



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 (2)**

Le mercredi 7 février 1996 — N° 36

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 — Envoi de publications canadiennes
Numéro de convention: 0592269

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente des affaires sociales

Le mercredi 7 février 1996

Table des matières

Auditions

Conseil du patronat du Québec (CPQ)	1
Coalition en faveur de l'équité salariale	13
Association des industries forestières du Québec limitée (AIFQ) et Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ)	25

Intervenants

M. Russell Williams, président
Mme Lyse Leduc, présidente suppléante

Mme Louise Harel
Mme Marie Malavoy
Mme Monique Gagnon-Tremblay
M. Russell Copeman
Mme Céline Signori
M. Régent L. Beaudet

- * M. Ghislain Dufour, CPQ
- * Mme Gail Grant, idem
- * Mme Thérèse Sainte-Marie, Coalition en faveur de l'équité salariale
- * Mme Claire Milette, idem
- * Mme Denise Boucher, idem
- * M. André Duchesne, AIFQ et AMBSQ
- * M. Laurent Tremblay, idem
- * Mme Colette Walsh, idem
- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mercredi 7 février 1996

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

(Quinze heures onze minutes)

Le Président (M. Williams): À l'ordre, s'il vous plaît! Bienvenue à tous. Nous avons quorum. Je voudrais juste rappeler le mandat de la commission avant de commencer. Je m'excuse... À l'ordre, s'il vous plaît! Merci.

Le mandat de la commission des affaires sociales est le suivant. La commission des affaires sociales se réunit afin de procéder à une consultation générale et de tenir des auditions 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).

Le Président (M. Williams): Merci. Cet après-midi, nous allons avoir le plaisir de rencontrer le Conseil du patronat du Québec, qui est déjà installé ici. Bonjour. À 16 heures, nous allons rencontrer la Coalition en faveur de l'équité salariale. Et, à 17 heures, nous allons rencontrer l'Association des industries forestières du Québec limitée et l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec.

Je sais, M. Dufour, que vous êtes au courant de la façon dont on travaille, mais je voudrais juste rappeler que nous allons avoir 60 minutes pour chaque groupe qui va présenter. Vous allez avoir 20 minutes pour faire votre présentation et le côté ministériel va avoir 20 minutes et le côté de l'opposition va avoir 20 minutes d'échanges.

Est-ce que vous pouvez, M. Dufour, dire qui sont vos représentants, et je vous passe la parole. Bonjour.

Auditions

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

M. Dufour (Ghislain): Alors, merci, M. le Président. Mmes, MM. les parlementaires, je vous présente mes deux collègues. À ma droite, Mme Gail Grant, qui est sociologue professionnelle au Conseil du patronat et, à ma gauche, Me Jean Benoit, qui est avocat au bureau de de Grandpré, Godin.

Bon. Alors, bien sûr, nous avons pris connaissance de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale déposé à l'Assemblée nationale le 15 décembre par Mme

Blackburn. Je dois dire que, parmi les dossiers que l'on aborde, nous, au CPQ, et on en aborde plusieurs, c'est un dossier difficile; aussi difficile que, justement, d'aucuns nous disent, la loi 90 le fut, et nous avons quand même abordé ce dossier-là avec le plus de sérénité possible.

Nous disons, d'entrée de jeu, que nous sommes en total désaccord avec l'hypothèse qui le sous-tend, à savoir qu'une loi sur l'équité salariale aplanira certaines inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

D'entrée de jeu, nous tenons à souligner que le Conseil du patronat a toujours appuyé le principe du salaire égal pour un travail égal enchâssé dans la Charte des droits et libertés de la personne, notamment à son article 19, et c'est confirmé d'ailleurs dans le mémoire que nous avons présenté à la Commission des droits de la personne lorsqu'elle a fait une consultation sur l'équité salariale, en mars 1991. Et je voudrais citer rapidement ce qu'on disait à ce moment-là: «Il n'y a aucune raison [...] que des personnes qui accomplissent des tâches de valeur égale soient rémunérées différemment selon qu'elles appartiennent à un sexe plutôt qu'à un autre.» Évidemment, nous affirmons toujours la même chose aujourd'hui.

Là où nous divergeons de point de vue avec certains groupes dans le débat sur la notion de salaire égal pour un travail égal, notion qui, à travers les années, a donné naissance au concept, maintenant, d'équité salariale, c'est sur les moyens d'assurer cette équité pour tous. En effet, autant nous pouvons être d'accord avec certaines mesures qui visent à éliminer la discrimination faite aux femmes lorsqu'elle est réelle, autant il nous est impossible de souscrire à une législation ou à une réglementation sur l'équité salariale qui reposerait sur la prémisse que tous les employeurs sont fautifs et doivent être systématiquement mis au banc des accusés dans ce dossier-là.

