à la présence, à partir d'un certain niveau, de femmes ou d'hommes dans un emploi, c'est qu'il y a eu des constats qui ont été faits. Plus il y a eu de femmes dans certains emplois qui étaient auparavant masculins, le salaire a diminué. Alors, je pense que l'évolution historique permet de répondre à cet argument, qui a un impact sur l'embauche des femmes dans certaines catégories d'emplois.

Mme Harel: Je comprends qu'à ce moment-là ce que vous suggérez, c'est qu'il y aurait usage d'une autre

disposition que celle relative à au moins 60 % pour présumer, à ce moment-là, qu'il s'agit d'emplois à prédominance féminine même s'ils sont occupés, à ce moment-là, par une majorité d'hommes. Est-ce que c'est possible de faire ce genre d'estimation?

M. Carpentier (Daniel): Absolument. Les pratiques ont démontré qu'il y a eu des salaires qui se sont fixés, à une époque — et, ça, ça se voit dans l'analyse des emplois et des salaires liés à ces emplois — et il y a un moment déterminant où un salaire se fixe. Il y a des moments déterminants comme ça dans l'histoire d'un emploi. Quand cette catégorie d'emploi était majoritairement occupée par des femmes, où on a fixé un salaire et ça a continué par la suite, on peut voir, par l'historique, qu'effectivement le salaire a été lié à la présence de femmes d'une façon majoritaire dans cet emploi. Je le disais, à défaut... C'est-à-dire que, quelqu'un qui dirait qu'on va moins embaucher de femmes parce qu'on a fixé un seuil de 60 %, je veux dire, tant mieux si ces femmes se retrouvent dans des emplois qui n'ont pas été sous-évalués en termes de salaire, en termes de valeur. Elles vont se retrouver dans des emplois qui n'ont pas été influencés par la présence des femmes.

Mme Harel: Ça, ce serait, évidemment, au mieux, parce que, au pire, c'est qu'elles seraient embauchées ni dans les emplois à prédominance masculine ni dans ceux à prédominance féminine.

M. Carpentier (Daniel): Je répondrai qu'il y a quand même une interdiction de discrimination à l'embauche qui est très utilisée. Les recours à la Commission sont là.

Mme Harel: Quelle est la nature, justement, des recours de discrimination à l'embauche pour les motifs de sexe? Quel est le volume?

M. Lafontaine (Yves): Bon. Cette année — je viens de regarder le rapport annuel, là — le premier motif invoqué, c'est le sexe, chez nous, comme étant un motif de discrimination.

Mme Harel: À cause de la grossesse ou nonobstant la grossesse?

M. Lafontaine (Yves): Il y a la grossesse, il y a...

Mme Harel: Nonobstant la grossesse.

M. Lafontaine (Yves): C'est dans l'embauche surtout, bien entendu. Les femmes dans l'embauche. On est capable de démontrer que c'est parce que c'est une femme qu'elle n'a pas été embauchée ou que c'est parce qu'elle était mariée avec un conjoint, disons, qui était déjà là ou qui a été mis à la porte qu'elle n'a pas été engagée. Disons qu'il y a de multiples causes. Je n'ai

pas avec moi les chiffres pour vous dire exactement, au niveau de l'embauche, quelle était la proportion de femmes.

Mme Harel: Vous suggérez que, moyennant les ressources nécessaires, le mandat vous soit confié.

M. Lafontaine (Yves): Ce n'est pas tout à fait comme ça, mais ça pourrait devenir ça, oui.

Mme Harel: Alors, dites-moi comment je dois l'interpréter autrement.

M. Lafontaine (Yves): Ce que je pense, c'est que, pour être crédible, l'organisme qui va être chargé de l'application ou, du moins, de la surveillance de cette loi-là devrait avoir un caractère d'indépendance, disons, qu'on ne retrouve pas habituellement dans un organisme gouvernemental courant. C'est ça qui est la réflexion. Et la Commission des droits de la personne, les membres — et de la jeunesse, bien entendu, des droits de la jeunesse — sont nommés par l'Assemblée nationale. Je pense que l'Assemblée nationale est peut-être un organisme non partisan.

Mme Harel: Plus neutre, peut-être?

M. Lafontaine (Yves): Plus neutre.

Mme Harel: En fait, est-ce que...

M. Lafontaine (Yves): C'est parce que c'est des situations qu'on a vécues aussi un peu.

Mme Harel: Avez-vous réfléchi sur cet argument invoqué à l'occasion, à l'effet que la culture autour de la gestion des droits, c'est surtout une culture judiciarisée et, donc, ça judiciariserait beaucoup l'équité salariale, qui devrait, selon vous-même, je pense, être plus consensuelle ou contractuelle que conflictuelle?

M. Lafontaine (Yves): Je vais vous donner un argument de chiffres. Nous nous occupons de l'application de la Charte des droits, et je peux vous dire que la partie qui est judiciarisée n'est même pas de 5 % des dossiers que nous avons en une année. Ça, je pense que ça témoigne par soi-même. C'est que, effectivement, même si on est dans le domaine des droits, tout le monde est dans le domaine des droits à tous les jours, n'importe quel commerçant va vous le dire. Il fait un acte juridique à chaque fois qu'il contracte avec quelqu'un. Mais, si vous regardez ce qui se rend effectivement à un tribunal, vous allez voir que ce n'est pas beaucoup. C'est comme si on avait peur de dire que des droits, ça existe, et il y a des organismes pour les mettre en place. Mais les organismes pour les mettre en place, on ne les voit que quand arrive le problème. C'est la tête d'un iceberg. En tout cas, chez nous, la démonstration est faite: c'est moins de 5 % de nos cas, parce que

— c'est dans la loi même et qu'on a tout intérêt à le faire aussi — il faut, autant que possible, procéder par médiation. Et la médiation apporte des résultats. La preuve, c'est qu'on se ramasse seulement avec 5 %, maximum, devant les tribunaux. Et, même une fois rendu là, on en règle la moitié encore avant que le juge ait à se prononcer.

Mme Harel: Vous avez absolument raison de nous rappeler que tout est pas mal affaire de droit. Ça vaut pour la Commission des normes aussi, à qui l'avant-projet de loi attribue la responsabilité. Mais, en regard de l'intervention de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, quelle est la nature des dossiers que vous avez qui concernent l'entreprise? Est-ce que c'est fréquent que vous ayez à gérer des dossiers qui, soit pour des motifs de discrimination à l'embauche ou autres... Est-ce que c'est un volume important dans l'ensemble de ce que vous faites comme interventions?

M. Lafontaine (Yves): Il y a deux types d'interventions chez nous. Il y a une intervention sur plainte; ça, je comprends ça. Il y a aussi la promotion, l'éducation que l'on fait. Mais il y a aussi une partie importante que, des fois, on peut négliger, c'est le Programme d'accès à l'égalité, qui, lui, s'adresse aussi aux employeurs, aux employés et aux syndicats. Là-dessus, je vais demander à Mme Caron-Hardy de dire ce qu'on fait un peu dans ce domaine-là.

Une voix: Allez-y, madame. Ainsi que pour les obligations.

M. Lafontaine (Yves): Oui, pour les obligations contractuelles aussi.

Mme Caron-Hardy (Louise): Depuis la mise en vigueur de la partie III de la Charte, en 1985, nous avons traité environ 500 dossiers de programmes d'accès à l'égalité, c'est-à-dire que nous avons ouvert environ 500 dossiers avec des entreprises. De ce nombre, ces entreprises-là n'étant pas obligées de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité — sauf depuis 1989, où le gouvernement a mis en place son Programme d'obligation contractuelle — dans ce programme, actuellement, il y a 133 entreprises qui sont obligées d'élaborer et de mettre en place un programme d'accès à l'égalité. Ce sont des entreprises qui ont reçu, comme vous l'avez mentionné, des contrats de 100 000 \$ et plus pour des contrats de biens ou de services, ou des subventions. Dans ces entreprises, la majorité d'entre elles, actuellement, sont à implanter des mesures de redressement. Il y en a plus d'une centaine qui élaborent des mesures de redressement à l'endroit des femmes notamment, des minorités visibles et des autochtones. Ce que nous pouvons constater, c'est que, jusqu'à maintenant, nous n'avons en aucun cas dû judiciairiser le processus pour le moment.

Mme Harel: Donc, un total, dites-vous, de 136 entreprises qui se sont engagées dans un exercice que vous appelez un exercice d'égalité.

Mme Caron-Hardy (Louise): D'accès à l'égalité...

Mme Harel: D'accès à l'égalité.

Mme Caron-Hardy (Louise): ...dans le cadre du Programme d'obligation contractuelle du gouvernement.

Mme Harel: Donc, pour faire affaire avec le gouvernement, ces entreprises qui sollicitent des contrats de plus de 100 000 \$ doivent obtenir, je pense, un certificat de la Commission attestant, n'est-ce pas, qu'il n'y a pas de discrimination. C'est le cas?

• (16 h 50) •

Mme Caron-Hardy (Louise): C'est-à-dire que ces entreprises obtiennent une attestation du gouvernement à l'effet que, dans leur contrat, il y a une clause contractuelle à l'effet qu'elles s'engagent à élaborer un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte pour rester dans la liste des soumissionnaires. La Commission a comme mandat d'évaluer la performance de cette clause contractuelle. Donc, nous faisons rapport au gouvernement sur la conformité de l'entreprise à cette clause contractuelle. Et, comme je le disais, actuellement il y a 133 entreprises qui procèdent à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité.

J'ajoute à ça, si vous me permettez, des entreprises dans le secteur privé qui ne sont pas soumises au Programme d'obligation contractuelle, mais qui élaborent aussi, volontairement, des programmes d'accès à l'égalité. Il y en a, évidemment, dans le secteur public, parapublic — on l'a mentionné tout à l'heure — mais il y a aussi des entreprises privées qui le font volontairement. Je n'ai pas, actuellement, moi... Dans ce groupe d'entreprises, il y a un peu plus d'une quarantaine de dossiers. Évidemment, comme ces entreprises n'ont pas à demander l'autorisation ou l'imprimatur de la Commission pour élaborer leur programme, j'imagine qu'il y en a d'autres au Québec dont nous ne connaissons pas l'existence, effectivement.

Mme Harel: Donc, une quarantaine d'entreprises privées...

Une voix: Oui.

Mme Harel: ...s'adressent à vous sur la base de votre expertise.

Mme Caron-Hardy (Louise): C'est strictement volontaire. Exact.

Mme Harel: Strictement volontaire. Et, compte tenu de l'avant-projet de loi et de l'expérience que vous avez dans ces programmes d'obligation soit contractuelle

ou d'accès à l'égalité volontaire, vous semble-t-il que l'exercice aurait à être repris, si tant est que, tel quel, le projet de loi fût adopté?

Mme Caron-Hardy (Louise): Actuellement, il y a, dans ces entreprises... Je vais parler particulièrement des entreprises soumises au Programme d'obligation contractuelle, puisqu'elles doivent nous faire rapport. Les autres entreprises volontaires n'ont pas à nous faire rapport de l'élaboration et de l'implantation de leur programme. Ce que nous constatons d'emblée, c'est que ces entreprises paient un salaire égal pour un travail égal. Ça va de soi. Nous n'avons pas les balises, actuellement, pour nous assurer... Même si des entreprises élaborent des démarches d'équité salariale, nous n'avons pas les balises, actuellement, le genre de balises qu'on retrouve dans l'avant-projet de loi, pour nous assurer que ces évaluations salariales et des écarts salariaux sont faites et, surtout, que les ajustements salariaux sont payés.

Mme Harel: Je comprends que vous avez simplement à évaluer la performance sur papier.

Mme Caron-Hardy (Louise): Exact. Nous ne faisons pas enquête.

Mme Harel: Je vous remercie. Je vous remercie. Je ne sais pas si, Me Lafontaine, vous avez quelque chose d'autre à ajouter.

M. Lafontaine (Yves): Je veux simplement ajouter que Mme Caron est très modeste. C'est qu'elle a oublié de dire que nous accompagnons aussi ces entreprises-là durant tout le processus de l'accès à l'égalité, c'est-à-dire que nous les rencontrons. Quand elles ont besoin de conseils, entre autres pour savoir les prédominances, nous sommes là pour les leur dire. Nous avons même fabriqué un logiciel exprès pour les entreprises qui leur permet de faire les vérifications nécessaires et qu'on met à leur disposition gratuitement. Autrement dit, c'est une démarche d'accompagnement qu'on fait avec ces personnes-là et ça ne leur coûte rien non plus.

Mme Harel: Alors, je comprends que, quel que soit l'organisme responsable, vous nous mettez en garde, là, contre des rapports quinquennaux, notamment...

M. Lafontaine (Yves): Oui.

Mme Harel: ...en nous disant que... de plutôt confier à l'organisme la surveillance, soit par enquête de sa propre initiative ou soit sur plainte. C'est ce que je comprends de ce que vous recommandez.

M. Lafontaine (Yves): C'est exact.

Mme Harel: Alors, je vous remercie.

Le Président (M. Gaulin): Mme la porte-parole de l'opposition officielle.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci, M. le Président. M. Lafontaine, on sait que la Commission des droits de la personne a développé, au niveau même, je dirais, en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine, à l'époque, une expertise un peu exceptionnelle quant à l'application soit des programmes d'accès à l'égalité ou encore de l'obligation contractuelle. Ne trouvez-vous pas étonnant que, dans l'avant-projet de loi, on retrouve la Commission des normes du travail pour appliquer une loi sur l'équité salariale, alors qu'on sait très bien que, d'une part, la Commission des normes du travail commence, là, à rééquilibrer ses finances, n'a aucune expertise, n'a pas nécessairement non plus les ressources nécessaires pour appliquer une telle loi? Et ne trouvez-vous pas un peu anormal et un peu inquiétant de voir — non pas, comme j'ai dit, que j'aie quoi que ce soit contre la Commission des normes du travail, là — qu'au lieu de nommer la Commission des droits de la personne — vous nommez carrément un organisme indépendant — on ait pensé à la Commission des normes du travail?

M. Lafontaine (Yves): Vous comprendrez que je préfère m'abstenir de commentaires. Je pense que c'est une décision politique, et c'est aux élus à prendre ces décisions-là. Autrement dit, mon étonnement ne pourrait pas changer grand-chose au sujet.

Mme Harel: M. le Président, surtout que le président de la Commission des normes est dans son dos. Ha, ha, ha!

M. Lafontaine (Yves): Ha, ha, ha! Non, ça n'aurait rien changé à mon opinion.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Gagnon-Tremblay: Je suis persuadée, d'ailleurs, que le président de la Commission des normes du travail a été le plus surpris de voir, dans l'avant-projet de loi, que c'était la Commission des normes du travail qui devait appliquer cette loi. J'imagine.

Écoutez, je pense... Je me souviens, à l'époque où on avait implanté les programmes d'accès à l'égalité, on avait recueilli, à ce moment-là, les commentaires de plusieurs experts provenant même de l'extérieur du Québec. Je me souviens même d'avoir été dans d'autres pays, à un moment donné, pour vérifier ce qui avait déjà été fait en programmes d'accès à l'égalité, entre autres en Australie et aux États-Unis. Les commentaires qui revenaient constamment et ce qu'on nous disait régulièrement, c'est que, pour être capable d'appliquer de tels programmes ou de telles lois, il fallait avoir un organisme indépendant tout à fait consacré au dossier. Je sais qu'à l'époque on y avait songé, mais on voulait expérimenter davantage ce type de programme, d'implantation

des programmes, avant d'aller plus loin. Mais ça semblait être souhaitable qu'il y ait un organisme qui soit complètement indépendant. Bien sûr que la Commission des droits de la personne aurait pu jouer un rôle, mais...

Comme vous ne pouvez pas prendre position au niveau de la Commission des droits, est-ce que vous pouvez nous dire, cependant, entre la Commission des normes du travail et une commission indépendante, ce qui serait souhaitable, puisque que, naturellement, vous connaissez, vous êtes très au fait de l'application d'une telle loi?

M. Lafontaine (Yves): Notre recommandation...

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que quelqu'un peut...

M. Lafontaine (Yves): ...madame, c'est que l'organisme à être créé soit le plus indépendant possible.

Mme Gagnon-Tremblay: Donc, on comprend très bien, finalement, votre silence. On peut interpréter très bien votre silence.

Il y avait aussi... Lorsqu'on a implanté ces programmes d'accès à l'égalité, aujourd'hui on réalise que c'était une bonne chose, mais on réalise cependant que, malheureusement, la Commission des droits de la personne n'avait peut-être pas suffisamment les ressources aussi bien humaines que financières pour faire son travail adéquatement et que, si on avait pourvu à ses besoins — là, j'implique autant notre gouvernement, à l'époque, que le présent gouvernement — peut-être que, aujourd'hui, on aurait répondu davantage aux demandes. Parce qu'on sait très bien que les programmes d'accès à l'égalité s'appliquent davantage aux femmes — il y a quelques groupes, aussi, spécifiques, mais davantage aux femmes — tandis qu'une loi sur l'équité salariale touche non seulement les femmes, mais touche également tous les hommes, tous les employés — que ce soient des employés masculins ou féminins, c'est tous les employés, et bien sûr que le coût en est beaucoup plus considérable — alors que les programmes d'accès à l'égalité touchaient plus spécifiquement, je dirais, particulièrement les femmes. Si on avait, par exemple, je ne sais pas, accordé plus de pouvoirs ou si on avait donné plus de dents à la Commission des droits de la personne, est-ce qu'on aurait pu réussir à faire davantage? Qu'est-ce que vous pensez, finalement, de...

M. Lafontaine (Yves): Programme d'accès à l'égalité et équité salariale, on s'entend que ce n'est pas la même chose.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est ça.

M. Lafontaine (Yves): O.K.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

M. Lafontaine (Yves): Bon. Les programmes d'accès à l'égalité sont des programmes volontaires.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

M. Lafontaine (Yves): Autrement dit, il n'y a pas de mécanique prévue dans la loi elle-même, étant donné que c'est volontaire. Vous pouvez décider demain que, dans votre propre industrie, vous faites un programme d'accès à l'égalité et vous pouvez le faire comme vous voulez, de la façon dont vous voulez. Autrement dit, il n'y a pas de mécanique législative, disons, à notre disposition. Tout ce qu'on dit, c'est qu'il existe des programmes d'accès à l'égalité et, si vous faites un programme d'accès à l'égalité, bien, vous ne serez pas poursuivi pour discrimination, étant donné que vous avez en place un programme d'accès à l'égalité. Autrement dit, vous pouvez promouvoir un changement qui va faire en sorte qu'à un moment donné la discrimination pourra s'enlever.

• (17 heures) •

Maintenant, je pense que la principale raison, c'est qu'il y avait, d'abord, une absence de moyens législatifs; il n'y avait pas, autrement dit, de législation sur laquelle on pouvait s'appuyer pour créer des contraintes. Maintenant, vous êtes au fait aussi que, même en équité salariale, on n'a pas pu faire ce qu'on voulait non plus, à cause de moyens financiers.

Mme Gagnon-Tremblay: On essaie de rechercher aussi de la souplesse, parce qu'on veut bien aussi atteindre les objectifs qu'on souhaite. On recherche de la souplesse et on sait qu'avec l'obligation contractuelle on a réussi à forcer des entreprises, parce que là, naturellement, c'était obligatoire. Est-ce qu'à ce moment-là, par contre... Si les programmes d'accès à l'égalité étaient aussi devenus obligatoires, aujourd'hui je pense qu'on aurait peut-être vu des effets plus bénéfiques, d'autant plus que, je m'en souviens, lorsqu'on avait implanté les programmes d'accès à l'égalité, on avait même subventionné les entreprises. Je pense que, si ma mémoire est fidèle, c'est près de 50 000 \$ qu'on accordait aux entreprises pour expérimenter un programme, implanter un programme d'accès à l'égalité. Donc, parce que, aussi, l'expertise n'était pas tout à fait développée et chaque entreprise... Je sais que ça a été quand même assez douloureux pour plusieurs entreprises qui ont eu à débiter un tel programme. Par la suite, on a développé cette expertise, on l'a exportée, je dirais, à d'autres entreprises et ça a été beaucoup plus facile. Mais est-ce que, justement, là, ça prendrait... Est-ce que le fait de ne pas avoir d'incitatifs, c'est, à ce moment-là, plus difficile?

M. Lafontaine (Yves): Si je comprends votre question, vous dites: Si on avait décidé il y a quelques années, quand on a fait des programmes d'accès à l'égalité, de les rendre obligatoires, est-ce que la discrimination salariale ne serait pas corrigée aujourd'hui? C'est ça qui est...

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce qu'on serait obligé d'en arriver à une telle loi, là, si, par exemple, on avait donné plus de dents et on l'avait rendu obligatoire et...

M. Lafontaine (Yves): Vous en auriez peut-être moins besoin. Mais je peux vous dire que, dans le temps, la mise en place de programmes d'accès à l'égalité, c'est autrement plus compliqué que la discrimination salariale seulement, parce que, à ce moment-là, vous êtes obligé de vérifier un paquet de biais sexistes, disons, au niveau des promotions, au niveau de... En fait, c'est une analyse complète du système non seulement de rémunération, mais de promotion et d'engagement d'une entreprise. Et, si vous rendez ça obligatoire, là, on vient de partir pour au moins 10, 15 ans avant d'arriver à quelque chose.

Dans le fond, ce qu'on fait, là, c'est que l'article 19 représentait un consensus; on a dit: Ça, sur le salaire, là, tout de suite, c'est pour tout de suite. Ce n'est pas pour nos arrière-petits-enfants, là, ça, c'est pour demain matin. Et il n'y a pas de raisons non plus, on a de l'argent ou on n'a pas d'argent, c'est des droits fondamentaux, ça. Ça ne se négocie pas, ça. D'ailleurs, les cours ont fait la même chose, aussi. Quand on est arrivé au niveau de la Charte, les cours ont dit: Quand vous êtes au niveau de la Charte, avec des droits fondamentaux, la question des moyens financiers ne peut pas entrer en ligne de compte. C'est un consensus qu'on s'est donné. À ce moment-là, qu'on amende la Charte, ça, c'est correct; ça, ça sera une autre chose. Mais ce qu'on dit dans l'équité salariale: Bien, réalisons au moins ce bout-là pour l'instant.

Et, moi, je ne crois pas que, si on avait mis en place des programmes d'accès à l'égalité obligatoires dans le temps, on serait rendu à une équité salariale complète aujourd'hui. Je pense plutôt que ce serait encore à faire, et pour un bon bout de temps. Parce qu'il ne faut pas oublier qu'il faut aller chercher aussi une espèce de consensus social, je pense que vous l'avez mentionné tantôt, les deux, là-dessus, aussi bien des employeurs aussi. Je pense que c'est nécessaire. Parce que c'est évident que, si on met en place une loi compliquée comme celle de l'Ontario — qui disait, par exemple, que c'est par établissement, par syndicat, par arrondissement géographique qu'on est obligé de faire un plan — non, on vient d'embarquer dans des contestations judiciaires, justement. Et, quand on parle de coûts, là... On parle de délais et on parle d'argent quand on parle de contestations judiciaires. Autrement dit, si on est capable d'arriver à faire ce bout-là d'équité salariale, ça serait déjà un bon pas pour ceux qui vivent actuellement. Je pense que ça serait déjà quelque chose, une réalisation.

Mme Gagnon-Tremblay: Si je comprends bien, c'est que ça a permis de faire évoluer les mentalités et d'en arriver aujourd'hui à des choses plus substantielles. Dans votre mémoire, à la page 2: «Dans ses recomman-

dations de 1992 — dernier paragraphe de votre page 2 — outre le caractère proactif d'une telle législation, la Commission insistait pour que les mesures législatives rencontrent deux objectifs principaux», dont l'universalité d'application de la loi. Et, à la toute fin de votre paragraphe, vous semblez dire que ces deux objectifs semblent généralement être rencontrés dans l'avant-projet de loi. Or, lorsqu'on lit les différents mémoires, on se rend compte qu'il y a beaucoup d'objections sur la question de l'universalité et on n'est pas d'accord. Est-ce que vous pouvez nous dire en quoi, là, ça peut être différent, comment vous l'interprétez, votre universalité, par rapport à l'ensemble des groupes?

M. Lafontaine (Yves): On n'a pas eu accès aux mémoires dont vous parlez. Je présume que, par «universalité», on doit dire que ça doit couvrir aussi le gouvernement et ses organismes, et peut-être aussi de zéro à 10, pour lesquels on n'est pas satisfait, de zéro à 10 employés. C'est peut-être ça.

Mme Gagnon-Tremblay: Bien, il y a aussi... Bon, c'est parce que, à un moment donné, c'est la question des...

M. Lafontaine (Yves): Ah! il y a aussi ceux qui sont en...

Mme Gagnon-Tremblay: ...10 employés et moins, là.

M. Lafontaine (Yves): Oui. Ça, ça allait.

Mme Gagnon-Tremblay: Bon. Il y a la question aussi... On se pose beaucoup de questions sur les non-syndiqués et il y a aussi...

M. Lafontaine (Yves): Les non-syndiqués sont couverts par la loi, madame, je m'excuse.

Mme Gagnon-Tremblay: Et il y a aussi, là, parce que... Si j'interprète bien l'avant-projet de loi, c'est que tout organisme — y compris le gouvernement, parce qu'on sait que le gouvernement a pris déjà une longueur d'avance — peut se soustraire jusqu'à un certain point si ce gouvernement, ou si ces organismes ou l'entreprise privée... Je pense, entre autres, aux caisses populaires Desjardins, qui ont déjà implanté un programme d'accès à l'égalité. Parce que vous disiez très bien tout à l'heure que les programmes d'accès à l'égalité, ce n'est pas une loi sur l'équité salariale et que, par contre, lorsque ces organismes-là ont implanté un programme d'accès à l'égalité ou sont allés avec la relativité salariale, à ce moment-là, ils seraient plus ou moins soustraits, si j'interprète bien ça. Donc, c'est...

M. Lafontaine (Yves): Je pense que, d'ailleurs, les mesures transitoires sont un peu à cet effet-là, si on fait une bonne lecture, là; que ceux qui sont déjà dans

un processus ou ceux qui l'ont complété, à ce moment-là, pourraient en être dispensés. Mais, moi, je dis: À condition qu'on puisse vérifier, par exemple, que ça s'est fait suivant la loi. Je pense que ça serait le caveat qu'on pourrait ajouter.

Mme Gagnon-Tremblay: Comment vous allez pouvoir procéder, au niveau des plaintes? C'est parce qu'on sait, actuellement, qu'il y a beaucoup de plaintes et qu'on n'a pas encore réussi à donner suite à ces différentes plaintes, pour des raisons que vous avez mentionnées tout à l'heure. Est-ce que, par exemple, si on renversait le fardeau de la preuve, ça pourrait éliminer davantage de plaintes?

M. Lafontaine (Yves): C'est difficile, dans une loi fondamentale, qui consacre des principes, de créer une présomption, parce que, là, dans une loi fondamentale, normalement, il n'y a pas quelqu'un qui est avantagé par rapport à un autre. Tout le monde, autant que possible, est sur une base non discriminatoire. J'aime mieux une loi sectorielle, si c'est ça que vous me demandez. Oui, j'aime mieux une loi sectorielle au niveau de la parité salariale ou de l'équité salariale.

Mme Gagnon-Tremblay: Parce que, dans... Oui.

M. Lafontaine (Yves): Mais, là, c'est très spontanément. Je n'ai pas eu le temps de penser à ça bien longtemps, là.

Mme Gagnon-Tremblay: Parce que, dans cette loi sur l'équité salariale, bon, c'est sûr que c'est «salaire égal pour travail égal», puis ça touche aussi bien les hommes que les femmes. Mais c'est surprenant aussi de constater — on a un mémoire dont on prendra connaissance — au niveau des jeunes, entre autres — c'est les jeunes médecins, là — qu'ils se sentent un peu mis à l'écart par rapport à l'ancienneté. Donc, l'objectif, c'est de ne pas faire de discrimination, mais de la discrimination positive. Mais est-ce qu'on ne va pas non plus, là, attiser un autre recours par rapport aux jeunes, que ce soient aussi bien les jeunes garçons que les jeunes filles, par rapport, par exemple, à toute la question de l'ancienneté et est-ce qu'il n'y a pas un danger, là, au moment où on veut essayer d'avoir l'égalité? Parce qu'on sait très bien que cette loi a préséance sur toutes les conventions collectives, mais je ne suis pas sûre que, tout à l'heure, les syndicats vont laisser aller leurs négociations et vont... S'ils ne sont pas plus impliqués dans les comités ou dans les décisions, comme le mentionne le projet de loi, j'ai l'impression qu'il va y avoir certaines frictions tout à l'heure.

M. Lafontaine (Yves): Là, si vous mettez en rapport avec une loi d'équité salariale la question d'ancienneté, j'ai de la difficulté à comprendre votre question.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est parce que, comme je vous dis, c'est un mémoire qu'on a eu au niveau des jeunes médecins. Alors, les jeunes médecins sont bien d'accord pour une loi sur l'équité salariale, mais, eux aussi, là, c'est au niveau de la jeunesse par rapport à l'ancienneté. Alors, on ne veut pas faire de discrimination. Mais est-ce que, tout à l'heure, on ne devra pas se pencher ou la Commission ne devra pas se pencher à ce niveau-là aussi?

M. Lafontaine (Yves): La discrimination sur l'âge est déjà un sujet, disons, sur lequel on peut recevoir des plaintes, à la Commission. Et, d'ailleurs, on en reçoit aussi. Effectivement, oui. Mais je vous ferais remarquer, par contre, qu'en médecine de plus en plus les femmes sont acceptées dans les facultés, et ce sont des jeunes. Maintenant, ce sont des jeunes femmes.

Mme Harel: La médecine est encore à prédominance masculine.

• (17 h 10) •

Mme Gagnon-Tremblay: Les finissants, maintenant, sont plus à prédominance féminine, sauf que c'est un fait que... Dans plusieurs années, ça va se rétablir, on en aura les effets, mais, pour le moment, bien, c'est un fait, à cause de l'ancienneté.

M. Beaudet: 54 % des admissions en faculté de médecine, actuellement, sont des femmes.

Le Président (M. Gaulin): Merci, M. le député d'Argenteuil.

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, oui, sur la question des rapports quinquennaux, là, bien sûr qu'on souève — vous l'avez mentionnée également — comment pourrais-je dire, donc, la bureaucratie, finalement, parce qu'il faut les regarder, ces rapports-là, il faut en faire des commentaires, il faut qu'ils soient apportés à quelqu'un. Il ne faut peut-être pas les rendre, mais il faut que la ministre ou quelqu'un au gouvernement en soit au fait. Et bien sûr que ça crée certaines difficultés pour les entreprises et, par la suite, pour l'organisme qui aura à les étudier. Alors, par quoi ça pourrait être remplacé s'il n'y avait pas... Pour être capable de s'assurer quand même de faire un certain suivi, par quoi on pourrait remplacer ces rapports quinquennaux?

M. Lafontaine (Yves): Ce qui est proposé dans le mémoire qu'on a déposé tantôt, c'est que, d'abord, l'organisme pourrait, de sa propre initiative, faire des vérifications. Ce qui se fait habituellement, en tout cas ce que la commission canadienne de l'emploi faisait, c'est une sélection les yeux bandés. Autrement dit, à tel nombre, on faisait une inspection, donc, de sa propre initiative. Et la mécanique de plaintes continue aussi à exister, bien entendu. Et, à ce moment-là, vous venez d'instaurer aussi la concurrence au niveau salarial entre

les différents employeurs. C'est sûr qu'un employeur pourrait aussi avoir intérêt à dire que l'autre est en train de sous-payer et que vous devriez le surveiller. À ce moment-là, ce sera de notre propre initiative que nous ferons une vérification.

Mme Gagnon-Tremblay: Suite à la démarche de relativité salariale que le Conseil du trésor avait faite, à l'époque, au niveau des employés de l'État, bien sûr qu'il y a un syndicat — qui était en désaccord avec la formule utilisée et les comités paritaires — qui avait décidé de poursuivre ses plaintes. Et je lisais justement dans ce mémoire, entre autres de la CSN, que, advenant, justement, l'adoption d'une loi sur l'équité salariale, malgré tout, la CSN maintiendrait ses plaintes. Comment réagissez-vous à ça? Parce que, finalement, on ne réglera à peu près jamais rien. S'il y a toujours un syndicat qui...

M. Lafontaine (Yves): Je pense que je dois m'abstenir de réagir, madame, justement parce que la plainte est en cour, elle est chez nous. Et, en tant que commissaire, j'aurai à me prononcer sur la valeur de cette plainte-là, à savoir aussi quel sort on va lui donner. Vous comprendrez que je ne peux pas me prononcer présentement.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais, en général, cependant, c'est que c'est sûr que, si on adopte une loi et que... Bon, il va falloir, à un moment donné, que les entreprises sachent à quel moment ça va s'arrêter. Je pense qu'on ne peut pas non plus, là, une fois qu'on a décidé... Puis je pense que ça ne sera pas nécessairement facile de faire un consensus auprès de tous les intervenants pour en arriver à mettre en application une telle loi. Je pense qu'il va y avoir beaucoup de travail à faire et surtout beaucoup d'information à donner. Et bien sûr qu'il va falloir aussi que plusieurs personnes soient bien formées à ce niveau-là. Je pense qu'il y a un travail très ardu. Quand on se rend compte de tout ce qui a été fait au niveau des programmes d'accès à l'égalité, de l'obligation contractuelle, il reste énormément à faire pour mettre en vigueur, pour appliquer, finalement, une telle loi aussi. Donc, ça va prendre des ressources, nécessairement, et des experts aussi pour le faire, pour le mettre en application. Merci.

Le Président (M. Gaulin): Alors, Mme la porte-parole de l'opposition officielle, merci. Le temps est épuisé du côté de l'opposition officielle. Il reste 2 min 30 s du côté du parti gouvernemental. J'ai une demande de la députée de Sherbrooke et, peut-être en conclusion, ensuite, Mme la ministre.

Mme Malavoy: D'abord, je tiens à vous remercier. C'est fort intéressant, et je pense que c'est un sujet qui est capital, qui ne sera pas facile, mais j'apprécie beaucoup l'effort de réflexion que vous nous aidez à faire. J'aimerais revenir sur un aspect que vous avez

déjà évoqué, parce que, évidemment, il est important. Vous dites: La Commission des normes du travail n'est pas la mieux placée, et vous laissez entendre que votre Commission serait une bien meilleure alternative. J'aimerais que vous me disiez un petit peu comment vous concevez la chose, quels genres de transformations ça nécessiterait pour vous. Vous évoquez les ressources nécessaires, mais de quelle ampleur? J'ai assisté avec vous à la fusion de la Commission des droits de la personne et celle des droits de la jeunesse — donc, je vous ai déjà vu grossir de ce nouveau mandat — et je faisais partie de la commission qui en a discuté. Là, vous nous dites aujourd'hui: On aimerait avoir le mandat, éventuellement, de l'application de cette Loi sur l'équité salariale. J'aimerais que vous me disiez un peu comment ça se ferait à l'intérieur de la Commission, un peu selon quelles modalités et avec quelles ressources.

M. Lafontaine (Yves): Nous avons dit que ça prenait un organisme indépendant, nous n'avons pas dit que c'était nécessairement la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Présentement, nous avons une direction qui s'appelle la Direction des programmes d'accès à l'égalité, qui est une direction, j'oserais dire, à peu près autonome, mais à qui nous fournissons, bien entendu, tous les services nécessaires. Je crois que, si vous parlez au niveau administratif ou au niveau financier, si c'est ça sur quoi vous m'interrogez, moi, je pense que la création d'un — ça, c'est personnellement, bien entendu — organisme à part peut coûter plus cher que de le confier à un organisme qui existe déjà. Je pense qu'il y a une espèce de synergie qui se fait quand il y a déjà un organisme qui est capable de donner les services, qui est déjà en place et qui, de plus, a déjà une expertise dans le domaine. Moi, je pense que ça peut être rentable de le faire, si c'est le sens de votre question.

Mme Malavoy: C'est le sens en partie...

Le Président (M. Gaulin): C'est malheureusement...

Mme Malavoy: Bon, bien...

Le Président (M. Gaulin): ...tout le temps dont on dispose. Il resterait quelques secondes pour Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, merci, M. le président. Je partage, quoi, le sentiment de tous les membres de la commission, qui est celui de se réjouir d'avoir pu bénéficier de votre expertise. Il y a là une contribution importante, et ce n'est pas sans raison que vous débutez nos travaux. Merci.

Le Président (M. Gaulin): Alors, M. le président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mme Caron-Hardy, M. Carpentier, merci

beaucoup, au nom de la commission, d'avoir déposé devant nous.

J'inviterais le groupe de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, dit FTQ, à s'approcher, s'il vous plaît, autour de M. Henri Massé, le secrétaire général. Alors, M. le secrétaire général de la FTQ, je vous inviterais à nous présenter vos accompagnatrices.

**Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec (FTQ)**

M. Massé (Henri): Oui. Il y a Mme Marie Bergeron, qui est une vice-présidente de la FTQ; Mme Johanne Vaillancourt, une vice-présidente de la FTQ; Mme Nicole Bluteau, aussi une vice-présidente de la FTQ; Mme Sylvie Lépine, qui est du service de la recherche et de la condition féminine à la FTQ; et Mme Carole Gingras-Larivière, du service de la condition des femmes à la FTQ.

Le Président (M. Gaulin): Alors, vous disposez de 20 minutes, M. le secrétaire général.

M. Massé (Henri): M. le Président, Mme la ministre, mesdames et messieurs de la commission, d'entrée de jeu, permettez-nous, au nom des quelque 150 000 femmes que représente la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la FTQ, de signifier aux membres de cette commission parlementaire notre profonde déception concernant l'avant-projet de loi sur l'équité salariale.

• (17 h 20) •

D'abord, nous sommes à des lieues des promesses du gouvernement, qui, à maintes occasions, s'est engagé à adopter une loi proactive sur l'équité salariale. Nous nous expliquons mal cette volte-face subite qui transforme le projet de loi promis en avant-projet de loi souple et respectueux des entreprises. Je vous dirais que nous étions tellement déçus que nous sommes passés à deux cheveu de ne pas nous présenter à cette commission parlementaire. Heureusement, nous avons retrouvé nos esprits et nous sommes replacés dans la trajectoire responsable de la FTQ, de la participation, surtout que, la FTQ, à travers nos syndicats pancanadiens, nous avons une expertise au niveau de l'équité salariale. Nous avons discuté avec nos confrères, nos consoeurs du reste du Canada à travers nos syndicats affiliés.

Dans cet avant-projet, il s'agit pour nous d'un recul à divers titres: d'abord, pour les droits des travailleuses; ensuite, face à nos revendications traditionnelles et à nos principes syndicaux; suite aussi à la consultation de l'automne dernier à laquelle nous avions participé de bonne foi. D'ailleurs, nous avons très bien accueilli le document d'orientation et la plupart des recommandations du comité des expertes nommées par le gouvernement. Toutefois, si le texte proposé soulève chez nous de nombreuses inquiétudes et met en lumière des lacunes graves, certaines dispositions nous semblent prometteu-

ses, particulièrement au chapitre III, auquel nous reviendrons. La FTQ exige que le gouvernement retourne à sa table de travail avec à l'esprit les grands principes qui guidaient le document d'orientation. Pour l'éclairer, nous reprendrons ici les dispositions que nous jugeons particulièrement critiques et sur lesquelles doit se fonder une loi véritablement proactive sur l'équité salariale. Nous n'avons pas l'intention d'y aller au niveau de chacun des articles, mais plutôt sur les grands enjeux.

Il y a d'abord l'aspect proactif et le champ d'application de la loi. L'avant-projet de loi escamote l'aspect proactif. Il n'y est nullement question d'obliger l'employeur à comparer la valeur et la rémunération de ses emplois féminins à celles de ses emplois masculins et à corriger les écarts salariaux qui existent entre ces emplois lorsqu'ils sont équivalents. On évite d'asseoir la responsabilité de l'employeur, de dire comment il doit procéder et d'établir clairement que la loi vise à éliminer la discrimination salariale faite aux femmes. L'approche proactive, comme la portée de la loi d'ailleurs, est compromise en raison des diverses exemptions dont peuvent se prévaloir les employeurs.

En outre, dans les milieux essentiellement féminins, où les comparaisons avec les emplois masculins sont, à toutes fins utiles, impossibles, l'exercice de l'équité salariale est reporté aux calendes grecques. La loi aurait ici préséance sur toute convention collective. Pourquoi le législateur pénaliserait-il les syndicats qui ont bûché fort pour améliorer les conditions salariales de leurs membres? C'est inacceptable. Il pourrait plutôt inclure une disposition permettant des conditions plus avantageuses que ce qui est prévu, comme ce qui existe dans la Loi sur les normes du travail.

Mme Vaillancourt (Johanne): De quoi parle-t-on, au juste? Plusieurs notions de base auxquelles réfère régulièrement l'avant-projet ne sont pas définies. C'est le cas notamment des termes «équité salariale», «relativité salariale» et «programme d'accès à l'égalité». Comme ces notions sont très différentes les unes des autres, on ne peut les interchanger sans compromettre l'objectif de l'équité salariale.

Les notions d'employeur, d'entreprise et d'établissement. Nous nous inquiétons vivement de la faiblesse de la définition d'«employeur». Il en va de même des notions d'entreprise et d'établissement. Nous rappelons qu'en Ontario l'absence de définitions dans la loi a occasionné de nombreux litiges et recours ainsi que des délais et des dépenses considérables. Cet argent aurait plutôt dû servir à l'équité salariale. L'importance du bassin d'emplois pouvant faire l'objet de comparaisons aux fins de l'équité repose sur la notion d'employeur. C'est pourquoi il est impératif pour les travailleuses que sa définition soit la plus large possible. Les recommandations 4, 5 et 6 du rapport final du comité de consultation nous ont semblé particulièrement intéressantes. Les précisions apportées quant au pouvoir de contrôle et de direction ont le mérite de mieux identifier qui est obligé de réaliser l'équité salariale, tout en limitant les litiges et les délais.

La notion de salarié. Le texte ne précise pas si les salariés à statut précaire sont inclus. Comme les travailleuses représentent la masse des temps partiels, occasionnels, sur appel, à contrat, la nécessité de les inclure dans cette définition ne fait pour nous aucun doute.

Reconnaissance syndicale et négociabilité des programmes. Une loi qui doit s'inscrire dans le cadre des relations de travail. Il est illusoire de prétendre mettre fin à la discrimination salariale si le cadre législatif ne reconnaît pas concrètement les droits des salariés et de leurs syndicats. Comme l'équité salariale touche directement les structures salariales, les avantages sociaux, les plans d'évaluation et la négociation collective, bref, l'ensemble des relations de travail, la FTQ maintient qu'il est essentiel de reconnaître l'important rôle que jouent les syndicats à ce chapitre. Ce qu'on nous propose est inadmissible. L'avant-projet dilue les droits des salariés et des syndicats tout en accordant des pouvoirs démesurés aux employeurs. L'employeur a le pouvoir de décider du nombre de programmes et du nombre de comités d'équité. La tendance vers le programme unique fait fi de la réalité de nombreux milieux de travail où coexistent plusieurs unités de négociations de différentes allégeances syndicales et des non-syndiqués. De nombreuses questions demeurent sans réponse et témoignent de l'aspect plus théorique que pratique d'un programme unique dans l'entreprise. Pour la FTQ, la loi doit reposer sur la reconnaissance préalable que le monde des relations de travail comporte ses spécialités propres, ses cultures et ses règles particulières. Il ne peut exister qu'un seul modèle; la loi doit reconnaître à toutes les parties le droit de décider du nombre de programmes en fonction des différents groupes et dans le respect de la culture des divers milieux. En cas de désaccord entre les parties, nous recommandons l'intervention d'une tierce partie spécialisée en relations de travail pour régler rapidement le différend. Il pourrait s'agir d'une ou de commissions du travail.

Une participation active et éclairée. La loi doit garantir à chacun des groupes une représentation juste et équitable. L'un de ses défis majeurs est d'assurer aux salariés, syndiqués ou non, leur participation active et éclairée au processus. À cet égard, l'obligation de confidentialité pour les membres du comité contredit toute notion de véritable participation de la part des salariés. Une participation active et éclairée requiert non seulement de l'information, mais également une formation spécifique pour ceux et celles qui travaillent directement à l'élaboration des programmes. Comme les employeurs sont responsables de la discrimination salariale dans leur entreprise, la loi doit prévoir l'obligation pour l'employeur de libérer et de rémunérer les représentantes et les représentants syndicaux qui effectueront les travaux relatifs à la loi.

Programmes d'équité salariale. À quelques nuances près, la mécanique ou les étapes de l'équité salariale semblent avoir été très bien comprises, comme l'indique le chapitre III. Des composantes majeures, tels le choix

de la méthode d'évaluation ou l'estimation des écarts salariaux, risquent d'être reportées à une réglementation ultérieure si les parties ne peuvent s'entendre. La loi doit plutôt prévoir un mécanisme de conciliation pour favoriser un règlement entre les parties.

Milieux essentiellement féminins. En l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine, le texte propose que le programme soit soumis à un règlement de la Commission des normes du travail. Nous proposons plutôt que la commission d'équité salariale procède à des études sectorielles pour offrir une alternative de comparaison aux milieux essentiellement féminins. Le contenu de ces études doit être soumis à une consultation des parties, et les délais d'exécution doivent être rapides.

Maintien de l'équité. La FTQ est d'accord sur la nécessité de maintenir l'équité salariale aux termes de l'application du programme. Nous sommes également d'accord pour jouer un rôle à ce niveau. Par contre, nous avons été abasourdis de constater le rôle de premier plan attribué aux syndicats dans le maintien de l'équité salariale à l'article 50. Pourquoi seulement à ce stade-ci et non pas au tout début de la démarche, comme nous le souhaitons? Les employeurs ont la responsabilité première d'appliquer et de maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. De leur côté, les syndicats doivent jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration des programmes et un rôle de chien de garde dans le maintien de l'équité. La loi doit clairement énoncer les rôles et responsabilités dévolus à chacune des parties et exiger des rapports périodiques permettant à la commission d'assurer la conformité à la loi.

Mme Bluteau (Nicole): Recours et sanctions. Des recours insuffisants. Les recours prévus dans le texte sont des plus limités pour les syndicats. Ils sont pratiquement liés aux décisions de la commission. Ils ne peuvent pas invoquer la Charte pour porter plainte. La loi doit prévoir des dispositions permettant aux parties, notamment aux syndicats, d'en appeler des décisions de la commission.

Des sanctions trop faibles. Les sanctions proposées sont tellement faibles et ridicules que les employeurs risquent d'opter pour la pénalité plutôt que de faire l'équité salariale. Pourtant, on nous avait promis une loi avec des dents. C'est pourquoi elle doit prévoir de lourdes sanctions pour les cas de non-conformité.

● (17 h 30) ●

La relativité salariale et les programmes d'accès à l'égalité. Les programmes de relativité salariale qui apparaissent pour la première fois à la toute fin de l'avant-projet de loi n'ont pour seul objectif, croyons-nous, que de permettre aux employeurs, et particulièrement au Conseil du trésor, de se soustraire de l'application de la loi. Nul doute que l'on veuille exclure des milliers de travailleuses de la fonction publique, des universités, de la santé ou de l'éducation, de l'application de la loi. C'est tout simplement scandaleux!

Des exemptions sont aussi prévues pour tout employeur qui s'engage à implanter un programme d'accès à l'égalité dans son entreprise. Ces programmes volontaires reposent sur la bonne foi des employeurs et échappent à la surveillance de la Commission des droits de la personne, sauf s'il y a plainte. Ils ont déjà prouvé leur inefficacité à réduire les écarts salariaux entre les sexes et à s'attaquer à la ségrégation professionnelle. Au nom des milliers de travailleuses que nous représentons et pour les autres qui attendent depuis déjà trop longtemps que leurs droits soient respectés, la FTQ exige que le chapitre XI sur la relativité salariale et les programmes d'accès à l'égalité soit abrogé.