Notre mémoire — je suis convaincu que vous l'avez lu — comporte quatre volets: le premier volet, un mot sur les réalités actuelles du marché du travail; deuxièmement, la position du CPQ sur l'équité salariale imposée par la loi; troisièmement, un certain nombre de commentaires sur l'avant-projet; et, finalement, ce que, nous, nous suggérons pour atteindre l'équité salariale, avec laquelle, je le répète, nous sommes totalement d'accord.

Bon, quelques réalités du monde du travail qu'il ne faut pas oublier quand on discute de ce dossier-là. Affirmer, quant à nous, dans le contexte économique et social actuel, que d'avoir simplement une loi sur l'équité salariale aplanira les disparités salariales qui

existent, c'est faire abstraction d'un certain nombre de réalités, et je voudrais vous en énumérer quelques-unes.

C'est faire quand même abstraction des grands pas qui ont été réalisés par les femmes sur le marché du travail, au Canada et au Québec, depuis un certain nombre d'années, sans interventions législatives en matière d'équité salariale dans le secteur privé. C'est oublier — et ça, c'est important, ce paragraphe-là — l'importance de facteurs historiques, sociaux, culturels et — j'insiste pour le dire — familiaux qui expliquent une grande partie des écarts salariaux entre hommes et femmes, comme en convient d'ailleurs elle-même la Commission des droits de la personne du Québec. C'est oublier que les écarts salariaux entre hommes et femmes sont moins prononcés entre les jeunes célibataires de 18 à 25 ans qu'ils ne le sont entre les travailleurs et les travailleuses de 55 ans et plus, prouvant ainsi très fortement que, le niveau d'éducation des femmes, plus il est élevé, plus elles sont sur un pied d'égalité avec les hommes sur le plan salarial, surtout si elles n'ont pas de responsabilités familiales. C'est faire abstraction du fait que le rattrapage salarial de l'ensemble des femmes par rapport à l'ensemble des hommes se fait peut-être lentement non pas tant parce que les femmes font peu de progrès ou parce qu'elles sont victimes de discrimination, mais plutôt parce que la croissance salariale globale, là, est au ralenti, et on peut le constater, depuis un certain nombre d'années. C'est aussi oublier un fait auquel tous les grands acteurs sociaux font maintenant face: la création d'emplois. Paradoxalement, ce problème majeur crée un nivellement entre les sexes: les jeunes diplômés, hommes ou femmes, ont les mêmes difficultés à trouver de l'emploi, et les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus assistent avec angoisse aux coupures de personnel dans la plupart des secteurs économiques et craignent justement de perdre leur emploi. C'est finalement aussi — et important — oublier la ségrégation professionnelle, qui est un problème structurel intrinsèquement lié à celui de l'intégration des femmes au marché du travail. Cette ségrégation résulte bien davantage de la faiblesse traditionnelle de l'orientation professionnelle des femmes et des difficultés liées à la conciliation travail-famille que d'une dévaluation du travail qu'elles accomplissent. Il faut, M. le Président, intégrer ces diverses réalités dans les discussions qui entourent l'équité salariale.

• (15 h 20) •

Quelle est la position du CPQ sur l'équité salariale, mais, précisons bien, l'équité salariale imposée par la loi? Une loi sur l'équité salariale serait très coûteuse, bien sûr, pour les entreprises québécoises. Et, là-dessus, on peut regretter que, lors du dépôt du projet de loi, il n'y ait eu aucune information financière. Les premières qu'on avait, hier, c'était par l'intermédiaire du journal *Le Devoir*. On aurait souhaité avoir un peu plus d'information, justement, pour amorcer ce débat. L'obligation légale de mettre sur pied un plan d'équité salariale comprenant, entre autres, un système d'évaluation des tâches, engendre, bien sûr,

des coûts administratifs importants pour tous les employeurs mais surtout pour les PME.

Deuxièmement, nous avons suivi avec beaucoup d'intérêt l'expérience du Pay Equity Act en vigueur en Ontario depuis 1988. Or, nous n'avons pu trouver d'analyses qui démontrent effectivement que les contraintes législatives ontariennes ont valu le coup. En effet, les quelques analyses qui nous ont été transmises par l'Ontario Pay Equity Commission révèlent que les réactions à la mise en oeuvre de cette loi vont de la tiédeur à l'irritation. D'ailleurs, on ne peut pas dire qu'en neuf ans le Pay Equity Act ait atteint l'objectif de l'équité salariale en Ontario.