L'administration de la loi. La Commission. La FTQ s'oppose à ce que la Commission des normes du travail soit l'organisme responsable de l'administration de la Loi sur l'équité salariale. L'énormité et les exigences de la tâche militent en faveur d'un organisme spécialisé, doté de pouvoirs réels d'intervention. L'organisme responsable de l'administration de la loi devrait toutefois avoir un lien direct avec le ministère de l'Emploi. La FTQ a toujours revendiqué une commission sur l'équité salariale dont les membres seraient nommés par l'Assemblée nationale, après consultation des parties visées et en respectant la représentativité féminine. Cette commission experte serait dotée des ressources humaines et financières adéquates pour mener à bien son mandat, tenir son rôle d'éducation et de formation, offrir des services de conciliation. Elle devrait également détenir des pouvoirs réels d'intervention directe pour les cas de non-conformité à la loi.

Le tribunal. La FTQ maintient la création, comme en Ontario, d'un tribunal indépendant et impartial dont les membres ont une expertise en relations de travail. Ses décisions doivent être rapides et exécutoires. Nous nous opposons à ce que les différends soient référés au Tribunal des droits de la personne, comme le propose l'avant-projet de loi.

Un projet de loi qui doit oser. Globalement, la FTQ ne peut accepter ce que le gouvernement propose actuellement. Depuis des années, nous revendiquons, pour le Québec, une loi proactive sur l'équité salariale fondée sur le modèle ontarien. C'est ce que nous réclamons toujours, rien de moins. Nous rappelons au gouvernement que la FTQ refusera de discuter d'amendements à l'avant-projet de loi si ce ne sont que des changements mineurs. Trop de principes que nous jugeons fondamentaux en sont exclus. Nous répétons que nous exigeons plutôt le dépôt d'un projet de loi proactive s'inspirant du modèle ontarien et du document qui a servi à la consultation de l'automne dernier. Il est temps que le Québec rattrape le retard qu'il accuse sur d'autres provinces canadiennes. Il est temps de passer aux actes. Le gouvernement doit oser livrer la marchandise promise.

M. Massé (Henri): Un dernier élément qu'on veut soulever, c'est la question... On trouve qu'il y a un débat malsain qui est en train de se soulever. Il y a une levée de boucliers patronale qui est en train de s'élever

contre une loi proactive sur l'équité salariale. Et nous, on voudrait dégonfler la balloune, parce que, d'un côté, on nous dit qu'il y a des coûts administratifs épouvantables autour de tout ça et on laisse entrevoir, de l'autre côté, que les résultats ne sont peut-être pas aussi impressionnants qu'ils devraient l'être.

Nous, ce qu'on voudrait rappeler, d'abord... Bon, le salaire des femmes se situe à 73 % du salaire des hommes, mais on évalue, à la FTQ, qu'entre 5 % et 10 % de cet écart-là est dû à la discrimination salariale, au fait qu'on ne reconnaisse pas la véritable valeur du travail des femmes. Ensuite, l'autre partie peut dépendre de beaucoup de critères. Elle peut dépendre de la question de la scolarité, de la formation, de l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels; elle peut dépendre, en partie, d'un salaire minimum qui est trop bas. On ne voudrait pas faire glisser le débat.

C'est clair que, sur l'autre partie, qui n'est pas de la discrimination salariale comme telle, on veut vous rappeler qu'à chaque fois qu'on parle de formation en entreprise, de congé d'éducation, d'élever le salaire minimum, d'accès des femmes dans les métiers non traditionnels, il y a toujours quand même une levée de boucliers patronale. Et ça progresse très peu, mais très peu, à ce niveau-là.

Au niveau des coûts, moi, je voudrais vous citer quelques chiffres qui nous viennent d'un rapport du Institute for Social Research, de l'université York de l'Ontario, en 1994. Ils ont mené une enquête auprès de l'ensemble des entreprises. Dans les entreprises de 10 à 49 employés, 22 % des employeurs ont affirmé ne pas savoir quels étaient les frais administratifs pour mettre en place un programme d'équité salariale — ça n'a pas dû faire trop mal; 14 % ont déclaré qu'il n'y avait pas eu de frais; 12 % ont engagé 9 000 \$ et plus en dépenses administratives et, de ces derniers, les dépenses administratives moyennes étaient de 3 220 \$. Dans les entreprises de 50 à 99 employés, ils avaient dépensé, en moyenne, 9 100 \$ par programme. Dans les entreprises de 100 à 499 employés, 2 % des employeurs n'ont assumé aucun frais administratif, 11 % des employeurs ont assumé des frais de 100 000 \$ et plus, 49 % ont consacré moins de 20 000 \$, 38 % ont consacré entre 20 000 \$ et 100 000 \$.

On parle au niveau de l'Ontario. Au niveau des résultats, dans les services publics, ça se situe autour de 2,2 %, 2,4 %. Dans le secteur privé, ça dépend de la taille des entreprises: dans les grandes entreprises, on nous parle d'une moyenne de 0,6 %, mais on voudrait rappeler à cette commission, en terminant, que, suite au travail qu'on fait sur le terrain, il faut penser aussi que ces statistiques-là sont encore incomplètes au moment où on se parle parce que les effets de l'équité salariale ne sont pas tous calculés. C'est une démarche qui a duré assez longtemps. Il y a eu des amendements aussi qui ont été apportés, en 1993, pour faire des comparaisons d'emplois dans les entreprises où c'était uniquement de la main-d'oeuvre féminine. Donc, ça aussi, ça a eu des effets, mais ça a été deux ans plus tard.

Donc, on pense qu'il faut faire attention au discours. Il n'y a pas de frais administratifs excessifs, selon nous. Une des choses qui a coûté terriblement cher en Ontario — tantôt c'est dans les frais administratifs, tantôt ça ne l'est pas, on n'a pas de données précises là-dessus — c'est toute la question de notions qui étaient trop floues dans la loi, entre autres la notion de l'employeur. Comme l'employeur n'était pas déterminé, on s'est ramassé devant les tribunaux pendant des mois et des mois, et, ça, ça a coûté souvent plus cher que les redressements salariaux qu'on voulait.

Le Président (M. Gaulin): Alors, Mmes les vice-présidentes de la Fédération, M. le secrétaire général, Mmes les conseillères techniques, merci.

De consentement mutuel, peut-être pour savoir comment attribuer le temps, si vous étiez d'accord, on pourrait se rendre jusque vers 18 h 15, ce qui donnerait l'heure pour le mémoire de la Fédération. Ça vous convient? Alors, Mme la ministre.

Mme Harel: Merci, M. le Président. M. Massé, Mmes Bergeron, Bluteau, Vaillancourt, Lépine, Gingras, merci d'être parmi nous cet après-midi. Sentez-vous bien à l'aise, c'est un avant-projet de loi qui est soumis à l'examen d'une commission parlementaire justement pour être bonifié, pour être amélioré.

Je suis un peu surprise, cependant, que vous nous recommandiez d'apporter des modifications dans le sens du modèle ontarien. Si c'est un modèle qui vous convient, je vous rappelle qu'il ne s'appliquait qu'aux entreprises de 100 employés et plus et que, pour les entreprises de moins de 100 employés, il était laissé à l'initiative volontaire, facultative des entreprises. C'est donc dire qu'avec le modèle ontarien c'est, en fait, 42 % de la main-d'œuvre féminine qui serait, si vous voulez, couverte par une loi d'équité salariale; avec le modèle de l'avant-projet de loi, c'est 75 %. Alors, j'aimerais vous entendre là-dessus.

Également vous entendre sur le fait que vous insistez sur la négociation des programmes d'équité. J'aimerais beaucoup, beaucoup que vous nous expliquiez ce serait quoi, le scénario que vous aborderiez, que vous implanteriez, lequel scénario doit prendre en considération, certainement, que la syndicalisation des femmes est beaucoup, beaucoup moins importante que celle des hommes. En moyenne, elle était de 33,5 % pour les femmes contre 42 %, et, quand on regarde plus près, en distinguant le public du privé, alors, là, vraiment les écarts sont encore plus importants en défaveur des femmes. Voilà ma première question.

M. Massé (Henri): Sur la question de la négociabilité, je vais demander à Mme Gingras, tantôt, d'aller plus en détail, mais il est clair que, dans le modèle ontarien, il y a une place pour les syndicats. Il doit y avoir entente entre les employeurs et les syndicats sur toutes les étapes, là où il y a des syndicats. Ça n'empêche pas d'étendre le programme à l'ensemble des travail-

leurs et des travailleuses qui ne sont pas syndiqués et, là, passer par le biais de la Commission.

• (17 h 40) •

Maintenant, sur le modèle ontarien, je pense qu'on a une incompréhension, parce que, selon nous, les entreprises de moins de 100 salariés sont couvertes. J'entends ça depuis quelques reprises, que c'est seulement les entreprises de 100 et plus, mais je vais demander à Mme Gingras, à partir des précisions de la loi de l'Ontario, de vous répondre à cette question.

Mme Gingras-Larivière (Carole): Merci beaucoup. Alors, d'abord vous dire qu'on est en lien direct avec plusieurs de nos syndicats affiliés qui se retrouvent en Ontario. Alors, on a la chance d'avoir des échanges réguliers avec des syndicats de la fonction publique, du secteur privé et parapublic. Il est très clair dans la loi, à l'article 3, à travers la couverture de la loi — je vais le citer — que les entreprises ayant moins de 100 employés, entre 10 et 100, sont couvertes. Je vais le citer et je ferai une différence au niveau de l'affichage. Alors, l'article 3 de la loi ontarienne se lit ainsi: «La présente loi s'applique à tous les employeurs du secteur privé en Ontario qui emploient 10 employés ou plus, à tous les employeurs du secteur public, aux employés des employeurs auxquels s'applique la présente loi ainsi qu'aux agents négociateurs de ces employés, le cas échéant.»

Alors, la loi s'applique entre 10 et 100. Ce qui fait la différence avec les autres, 100 et plus, c'est que ces employeurs ne sont pas obligés d'afficher le programme d'équité salariale. Alors, c'est la nuance qu'il faut faire, mais l'employeur est tenu de mettre en place un processus pour atteindre l'équité salariale. Cela est tellement vrai qu'il y a des données, dans le même rapport qui était cité tantôt par M. Massé, quant à l'impact qu'a eu la loi au niveau des rajustements salariaux et au niveau des frais administratifs; il y a déjà des compilations qui sont faites à cet égard-là. Mais...

Mme Harel: Je regrette, Mme Gingras...

Mme Gingras-Larivière (Carole): Oui.

Mme Harel: ...de vous décevoir, mais, vous savez, une loi, parfois ça dit une chose et son contraire. Alors, ce que ça dit, à l'article 3...

Mme Gingras-Larivière (Carole): Oui.

Mme Harel: ...ça le dédit aux articles 18, 19 et suivants de la loi sur l'équité salariale ontarienne. En fait, c'est une question de rédaction des lois.

Mme Gingras-Larivière (Carole): Oui.

Mme Harel: Ce qu'on dit toujours en début de loi, c'est que ça s'applique à tout le monde et, après, on formule les exceptions. Dans la loi ontarienne, ça s'applique à tout le monde, la loi sur l'équité salariale, mais

les entreprises de 100 employés et moins peuvent, tandis que celles de 100 employés et plus doivent.

Mme Gingras-Larivière (Carole): Oui.

Mme Harel: C'est fondamental, là. Pour nous qui ne sommes pas toujours des juristes, mais qui sommes des légistes, c'est-à-dire des gens qui adoptons des lois, c'est toute la différence entre le «peut» et le «doit». Alors, c'est évident qu'on va retrouver, par la suite, là, quelques bilans pour celles des entreprises qui l'ont fait volontairement, mais j'ai fait la vérification moi-même, étant entendu qu'il y avait une sorte de confusion qui régnait sur cette question-là, et ça m'apparaît bien évident que, telle que rédigée, la loi sur l'équité salariale, en Ontario, obligeait à un programme d'équité salariale pour les entreprises de plus de 100 employés et le favorisait, si vous voulez, pour celles de moins de 100 employés.

Mme Gingras-Larivière (Carole): Mais je veux tout simplement redire là-dessus qu'une loi forme aussi un tout et l'article 3 — je comprends la nuance — dit très bien que cette loi-là s'applique à tous les employeurs. Alors, elle s'applique. Et les indications que nous avons à travers la négociation collective des programmes, c'est que les syndicats veillent à ce que cette loi-là s'applique dans les entreprises qui ont entre 10 et 100 employés. C'est notre expérience. Maintenant...

Mme Harel: C'est intéressant, ce que vous me dites, parce que, dans le fond, ce que vous me dites, c'est que, même si l'entreprise n'est pas tenue par obligation dans la loi, les syndicats, évidemment, peuvent la négocier comme ils peuvent négocier d'autres choses, aussi, qu'ils jugent, en priorité, important d'introduire dans leurs conventions. Mais je pense qu'il ne faut pas laisser planer, si vous voulez, de confusion, parce qu'à défaut de quoi les faits sont ceux de l'interprétation des lois, et, entre le «peut» et le «doit», je vous jure qu'il y a une différence énorme.

Mme Gingras-Larivière (Carole): Et je vous comprends, parce que c'est la raison pour laquelle nous sommes ici. On voit dans la loi, dans l'avant-projet de loi, la différence entre le «peut» et le «doit», parce que, dans l'avant-projet de loi, il y a beaucoup de «l'employeur peut». Des fois, il «doit», mais il y a une nuance, effectivement. Mais je rédis ce que, nous, on entend. Par rapport à l'expertise que nous avons, il y a une couverture qui s'applique à cette catégorie-là. Maintenant, sur l'obligation de le faire, il y a une nuance à faire, sauf qu'ils sont couverts. C'est quand même important de le signaler.

Par ailleurs, sur la seconde question, concernant la négociabilité des programmes d'équité salariale, j'aimerais attirer votre attention, toujours dans le modèle ontarien, sur l'article 14, qui définit les établissements où on retrouve des unités de négociation. On dit ceci: «Il

doit être élaboré — donc, ce programme — dans tout établissement où des employés sont représentés par un agent négociateur, un programme d'équité salariale relié à chaque unité de négociation ainsi qu'un programme d'équité salariale relié à la partie de l'établissement dont les membres n'appartiennent pas à une unité de négociation.» Et, un petit peu plus loin, on mentionne, au paragraphe 2, que «l'employeur et l'agent négociateur d'une unité de négociation négocient de bonne foi et s'efforcent de convenir, avant la date d'affichage obligatoire, un certain nombre de choses». Alors, on aime beaucoup ce libellé qui parle de négociation, qui parle d'une reconnaissance des partenaires dans les unités de négociation, où on peut travailler ensemble et fonctionner.

Mme Harel: Alors, comment vous voyez l'exercice se faire au Québec? On a dit, peut-être avant que vous soyez parmi nous, cet après-midi: Le principe de l'équité salariale, c'est-à-dire à travail équivalent, salaire égal, est déjà inscrit dans la Charte depuis 20 ans, mais il n'a pas été opérationnalisé parce que le recours sur plainte n'était pas satisfaisant. Alors, il faut une loi d'application. Comment vous la voyez?

Mme Gingras-Larivière (Carole): Bien, d'abord, on la voit proactive. Au départ, il y a une différence entre une loi sur l'équité salariale et une loi proactive sur l'équité salariale, c'est-à-dire où il y a une obligation au niveau de l'objectif de la loi, obligation pour l'employeur de faire une comparaison des emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. Il y a une obligation de faire cette comparaison-là et d'apporter le redressement salarial nécessaire pour corriger les écarts salariaux.

Mme Harel: Avez-vous l'impression que ça ne se retrouve pas dans l'avant-projet?

Mme Gingras-Larivière (Carole): Quand on regarde l'objectif de la loi, à l'article 2, je crois, ce n'est pas dit clairement...

Une voix: L'article 1.

Mme Gingras-Larivière (Carole): L'article 1, où on dit ceci...

Mme Harel: Attendez, là, il ne faut pas se tromper. L'article 1, c'est un objectif. Vous, ce que vous venez d'énoncer, c'est une modalité...

Mme Gingras-Larivière (Carole): Non.

Mme Harel: ...c'est-à-dire la comparaison. Vous la retrouvez ailleurs, la comparaison, par exemple. Je...

Mme Gingras-Larivière (Carole): Sauf que, dans l'objectif de la loi — je reviens au modèle ontarien... Dès le départ, on reconnaît l'objectif de la loi et

on reconnaît également à qui s'adresse la loi. C'est une loi qui s'adresse, qui vise particulièrement les femmes, puisqu'on veut reconnaître le travail qu'elles font au niveau de l'emploi.

Mme Harel: Mais j'attire votre attention sur l'article 23 de l'avant-projet...

Mme Gingras-Larivière (Carole): Oui.

Mme Harel: ...et qui reprend, je pense, mot à mot, ce que vous venez d'énoncer, que devrait contenir une loi proactive. L'article 23 dit: «Un programme d'équité salariale comprend...

Mme Gingras-Larivière (Carole): Non.

Mme Harel: ...1° l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;

2° la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois, l'élaboration d'une démarche d'évaluation et l'évaluation de ces catégories ainsi que leur comparaison.»

Qu'est-ce qui vous semble manquer dans ce que vous avez énoncé?

Mme Gingras-Larivière (Carole): La différence, c'est qu'ici, à l'article 23, on parle d'un programme d'équité salariale, on parle de ce qu'on doit retrouver dans le programme, un certain nombre de choses qui sont décrites. Moi, je suis en train de vous parler de l'objectif d'une loi sur l'équité salariale qui doit dire clairement, un, ce qu'elle vise, deux, à qui elle s'applique, trois, quelles sont les personnes que l'on vise par une loi proactive sur l'équité salariale. C'est la nuance entre le programme qui découle de la loi, évidemment, et la loi comme telle et ses objectifs.

● (17 h 50) ●

Mme Harel: Est-ce que je comprends que, si l'article 23 était à l'article 1, ça vous satisferait?

Mme Gingras-Larivière (Carole): Avec des nuances. Parce que c'est le programme qu'on retrouve. Une loi... je veux dire, un programme...

Mme Harel: Oui, mais, si on mettait: La loi — à l'article 1 — a comme objectif de, puis là, on mettait l'article 23, est-ce que vous seriez satisfaite?

Mme Gingras-Larivière (Carole): D'abord, il faudrait dire que la loi s'adresse aussi au niveau des femmes. Parce qu'on parle, à ce moment-ci, de corriger la discrimination salariale faite aux personnes; il faut dire les choses comme elles sont: elle s'adresse aux femmes, cette loi-là, elle s'adresse particulièrement aux emplois à prédominance féminine. C'est ça qu'on veut aller corriger.

Mme Harel: Mais, s'il y a des hommes dans ces emplois à prédominance féminine, ça veut dire qu'eux ne pourraient pas bénéficier du redressement?

Mme Gingras-Larivière (Carole): Oui, par ricochet. Mais la priorité de cette loi-là — et c'est ce qui a toujours été dit par la FTQ — est que nous visons la reconnaissance de la valeur des emplois effectués par les femmes, et, ça, c'est important.

Mme Harel: Une fois la modification introduite, ensuite le dispositif, là, pour y arriver, ce serait quoi? Vous le négocieriez?

Mme Gingras-Larivière (Carole): Oui.

Mme Harel: Vous le laisseriez à la libre négociation? Je voudrais comprendre ce que vous nous proposez.

Mme Gingras-Larivière (Carole): O.K. Ce qu'on dit dans notre mémoire, on dit que tout le volet du chapitre III qui concerne les programmes, la mise en place de l'équité salariale via un programme, on parle des technicalités pour se rendre à ça, c'est-à-dire la formation d'un comité, combien il y aura de programmes, on va mentionner les étapes à franchir. Alors, nous, ce qu'on dit, c'est: Ce qui est là-dedans est intéressant; ce qu'il manque, c'est avec qui on va le faire, qui est-ce qu'on va viser, etc. Nous, on veut vraiment être associés, être reconnus dès le départ. On veut avoir notre mot à dire sur le comité.

Mme Harel: Donc, je comprends que, si, par exemple, ça s'appliquait dans les entreprises non syndiquées...

Mme Gingras-Larivière (Carole): Oui.

Mme Harel: ...vous seriez satisfaite, mais que, dans les entreprises où il y a des syndicats, vous le laisseriez à la libre négociation. Est-ce que c'est ça, votre recommandation?

Mme Gingras-Larivière (Carole): Pas tout à fait. Je pense que la recommandation, c'est de dire que la loi doit reconnaître à la fois les droits des travailleuses et les droits des associations accréditées, donc les syndicats, et dans le processus pour arriver à faire l'équité salariale, donc la création du comité, par exemple, qui va décider de la composition du comité, de un. Deux...

Mme Harel: Qu'est-ce que vous suggérez?

Mme Gingras-Larivière (Carole): Bien, c'est là qu'on introduit... Tantôt, je vous lisais un peu l'article 14 du modèle ontarien, où on reconnaît, dès le départ, qu'il y a deux parties. Et, s'il n'y a pas de syndicat, il y a des travailleuses dans l'usine, il y a des travailleuses dans le milieu de travail.

Mme Harel: Et s'il y a un syndicat?

Mme Gingras-Larivière (Carole): Et, s'il y a un syndicat, alors, on est un partenaire qu'il faut reconnaître dans l'unité de négociation pour faire le processus d'équité via la négociation collective, qu'on le permette.

Mme Harel: Bon, c'est le syndicat qui le fait.

Mme Gingras-Larivière (Carole): Avec l'employeur.

M. Massé (Henri): Avec l'employeur.

Mme Harel: Avec l'employeur, oui, mais c'est le syndicat qui le fait pour les travailleuses.

M. Massé (Henri): Exactement.

Mme Harel: Bon. D'accord. Je veux juste qu'on... Là, ce qui est sur la table, on va avoir divers scénarios. Vous, ce que vous mettez sur la table, c'est: lorsqu'il y a un syndicat, que ce soit le syndicat qui, en fait, soit l'interlocuteur pour les fins de ce programme d'équité salariale. C'est ça que je...

M. Massé (Henri): Exactement.

Mme Harel: Bon. Ensuite, vous... Bon. Ça, il faut vraiment que je revienne sur deux choses. Je vais tout de suite y aller parce que le temps...

M. Massé (Henri): Et on a amené une certaine souplesse, Mme la ministre, parce que, en Ontario, c'était justement un des problèmes. La formation du comité, la définition de l'employeur, il y a eu beaucoup, mais beaucoup de discussions autour de ça. Nous, ce qu'on dit, c'est qu'il faut que ça reste du domaine des relations de travail. La négociation salariale, c'est une des questions les plus préoccupantes de la négociation, qui peut être la plus divisante ou la plus divisible, et le syndicat ne doit pas être écarté. On prévoit un petit mécanisme, ça pourrait être un commissaire du travail ou quelqu'un d'autre, si on ne s'entend pas sur c'est quoi, l'employeur, la formation du comité. Il pourrait y avoir quelqu'un rapidement, avec une procédure qu'on veut très légère, qui dit: Bon, on remplace ça, on décide puis vous continuez comme ça.

Mme Harel: Oui. Bien, je comprends aussi que vous recommandez que l'organisme responsable en soit un spécialisé en relations de travail. C'est une de vos recommandations aussi, je crois, dans le mémoire.

M. Massé (Henri): C'est-à-dire qu'au niveau de la commission de l'équité on veut que ce soit rattaché au ministère de l'Emploi parce qu'il y a toujours une question de relations de travail.

Mme Harel: Vous choisissez plus l'Emploi...

M. Massé (Henri): Mais...

Mme Harel: ...que le ministère du Travail?