La comparaison des emplois que nécessite un plan d'équité salariale s'avère toujours très difficile et laisse une grande place à la subjectivité des évaluateurs. Et, d'ailleurs, c'est l'étape qui a posé le plus de difficultés à l'Ontario Pay Equity Commission et qui a nécessité des amendements à la loi ontarienne. Et, entre nous, disons-nous qu'actuellement, après avoir abandonné la loi sur l'équité en emploi, l'Ontario est en train de revoir en totalité sa loi sur l'équité salariale.

Quatrièmement, il est loin d'être prouvé que les écarts de rémunération — on y a fait référence tout à l'heure — entre hommes et femmes seront toujours liés à la discrimination. Il y en a probablement, mais rappelons encore ce qu'on disait tout à l'heure: les facteurs sociaux, culturels et familiaux.

Cinquièmement, le bilan de l'expérience ontarienne, on vient de le dire, n'a pas été concluant. D'ailleurs, s'il l'avait été, il nous semble que d'autres provinces canadiennes auraient emboîté le pas. Mais aucune autre province canadienne n'a assujéti le secteur privé à une loi sur l'équité salariale. Le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard en ont, des lois sur l'équité salariale, mais exclusivement pour le secteur public. Il est vrai que la loi manitobaine comporte des dispositions pour le secteur privé, mais c'est sur une base volontaire. Et Terre-Neuve n'a pas de loi en matière d'équité salariale, mais a adopté une politique pour les employeurs du secteur privé. Donc, c'est l'Ontario seulement qui peut être notre point de comparaison et, à ce que l'on pourra vous démontrer, ce n'est pas emballant. Et, en tout cas, ce serait un peu malheureux que le gouvernement du Québec s'appuie, pour une législation de cette importance-là, exclusivement sur l'expérience ontarienne.

Sixièmement, la bureaucratie gouvernementale qu'exigerait l'administration d'une telle loi serait très coûteuse, vu le nombre d'entreprises qui y seraient assujetties.

Septièmement, je l'ai déploré tout à l'heure, toute loi de cette importance devrait s'appuyer sur des études empiriques sur les expériences menées ailleurs. On n'a pas de telles études. S'engager, M. le Président, dans une telle voie, en pleine période de coupures budgétaires et de pénurie d'emplois, sans en connaître les coûts, les bénéfices réels, est donc un très grand risque que, nous, en tout cas, nous n'avons pas la témérité d'endosser.

En matière d'équité salariale, finalement, ne serait-il pas nécessaire de reconnaître, au départ, comme toutes les autres provinces l'ont fait, sauf l'Ontario, que le secteur public, où la rémunération est la plus élevée, la syndicalisation la plus poussée, serait moins touché par une loi sur l'équité salariale à cause de son homogénéité et de sa structure bien déterminée et que, si le législateur veut absolument aller de l'avant, ça serait d'abord lui, comme étant employeur, et ses diverses agences qui devraient nous faire vivre cette expérience-pilote à laquelle nous voudrions être associés mais pas impliqués dès le départ?

Quelques commentaires, maintenant, sur le projet de loi comme tel. Je dois vous dire qu'on n'a pas analysé le projet de loi article par article, parce qu'on ne se rendra peut-être jamais à un projet de loi comme tel. Mais, si on se rendait, ça serait à ce moment-là qu'on le ferait. Comme nous l'avons déjà indiqué, la comparaison des emplois est un exercice très complexe pour lequel l'entreprise devra faire appel à de l'expertise externe toujours coûteuse. Et on nous propose, dans le projet, justement, certains modes, certaines références, en tout cas, à ce que pourraient être les comparaisons d'emplois. Nous avons vérifié ces modes-là avec un certain nombre de consultants, et vous avez eu la réaction de Mercer, hier, dans l'article du *Devoir*, qui dit que ça serait excessivement coûteux.

Deuxièmement, cette loi créerait une nouvelle espèce de contrôle de la gestion de l'entreprise par un organisme paragouvernemental, en l'occurrence, la Commission des normes du travail, qui est déjà totalement financée par les employeurs. Les employeurs seront donc doublement pénalisés, d'une part, en raison de la hausse de leurs frais administratifs engendrée par la gestion de leur programme d'égalité salariale et, d'autre part, par l'augmentation inévitable de leurs contributions à la Commission des normes du travail. Question, M. le Président: Nous voudrions savoir ce que ça coûterait à la Commission des normes du travail, que nous payons en totalité, l'application d'une telle loi.