M. Massé (Henri): L'Emploi. Ah! bien oui, c'est vrai, avec les nouvelles... excusez, avec les nouvelles... les nouveaux changements. Vous savez, c'est un changement, d'ailleurs, que la FTQ n'a pas souhaité, parce qu'on aurait toujours aimé que le Travail soit rattaché à l'Emploi, surtout dans le monde moderne d'aujourd'hui. Mais, en tout cas, ce n'est pas nous autres qui décidons.

On veut une commission indépendante, mais qui a une expertise. J'entendais tantôt des questions. C'est clair que la commission des normes minimales ou la Commission des droits de la personne, telles qu'outillées aujourd'hui, si on ne donne pas des ressources supplémentaires, on ne pourra pas traverser cette opération-là. Donc, ça nous prend une commission qu'on dit indépendante, une commission qui aura un budget suffisant de quelques millions pour mener à bonne fin toute la question de l'équité salariale.

Mme Harel: Il y a deux questions qui sont vraiment incontournables, quand on lit votre mémoire, puisque vous avez été, pour beaucoup, dans la signature des dispositions dans les conventions collectives récentes en matière de relativité salariale. Donc, là, vous nous dites qu'il faudrait mettre ça de côté puis recommencer. Je ne sais pas si c'est ça. Peut-être que je ne comprends pas bien, mais je vais vous donner l'occasion de vous en expliquer.

Peut-être simplement vous rappeler... À l'article 76, je crois, on voit bien que les programmes de relativité ou d'équité peuvent être présumés conformes dans la mesure où ils remplissent certaines conditions. Et là, on énonce, en outre, n'est-ce pas, de se conformer au dispositif qui est là, on énonce des conditions très précises. J'aimerais savoir si ces conditions vous semblent satisfaisantes ou, à défaut, pourquoi vous voulez recommencer l'exercice, d'une part.

D'autre part, j'aimerais vous entendre, parce qu'il me semble qu'il y a un élément intéressant dans les études sectorielles que vous recommandez: Est-ce que, pour vous, ces études sectorielles vont remplacer toutes les évaluations qui pourraient se faire établissement par établissement? Est-ce que, pour vous, l'étude sectorielle pourrait tenir lieu, si vous voulez, de comparatif?

Mme Gingras-Larivière (Carole): D'abord, une nuance importante. Dans notre mémoire, on ne dit pas qu'il faille reprendre tous les exercices, je pense qu'on en mourrait. On a mis tellement d'énergie, à la FTQ, par nos syndicats, par exemple, dans le secteur public. On a quatre grands syndicats qui ont travaillé fort, qui ont trimé dur, 1987, 1988, 1989, pour aller chercher une entente avec le gouvernement pour qu'on puisse faire des exercices. On y a cru, on y croit encore, on a fait

un bout de chemin important. Nous, ce que nous disons, c'est qu'on n'a pas atteint l'équité salariale, on n'a pas complété le travail et il faut aller jusqu'au bout. Il y a des mécanismes qu'on voulait discuter avec le gouvernement une fois qu'on devait négocier de nouveau, puis il y a eu la loi 102. Finalement, ça a été un peu sur la tablette.

On voulait reprendre un certain nombre de choses au niveau des mécanismes d'arbitrage, sur la méthode d'évaluation, pour qu'on puisse s'entendre pour poursuivre le travail au niveau d'autres corps d'emplois, etc. Donc, le travail n'est pas terminé. On est très fiers de ce que nous avons fait, mais, en même temps, ce qu'on dit: Ce n'est pas vrai qu'à partir du moment où on a fait des choses on va se faire pénaliser. Parce qu'on a mis des efforts, on a négocié avec le gouvernement. Et là, avec ce qui est là, on ne pourra pas... on va être arrêtés. C'est-à-dire, évidemment, qu'on a établi des catégories d'emplois, on a fait une méthode, on a essayé d'éliminer tout biais sexiste. On avait pris soin, à travers les quatre grands facteurs de comparaison, d'aller chercher, tu sais, les sous-facteurs. On avait dégagé 17 sous-facteurs pour être certaines que les emplois-femmes au niveau, par exemple, des responsabilités qu'elles occupent, qu'elles ont dans leur travail, au niveau des efforts... On avait vraiment travaillé ça pour essayer, du mieux possible, d'évaluer correctement leurs emplois. Alors, nous, ce qu'on dit... Si on prend la liste qui est là, on a tout fait ça effectivement. Mais ce qu'on vous dit, c'est qu'on n'a pas complété le travail. Et il ne faudrait vraiment pas arriver à nous dire, à nous, qu'on va être pénalisés avec la venue de la loi, en nous disant: Bien, écoutez, parce qu'il y a le chapitre XI, on met ça de côté. Ce serait vraiment dommage...

M. Massé (Henri): Dans l'exercice des services publics, à la FTQ, il y a une trentaine de corps d'emplois qui sont demeurés en suspens, où il n'y a pas eu d'accord entre l'employeur et les syndicats de la FTQ sur la valeur réelle. On avait convenu de poursuivre cet exercice-là autrement. Ça aurait pris une procédure d'arbitrage, dans le fin fond, pour trancher ces litiges-là, ce que le gouvernement a toujours refusé. L'arbitrage, il n'est pas très fort là-dessus au niveau des salaires.

• (18 heures) •

Mme Harel: C'est intéressant, parce que, dans le fond, ce que je comprends de vos propos, c'est que c'est là où il n'y a pas eu d'entente que vous aimeriez poursuivre. Parce que, là où il y a eu entente, on me dit que, dans le secteur public, c'est 80 % des corps d'emplois à prédominance féminine et 89 % des personnes incluses qui ont pu bénéficier d'une correction de l'échelle salariale. Dans la moyenne, me dit-on, 5,6 %, pour un total de 371 000 000 \$. Donc, pour une partie importante des employées féminines, il y a déjà eu des redressements. Je ne sais pas si on s'entend sur les chiffres qui m'ont été fournis, 371 000 000 \$ et 5,6 % de redressement. C'est donc pour des catégories et les personnes qui n'en auraient pas bénéficié ou si vous

voulez recommencer ce qui s'était fait pour ces catégories déjà corrigées?

M. Massé (Henri): Bien, moi, je pense qu'il faut s'assurer que l'exercice qui a été fait est conforme au cadre de travail qu'on veut se donner à travers une loi proactive. Au niveau des résultats, je suis convaincu qu'il y a plusieurs corps d'emplois qui, probablement, en les regardant à la loupe de nouveaux programmes proactifs, demeureraient inchangés. Dans certains cas, il y aurait des changements.

Bon, il faut rappeler qu'il y a eu un règlement au niveau de la FTQ et de certaines autres centrales. Il y en a d'autres qui ont fait des plaintes, devant la Commission des droits de la personne, qui sont encore pendantes, qui traînent depuis des années. Et c'est pour ça, moi, je pense, qu'on ne peut pas soustraire les services publics de toute cette opération-là. Mais, si on le regarde comparativement avec ce qui s'est passé en Ontario, comme ordre de grandeur, il y aura certainement des réajustements à faire, mais je ne pense pas qu'on doive dire que c'est à recommencer complètement à zéro; il s'agira de vérifier ça avec le nouvel exercice.

Mme Harel: J'espère que Mme la députée de Saint-François acceptera de reprendre, peut-être, la question sur les études sectorielles, parce qu'on n'a pas eu le temps d'échanger là-dessus, puis ça m'apparaît un élément important dans vos recommandations.

Le Président (M. Gaulin): Je vous remercie, Mme la ministre. Mme la porte-parole de l'opposition officielle.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, je vous remercie, mesdames et M. Massé, pour la présentation de votre mémoire, et je tiens à souligner que j'étais à même de constater l'excellente collaboration que la FTQ a toujours accordée, surtout au niveau des relativités salariales, puisque vous aviez accepté de faire partie de ces comités et de former des comités paritaires, à l'époque, et de travailler sur le développement des outils d'évaluation.

Cependant, tout à l'heure, je me posais la question, et ma mémoire me fait un peu défaut, là: Est-ce que la FTQ est un des syndicats qui s'est doté, dans ses propres structures, d'un programme d'accès à l'égalité?

M. Massé (Henri): Dans nos structures, oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Dans votre structure, oui. D'accord.

Mme Gingras-Larivière (Carole): Peut-être rappeler qu'en 1989, je crois, dans le cadre des projets-pilotes sur les programmes d'accès à l'égalité, la FTQ a été un de ceux...

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord. Oui, je me souviens, d'ailleurs...

Mme Gingras-Larivière (Carole): ...qui avaient été sélectionnés.

Mme Gagnon-Tremblay: ...on vous avait donné 50 000 \$, et ça avait été critiqué de la part des entreprises, elles aussi.

M. Massé (Henri): Mais il a été bien dépensé.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Gagnon-Tremblay: C'est ça. Tout à fait. Alors, écoutez, il y a une chose, quand même, dont je me rends compte, c'est l'objectif que l'on vise par une loi sur l'équité salariale. Entre autres, je pense, ce que vous visez — et madame l'a mentionné tout à l'heure — c'est d'améliorer le salaire des femmes, s'assurer que les femmes puissent avoir un salaire égal pour un travail équivalent. Et, moi, il m'apparaît que c'est davantage pour les femmes que pour les hommes. Ça peut toucher les hommes, là, et on a vu aussi que, dans la fonction publique, ça a touché parfois plus les hommes, dans certains secteurs, que des femmes. Et, naturellement, on ne peut pas non plus ne pas se pencher sur les coûts que ça peut représenter. Il y en a, des coûts. Il faut le prioriser, c'est une priorité qu'un gouvernement a à faire, mais il y en a, des coûts.

Tout à l'heure, M. Massé, vous parliez des coûts administratifs. Selon le mémoire que la ministre de l'époque avait présenté au Conseil des ministres, il est fait mention qu'au niveau des coûts administratifs il s'agirait d'environ 322 000 000 \$ et que, quant aux coûts reliés aux ajustements salariaux, ça serait environ 630 000 000 \$. Donc, je me dis, ça, c'est près de 1 000 000 000 \$. Ce matin, dans les journaux, certains commentaires faisaient état que ça pouvait aller jusqu'à 2 000 000 000 \$ ou 3 000 000 000 \$. C'est peut-être exagéré, puis je pense que c'est difficile de l'évaluer, sauf que, moi, je me dis, à ce moment-là: Étant donné qu'il y a des coûts, de toute manière, est-ce que c'est à travers cette loi ou si c'est autrement... On pourrait tout simplement dire: Voici, on injecte tant de sommes d'argent pour établir cet équilibre entre le travail des hommes et le travail des femmes et on va arriver aux mêmes objectifs.

Dans votre mémoire, vous mentionnez, à la page 9, que l'équité salariale a un lien direct avec les relations de travail. Je pense que c'est tout à fait exact. Et je me dis, à ce moment-là: Ça doit être négocié. Je pense qu'on pourrait et on aurait peut-être pu aussi le négocier si, peut-être, on avait eu plus de femmes pour négocier les conditions de travail ou les conventions collectives; peut-être qu'on aurait pu apporter des corrections bien avant aujourd'hui au niveau des... Ça aurait pu devenir des priorités, finalement, aussi bien pour un syndicat, de négocier face à un employeur pour améliorer les conditions de travail ou les conditions de salaire des femmes.

Donc, je me dis, à ce moment-là: Pourquoi, justement, ça n'a jamais été, nécessairement — peut-être

que ça l'est depuis quelque temps, mais depuis très peu de temps — la priorité comme telle des syndicats, sachant fort bien qu'il y avait inégalité?

M. Massé (Henri): Alors, madame, vous allez me permettre d'être en désaccord avec ce que vous venez d'affirmer. Ça fait au moins une vingtaine d'années qu'au niveau des syndicats on a bûché ardemment pour essayer d'avoir des meilleurs salaires pour les femmes. Ça n'a pas toujours pris la formule qu'on revendique aujourd'hui, mais, dans les services publics, moi, je pourrais vous dire que, depuis les années 1972, il y a eu des négociations et, à chaque négociation, des demandes de redressements très importants pour les corps d'emplois des femmes. À chaque fois, on arrivait avec 25, 30, 40 corps d'emplois. Et, à chaque fois, ça a été des négociations extrêmement difficiles, parce que, n'ayant pas d'instrument de mesure, on se faisait toujours répondre: Mais oui, mais, si vous bougez ça là, à ce moment-là, une structure salariale gouvernementale, c'est tellement énorme qu'on va créer beaucoup de mécontentement. Et c'est comme ça qu'on est arrivé, en 1989, avec votre gouvernement dans le temps, à dire: Bien, on va mettre un plan d'évaluation d'emplois sans biais sexiste à travers des critères d'emplois, mais on va essayer de régler cette question-là une fois pour toutes.

Dans le privé, je vous rappellerai qu'il y a une vingtaine d'années il y avait encore des doubles salaires. Le ménage a été fait là-dedans, il y a eu des grèves à ce niveau-là. Donc, on a mis beaucoup d'efforts, mais, en même temps, c'est extrêmement difficile. Ça nous prend des instruments de mesure, ça nous prend des plans d'évaluation qui obtiennent l'adhésion d'un plus grand nombre de membres. Moi, je pourrais vous dire que, lorsqu'on est dans un syndicat, s'il y a une question qui est difficile à négocier, c'est lorsqu'on touche à la structure salariale. Si vous ne nous croyez pas, vous viendrez vous asseoir à nos côtés, parce qu'à un moment donné on change un corps d'emploi, on l'élève, l'autre reste là, là — Pourquoi, moi, je ne remonte pas? — et c'est pour ça que ça nous prend des instruments extrêmement fiables, des instruments, puis on demande la présence...

Et la négociabilité, on n'insiste pas là-dessus pour le fun de rire. Si on n'est pas capable d'avoir une présence prédominante des syndicats et d'aller rencontrer les travailleurs et les travailleuses pour leur expliquer le processus, puis expliquer plus particulièrement aux hommes — parce que, dans toute cette opération-là, on vise à améliorer le salaire des femmes — si on ne fait pas ça, on a de la difficulté à passer à travers. C'est pour ça, aujourd'hui, qu'on en est venu à la conclusion de réclamer une loi proactive. On ne l'a pas réclamée... on la réclame depuis quatre, cinq ans. Auparavant, on pensait s'en sortir autrement; on n'a pas été capable.

Maintenant, je voudrais terminer sur la question des coûts parce que, ça, quand je vois ça, moi, des 600 000 000 \$ puis des milliards, je ne sais pas exactement ce que ça va donner pour l'ensemble du Québec. Disons que ça pourrait se situer, les corrections, entre

500 000 000 \$ et 1 000 000 000 \$, sauf qu'il ne faut pas oublier que, dans toute cette opération-là — et c'est là que j'en appelle aux employeurs, entre autres, là, d'arrêter ce gonflement verbal là, parce que... Lorsqu'on met l'accent sur l'équité salariale dans nos négociations, je pourrais vous dire qu'on a moins d'appétit sur d'autres questions salariales, d'autres questions de rémunération globale. Où on a atteint l'équité salariale par la négociation dans les dernières années, ça a été une priorité puis on a demandé bien moins sur d'autres choses qui coûtaient assez cher. Ça fait que, quand on le regarde globalement, on remet de la justice dans le modèle. Mais ce n'est pas vrai que ça coûte autant que les employeurs le disent: c'est des réajustements. Et on a mené des grèves, à la FTQ, dans les dernières années, autant dans le secteur public que dans le secteur privé, sur des questions d'équité salariale et on s'est passé d'autres choses qu'on aurait pu demander à ce moment-là. Ça fait qu'on rétablit, on crée de la justice.

Le dernier élément que je voulais souligner dans ma présentation, puis je l'ai oublié: des fois, on nous parle d'un redressement qui serait autour de 2 % ou 3 %. Ça ne paraît pas gros quand on le met de façon générale puis globale, mais, selon notre expérience, à l'heure actuelle, le petit monde, là, ceux qui sont les moins bien payés dans les entreprises, souvent, ont été chercher des très bons réajustements. Dans les magasins d'alimentation, par exemple, on a vu des femmes aller chercher 2 \$, 2,50 \$ l'heure avec l'expérience du modèle ontarien, par exemple. Dans les services publics, encore selon le modèle ontarien, et ce qui s'est négocié un peu au Québec aussi, dans les employés de bureau, il y a eu des redressements assez importants. Ça fait que, quand on regarde la moyenne à la fin, on dit: Bon, bien, ça «vaut-u» la peine de mettre autant d'argent?

• (18 h 10) •

Le dernier élément. Au niveau des coûts, moi, je doute beaucoup des chiffres avancés, qui sont autour de 300 000 000 \$. Je doute beaucoup. Mais disons qu'il en coûterait le tiers de ça, ce qui peut paraître assez important, c'est quand même une opération qu'on va payer une fois, et pour des redressements salariaux qui sont récurrents puis qui vont durer pendant des années. Ça fait que, ça, moi, j'aimerais qu'on regarde ça dans ce sens-là, parce qu'il y a une stratégie, à l'heure actuelle, de dire: Bon, on met beaucoup d'argent, beaucoup d'argent dans les frais administratifs, c'est épouvantable, pour peut-être un redressement qui est l'équivalent des coûts. Mais, encore une fois, on est convaincu que ce n'est pas la situation réelle. En tout cas, ce n'est pas les données qu'on a de l'Ontario, ce n'est pas les sondages qui ont été faits; les rapports d'enquête, ce n'est pas des coûts exorbitants comme ça que ça donne.

Mme Gagnon-Tremblay: Le temps file rapidement, alors je vais passer à d'autres questions. Moi, j'ai plusieurs questions à vous poser. Entre autres, une telle loi, naturellement, ne doit pas être un piège pour les femmes, je pense qu'on est tous d'accord avec ça. Main-

tenant, est-ce que vous avez évalué... Parce que, selon certains dires, encore... Est-ce que vous avez évalué l'impact que ça pourrait avoir sur l'emploi? Est-ce que ça a un impact, d'après vous, sur l'emploi?

M. Massé (Henri): On ne croit pas. Écoutez, c'est sur une période de quatre ans que nous demandons pour que l'équité salariale se fasse. Je vous ai donné un autre élément de réponse tantôt: quand on fait ces opérations-là, dans la rémunération globale, on tient compte de tous ces aspects-là, et, moi, je suis convaincu que ça n'aura pas d'effets sur l'emploi.

Mme Gagnon-Tremblay: En somme, ce qui signifie que, quand vous négociez, il y a toujours des augmentations — peut-être pas au cours des dernières années, où on a connu très peu d'augmentations — mais ça serait finalement une compensation, c'est-à-dire que c'est ce qui passerait, c'est ce qui serait priorisé. Donc, finalement, ce que vous voulez dire, c'est qu'il n'y aurait pas nécessairement un surplus pour l'employeur, parce que l'employeur, on sait qu'il a déjà quand même eu la taxe de 1 % récemment, il y a aussi des frais, là... Il a aussi une concurrence à laquelle il doit faire face avec d'autres entreprises. Alors, ça, pour vous, là, ça compenserait tout simplement les demandes syndicales qu'il pourrait y avoir.

M. Massé (Henri): Non. Il ne faut pas...

Mme Gagnon-Tremblay: Non plus?

M. Massé (Henri): ...tomber dans l'angélisme, là.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Massé (Henri): Il va y avoir des coûts, mais les coûts ne seront pas aussi importants.

Et, puisque vous réferez à la loi du 1 %, moi, je pourrais vous dire, encore là... Je siége à la SQDM. On a sorti une réglementation qui est très souple, et je pense qu'un employeur, au Québec, qui va être obligé de déboursier en formation, c'est un employeur qui ne mérite pas d'exister, parce que la plupart des bons employeurs dépensent déjà plus que 1 % de la masse salariale. Ceux qui ne le font pas devraient le voir comme un investissement. Nous, on a appuyé ce projet de loi là — même si on trouvait que le montant du 1 % était trop bas — pour une raison: dans le projet de loi, on parlait de formation transférable et qualifiante, et ça va nous permettre, au niveau des entreprises, d'avoir une formation qui est un peu plus de qualité et qui va permettre à un travailleur ou une travailleuse, peut-être, de passer dans une autre entreprise avec une formation qui est reconnue. Mais, quant au montant, il y a eu beaucoup de tapage autour de ça. Moi, je suis convaincu que, dans le fonds spécial qui a été créé, il n'y aura pas d'argent tantôt, là-dedans.

Mme Gagnon-Tremblay: Je vais revenir à l'équité salariale avec une dernière petite question, étant donné que ma collègue a une question finale. On sait que, pour appliquer cette loi, ça va demander, bien sûr, comme madame le mentionnait, une expertise un peu exceptionnelle. Croyez-vous que la formation qu'on entend donner aux travailleurs sera suffisante pour se qualifier comme experts en la matière ou bien si on ne pourra pas en arriver à former des personnes? Ça prend véritablement des experts?

M. Massé (Henri): Moi, je pense. Les endroits où ça a été fait, il y a plusieurs négociations sur l'équité salariale, et, habituellement, les syndicats ont pris la responsabilité de la formation, pourvu que les employeurs permettent de prendre le temps disponible sur le temps de travail pour cette formation-là et aller rencontrer des travailleurs et des travailleuses, et on n'a pas eu de problème, à date, là-dessus.

Le Président (M. Gaulin): Mme la députée de Saint-Henri—Sainte-Anne.

Mme Loiselle: Merci, M. le Président. J'aimerais revenir au début de votre mémoire, quand vous parlez des promesses répétées mais non respectées. Vous mentionnez que, à plusieurs reprises, l'ex-premier ministre du Québec, M. Parizeau, s'était engagé fermement et publiquement à au moins deux reprises, lors des instances, en conseil d'administration et à votre congrès, à avoir une loi proactive sur l'équité salariale, avec des dents. Ça a été mentionné en campagne électorale, ça a été répété à la marche «Du pain et des roses», ça a été répété aussi lors de la campagne référendaire. On se retrouve aujourd'hui, en commission parlementaire, devant un avant-projet de loi et non un projet de loi, qui, quand on entend et qu'on lit un peu les mémoires qui ont été soumis, finalement, ne fait l'affaire de personne, qui a semé le mécontentement et la déception autant chez les employeurs, chez les centrales syndicales que chez les regroupements de femmes. Alors, moi, j'aimerais savoir si vous n'avez pas le sentiment que, finalement, le gouvernement a changé son fusil d'épaule, soit pour des raisons qu'il n'obtient pas le consensus au sein du Conseil des ministres, je ne sais pas, qu'il a changé son fusil d'épaule et qu'il n'a pas l'intention de mettre à terme une loi proactive sur l'équité salariale dans un avenir rapproché, et que c'est pour ça qu'on se retrouve avec un avant-projet de loi, qu'on se retrouve en commission parlementaire, peut-être pour gagner du temps. J'aimerais vous entendre sur ça.

M. Massé (Henri): C'est notre sentiment, madame.

Mme Loiselle: C'est votre sentiment. Alors, étant donné qu'il y a plusieurs groupes qui font comme vous, qui disent au gouvernement: Détruisez cet avant-projet de loi et allez refaire vos devoirs; revenez avec un

vrai projet de loi, et non pas un avant-projet de loi, qui réponde aux attentes et aux promesses qui ont été maintes fois répétées, croyez-vous, finalement, que l'exercice qui va se passer pendant les deux prochaines semaines est peut-être un exercice futile, étant donné que, même vous, la FTQ, vous dites au gouvernement: Retournez faire vos devoirs et revenez en commission parlementaire avec un vrai projet de loi?

M. Massé (Henri): Bien, écoutez, on ne serait pas ici si on pensait que c'est futile. Je vous l'ai dit tantôt, on avait retrouvé nos esprits. Non, ce qu'on pense, c'est que, suite à cette commission parlementaire là, on devrait nous revenir avec un projet de loi d'abord et, ensuite, une consultation publique pour essayer de créer, je dirais, un minimum de consensus, parce que, lorsque je vois la réaction des employeurs aujourd'hui au Québec là-dessus, il n'y en aura pas, de consensus. Et je pense que c'est le rôle d'un gouvernement, quand il y a une injustice semblable qui est faite aux femmes, à un moment donné, de prendre des responsabilités — et peut-être de les prendre avec le minimum d'impacts — et avec, encore là, une bonne consultation publique, essayer d'arrondir les coins, rapprocher un peu le monde, mais nous revenir avec un véritable projet de loi. Celui-là, quant à nous, il y a trop de trous dedans, et notre sentiment profond, c'est que, si on va avec un projet de loi qui ressemble à l'avant-projet de loi, c'est qu'on va taponner pendant 14, 15 ans, et perdre beaucoup d'énergie et de temps à finaliser l'équité salariale, et il faut voir ça autrement.

Je regardais juste au niveau des pénalités, on n'en a pas parlé, mais, tu sais, quand on dit: C'est 1 000 \$ d'amende pour un employeur qui ne se conforme pas, maximum 10 000 \$, moi, je vous rappellerai que, quand vous avez passé des lois dans cette Chambre envers les travailleurs qui ne respectaient pas les lois, qui sortaient illégalement, c'est des 10 000 \$ puis des 50 000 \$ par jour aux organisations syndicales, puis des pertes d'ancienneté... En tout cas, on est porté à penser, là, qu'il y a une justice à deux vitesses un peu, là-dedans.

Mme Gagnon-Tremblay: ...

Le Président (M. Gaulin): Mme la députée, oui, quelques...

Mme Gagnon-Tremblay: Comme il reste un peu de temps...

Le Président (M. Gaulin): Un tout petit peu.

Mme Gagnon-Tremblay: ...je vais revenir avec le désengagement de l'État. Vous parlez du désengagement de l'État dans votre mémoire. Tout à l'heure, avec la Commission des droits de la personne, on a bien fait la différence entre un programme d'accès à l'égalité, aussi bien que l'obligation contractuelle qui amène ou qui mène à un programme d'accès à l'égalité, et l'équité

salariale, ce qui est très différent. Alors, donc, c'est sûr qu'on a à se poser des questions, à savoir si les programmes d'accès à l'égalité ou les relativités salariales dans certains cas, entre autres pour les entreprises qui ont déjà implanté un programme d'accès à l'égalité pour être dispensées d'un tel exercice... Est-ce que c'est dans ce cadre-là que vous trouvez que aussi bien l'État que les entreprises qui ont déjà amorcé une démarche ou qui ont déjà appliqué un programme d'accès à l'égalité ne devraient pas en être mis à l'écart?

M. Massé (Henri): Bien, moi, je pense qu'ils ne devraient pas en être mis à l'écart. S'il y a eu une négociation sur un programme d'équité salariale qui correspond aux normes et à l'exercice qui devrait être fait là, la mesure ne sera pas longue à appliquer, on verra. Si ça correspond exactement à ça, bien, à ce moment-là, ça veut dire que le travail a été fait et a été bien fait. Mais, si on laisse la porte trop grande ouverte... Bon, il y a eu des négociations qui n'ont pas été toujours aussi concluantes qu'elles auraient dû l'être. On a parlé des services publics, tantôt, au niveau de la FTQ. Ce n'est pas terminé, il y a encore des choses à finaliser là-dedans, et ce serait un grave danger que d'exclure autant de monde, au départ, d'un projet de loi semblable.

Mme Gagnon-Tremblay: D'après vous, à partir des entreprises pour lesquelles votre syndicat est déjà partie, est-ce qu'il y a beaucoup d'entreprises, comparativement à celles qui ont un programme d'accès à l'égalité... est-ce qu'elles ont déjà entrepris des négociations au niveau des relativités salariales? Est-ce que vous avez une idée de la proportion de ces entreprises qui n'ont pas du tout amorcé des négociations en relativité salariale par rapport au programme d'accès à l'égalité?

• (18 h 20) •

Le Président (M. Gaulin): Mme Gingras.

Mme Gingras-Larivière (Carole): Alors, peut-être dire, dès le départ: On a beaucoup suivi l'évolution des programmes d'accès à l'égalité, là, exclusion faite de l'obligation contractuelle, et, moi, pour avoir siégé sur le comité qui avait suivi, particulièrement dans le secteur privé, les projets-pilotes, on va se rappeler, dans les rapports, qu'on indiquait quels étaient les changements que les employeurs avaient faits, au niveau des programmes d'accès à l'égalité, au niveau de la discrimination. Et, sur le plan salarial, je vais vous rappeler qu'il y avait eu très peu d'efforts qui avaient été faits dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité. C'était quelque chose parmi tant d'autres, et on n'avait pas vraiment la compréhension qu'il fallait vraiment axer là-dessus.

Alors, au niveau des PAE, en tout cas, nous, notre expérience dans ce qu'on voit, sur le plan de l'équité salariale, il n'y a pas eu énormément de fait au niveau des résultats, si je peux dire. On a essayé, dans le cadre des négociations collectives dans certains secteurs, d'arriver à des ententes, mais c'est très difficile,

parce que, quand vous avez un employeur de l'autre côté de la table qui, lui, dit: Il n'y en a pas, de discrimination salariale, et ça n'a rien à voir avec le sexe, alors on parle un peu à un mur de ciment, c'est difficile d'arriver à des ententes.

Maintenant, j'aimerais juste faire, à ce moment-ci, une petite différence entre la relativité salariale et l'équité salariale. On l'a souligné, là, la définition, dans l'avant-projet de loi, elle n'existe pas et il va falloir, si on inclut ça dans le projet de loi — parce qu'on se dit qu'il y en aura un, on espère — faire la nuance, dire quelle est la différence entre les deux. Et il y en a une. Quand on regarde la relativité des emplois, c'est qu'on regarde un emploi par rapport à un autre, l'autre par rapport à l'autre, et on établit, à travers un outil d'évaluation, la relativité des emplois. Si on fait une équité salariale, on va partir des catégories à prédominance féminine, catégories à prédominance masculine, on va se doter d'un outil avec des débats autour de ça, où on va, donc, comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec ceux à prédominance masculine. Elle est là, la nuance. Ça ne veut pas dire que ce qui a été fait au niveau des relativités salariales ne visait pas aussi beaucoup les emplois de femmes, mais ça a été beaucoup plus large que ça, il faut se le dire. Il y a une nuance importante qu'il va falloir apporter, je pense, pour qu'on puisse s'entendre sur les définitions de tout ça.

Le Président (M. Gaulin): Alors, au nom de la commission des affaires sociales, je remercie beaucoup la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec de leur enrichissant débat. Nous reprendrons les travaux à 20 heures, avec Les Cercles de fermières du Québec. Bon appétit!

(Suspension de la séance à 18 h 23)

(Reprise à 20 h 12)

Le Président (M. Williams): À l'ordre, s'il vous plaît! La commission des affaires sociales reprend son travail. Je voudrais inviter Les Cercles de fermières du Québec à prendre place, s'il vous plaît.

Bonjour. Bienvenue à la commission des affaires sociales. Est-ce que la porte-parole des Cercles peut s'identifier et nommer les autres représentantes, s'il vous plaît?

Les Cercles de fermières du Québec (CFQ)

Mme Déziel-Fortin (Louise): Alors, oui, M. le Président. Bonsoir, membres de la commission, mesdames, messieurs. Alors, on vous remercie de nous avoir donné l'opportunité de pouvoir venir présenter notre mémoire. Je vous présente les membres qui sont avec moi: à ma gauche, Mme Manon Champigny, conseillère au conseil exécutif provincial des Cercles de fermières

du Québec; à ma droite, Mme Sophie Gagnon, qui est consultante aux Cercles de fermières; et moi-même, Louise Déziel-Fortin, qui suis présidente provinciale.

Alors, la lecture du mémoire va débiter par Mme Sophie Gagnon, ensuite Mme Champigny, et je terminerai moi-même.

Le Président (M. Williams): Mme Fortin, avant de commencer, je voudrais juste rappeler que nous avons une heure: vous avez 20 minutes pour présenter votre mémoire et les deux côtés vont chacun avoir 20 minutes pour faire un échange. O.K.?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Merci.

Le Président (M. Williams): Avant de commencer, est-ce que j'ai compris que la députée de Rimouski veut... Après... Je m'excuse. Merci beaucoup. Mme Fortin.

Mme Gagnon (Sophie): Les Cercles de fermières du Québec, fondés il y a 81 ans, en 1915, comptent plus de 41 000 femmes réparties en 789 cercles locaux et 25 fédérations. Il s'agit du plus important regroupement de femmes au Québec. De tout temps, les Cercles de fermières du Québec ont milité en faveur des femmes et de la famille. D'ailleurs, à l'issue du congrès d'orientation 1994, cette mission fondamentale a été réaffirmée en ces termes: Que l'association en soit une de femmes bénévoles vouées à l'amélioration des conditions de vie de la femme et de la famille ainsi qu'à la transmission du patrimoine culturel et artisanal.

Au fil des décennies, Les Cercles de fermières du Québec ont démontré plus que toute autre association au Québec leur engagement concret envers l'avancement de la femme, à tout âge et peu important ses choix de vie. En ce sens, l'association prend position sur tous les sujets qui influencent directement ou indirectement les conditions de vie des femmes.

Plus près du sujet de notre intervention d'aujourd'hui, il est utile de préciser que Les Cercles de fermières du Québec consacrent des efforts soutenus pour améliorer le sort des femmes sur le marché du travail tout en militant sans relâche pour une reconnaissance pleine et entière des travailleuses au foyer.

Les femmes. Pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes, Les Cercles de fermières du Québec multiplient les cours d'épanouissement des habiletés des femmes, notamment en artisanat et en communications. De plus, ils font sans cesse valoir leur point de vue auprès des différentes instances décisionnelles. Voici quelques exemples de nos récents mémoires, avis et recommandations: 1979, avis au Conseil du statut de la femme sur la politique d'ensemble de la condition féminine; 1979-1982, enquête scientifique «Le profil de la Québécoise membre des Cercles de fermières» et trois études spécifiques — le rapport préliminaire, le Régime de rentes, le bénévolat; 1987, rapport à la commission Rochon, soins de santé et services sociaux; 1988, avis

sur les droits économiques des conjoints; 1989, avis sur le projet de loi 156, pratique des sages-femmes; 1990, avis sur l'avant-projet de loi sur les services de santé et les services sociaux; 1993, recommandation en faveur de l'entrée en vigueur de la loi modifiant le Code de procédure civile concernant le recouvrement des pensions alimentaires; 1995, mémoire sur le projet de loi 60, Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires; recommandation pour que soient établis des critères de qualité de services dans les résidences privées non conventionnées pour personnes âgées, en y incluant des mécanismes d'application et d'évaluation, à l'admission et en cours de séjour, des usagers.

Les travailleuses au foyer. Les Cercles de fermières du Québec militent avec acharnement pour la reconnaissance du travail des femmes au foyer, en particulier leur adhésion à la Régie des rentes du Québec. Voici quelques exemples de nos récents mémoires, avis et recommandations: 1984, mémoire sur les femmes au foyer et les régimes de pension; 1992, recommandation afin que soit reconnue dans le produit national brut la valeur du travail des femmes au foyer et que soit accordé le droit à la Régie des rentes pour les travailleuses au foyer; 1994, recommandation pour que soit accordé, à un parent d'enfant d'âge préscolaire qui demeure à la maison, un crédit d'impôt équivalent au montant attribué par le gouvernement provincial pour les frais de garde.

Les travailleuses salariées. Les travailleuses salariées peuvent aussi compter sur le poids politique de la plus grande association féminine de la province, Les Cercles de fermières du Québec, dans leur quête de meilleures conditions de travail. Voici quelques exemples de nos récents mémoires, avis et recommandations: 1984-1987, différents avis sur les services de garde à l'enfance; 1988-1989, différents avis sur les services de garde à l'enfance; 1989, avis sur le projet de loi 116, Loi sur les régimes complémentaires de retraite; 1990, avis sur l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives; 1991, recommandation en faveur d'un déblocage de fonds afin de permettre la création de centres d'emplois spécialisés, dans chacune des régions d'importance au Québec, pour les femmes voulant exercer des emplois non traditionnels; recommandation pour le développement d'une politique de plein-emploi afin de s'attaquer vigoureusement à la pauvreté.

Mme Champigny (Manon): Le présent mémoire a pour but de faire connaître l'approbation de notre association, malgré plusieurs restrictions, à l'avant-projet de loi, Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives. Les exemples cités précédemment démontrent avec éloquence comment Les Cercles de fermières du Québec défendent depuis toujours les femmes en général, les travailleuses au foyer et les travailleuses salariées. En ce qui concerne ce dernier groupe de femmes, il n'est donc pas étonnant d'apprendre que l'association suit de près le dossier de l'équité salariale depuis plus de deux décennies.

En effet, dès 1973, Les Cercles de fermières du Québec demandent au ministère du Travail de fournir de plus grands efforts afin d'obtenir la parité des salaires pour les femmes. Au tournant des années 1990, cette question est au centre des préoccupations des membres des Cercles de fermières du Québec. D'abord, l'association devient membre de la coalition en faveur de l'équité salariale. Puis, au congrès provincial 1990, l'association adopte une recommandation sur l'équité salariale. En voici le texte intégral:

«Attendu que, dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, le droit à un salaire égal pour un travail équivalent est reconnu aux femmes depuis 1976;

«Attendu que la Charte des droits et libertés de la personne indique que l'employeur qui pratique la disparité salariale entre hommes et femmes pour un travail équivalent commet un acte discriminatoire;

• (20 h 20) •

«Considérant que, dans l'ensemble de l'économie canadienne, les femmes reçoivent un salaire qui est de 35 % moins élevé que celui des hommes, sans que l'on puisse justifier cet écart par une raison objective;

«Attendu qu'à compétence égale les femmes accèdent plus difficilement à des postes de direction;

«Les Cercles de fermières du Québec recommandent au gouvernement du Canada et au gouvernement du Québec que des mesures soient prises afin que la Charte canadienne et la Charte québécoise des droits et libertés de la personne soient respectées, allant même jusqu'à ordonner des sanctions aux contrevenants.»

À son congrès provincial de 1991, l'association revient à la charge avec une autre recommandation sur l'équité salariale. En voici le texte intégral:

«Considérant que le sexisme par rapport au travail rémunéré existe toujours dans plusieurs secteurs de l'emploi;

«Considérant que les obligations financières de la femme en font une partenaire économique soumise aux mêmes contraintes que celles des hommes;

«Attendu que le salaire des femmes équivaut toujours, en 1991, aux deux tiers de celui des hommes;

«Attendu que la présence des femmes sur le marché du travail est passée de 40 % en 1975 à près de 54 % en 1988, selon les statistiques officielles;

«Les Cercles de fermières du Québec recommandent au ministère du Travail du Québec d'adopter une loi pour qu'à travail équivalent le salaire soit égal, et ce, dans tous les secteurs d'activité; que des mesures soient prises pour que cette dite loi soit appliquée de façon efficace.

«Ayant réclamé pendant des années une loi sur l'équité salariale, Les Cercles de fermières du Québec ne peuvent qu'applaudir, dans un soupir de soulagement, l'avant-projet de loi, Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives.

«Ce n'est pas par hasard que Les Cercles de fermières du Québec et plusieurs autres organismes, tels le Conseil du statut de la femme et la Commission des

droits de la personne du Québec, sont d'avis que seule une telle loi, non seulement incitative mais proactive, peut corriger cette injustice historique. En fait, l'expérience récente du Québec ne peut mener qu'à ce constat.

«Au cours des dernières décennies, les femmes ont fait une entrée remarquable sur le marché du travail. Le taux d'activité des femmes est passé de 40,1 % en 1975 à 53,6 % en 1992 et on estime qu'en l'an 2000 un emploi sur deux sera occupé par une femme.

«Or, la main-d'oeuvre féminine est cantonnée dans des secteurs et des catégories d'emplois peu diversifiés et très rarement aux niveaux hiérarchiques supérieurs.

«De plus, en 1994, les femmes ne gagnaient toujours que 0,70 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes. Qui plus est, après s'être lentement rétréci, cet écart aux lourdes conséquences pour les travailleuses s'est élargi à nouveau entre 1993 et 1994, une tendance qui pourrait s'observer encore en 1995 et 1996.

«L'État n'est pas resté insensible à cette discrimination systémique et combien difficile à ébranler parce que touchant les femmes collectivement. En 1975, le Québec était la première province canadienne à réagir à cette iniquité et à reconnaître le droit à un salaire égal pour un travail équivalent, en vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Toutefois, "en 20 ans d'existence, l'expérience de la Commission des droits de la personne du Québec lui a démontré que les objectifs visés par l'article 19 [...] étaient loin d'être atteints".

«D'une part, l'universalité de l'article 19 demeure dans une certaine mesure théorique, puisque les cas où il y a eu gain de cause à la Commission des droits de la personne concernent toujours des travailleuses syndiquées. D'autre part, le petit nombre de personnes touchées par des règlements — 5 500 de 1976 à 1990 — est dérisoire par rapport à l'ampleur de la discrimination salariale et au fait que plus de 1 000 000 de Québécoises sont sur le marché du travail rémunéré.

«À l'issue d'une analyse globale de la situation des femmes en emploi, le Conseil du statut de la femme s'est lui aussi prononcé en faveur d'une loi basée sur le principe que la discrimination est la règle et non l'exception. Le Conseil du statut de la femme a recommandé l'adoption d'une loi "qui reconnaisse le caractère systémique de la discrimination, qui expose clairement les deux volets que sont l'accès à l'égalité et l'équité salariale et, enfin, qui soit nettement axée sur l'atteinte de résultats".

«Par ailleurs, pendant que le Québec expérimentait une approche basée sur des plaintes, plusieurs provinces canadiennes adoptaient pour leur part des lois proactives. Aujourd'hui, le Québec accuse donc un net retard sur le reste du Canada et sur plusieurs pays, retard que l'adoption de la Loi sur l'équité salariale viendra combler en partie.»

Mme Déziel-Fortin (Louise): Les Cercles de fermières du Québec sont d'avis que l'avant-projet de

loi, Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives, marque un souhaitable pas en avant pour enrayer la discrimination salariale dont les femmes sont victimes. Toutefois, plusieurs changements et précisions devront y être apportés pour satisfaire notre association. Dans certaines de ces revendications, Les Cercles de fermières du Québec font leurs arguments de la Coalition en faveur de l'équité salariale.

Des travailleuses oubliées. La plus grande déception causée par l'avant-projet de loi est que son application ne soit pas universelle. Pour nous, il importe que la loi ait comme principe fondamental de couvrir toutes les femmes du Québec, syndiquées et non syndiquées, quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

Exclure les petites entreprises de moins de 10 salariés, c'est exclure environ 15 % de la main-d'oeuvre féminine. Si la loi ne s'applique pas à ces travailleuses, quand auront-elles droit à l'équité salariale?

Ce trou noir est inacceptable. Compte tenu du fait que des formules d'ajustement des salaires devront être déterminées par règlement pour les entreprises où il n'y a pas assez de main-d'oeuvre masculine pour effectuer une comparaison, nous sommes d'avis que cette façon de faire pourrait également s'appliquer aux milieux de travail restreints.

Des échappatoires pour les employeurs. Autres inquiétudes suscitées par l'analyse de l'avant-projet de loi: les dispositions permettant à de nombreux employeurs de passer outre à l'application de la loi.

D'une part, l'avant-projet de loi prévoit que toute entreprise ayant un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours sera exonérée de son obligation de se conformer à la future loi. Cette exemption touche surtout les secteurs public et parapublic.

Ce sera à la Commission des normes du travail d'analyser les programmes complétés ou en cours et de déterminer s'ils répondent aux critères de l'article 76. Dans ce processus, rien n'est prévu afin de s'assurer que les travailleurs sont d'accord avec lesdits programmes. Cela les désavantage nettement, puisque, si leur entreprise était assujettie à la future loi, ces travailleurs participeraient activement à l'élaboration du programme d'équité salariale à être appliqué dans leur milieu de travail.

De plus, en vertu de l'article 80, même les entreprises ayant un programme d'accès à l'égalité pourraient éventuellement se soustraire à la loi, bien que l'accès à l'égalité et l'équité salariale n'exigent pas du tout les mêmes mesures. Encore là, ce sera à la Commission des normes du travail de prendre cette décision sans que les employés touchés aient leur mot à dire.

Des sanctions qui n'en sont pas. Autre échappatoire possible pour les employeurs: retarder ou carrément faire fi de l'application de la loi et se contenter de payer les amendes prévues. Il faut savoir que des amendes allant de 1 000 \$ à 10 000 \$ représentent une véritable aubaine pour les entreprises de 10 employés et plus comparativement au coût d'un programme d'équité salariale.

À notre avis, si les montants des amendes ne sont pas revus à la hausse et si d'autres sanctions ne sont pas ajoutées, il est plausible de croire que bien des employeurs emprunteront cette voie, surtout ceux qui, d'emblée, sont en désaccord avec l'adoption d'une telle loi.

• (20 h 30) •

Des éléments à préciser. Les CFQ insistent pour qu'il soit mentionné explicitement que les travailleuses à temps partiel et les travailleuses saisonnières seront couvertes par la future loi.

À nos yeux, l'avant-projet de loi est également trop imprécis en regard du sort des travailleuses d'entreprises où la main-d'oeuvre masculine est trop peu nombreuse pour permettre la comparaison. L'association veut que tout soit mis en oeuvre afin qu'il ne se produise pas, au Québec, ce que la loi sur l'équité salariale ontarienne a entraîné. «En l'absence de comparaison des emplois chez un même employeur, les ajustements ne peuvent s'effectuer même si, en réalité, il y a discrimination salariale... Près de 50 % des femmes risquent ainsi de ne pas avoir d'ajustement.»

Il est prévu à l'article 25 que, dans le cas où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, le programme est établi conformément au règlement de la Commission. Malheureusement, rien n'est dit sur les balises qui guideront la Commission des normes du travail concernant cet aspect central de toute réglementation sur l'équité salariale. Et, comme aucun échéancier n'est indiqué pour l'élaboration et l'application de ce règlement, les travailleuses de ghettos féminins pourraient avoir à attendre longtemps avant de voir leur sort s'améliorer, alors qu'elles sont particulièrement touchées par cette forme de discrimination salariale.

Des budgets à donner. Cela nous amène à une autre recommandation primordiale: que des ressources financières et humaines suffisantes soient mises à la disposition de la Commission des normes du travail afin de lui permettre de remplir adéquatement son mandat et, ce faisant, d'éviter des délais administratifs indus qui retarderaient le processus d'établissement des programmes d'équité salariale dans les entreprises.

Autre conséquence néfaste: celle d'entraîner des retards dans l'élaboration et l'application du règlement touchant les secteurs d'emplois exclusivement féminins. À ce sujet, il est capital que la Commission des normes du travail dispose des ressources financières nécessaires à la tenue de recherches et de consultations dès l'entrée en vigueur de la loi pour établir les méthodes d'application de la loi dans ces cas particuliers.

De plus, il est primordial que la Commission des normes du travail puisse offrir aux deux parties les informations, la formation et le soutien nécessaires afin d'assurer le bon fonctionnement des comités d'équité et, par la suite, l'application des programmes d'équité. Sans ce soutien particulièrement indispensable pour les non-syndiqués, le délicat travail de collaboration entre patrons et employés mènera plus souvent qu'autrement à l'échec.

Une campagne d'information à orchestrer. Plusieurs mythes et beaucoup de confusion entourent l'équité salariale, même parmi les travailleuses touchées par cette mesure. Il nous apparaît donc essentiel que, parallèlement à l'adoption de la future loi, une campagne d'information destinée au grand public soit orchestrée, d'autant plus que cette forme de discrimination est profondément ancrée dans le fonctionnement de la société.

Une telle campagne permettrait, entre autres, de s'attaquer à l'incontournable argument selon lequel une loi sur l'équité salariale causerait des pertes d'emplois chez les femmes et des problèmes économiques. Or, s'il est vrai qu'une redistribution partielle des richesses ne se fait pas sans heurts, les expériences d'autres pays démontrent, premièrement, que le chômage des femmes n'a pas augmenté à la suite de l'adoption d'une législation en faveur de l'équité salariale et, deuxièmement, que l'équité salariale n'a pas eu de conséquences économiques désastreuses, n'ayant représenté qu'entre 3,5 % et 5,5 % de la masse salariale des employeurs.

Une politique globale à ne pas oublier. Dernier point. Il est important de ne pas perdre de vue que l'équité salariale n'est qu'une des façons d'améliorer les conditions de vie des travailleuses. En ce sens, l'association sera vigilante pour que la Loi sur l'équité salariale soit appliquée efficacement. Mais les CFQ continueront néanmoins à militer en faveur de services de garde à l'enfance adéquats et en nombre suffisant, de mesures favorisant la conciliation travail-famille, de programmes d'accès à l'égalité, de congés parentaux accrus, etc.

En conclusion, demandée à répétition depuis des années par Les Cercles de fermières du Québec et une foule d'autres organismes comme la Coalition en faveur de l'équité salariale, le Conseil du statut de la femme et la Commission des droits de la personne du Québec, l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale est une bonne nouvelle. Toutefois, par ses exclusions, ses exemptions et ses imprécisions, l'avant-projet de loi, Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives, nous fait craindre une application partielle et boiteuse. Cela est inacceptable pour nous, puisque cette injustice historique envers les travailleuses dure depuis bien trop longtemps.

Nous concluons donc en demandant au gouvernement du Québec d'agir avec célérité, certes, mais néanmoins en prenant le temps de se pencher sur les objections des groupes concernés par l'équité salariale afin d'éliminer lacunes et échappatoires. L'efficacité de la future loi en dépend, tout comme, en bout de ligne, l'amélioration des conditions de vie des femmes.

Le Président (M. Williams): Merci, Mme Fortin. Maintenant, je passe la parole à Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, merci, M. le Président. Bonsoir, Mme Déziel-Fortin ainsi que les personnes qui vous accompagnent, la vice-présidente des Cercles et une consultante, je crois. C'est bien le cas? Bon, je suis

très heureuse de vous recevoir ici à l'occasion des travaux de réflexion que l'on mène sur l'avant-projet de loi.

J'écoutais avec beaucoup d'intérêt la présentation que vous avez faite des représentations diverses que le cercle des fermières est venu faire ici même, au salon rouge, au fil de la dernière décennie, et je me rendais compte que vous aviez réussi à conjuguer la modernité avec le cercle des fermières. Votre mission comprend maintenant la défense non seulement des femmes au foyer mais aussi des femmes salariées, et je crois que ça permet, comme vous le soulignez, là, dans votre mémoire, de représenter presque la totalité des femmes, dont la moitié — un peu plus, même, 53,6 % dites-vous — occupent un emploi rémunéré.

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui, c'est ça.

Mme Harel: Alors, vous avez dit, je pense, presque textuellement, que vous manifestiez votre approbation malgré quelques restrictions. Ces restrictions ne sont pas mineures, j'en conviens, mais je comprends que, de prime abord, là, vous êtes favorables et vous revendiquez, pour ne pas dire «réclamez», une loi proactive en matière d'équité salariale, en signalant que le principe «à travail équivalent, salaire égal», même s'il est introduit depuis 20 ans, n'a pas donné les effets escomptés étant donné qu'il n'y avait pas le support d'une loi proactive pour y arriver. Est-ce que je vous interprète bien?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui, absolument, c'est ça. En fait, nous, ce qu'on réclame, je pense qu'en résumé c'est une loi universelle, c'est une loi qui soit peut-être un petit peu plus... L'avant-projet de loi n'est peut-être pas assez précis, n'est peut-être pas assez clair, pas assez défini; il manque peut-être certains points à définir. Et on voudrait bien que ça soit, en tout cas, bien appliqué, que ça ait, en fait, des résultats positifs.

Mme Harel: Alors, sur les mesures d'application, les méthodes d'application — parce que, dans le fond, c'est une loi d'application que l'on souhaite...

M. le Président, je vais tout de suite vous inviter à me rappeler à l'ordre, là, si je prends trop de temps, parce que je veux laisser à ma collègue, la députée de Rimouski, la possibilité aussi d'échanger avec le cercle des fermières. Alors, je compte sur vous pour me le dire.

Le Président (M. Williams): Pas de problème.

Mme Harel: Alors, vous nous mentionnez votre désapprobation quant à l'application de l'avant-projet de loi dans les entreprises de 10 employés et plus et vous nous dites que ça devrait avoir une portée dans toutes les entreprises. Vous savez qu'on a reçu cet après-midi la Commission des droits de la personne, qui, depuis presque 20 ans maintenant, administre, en fait, le principe

de l'équité salariale, et qui nous disait considérer le caractère universel à partir d'une protection dans les entreprises de 10 employés et plus, compte tenu des difficultés d'application, des difficultés concrètes, là, d'application, de comparaison des emplois à prédominance masculine à ceux à prédominance féminine — et c'est quand même 75 % de la main-d'oeuvre qui est couverte. Est-ce que vous n'avez pas l'impression qu'en en voulant plus, dans le fond, ça peut même mettre en péril l'application efficace d'une loi semblable?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Non, moi, je ne penserais pas que ça mettrait quand même en péril l'application de la loi, parce qu'on sait que, quand même, il y a 30 % des entreprises qui ont 20 employés et moins. Alors, ça représente quand même passablement une bonne quantité de femmes qui seront exclues du projet de loi, à ce moment-là.

Mme Harel: Il y a 75 % de la main-d'oeuvre féminine qui est couverte à partir du moment où l'avant-projet de loi...

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui.

Mme Harel: ...s'applique à des entreprises de 10 employés et plus. Mais est-ce qu'à 10 employés et moins — ce qu'on ne retrouve pas souvent, c'est le salaire minimum — il y a peut-être, comme vous le souhaitez, d'autres interventions à faire que celles concernant une politique de rémunération, concernant des comparaisons d'emplois qui, trop peu nombreux, ne trouvent pas matière, si vous voulez, à correctifs, là?

Parce que vous nous faites aussi une comparaison avec les provinces canadiennes en nous mentionnant, à la page 5 de votre mémoire, que plusieurs de ces provinces canadiennes avaient adopté des lois proactives. Il faut comprendre que c'est seulement dans le secteur public, la seule exception étant l'Ontario dans le secteur privé. Donc, le Québec serait l'exception de l'exception, parce que toutes les lois proactives sont dans le secteur public, sauf l'Ontario, et, en Ontario, c'était pour les entreprises de 100 employés et plus seulement que c'était obligatoire. Alors, déjà, avec un avant-projet de loi qui couvre 10 employés et plus, vous n'avez pas l'impression qu'on est pas mal en avance?

• (20 h 40) •

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui, d'accord, on peut vous approuver dans ce sens-là, mais, nous, en tout cas, on tient à dire que ça exclut encore trop de femmes, trop de main-d'oeuvre féminine. On ne peut pas accepter que vous mettiez de côté les petites entreprises, les PME de moins de 10 employés.

Mme Harel: On dit souvent que le mieux est l'ennemi du bien. Enfin, on peut réfléchir...

Mme Déziel-Fortin (Louise): Ça peut être traité cas par cas aussi par la Commission des normes du

travail; cas par cas, ça peut être étudié. Et, éventuellement, si ça peut s'appliquer, je pense que ça serait bon que ça s'applique là aussi.

Mme Harel: De toute façon, vous savez bien, Mme Déziel-Fortin, que la Charte des droits continue aussi de s'appliquer. Vous allez me dire: L'article 19, le recours fondé sur la plainte... Mais, en même temps, s'il ne valait pas pour des grands ensembles, quand il s'agit de toutes petites entreprises, compte tenu qu'une loi proactive est complémentaire et existe, il va y avoir là un effet d'entraînement et également, sûrement, de la jurisprudence. Mais, de toute façon, je comprends que votre point de vue, c'est: une loi proactive d'application la plus universelle possible.

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui, parce que, en fin de compte, si on considère encore qu'à moins de 10 employés elles sont obligées d'y aller par plainte, elles sont obligées de se prendre un avocat, ces femmes-là sont encore désavantagées. Bien souvent, plutôt que, justement, d'avoir toutes ces procédures-là, passer par toutes ces procédures, elles aiment mieux se retirer et ne pas parler. Alors, je pense que c'est d'exclure encore les femmes.

Mme Harel: Dans votre mémoire, à la page 8, vous mentionnez que vous considérez qu'une campagne s'impose, une campagne d'information, pour contrer un argument fallacieux qui est celui de la perte d'emplois. Alors, est-ce que vous avez eu l'occasion d'étudier plus à fond cette question-là?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui. Au niveau de la perte d'emplois, je pense qu'on voit, dans d'autres pays où c'est en vigueur — et je vous nommerais, par exemple, l'Australie — qu'il y a 3 % de plus d'emplois de femmes après l'application de l'équité salariale. Et, au Minnesota, il y a 5 % de plus d'emplois de femmes. Alors, je pense que, à considérer, ça vaut la peine d'être remarqué. Et je vous dirais, moi, en tout cas, peut-être là-dessus, que, à compétence égale, une femme, bien souvent, est meilleure qu'un homme, en considérant toutes les conditions...

Mme Harel: Pourquoi est-ce que vous mentionnez «bien souvent»?

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Déziel-Fortin (Louise): Parce que... C'est la modestie. Parce que, dans le processus...

Mme Harel: Peut-être une dernière, dernière question, M. le Président. Concernant la Commission des normes, vous semblez acquiescer à ce que la Commission des normes se voie attribuer la responsabilité d'application de la loi. Est-ce que c'est bien le cas?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui. Je pense qu'on ne peut pas être contre ça, disons, dans le contexte économique. Dans le contexte économique actuellement, on sait très bien qu'il est question d'économie un petit peu partout. Alors, il faut se serrer la ceinture, il faut peut-être penser que la Commission des normes du travail est là actuellement. Alors, si on crée une autre commission, c'est des dépenses, du surplus. Alors, je pense que c'est à considérer. On n'est pas contre la Commission des normes du travail. Par contre, on demande que la Commission des normes du travail ait des fonds nécessaires pour la recherche, pour l'expertise et pour l'arbitrage. Je pense que, ça, c'est important, qu'elle ait les éléments pour, en fin de compte, apporter satisfaction à cette loi qui va être mise en vigueur.

Mme Harel: Je vous remercie, Mme Déziel-Fortin. Je sais que ma collègue de Rimouski aura aussi des questions à vous poser.

Le Président (M. Williams): Mme la députée de Rimouski.

Mme Charest: Merci. Merci, mesdames, de vous être donné la peine de nous présenter votre mémoire. Bon, il y avait quelques questions que j'avais, mais que la ministre vous a posées, alors je ne les reposerai pas. Cependant, vous parlez toujours des sanctions qui ne sont pas suffisantes, à votre avis, pour éviter que les entreprises ou les employeurs trouvent le moyen soit d'échapper carrément au projet de loi, à la loi comme telle éventuellement, ou de s'en foutre complètement, et vous dites que le montant des amendes n'est pas suffisant et que d'autres sanctions devraient être ajoutées. Avez-vous des suggestions en termes de sanctions?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Moi, je pense que, quand on a écrit ça, on pensait augmenter le montant, les amendes. En fait, les amendes sont peu élevées considérant les coûts que ça peut représenter, on le sait très bien, pour l'employeur. Alors, peut-être que, pour déroger à la loi, il va aimer mieux payer une amende. Alors, ce serait peut-être d'augmenter les amendes. Souvent, c'est ce qui fait mal.

Mme Charest: O.K. Vous dites également, à la page 6, dans vos recommandations, que rien n'est prévu afin de s'assurer que les travailleurs ou les travailleuses sont d'accord avec lesdits programmes. Est-ce que, vous, vous avez prévu un mécanisme qui pourrait permettre de s'assurer que les personnes concernées puissent manifester de façon officielle leur accord avec ce qui est proposé par leur employeur, pour s'entendre sur des modalités d'application?

Mme Gagnon (Sophie): Ça pourrait peut-être être un des mandats de la Commission des normes du travail, d'envoyer quelqu'un dans les entreprises avant

de décider si le programme d'équité salariale qui est en vigueur ou qui est en processus de mise en vigueur... si elles préparent ce programme-là ou l'application pure et simple de la loi.

Mme Charest: O.K. Je reviendrais sur la campagne de promotion que vous proposez, là, qu'on devrait faire. Est-ce que c'est parce que vous avez le sentiment que la question de l'équité salariale est mal perçue, mal reçue parmi la population, ou si vous avez des craintes que le fait qu'on en débâte amène des réticences et que, là, on fasse face à un front commun, je ne sais pas, enfin, qu'on fasse face à une opposition sur la question? Qu'est-ce qui vous amène à proposer ça de façon précise?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Moi, je pense qu'il faut changer les mentalités. Autrefois, tu voyais... Même encore, on voit que, pour plusieurs, le salaire masculin, c'est un salaire familial, et, pour la femme, c'est un salaire d'appoint. Souvent, on entend dire ça et on se dit... on l'entend dire, mais, souvent, ils nous disent: Ça n'existe plus, c'était autrefois. Ça existe encore, cette comparaison-là. Alors, je pense qu'il faut absolument qu'il y ait une campagne d'information, dans le sens que, les mentalités, il faut qu'elles changent; les valeurs, il faut que ça change. On n'est plus en 1930, on est en 1996. Alors, il faut qu'il y ait une voix éducative pour sensibiliser aux problèmes économiques que vivent les femmes. C'est ce qu'on vit actuellement, et, cette mentalité-là, il faut la changer. Alors, en ayant une campagne d'information, je pense que ça aiderait grandement.

Mme Charest: O.K. Permettez-moi de souligner que, sans être contre votre recommandation de campagne d'information, il faut quand même se rappeler que les campagnes d'information, ce que ça a comme effet, c'est que ça augmente le niveau de connaissances des clientèles cibles par rapport à l'objet de la campagne, mais ça ne modifie en rien les comportements. Alors, là-dessus, j'aimerais voir comment la campagne d'information devrait être articulée, ou enfin, devrait accompagner... quel genre de modalités d'application du projet de loi sur l'équité comme tel.

Mme Déziel-Fortin (Louise): En fait, moi, je pense que même la femme elle-même est mal informée, dans le sens que, celle qui aura droit à l'équité salariale, elle n'est même pas informée des droits qu'elle a. Alors, il faudrait commencer par ça, au départ.

Mme Charest: Ce serait un début.

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui.

Mme Charest: C'est bien.

Mme Déziel-Fortin (Louise): Absolument.

Mme Charest: Merci beaucoup, mesdames.

Le Président (M. Williams): Merci. Maintenant, je passe la parole à Mme la députée de Saint-François, la porte-parole de l'opposition.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci, mesdames. C'est avec beaucoup de plaisir que j'ai pris connaissance de votre mémoire. J'ai toujours eu beaucoup de plaisir à travailler avec votre organisme. On sait que Les Cercles de fermières se retrouvent dans toutes les régions du Québec et sont très représentatifs des femmes. Je prenais connaissance de la liste, qui est loin d'être exhaustive, de l'apport que vous avez apporté à la condition des femmes, ou pour essayer de faire avancer le dossier de femmes, et je vous rappellerai qu'il y en a un, entre autres, sur lequel vous aviez travaillé très fort, c'était celui de la collaboratrice dans l'entreprise, avec le conjoint.

• (20 h 50) •

Alors, on revient à l'équité salariale. Bien sûr, c'est un autre dossier qui est très important, et je sais que vous l'avez à cœur. Bon, peut-être, comme on a terminé sur la campagne d'information, je reviendrai rapidement là-dessus également. Moi, je pense que, actuellement, je ne sais pas si on s'en rend compte, mais bien sûr qu'il y a aussi beaucoup de réticence de la part des employeurs, et je pense que c'est un peu normal aussi, parce que, parfois, on ne sait pas toujours de quoi on parle. On voit aussi des frais, des coûts reliés à tout ça, et c'est inévitable dans le contexte économique actuel. Vous parliez tout à l'heure, vous mentionniez dans votre mémoire, bon, que ça pouvait représenter entre 3,5 % et 5,5 % — à la page 8 — de la masse salariale des employeurs. Mais, dans le contexte actuel, 5,5 %, de 3 % à 5 %, c'est quand même énorme. On ne peut pas s'imaginer que c'est quelque chose... que c'est minime, c'est quand même énorme.

Et aussi, je pense que la question de la campagne d'information, c'est pour essayer de démystifier tout ce qui entoure l'équité salariale. Il y a quelque temps, je discutais avec des femmes de ma région, et vous savez, Programme d'accès à l'égalité, obligation contractuelle, équité en emploi, relativité salariale, équité salariale, c'est du chinois, c'est à en perdre son latin. Et, bon, je dois dire que, pour la majeure partie des femmes que j'ai consultées, pour elles, ce qu'elles veulent, c'est salaire égal pour un travail équivalent. Mais l'équité salariale va plus loin que ça. L'équité salariale, dans le contexte actuel — on l'a vu, d'ailleurs, même au niveau des relativités salariales gouvernementales — ça peut aussi bien profiter aux hommes qu'aux femmes. Et, donc, à ce moment-là, je pense que c'est important de bien informer la population au départ, et surtout les employeurs, parce que, si les femmes elles-mêmes ne savent pas exactement ce que l'équité salariale veut dire, vous imaginez maintenant l'employeur aussi. Alors, donc, c'est important, et c'est important aussi de savoir: Est-ce qu'on veut améliorer la condition de vie des femmes, la condition salariale des femmes ou si, dans

notre projet, on veut également améliorer la condition de tous les travailleurs? Alors, je pense que c'est des questions qu'on doit se poser quand, par exemple, on a une assiette qu'on doit partager et qu'on a de la difficulté à l'augmenter. Ça, je pense qu'on doit être assez réaliste à ce niveau-là.

Vous avez un peu répondu quand on parlait de perte d'emplois. C'est certain que, dans d'autres pays, on constate qu'il n'y a pas nécessairement eu perte d'emplois, mais j'imagine qu'il y a quelqu'un, à un moment donné, qui va devoir en vérifier l'impact aussi. Il ne faudrait pas que ce soit un piège, comme je le mentionnais cet après-midi, pour les femmes; il ne faudrait pas que ça se retourne, non plus, contre les femmes. Il faudrait que ce soit à l'avantage des femmes, que ce ne soit pas à l'encontre du bien des femmes. Donc, je me disais: Est-ce que, par exemple, pour vous autres, ça devrait s'appliquer aussi à l'ensemble des travailleurs, ou si on devrait prioriser davantage le salaire des femmes, qui, lui, est inférieur dans bien des cas à celui des hommes?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Bien, je pense qu'on priorise que le salaire des femmes, en tout cas, devienne égal à celui des hommes. Par contre, quand vous parlez de l'impact négatif sur l'économie, je pense que, dans d'autres pays, ça existe, et on a vu que le chômage n'a pas augmenté pour les femmes. Alors, c'est à considérer.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Je pense cependant qu'il faut toujours remettre ça dans le contexte dans lequel on vit par rapport à ce qui a pu se passer dans d'autres pays, à une certaine époque. Je pense que, ça, il ne faut pas minimiser, finalement, le contexte actuel. Mais, de toute manière, il va falloir, à un moment donné, que quelqu'un nous donne un peu des commentaires là-dessus, parce qu'il ne faudrait pas non plus que ça aille à l'encontre de l'emploi des femmes. Je pense qu'il y a...

Mme Déziel-Fortin (Louise): Non, absolument pas.

Mme Gagnon-Tremblay: ...ça aussi qui est important, et c'est pour ça que je reviens avec ma question: Est-ce que ça devrait s'adresser particulièrement aux femmes plutôt qu'à l'ensemble des travailleurs, dans un contexte où les ressources sont un peu plus rares?

Mme Gagnon (Sophie): C'est certain que, comme organisme dont la mission est de défendre la femme et la famille et dans un contexte où la discrimination salariale s'appliquait plutôt aux femmes, on jugerait, dans un premier temps du moins, qu'on applique la loi d'abord pour les secteurs féminins et puis, peut-être dans un deuxième temps... Puis peut-être par effet d'entraînement aussi que ça réglera la discrimination dont des travailleurs peuvent être victimes.

Mme Gagnon-Tremblay: Parce que vous devez être sûrement aussi d'accord pour dire que, ça, c'est un projet, mais il y a bien d'autres choses qu'on doit faire aussi pour améliorer la condition de vie des femmes. Entre autres, sur le marché du travail, je pense à la conciliation vie familiale et professionnelle. Vous avez déjà posé des gestes dans ce sens, et je pense qu'on devra retravailler sur bien d'autres choses, entre autres au niveau de la question de la maternité, où on considère encore que la maternité est une maladie. Je sais que la ministre est très sensible. Est-ce que, la CSST, ça va demeurer votre dossier, Mme la ministre? Ah! Dommage. Parce que j'avais un espoir, finalement, que la ministre puisse sortir tous les congés de maternité de la CSST pour ne pas en faire une maladie; mais, comme le dossier a été remis à quelqu'un d'autre, ça m'inquiète un peu. J'avais cru sentir une certaine ouverture d'esprit de la ministre à ce niveau-là. De toute façon...

Mme Harel: Est-ce que j'ai un droit de réplique?

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Gagnon-Tremblay: Tout à l'heure, tout à l'heure, Mme la ministre.

Le Président (M. Williams): Plus tard, plus tard, Mme la ministre.

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, il y a un autre point aussi, j'aimerais bien avoir votre position là-dessus, parce que je pense qu'il est normal que les employeurs s'inquiètent à ce niveau-là. Est-ce que vous trouvez normal, par exemple, que, dans une démarche comme celle que s'apprête à faire le gouvernement dans son avant-projet de loi, il y ait des hausses de salaire, mais en même temps, lorsqu'on se rend compte qu'il peut y avoir des emplois masculins, entre autres, qui dépassent, finalement, ou sont plus élevés qu'ils devraient l'être normalement, que, dans un projet de loi, on dise: On ne touche pas à ça. Ceux-là, il ne faut pas y toucher; on va juste à la hausse, mais on ne peut jamais aller à la baisse. Ne trouvez-vous pas que ça peut être un élément qui, finalement, inquiète les employeurs?

Mme Gagnon (Sophie): Je pense que, dans une certaine mesure, ça sera assez difficile d'instaurer les comités d'équité salariale et de faire fonctionner les programmes d'équité salariale. Si, en plus, dans une même entreprise, la hausse salariale des uns cause une baisse salariale des autres, je pense que ça va être très, très, très difficile d'arriver à une harmonie dans cette recherche d'équité là. Donc, je pense que c'est difficile de penser qu'on pourrait ne pas préciser dans la loi que les salaires des hommes ne seraient pas touchés, pour, effectivement, ne pas rencontrer un plus gros mur que, déjà, ce qui attend la loi puis le processus de...

Mme Gagnon-Tremblay: Et, si on devait faire des ajustements... Bon, je pense que la loi va amener des ajustements. Si on devait faire des ajustements aussi bien pour les femmes que les hommes, est-ce que, par exemple, étant donné que dans ce projet de loi il y a une clause «nonobstant» et que l'on peut décider à peu près ce qu'on veut en fonction du projet, même de la Charte, au niveau de la discrimination positive, est-ce que, à ce moment-là, on pourrait prioriser les ajustements envers les femmes au cours des premières années, pour retarder les ajustements des hommes, compte tenu du contexte économique?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui, je pense que oui, mais il y aurait peut-être une chose que je voudrais porter à votre attention à nouveau, parce qu'on sait qu'actuellement on veut rémunérer les travailleurs, les travailleuses selon la performance. Je veux porter ça un peu à votre attention dans ce sens-là: qu'on n'établisse pas l'équité salariale sur les salaires. Il y aurait un salaire de base, par exemple, et il y aurait des bonis selon la performance. Alors, c'est peut-être à surveiller, dans ce sens-là, parce qu'à ce moment-là l'équité salariale serait établie sur un salaire de base, et ensuite la même personne aurait des bonis ou pourrait profiter d'actions de la compagnie, en tout cas, peu importe, ou des bonis, en un mot, et ça ne serait pas assujéti à l'équité salariale. Alors, je voudrais porter ça à votre attention. Ça semble s'orienter vers cette situation-là, actuellement.

• (21 heures) •

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que vous seriez prête, par exemple, à suggérer que, compte tenu de ces ajustements salariaux, il y ait, pour les autres employés qui n'ont pas accès à ces ajustements, compte tenu, justement, de toute la démarche implantée, qu'il pourrait y avoir gel de salaires?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Qu'il pourrait... Je m'excuse.

Mme Gagnon-Tremblay: Y avoir gel de salaires pour les autres employés. Je parlais toujours de la même assiette, à un moment donné, qu'on doit partager, sensiblement, ou avec une certaine bonification annuelle, là, mais... Est-ce que ce serait envisageable ou, d'après vous, déjà, ce serait inéquitable, toujours versus la capacité de payer, bien sûr, des employeurs?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui, c'est bien sûr, mais je vois mal que vous allez geler les salaires aux dépens d'autres, quoiqu'on dise: Bien, les femmes ont supporté, bon, des baisses de salaire, des diminutions de salaire en comparaison avec les hommes pendant si longtemps, ça fait au moins 20 ans. Alors, c'est difficile de répondre à votre question, de dire: Est-ce qu'on va en punir un pour compenser pour l'autre? Je trouve ça difficile à répondre.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est parce que j'ai toujours en tête, moi, que c'est une loi sur l'équité salariale pour les femmes.

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui, c'est sûr, puis on veut une justice sociale. Alors...

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, donc, c'est pour ça que je suis un peu mal à l'aise, parce que, pour moi, c'est une loi sur l'équité salariale pour les femmes, mais finalement ça bonifie tous les travailleurs et travailleuses.

Il y avait aussi un autre élément dans l'avant-projet de loi, où on parle, naturellement, des coûts administratifs. Nécessairement, la mise en application de cette loi obligerait quelqu'un à payer des coûts administratifs. Je mentionnais cet après-midi que, dans le mémoire qui a été soumis par la Condition féminine au Conseil des ministres, on évaluait les coûts administratifs à environ 322 000 000 \$, si ma mémoire est fidèle. Est-ce que, pour vous, ces coûts administratifs, de même que la formation que ça va comporter aussi — parce qu'on va devoir payer pour former des gens pour pouvoir mettre ça en application, dans les différentes entreprises, cette loi — devraient être assumés par le gouvernement ou être assumés par l'employeur?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Je pense que, en tout cas, il faut que l'employeur en assume sûrement une partie, parce qu'on sait très bien que cette masse salariale là va augmenter, c'est bien sûr, comme vous le dites.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, mais là je ne parle pas des écarts. On sait que les écarts devront être assumés par l'employeur.

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Toutes les augmentations de salaires...

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: ...devront être assumées par l'employeur.

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais je parle uniquement de coûts administratifs pour la mise en application de même que la formation, par exemple. Est-ce que ça doit être assumé, est-ce que ces coûts doivent être assumés par le gouvernement ou si, malgré l'augmentation de salaire que devra donner, par exemple, l'employeur, il devra en même temps assumer les coûts administratifs et les coûts de formation?

Mme Déziel-Fortin (Louise): Je pense que le gouvernement a une grosse part à faire dans le... en tout

cas, un pas à faire de ce côté-là pour aider les employeurs. La partie, bien, je pense que c'est à vous autres à... En fait, vous avez des experts qui pourront décider de la portion par laquelle vous pourrez participer de votre côté, mais je pense que l'employeur a aussi une partie à donner. C'est sûr.

On veut la justice sociale, hein, on veut, on veut... Les femmes ont porté ce poids-là pendant plusieurs années. Alors, je pense qu'aujourd'hui c'est le temps que ça cesse, qu'il y ait justice pour tous. Alors, on dit: Bien, il y a des coûts sociaux, c'est sûr, qui vont découler de tout ça, parce que, souvent, la femme qui est moins payée... Bon, exemple, la femme qui est monoparentale, bien souvent, bon, à cause de son salaire, elle se nourrit moins bien, il y a des effets secondaires de santé. Alors, ça a des répercussions sur les coûts sociaux. Ensuite, bien, il faut penser que, si elle a un meilleur salaire, elle va payer de l'impôt au gouvernement. Alors, ça peut compenser.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais je reviens toujours à ça. Si elle reçoit un meilleur salaire, c'est... Mais au fond, là, au fait, c'est toujours l'employeur. C'est parce que j'essaie de m'imaginer, parce que, demain, on va rencontrer le Conseil du patronat...

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: ...on va rencontrer par la suite l'Association des manufacturiers, on va rencontrer des groupes d'employeurs... Alors, c'est parce que, quand on essaie de rechercher un consensus, vous comprendrez que, à un moment donné, ça peut être inquiétant. Je me mets à la place de l'employeur, et ça peut être inquiétant. C'est pour ça qu'à un moment donné il faut trouver aussi des moyens de les rassurer. Il faut trouver des moyens, aussi, de les aider si on veut qu'ils acceptent, parce que, comme je le mentionnais cet après-midi, on ne peut pas mettre en place une telle loi si les têtes dirigeantes, au départ, n'en sont pas convaincues. Parce qu'on a beau l'imposer par loi, inévitablement il faut la mettre en application, et, même si on met des sanctions ou quoi que ce soit, si la tête dirigeante d'une entreprise ou les têtes dirigeantes ne sont pas convaincues du bien-fondé et ne le font pas d'une façon correcte, on va avoir de la difficulté.

Mme Déziel-Fortin (Louise): Oui, c'est bien sûr. Le Conseil du patronat du Québec, on sait qu'ils ont d'autres objections. Ils disent que ce n'est pas seulement, en fait, l'équité salariale qui n'est pas une justice pour les femmes, ils ont d'autres points de vue. Mais je pense qu'on en est rendu là, puis ils doivent accepter que l'équité salariale doit passer. Ça existe dans d'autres pays, dont l'Australie où les femmes gagnent 90 % du salaire des hommes. Vous avez en France, 80 %; en Suède, 89 %. Alors, je ne verrais pas pourquoi, nous, ici, au Québec, l'équité salariale ne serait pas prête à être mise en vigueur. Alors, je pense que c'est des bons

arguments à leur apporter. Ça existe dans d'autres pays, l'Ontario le vit actuellement et les résultats sont quand même assez bons.

Mme Gagnon-Tremblay: Vous souhaitez également que cette loi s'applique aux entreprises de 10 employés et moins, et, si ma mémoire est fidèle — est-ce que j'ai bien lu? — vous souhaitez que ce soit la réglementation, à ce moment-là, qui s'applique au lieu d'avoir le même mécanisme, qui est plus exigeant, plus coûteux et moins flexible. C'est bien ce que vous vouliez dire, je pense, dans votre mémoire, hein? Donc, à ce moment-là, bien sûr que ça toucherait l'ensemble de... Est-ce que vous croyez, cependant — parce qu'on n'a pas encore ces règlements, on n'a pas d'idée non plus de ces règlements — que les règlements devraient d'une part accompagner le projet de loi et devraient faire aussi partie d'une consultation? Et est-ce que vous avez prévu un échéancier quelconque pour la mise en vigueur de tout règlement?

Mme Gagnon (Sophie): On a remarqué que, dans le texte de l'avant-projet de loi, il n'y avait pas d'échéancier pour l'entrée en application de ce règlement-là. Un des objets d'inquiétude qu'on a, c'est qu'on craint que la Commission des normes du travail voie à appliquer la loi dans les secteurs où le cadre est déjà déterminé puis que les secteurs d'emplois exclusivement féminins et les secteurs d'emplois restreints, eux, attendent, soient relégués aux oubliettes ou qu'on s'en occupe beaucoup plus tard. Ça, c'est une des craintes qu'on a maintenant. Si la réglementation doit accompagner la loi ou non, c'est plus du domaine administratif, là, mais c'est certain qu'on considère que c'est un élément central dans un programme d'équité salariale.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais ne croyez-vous pas que vous auriez intérêt, cependant, à demander à la ministre qu'elle accompagne son projet de loi de la réglementation, puisque la réglementation est souvent plus exigeante que la loi?

Mme Gagnon (Sophie): On a demandé que la loi soit clarifiée, plus précise, avec des échéanciers et des objectifs plus clairs. Donc, naturellement que si la réglementation était incluse, ça éliminerait des échappatoires et de la confusion.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Alors, merci bien, mesdames.

Le Président (M. Williams): Malheureusement, il ne reste plus de temps. Avez-vous quelques...

Mme Gagnon-Tremblay: Non, ça va aller s'il n'y a pas...

Le Président (M. Williams): O.K. Il ne reste plus de temps, est-ce que la ministre a quelques remarques qu'elle pourrait faire?

Mme Harel: Alors, peut-être juste le temps de vous remercier et de vous dire que ce message que vous nous lancez, c'est l'urgence d'agir, je crois. Alors, je le reçois, croyez-le bien, avec toute l'attention que méritent Les Cercles de fermières. Merci.

Le Président (M. Williams): Mme Fortin, Mme Champigny et Mme Gagnon, merci beaucoup pour votre présentation de ce soir. Maintenant, je voudrais inviter le Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec, mais je vais suspendre pour quelques minutes. Merci beaucoup.

(Suspension de la séance à 21 h 10)

(Reprise à 21 h 12)

Le Président (M. Gaulin): Alors, bienvenue au Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec, à sa présidente, Mme Chantal Roy, qui, si elle le veut bien, va nous présenter celles qui l'accompagnent.

Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec inc.

Mme Roy (Chantal): Oui, je suis accompagnée ce soir de la vice-présidente du Collectif, Mme Andrée Ruel, qui entreprendra la lecture du mémoire, et je poursuivrai ensuite. Alors, notre présence ici, ce soir, consiste surtout en un témoignage de l'expérience que nous avons vécue en matière d'équité salariale, puisque nous avons déposé une plainte il y a de cela 15 ans à la Commission des droits de la personne. Alors, nous allons relater devant vous les principales étapes et vous faire part de notre témoignage, de notre expérience.

Le Président (M. Gaulin): Très bien. Vous disposez de 20 minutes.

Mme Ruel (Andrée): Alors, la création du Collectif de la plainte. Le Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec a été formé en mai 1991. C'est une société sans but lucratif dont la création est devenue nécessaire quand le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec s'est désisté comme mandataire des plaignantes devant la Commission des droits de la personne. En effet, le Conseil du trésor avait assujéti l'acceptation de l'entente de principe qu'il avait négociée avec le SPGQ au nom de tous les membres du Syndicat au retrait de la plainte de discrimination salariale fondée sur le sexe que des professionnelles membres de six corps d'emplois, c'est-à-dire bibliothécaires, diététistes, traductrices, travailleuses sociales, agentes culturelles et agentes d'information, avaient déposée en 1981 à la commission québécoise des droits et libertés de la personne.

À cette époque, les femmes du SPGQ étaient concentrées dans six corps d'emplois auxquels on accordait les deux dernières échelles salariales. Il s'agissait de la première plainte de discrimination systémique déposée à la Commission. Le Collectif n'entend pas se livrer à une analyse exhaustive de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale. Nous croyons toutefois que l'expérience que nous avons vécue en cette matière doit être partagée. De plus, l'avant-projet de loi nous semble déroger à des principes fondamentaux tant en matière d'équité salariale qu'au chapitre des relations de travail.

L'historique du dossier. Notre plainte reposait sur deux fondements: la concentration des femmes dans six corps d'emplois et l'équivalence de leurs tâches avec celles de collègues d'autres corps d'emplois. À l'époque, on ne jugea pas nécessaire de recueillir la signature de toutes les femmes membres de ces corps d'emplois, puisque c'est le Syndicat qui en assurait la représentation collective. La plainte fut jugée recevable par la Commission, qui devait dès lors enquêter sur les deux arguments fondamentaux.

Son enquête débuta en 1987. Le volet lié à l'équivalence des tâches donna lieu à un exercice d'évaluation des emplois que, d'un commun accord, le Syndicat, le Conseil du trésor et la Commission des droits de la personne étendirent à l'ensemble des 25 corps d'emplois du SPGQ. Quant au volet de concentration féminine, le fardeau de la preuve de prépondérance, qui reposait entièrement sur les épaules des plaignantes, nécessita une démonstration historique et statistique pour chacun des corps d'emplois discriminés. L'entente de principe de janvier 1991, acceptée majoritairement par les membres du SPGQ et suivie en mars de la signature d'une convention collective, entraîna donc le retrait du SPGQ comme représentant des plaignantes. Cependant, ces dernières estimèrent que, même si l'évaluation des emplois avait entraîné des corrections salariales pour les membres de 13 corps d'emplois de leur Syndicat, le règlement de 1991 laissait entier le problème de la discrimination sexuelle. Elles signifièrent donc à la Commission leur ferme intention de maintenir leurs plaintes individuelles en lui demandant de terminer son enquête et de formuler ses recommandations.

La Commission des droits de la personne poursuit donc son enquête. Près de 15 ans après le dépôt de la plainte et après quelque 70 jours d'auditions au cours desquelles on a entendu 35 témoins dont les propos sont relatés dans près de 2 000 pages de notes sténographiques, le Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec devrait connaître d'ici quelques semaines, nous l'espérons, les recommandations de la Commission en ce qui a trait à la prépondérance féminine dans les six corps d'emplois discriminés d'une part et aux indemnités liées à la reconnaissance de la discrimination d'autre part.

Mme Roy (Chantal): Parlons maintenant du statut des plaignantes. Après le règlement de 1991, il ne subsistait plus, du point de vue juridique, que des plai-

gnantes individuelles devant la Commission. C'est pour maintenir le caractère collectif de leurs revendications que ces plaignantes se sont regroupées officiellement. Le Collectif étant une entité légalement autonome, il put solliciter et obtenir de son Syndicat, le SPGQ, un soutien technique et financier qui lui a permis d'assumer les frais inhérents à la poursuite de l'enquête.

La portée de la revendication. Sans relater les détails de l'enquête ni reprendre les arguments consignés dans les documents juridiques, il importe de préciser que les revendications des plaignantes concernent tous les membres des six corps d'emplois en cause, puisque les hommes qui exercent ces mêmes professions sont tributaires des conditions salariales réservées aux membres des corps d'emplois à prépondérance féminine auxquels est accolé un stéréotype féminin. Les syndiqués du SPGQ qui avaient déposé la plainte ont tenu, tant que cela a été possible, à maintenir leurs revendications sur deux fronts: celui de la négociation entre le SPGQ et le Conseil du trésor de même que celui de l'enquête sur la discrimination menée par la Commission des droits de la personne.

Si le Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec a tenu à soumettre ce mémoire, c'est d'abord et avant tout pour réitérer ses revendications d'équité salariale et de justice sociale, mais c'est aussi pour affirmer sa solidarité avec l'ensemble des travailleuses du Québec. C'est également parce que ses représentantes estiment qu'elles sont mieux placées que quiconque pour dénoncer cette situation absolument aberrante qui, en l'absence d'une loi efficace en matière d'équité salariale, leur a donné le fardeau de la preuve de la discrimination dont elles étaient victimes. Les plaignantes du SPGQ ont en effet été forcées de constituer et de défendre cette preuve devant la Commission des droits de la personne, qui était chargée d'enquêter sur les effets discriminatoires de la politique salariale de leur employeur, en l'occurrence l'État, lequel est également le bailleur de fonds de cette Commission.

• (21 h 20) •

On comprend dès lors quelles embûches a dû surmonter la CDP, souventefois privée des moyens et des fonds nécessaires pour mener l'enquête. On comprend également pourquoi le Syndicat s'est vu pressé de se retirer comme mandataire de ses membres lors de chacune des négociations entre 1981 et 1991. Comment peut-on imaginer que des femmes non syndiquées, souvent peu nombreuses dans une entreprise, auraient pu entreprendre et, surtout, survivre à une pareille saga?

La nécessité d'une loi proactive en matière d'équité. Dans son discours d'ouverture de la Trente-cinquième Législature de l'Assemblée nationale, le 19 novembre 1994, le premier ministre de l'époque, M. Jacques Parizeau, déclarait, et je cite: «Dans L'État québécois, nous venons de poser les derniers jalons de l'accession de nos travailleuses à la véritable équité. C'est important, mais il faut le faire aussi dans le reste de la société. Trop de femmes sont encore victimes de

discrimination dans des catégories d'emplois sous-évaluées. Mon gouvernement proposera d'ici peu un projet de loi sur l'équité salariale pour remédier à ce décalage hérité, il faut le dire, d'un long patriarcat.» Fin de la citation. M. Parizeau passait alors sous silence la longue lutte des travailleuses professionnelles du gouvernement du Québec dont la revendication d'équité salariale fera histoire.

Pour sa part, la ministre actuelle de l'Éducation, Mme Pauline Marois, déclarait, lors de sa comparution devant la Commission des droits de la personne à titre de témoin experte pour la partie plaignante dans le dossier des travailleuses sociales, et je cite: «C'est ce qui définit le mieux la discrimination systémique. C'est l'histoire, la culture et les institutions qui sont au banc des accusés.» Fin de la citation.

En présentant un projet de loi proactive sur l'équité salariale, le gouvernement du Québec avait l'occasion de modifier le cours de l'histoire, de contribuer à l'évolution de la culture et d'infléchir les institutions. À cet égard, la déception du Collectif des professionnelles du gouvernement du Québec est très vive. D'abord, nous n'avons devant nous qu'un avant-projet de loi et non le projet de loi que le gouvernement du Québec s'était engagé à présenter. De plus, cet avant-projet de loi s'inscrit à contre-courant du mouvement de partenariat préconisé en matière de relations de travail. Il laisse en effet à l'employeur une immense latitude en lui permettant de se soustraire aux dispositions de la loi et de ne pas considérer les salariés comme véritables partenaires. En outre, la portée de cet avant-projet de loi est restreinte, puisqu'il exclut les entreprises qui comptent 10 employés et moins.

Par ailleurs, il subsiste une confusion pernicieuse entre les notions d'équité et de relativité, qui risque d'évacuer l'aspect de la discrimination et de compromettre la reconnaissance tangible du droit des femmes à l'équité salariale.

Quant à la Commission des normes du travail, elle ne nous semble pas avoir l'expertise nécessaire pour administrer une loi sur l'équité salariale, qui devrait donc être régie par une commission spécifique. Sans remettre en doute sa compétence, nous doutons fortement que la Commission des normes du travail ait, plus que la Commission des droits de la personne ne les a eu, les ressources et les moyens requis pour assumer pleinement et sereinement son mandat.

Enfin, certaines des mesures prévues dans cet avant-projet de loi constituent un net recul par rapport à la situation actuelle, puisque les recours prévus en vertu des articles 10 et 19 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne seraient, à toutes fins pratiques, abolis. Que deviendraient alors les droits réels des travailleuses du Québec en matière d'équité salariale et quelle est dès lors l'utilité d'une charte des droits et libertés?

Les membres du Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec espéraient que l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale évite-

rait à d'autres travailleuses de connaître ce qu'elles ont vécu pendant plus de 15 ans: une lutte inégale, éprouvante, fastidieuse et coûteuse pour elles, pour leur Syndicat et leur Collectif ainsi que pour les contribuables. Force nous est de constater que l'exercice auquel le gouvernement a convié l'ensemble des travailleuses a été vain et qu'il nous faut regretter un rendez-vous manqué.

Voilà donc le témoignage que nous souhaitons apporter. Quant aux recommandations, les membres du Collectif sont encore et toujours membres du Syndicat de professionnels du gouvernement du Québec, qui va déposer et qui sera entendu devant votre commission. Nous adhérons donc pleinement à leurs recommandations de même qu'à celles de la coalition sur l'équité salariale, dont le Collectif est également un membre. Merci.

Le Président (M. Gaulin): Alors, mesdames, merci, et je donne la parole à Mme la ministre.

Mme Harel: Merci, M. le Président, mesdames, Mme Roy, présidente du collectif, Mme Ruel, je crois, qui êtes parmi nous ce soir. Je comprends, et je m'en réjouis avec vous, que la saga des 15 dernières années va bientôt se terminer. Dans quelques semaines, la Commission des droits de la personne devrait nous transmettre ses recommandations, je crois.

Mme Roy (Chantal): La dernière fois que j'ai parlé avec la directrice des enquêtes à la Commission, on parlait plutôt de la fin du printemps.

Mme Harel: La fin du printemps. Alors, s'agit-il de quelques semaines ou de quelques mois?

Mme Roy (Chantal): Quelques mois, plutôt.

Mme Harel: Bon. Alors, écoutez, je comprends, vous le dites à la page 10, que cela fut une lutte inégale, éprouvante, fastidieuse, coûteuse pour vous, pour votre Syndicat, pour les contribuables, ajoutez-vous également. Mais peut-être pouvons-nous, au mieux, ce soir, échanger sur ce que vous souhaitez améliorer dans l'avant-projet de loi pour vous en dire satisfaites. Peut-être juste un élément important — compte tenu de l'échange qui s'est fait entre Mme la députée de Saint-François et le cercle des fermières, qui vous a précédées — pour vous demander, à vous qui avez vécu tout ça, si une loi d'équité salariale vous semble d'abord être faite pour les femmes ou d'abord pour les personnes qui occupent des emplois de femmes.

Mme Roy (Chantal): Eh bien, écoutez, je pense que, comme on le dit dans notre mémoire, il y a des emplois auxquels est accolé un stéréotype féminin. Et la preuve qui a été déposée, particulièrement dans le dossier des agents et agentes d'information au gouvernement du Québec, est éloquent à cet égard-là, parce qu'on prétendait — et on prétend toujours — que c'était

un emploi de prépondérance féminine, alors que la proportion d'hommes et de femmes était à peu près égale. Sauf que ce qu'on a démontré dans la preuve historique et statistique, de l'évolution, donc, historiquement statistique de ce corps d'emploi, c'est que c'est une profession relativement nouvelle, pour laquelle une formation universitaire n'est disponible que depuis quelques années, en termes d'histoire depuis une vingtaine d'années, et que ce sont surtout des femmes qui sont inscrites dans ces facultés, qui en sont diplômées et qui, dans les différents secteurs, si on débord le cadre du gouvernement, y travaillent. Alors, c'est donc dire... Et on a également démontré dans la preuve devant la Commission des droits de la personne que, entre les six corps d'emplois qui ont fait l'objet de l'enquête, il y a une parenté, c'est-à-dire que ce sont des corps d'emplois ou des professions auxquels on accorde une valeur qui est rattachée à des stéréotypes féminins, c'est-à-dire, en gros, les soins et la culture, la diététique, le travail social, la traduction, la bibliothéconomie, le travail en culture et en communications.

Donc, comme on le dit d'ailleurs dans notre mémoire, c'était la volonté que nous avions, à l'époque, quand nous avons déposé la plainte, d'englober avec nous, d'embrasser nos collègues masculins, si vous me passez l'expression, parce qu'ils sont tributaires des conditions de travail qui sont faites aux femmes. Mais, bien entendu, les notions d'équité sont fondées sur le rétablissement d'un équilibre, parce que, quand on parle d'équité, il faut bien se comprendre, on parle d'équité salariale en faveur des femmes. Il est très rare qu'une profession se voit dévalorisée parce qu'elle est majoritairement composée d'hommes, c'est plutôt le contraire.

Et, en ce sens-là, je pense que, pour revenir à votre question, Mme la ministre, il faudrait que les termes soient clairement définis. C'est une des premières failles dans le projet de loi, c'est que les notions d'employeur, d'équité, de relativité sont encore imprécises et entraînent la confusion à laquelle on continue d'assister. D'ailleurs, l'expérience du SPGQ est éloquente à cet égard-là, parce que, comme on l'a expliqué au début, la plainte était basée sur deux fondements: l'équivalence des tâches des femmes qui étaient concentrées — et non pas majoritaires — dans six corps d'emplois.

● (21 h 30) ●

C'était le premier volet, qui a été réglé par l'exercice de relativité salariale. Mais de cet exercice de relativité salariale ont bénéficié les membres non pas des seuls six corps d'emplois qui faisaient l'objet de la plainte, mais de 13 corps d'emplois, puisque l'exercice a été étendu à l'ensemble des membres du SPGQ. C'est donc dire que cette évaluation des tâches a donné lieu à des corrections pour une grande partie des membres, hommes et femmes, de ce Syndicat. Et c'est précisément sur cet argument-là que s'est basé le Conseil du trésor pour demander au SPGQ de retirer sa plainte, en disant: Précisément, nous venons de régler le problème, et non seulement le problème des plaignantes, mais également le problème d'un grand nombre de vos membres qui

n'avaient même pas déposé de plainte. Mais c'était oublier, justement, le volet de l'équité salariale, qui, elle, est fondée sur le sexe.

Mme Harel: Je voudrais bien être sûre de vous comprendre. Vous nous dites que, dans la lutte contre les stéréotypes et la discrimination, il faut restaurer le principe de travail équivalent, salaire égal, que ce travail équivalent soit exercé par un homme ou par une femme. Mais, dans la mesure où ce travail est exercé dans un emploi à prépondérance féminine, il est sujet à stéréotypes et à discrimination ou à une...

Mme Roy (Chantal): Sous-évaluation.

Mme Harel: ...sous-évaluation. Donc, il faut, dans la lutte contre les stéréotypes et la discrimination... Parce que l'équité salariale, je comprends que c'est une lutte contre la discrimination.

Mme Roy (Chantal): Oui.

Mme Harel: Donc, est-ce que je vous interprète bien en pensant que vous souhaitez que la loi d'équité salariale, qui est une loi d'application, s'applique aux personnes qui occupent des corps d'emplois qui font l'objet d'une discrimination ou d'une sous-évaluation, qu'elles soient hommes ou femmes?

Mme Roy (Chantal): Oui, c'est exact, mais ce qu'il faut observer à la base, c'est que les femmes y sont soit majoritaires, soit fortement concentrées, quand on compare leur présence...

Mme Harel: Oui.

Mme Roy (Chantal): ...dans un grand ensemble.

Mme Harel: En fait, ce que je comprends, c'est que toute la société se réapproprie les valeurs, ou les attributs, les qualités qui s'incarnent dans ces genres d'emplois qui ont, jusqu'à maintenant, été dévalués...

Mme Roy (Chantal): Oui.

Mme Harel: ...n'est-ce pas. Donc, les hommes se réapproprient également, comme les femmes aussi, si vous voulez, les qualités inhérentes à ce genre d'emploi.

Mme Roy (Chantal): Oui, tout à fait. De toute manière, il ne s'agit pas de créer une discrimination à l'envers. Pour répondre un peu à la préoccupation qu'évoquait tout à l'heure Mme Gagnon-Tremblay, il ne s'agit pas de niveler par le bas. Tant mieux si les conditions de travail de l'ensemble d'un groupe s'améliorent à la faveur de l'amélioration des conditions de travail de cette proportion de femmes, là, qui est concentrée dans un corps d'emploi.

Mme Harel: Vous acceptez que ça puisse cependant se faire dans une perspective où les améliorations des uns donnent une certaine stagnation pour les autres, à défaut de quoi je comprends que ce qui est en... C'est un effet d'escalade, c'est un effet d'ascenseur qui est recherché, plus qu'un effet de correction.

Mme Roy (Chantal): Oui. Bien, écoutez, je ne sais pas comment, administrativement, ou c'est le genre de... Ce n'est pas un détail, loin de là, parce que c'est le cœur même de la discussion, mais s'agira-t-il d'une stagnation des uns par rapport à la restauration du salaire des autres? Ça reste à voir. Ce que nous souhaiterions faire, c'est d'inverser les choses et de regarder ça de l'autre bout de la lunette. Parce que c'est ce qu'on dit souvent: Pauvres personnes qui verront leurs conditions de travail stagner parce que d'autres accéderont à un meilleur sort! Mais ce qu'il faut bien voir... C'est un peu comme quand quelqu'un touche un salaire de façon rétroactive. Ce qu'on est porté à voir à l'instant même, c'est l'espèce de pactole que ça constitue, en oubliant que ça vient combler une carence qui a eu cours pendant un long moment.

Mme Harel: À la page 10 de votre mémoire, je pense qu'il y a un malentendu qu'il serait souhaitable qu'on clarifie maintenant. Vous laissez entendre que les recours prévus en vertu des articles 10 et 19 de la Charte québécoise seraient abolis. En fait, il ne s'agit pas de ça. Ils ne sont pas concomitants, si vous voulez, aux dispositifs systémiques, mais ces articles-là demeurent et peuvent être utilisés, notamment pour les personnes qui ne bénéficient pas, par exemple, de la protection de la loi de l'équité salariale, c'est-à-dire celles qui appartiennent à des entreprises de moins de 10 employés, par exemple. Alors, je pense qu'il est important de comprendre que ces articles fondés sur la plainte vont demeurer, ils ne seront pas abolis. La Charte va rester avec tout son dispositif.

Mme Roy (Chantal): En fait, d'une certaine façon, tant mieux si c'est le cas. Ce n'est pas la compréhension que nous en avons en en discutant, notamment avec notre procureur, puisqu'on lisait que «les dispositions de la présente loi s'appliquent malgré les articles 10 et 19». Et je comprends, Mme la ministre, ce que vous faites ressortir, quant aux programmes qui existaient pour des entreprises — dans l'éventualité où le projet de loi demeure ce qu'il est — de 10 employés et moins. Mais vous comprendrez que, même s'ils subsistaient, les articles 10 et 19 de la Charte, notre seule présence ici ce soir, après 15 ans et quelques cheveux gris plus tard, démontre bien que c'est un recours qui est non pas seulement théorique, je pense que ce serait erroné de le présenter comme ça, mais c'est un recours qui est quand même aléatoire, qui est très fastidieux et qui n'est accessible, il faut le dire, qu'à une infime minorité de personnes.

Mme Harel: Je pense que vous le témoignez éloquentement; bien évidemment, votre expérience plaide pour vous. Mais, dans le fond, ce que l'on retrouve dans l'avant-projet de loi, c'est le fait de ne pas cumuler des recours. Alors, c'est la raison pour laquelle le «nonobstant» est introduit, je crois, à l'article 23... non, 85. Donc, c'est tout simplement pour qu'il n'y ait pas cumul, mais les recours demeurent tout autant.

C'est un peu la raison pour laquelle... Quand vous réclamez que les entreprises de moins de 10 employés soient couvertes aussi, n'oubliez pas que c'est une méthode d'évaluation à partir d'emplois à prépondérance masculine et d'emplois à prépondérance féminine. Quand il y a moins de 10 employés, ça commence à être compliqué de comparer, parce que le seuil étant de 60 %, alors, bien évidemment, ça signifie qu'il n'y a pas de point de comparaison possible, étant donné qu'à 60-40 il y en a juste un qui est à concentration. Disons que je me méfie... On dit toujours que l'enfer est pavé de bonnes intentions. Vous savez sûrement qu'une telle loi proactive n'existe pas dans les autres provinces, dans le secteur privé, sauf en Ontario et c'est pour des entreprises de plus de 100 employés. Alors, vous, si je comprends bien, vous voulez tout.

Mme Roy (Chantal): Oui.

Mme Harel: Bon. Alors, j'imagine que vous pensez que c'est souhaitable, mais est-ce que vous pensez que c'est réalisable?

Mme Roy (Chantal): Eh bien, écoutez, je pense que le Collectif joint sa voix à celles de plusieurs travailleuses et qu'il faut éviter d'exclure des femmes. C'est vrai que c'est peut-être plus difficile d'application dans de plus petits milieux de travail, mais on s'adresse, là, justement, à des femmes qui sont en état de bien plus grande vulnérabilité, isolées qu'elles sont dans ce petit milieu de travail, dans ce milieu de travail restreint et souvent aux prises... dans une dynamique quotidienne qui les contraint à des conditions très difficiles, et qui doivent être couvertes, à ce moment-là, par une législation qui tient compte de leurs particularités.

Mme Harel: Alors, je veux vous remercier pour ce témoignage, en fait, parce que c'est d'un témoignage dont il s'agit là, littéralement, devant nous ce soir. Merci d'avoir choisi de le faire, parce que ce témoignage-là, je crois, est assez convaincant pour nous indiquer la voie à ne pas suivre. Merci.

Le Président (M. Gaulin): Alors, il reste un peu de temps de ce côté-ci. Est-ce que vous préférez quand même l'alternance? Oui, Mme la députée de Mille-Îles.

Mme Leduc: Oui. Bonsoir, mesdames. Alors, comme le disait Mme la ministre, vous êtes la preuve vivante qu'il faut agir dans le domaine de l'équité salariale. Maintenant, à la page 6 de votre mémoire, vous

dités que le collectif des plaignantes a souvent été privé des fonds nécessaires pour mener l'enquête et que vous pouvez difficilement imaginer des femmes non syndiquées. Alors, vous soulignez la difficulté, sinon l'impossibilité de femmes non syndiquées d'avoir recours au processus de plaintes.

Ma préoccupation est aussi vis-à-vis des femmes non syndiquées, mais, disons, dans l'éventualité d'une loi proactive, les femmes qui sont dans des entreprises où il n'y a pas de syndicat... En Ontario, on avait mandaté un organisme juridique communautaire pour qu'il prête assistance aux travailleuses non syndiquées, en matière d'emploi. Est-ce que vous pensez que ça pourrait être un exemple qui pourrait être intéressant à suivre au Québec, dans le cadre de l'implantation de programmes d'équité salariale?

• (21 h 40) •

Mme Roy (Chantal): Eh bien, écoutez, je pense que les ressources communautaires ont largement prouvé le caractère précieux de leur apport. Cependant, je pense que l'État ne doit pas pour autant se délester de sa responsabilité sur de tels organismes et qu'autant la formation que la sensibilisation et l'application de la loi et de ses règlements doivent être assumées par l'État, pour assurer, justement, l'uniformité et l'égalité de l'application et de l'accessibilité des femmes aux modalités de cette...

Mme Leduc: Oui. Il va de soi que l'organisme communautaire aurait accès à un certain fonds, tel qu'il était prévu en Ontario. Il y avait quand même des fonds de l'État pour permettre à cet organisme-là de supporter les femmes dans leur démarche, dans des entreprises où il n'y a pas de syndicat, pour aider ces travailleuses-là. Alors, c'était ça, le sens de ma question. L'État n'était pas complètement exclu, sauf que c'était par le biais d'un organisme communautaire qu'il soutenait ces travailleuses-là.

Mme Roy (Chantal): C'est une modalité qui pourrait être envisagée, mais encore faudrait-il l'examiner de près.

Mme Leduc: D'accord. Merci.

Le Président (M. Gaulin): Alors, merci, Mme la députée de Mille-Îles. Mme la porte-parole de l'opposition officielle en matière d'emploi.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci, M. le Président. Alors, merci, mesdames, de votre témoignage. Je comprends que vous profitez de cette consultation pour sensibiliser les membres de cette commission à la démarche que vous avez entreprise depuis nombre d'années et que vous trouvez, finalement, injuste... et vous trouvez également le manque de ressources à la Commission des droits de la personne, qui... Vous vous inquiétez beaucoup aussi sur le sort de la Commission des normes du travail qui aurait à appliquer cette loi, finalement.

Je voudrais vérifier, à la page 2 de votre mémoire, lorsque vous mentionnez que l'avant-projet de loi vous semble déroger à des principes fondamentaux, tant en matière d'équité salariale qu'au chapitre des relations de travail, qu'entendez-vous par cette phrase, lorsque vous mentionnez que ce projet semble déroger à des principes fondamentaux?

Mme Roy (Chantal): En matière d'équité salariale, je parlais tout à l'heure de notions de relativité et d'équité. Alors, c'est de ça qu'il s'agit quand on parle de principe fondamental, c'est notamment au chapitre des définitions, parce qu'on confond souvent accès à l'égalité, équité salariale et relativité salariale. Cette confusion est reconduite dans le projet de loi et fait persister cette ambiguïté dans l'esprit des gens, dans l'esprit des travailleurs, des employeurs, dans l'esprit de tout le monde, finalement. C'est de ça, principalement, que l'on parle quand on parle de principes fondamentaux, c'est que ce sont des notions fondamentales qui sont encore confuses.

Quant au chapitre des relations de travail, on sait très bien — et je le sais particulièrement pour faire partie d'un comité mixte ministériel sur l'organisation du travail — qu'on tend de plus en plus à inscrire, notamment, les syndicats et les employeurs dans un processus de partenariat. Or, dans le projet de loi qui nous est proposé, l'employeur, comme on le disait, a une immense latitude. Par exemple, il pourrait y avoir plusieurs syndicats et un seul comité d'équité et, dans le cas où il y a plusieurs syndicats et que ces derniers ne s'entendent pas entre eux, c'est l'employeur qui décide. Alors, à ce moment-là, on se dit que ça déroge aux principes fondamentaux qui sont mis de l'avant à la veille de l'an 2000 et qui reposent bien davantage sur le partenariat et le consensus, comme vous le mentionnez tantôt, que sur l'affrontement et la confrontation.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci. Je discutais tout à l'heure avec Les Cercles de fermières de la possibilité d'une campagne d'information, que ce soit au niveau de la population ou encore des différents groupes, parce qu'on était porté, souvent, à mélanger accès à l'égalité, obligation contractuelle et relativité salariale, de même qu'équité salariale et... Bon. On se rend compte que, dans l'avant-projet de loi... C'est soulevé à plusieurs reprises dans les mémoires qu'on s'inquiète de la définition de «relativité salariale» et «équité salariale». Ne trouvez-vous pas qu'en ayant une définition plus ou moins claire de ces deux principes c'est la meilleure façon pour le gouvernement de s'en soustraire?

Mme Roy (Chantal): Eh bien, je vais prêcher pour ma paroisse. Je suis moi-même une agente d'information. Alors, je pourrais vous dire que, d'emblée, je vous suggère une campagne d'information et de sensibilisation. Mais, comme le disait aussi une intervenante tout à l'heure, il s'agit de changer les mentalités. L'une de vos collègues soulignait que ce n'est pas nécessairement une

campagne d'information qui, du jour au lendemain, fait basculer les points de vue. Sauf que, dans la mesure où on contribue à ouvrir les esprits, comme je le disais tout à l'heure, à changer le bout de la lorgnette par laquelle on regarde la réalité qui est devant nous, je pense qu'on contribue. Parce que c'est bien de ça qu'il s'agit, hein, c'est de révolutionner les mentalités et de changer certaines valeurs qui sont héritées de millénaires, oserais-je dire.

Alors, c'est évident qu'on ne peut pas penser — et je le dis moi-même toujours à mes clients — qu'une campagne d'information et de sensibilisation est la panacée universelle à tous les maux, mais je pense qu'elle peut, en effet, contribuer, d'une part, à clarifier des notions et, d'autre part, je dis bien qu'elle peut contribuer à faire évoluer et, éventuellement, à changer certaines mentalités. Mais, bien sûr, comme toute démarche éducative, c'est une démarche de longue haleine, c'est une démarche de fond et c'est une démarche, il faut bien le dire, qui se heurte à des acquis, donc qui frappe une certaine résistance. Mais je pense que c'est une chose qu'il faut faire éventuellement.

Mme Gagnon-Tremblay: Et comme ces notions ont des effets différents, vous avez des entreprises qui ont déjà démarré des programmes d'accès à l'égalité ou qui ont créé et démarré des programmes d'accès à l'égalité. Vous avez le gouvernement, vous en avez fait mention, qui a fait une démarche avec les relativités salariales et qui a même fait les ajustements en conséquence. Mais l'équité salariale, c'est une autre chose. Alors, à la lecture des différents mémoires, on se rend compte que le gouvernement aussi bien veut exempter ou exemptera ces différentes entreprises qui ont déjà une démarche convenable, mais en même temps s'apprête aussi à s'en exempter. Donc, vous convenez que «relativité» et «équité salariale», c'est deux notions qui sont différentes. Est-ce que vous êtes d'accord pour dire que le gouvernement, ayant entrepris une démarche en relativité salariale, ayant déjà fait son effort, devrait être carrément soustrait à ce projet de loi?

Mme Roy (Chantal): C'est-à-dire que je conviens, non seulement je conviens, mais je réitère, avec vous que ce sont deux notions différentes, et c'est précisément parce que le gouvernement s'est engagé dans une démarche de relativité salariale qu'il ne doit pas être exempt des mesures qui concernent l'équité salariale. C'est au moment où on confond ces deux notions-là qu'on dit que, sous prétexte qu'on a entrepris un programme de relativité salariale, on exempt un employeur, éventuellement l'État, de mettre en place des mesures d'équité. Or, c'est précisément ce qu'il ne faut pas faire.

Dans notre cas, par exemple... Et la preuve en est que, si tel eut été le cas, la Commission des droits de la personne aurait refusé de continuer, de poursuivre l'enquête, parce qu'elle aurait acquiescé à la prétention du Conseil du trésor, qui disait: J'ai réglé le problème et

je l'ai réglé pour un plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses; j'en ai donné finalement plus que le client n'en demandait. Mais la Commission, malgré cet allégué, a poursuivi son enquête. Et pourquoi l'a-t-elle poursuivie? Parce que c'était précisément sur le volet de l'équité en emploi qu'il s'agissait de faire la seconde part du travail.

Mme Gagnon-Tremblay: Lorsque nous discutons avec la FTQ cet après-midi, on se rendait compte — et on s'en rend compte aussi à la lecture des différents mémoires des syndicats — que les syndicats veulent une représentation plus ferme, que ce soit au niveau des comités, entre autres, qu'ils soient, finalement, les principaux porte-parole, je dirais peut-être même les tuteurs, pour ne pas dire les curateurs, mais les tuteurs aussi de toute la démarche. Donc, à ce moment-là, si les syndicats sont les représentants d'un groupe de travailleurs, est-ce que vous trouvez normal qu'une fois que le syndicat accepte, par exemple, les résultats de cette démarche, malgré tout, il y ait toujours des employés pour porter plainte, pour continuer à porter plainte? On trouvera ça un peu compliqué, un peu difficile, parce que les syndicats sont censés représenter l'ensemble des travailleurs, mais on se rend compte, entre autres dans le cas des relativités salariales avec le Conseil du trésor...

• (21 h 50) •

On sait que la CSN, par exemple, n'a pas accepté la démarche et que la CSN a décidé de poursuivre. Et là, d'autre part, on se rend compte que les syndicats demandent plus de représentation, veulent être les véritables porte-parole au niveau des comités. Mais, en bout de ligne, lorsqu'on aura accepté la démarche de l'entreprise, est-ce qu'elle doit être acceptée globalement ou si elle doit être acceptée partiellement et qu'il y aura toujours des employés pour s'objecter et porter plainte, et, finalement, ne jamais s'en sortir? Je pense toujours à l'employeur aussi. J'ai une certaine...

Mme Roy (Chantal): Oui. Alors, écoutez, pour répondre à votre question, qui a deux volets... Vous me dites: Est-ce que vous trouvez ça normal, d'une part? Et vous me posez aussi la question: Est-ce que vous ne trouvez pas ça difficile et compliqué? À la deuxième, je répondrai oui. Oui, c'est difficile et compliqué, et nous pouvons en témoigner largement. Est-ce que vous trouvez ça normal? Oui, je trouve ça normal et je crois que nous ne sommes pas les seuls à avoir trouvé ça normal, parce que, comme je le disais tout à l'heure, la Commission des droits de la personne, bien que soit intervenu un règlement entre un syndicat et la majorité de ses employés et l'employeur, a poursuivi son enquête. J'ose croire que, avec le peu de ressources et de moyens qu'elle avait et qu'elle a toujours, si elle a décidé de poursuivre l'enquête, c'est qu'elle avait de fort bonnes raisons.

Le cas, l'histoire que nous avons vécue est éloquent à cet égard-là, c'est qu'il s'agissait d'un groupe

de femmes. Vous savez, un syndicat, c'est comme n'importe quel mouvement, c'est un ensemble démocratique. Or, nous étions une minorité de femmes concentrées dans six corps d'emplois. Alors, sans faire de procès tapageur ici ce soir, il faut bien voir l'odieuse manoeuvre qu'a tentée, à ce moment-là, le Conseil du trésor. C'est d'opposer entre eux les travailleurs et les travailleuses d'un syndicat en disant: Bien, voici, le règlement, il est global, ce qui faisait en sorte que les femmes avaient l'odieux de tenir en otage... cette minorité de femmes tenait littéralement en otage l'ensemble des membres du syndicat, qui, pour une grande part, estimait, à certains égards avec raison, avoir obtenu un règlement satisfaisant, sauf qu'il y a tout un volet, et précisément l'aspect de la discrimination systémique fondée sur le sexe, basée sur la valeur des stéréotypes féminins accordés à certains emplois, qui était alors évacué et que nous avons décidé de faire remonter à la surface, parce qu'il risquait d'être englouti, et que la Commission des droits de la personne a maintenu à flot avec nous.

Mme Gagnon-Tremblay: Je comprends que le gouvernement peut davantage encaisser qu'une entreprise peut-être d'une centaine d'employés, mais j'essaie toujours de voir dans le contexte où on doit mettre en vigueur une telle loi, mais, en même temps, on ne peut pas apeurer, on ne peut pas faire peur non plus à l'entreprise qui doit en assumer des coûts puis qui, normalement, devrait discuter aussi soit des relativités ou encore de l'équité salariale, à partir de conventions collectives, à partir de négociations.

Alors, bien sûr, quand on rencontrera l'employeur tout à l'heure, j'imagine aussi que cet employeur va vouloir avoir certaines garanties à l'effet que, s'il y a quelqu'un qui représente un groupe au sein de son entreprise pour négocier, que ce soient, par exemple, les outils d'évaluation, et négocier, par exemple, les écarts ou les ajustements, qu'après avoir fait toute cette démarche l'employeur va vouloir avoir une assurance, à un moment donné, qu'il y a quelque chose qui prend fin quelque part, à un moment donné. Je pense qu'il va falloir être capable de rassurer l'employeur que, malgré tout, il n'y aura pas certains employés, à l'intérieur du même syndicat — qui, au niveau d'une convention collective à ma connaissance, ne peuvent pas reporter plainte ou doivent accepter l'ensemble de la convention collective une fois que ça a été voté par la majorité du syndicat... Alors, je ne sais pas comment on va pouvoir, tout à l'heure, rassurer cet employeur de cette possibilité d'intervenir à tout moment devant la Commission des droits de la personne et comment on va pouvoir assurer qu'il n'y aura pas une proportion d'employés qui, malgré tout, pourra porter plainte. Je ne sais pas si vous comprenez ce que...

Mme Roy (Chantal): Oui, je comprends très bien. Tout d'abord, bien, je pense que vous pourrez leur servir notre cas et les inciter à beaucoup de rigueur et de

précautions, les inciter également à bien faire leurs devoirs, ce qui évitera de vivre le genre de problème que vous évoquez.

J'ose espérer également que les arguments que peuvent évoquer les femmes seront aussi bien servis aux employeurs que les arguments des employeurs peuvent nous être servis. Je pense que vous avez un rôle de conciliation à jouer, et je le comprends fort bien. Mais je pense que ce qu'il faut voir... On craint toujours d'apeurer les employeurs, mais ce qu'il faut également mettre en lumière, c'est l'espèce d'impatience et d'exaspération, souvent assez ténue, d'ailleurs, mais que vivent néanmoins les femmes qui subissent des conditions salariales moindres depuis de longues années pour accomplir des tâches de valeur certainement équivalente à celle de leurs collègues masculins.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais soyez assurées, j'essaie surtout de trouver les arguments pour les rassurer et non pas leur faire peur. C'est pourquoi je vous posais la question. Je vous remercie, mesdames.

Le Président (M. Gaulin): D'autres questions? Alors, il me reste, au nom de la commission, à vous remercier d'avoir voulu déposer devant nous et à vous souhaiter une bonne fin de soirée. Nous reprendrons les activités de la commission demain, à 15 heures, dans la salle du Conseil législatif. Merci.

(Fin de la séance à 21 h 57)