Les lois du marché déterminent la valeur économique du travail. Il se peut donc qu'un travail soit difficile à accomplir mais qu'on ne lui accorde pas une grande valeur, quel que soit le sexe de la personne qui l'accomplit. Et l'avant-projet de loi ignore complètement cette réalité du monde du travail.

On dira que c'est le patronat qui réagit de cette façon-là par, un peu, autodéfense à un avant-projet de loi. Je voudrais quand même prendre des extraits de certaines analyses qui ont été faites par des gens complètement indépendants du patronat et que nous rappelons dans notre mémoire.

Permettez-moi d'abord de rappeler ce commentaire de Claudette Tougas, dans *La Presse* du 27 décembre 1995, qui disait: «...l'application mécanique des comparaisons entre métiers traditionnellement masculins et féminins peut mener à bien des incohérences. En effet, pour des raisons historiques, comme la rareté de certaines compétences ou les rapports de force syndi-

caux, certains métiers masculins sont anormalement payés.»

Allons voir ce que disait Esther Déom, qui est directrice actuelle du département des relations industrielles de l'Université Laval et qui était membre de la commission-conseil auprès de Mme Blackburn. Elle écrit, en 1991, dans son mémoire à la Commission des droits de la personne: «Comme chaque entreprise est "particulière" par définition, les solutions adoptées dans chaque cas seraient très différentes. Il serait impossible pour quelque organisme que ce soit de voir à l'application d'une telle loi.» Ce n'est pas le patronat qui dit ça, là, c'est la directrice du département des relations industrielles de l'Université Laval, considérée par Mme Blackburn comme une spécialiste au point de l'inviter à siéger sur son comité.

Jean-Robert Sansfaçon, dans *Le Devoir* du 21 décembre 1995. Il en a écrit beaucoup, lui: deux éditos. Je ne peux pas retenir autrement qu'une phrase, M. le Président: «En ces temps de compressions, la revendication de l'"équité" joue sur certaines cordes sensibles — bien sûr — de la population et permet d'aller chercher dans la poche gauche des contribuables des montants imposants que les négociations traditionnelles ne parviennent pas à justifier... Encore une fois, c'est la fonction publique qui sert de locomotive aux revendications syndicales des grandes centrales qui se servent ainsi de leur rapport de force et de leur influence politique pour imposer leur vision du monde au secteur privé.» Je vous rappellerai tout simplement que c'est très fréquent que nos collègues syndicaux citent Jean-Robert Sansfaçon. Et on pourrait continuer ce genre d'analyse qui est faite par l'extérieur et qui n'a rien à voir, comme telle, avec l'analyse que pourrait faire le patronat.

M. le Président, advenant, par ailleurs, que le législateur décide d'aller de l'avant, nous avons quand même un certain nombre d'articles sur lesquels nous voulons attirer votre attention. Il y en a plusieurs dans le mémoire, mais je ne les reprendrai pas tous. Je vais aller à ce qui nous apparaît le plus important, comme, par exemple, une entreprise qui, pas aujourd'hui, mais au moment de l'application de la loi, aurait 10 employés. Ce qui, quant à nous, est une provocation pure et simple dans le contexte économique actuel que d'assujettir les travailleurs, les entreprises entre 10 et 50 employés. Si on avait 10 employés et qu'on baissait à quatre ou à cinq, on resterait carrément pris avec le problème de l'équité salariale. Il faudrait nous prouver que, dans une entreprise où il n'y a que trois ou quatre employés, on a ce genre de problème là.

• (15 h 30) •

Mais je vais aller à ce qui nous apparaît le plus important, c'est ces articles qui confèrent de nombreux pouvoirs et fonctions à la Commission des normes du travail. Quant à nous, ça nécessiterait un accroissement des ressources humaines et financières de la Commission et aux frais, je le répète, des employeurs. Plus fondamentalement, la Commission des normes aura de facto le pouvoir de s'ingérer dans la gestion de toutes

les entreprises du Québec, parce que, dès qu'on ne s'entendra pas, il va falloir aller à la Commission des normes pour décider de ce qui va se passer. Pour nous, c'est une orientation inacceptable — ce que vous a dit la FTQ, hier, aussi, mais pour des raisons tout à fait différentes. Lorsque l'on connaît, pour avoir pris connaissance du plan stratégique adopté par le conseil d'administration de la Commission, la philosophie et le contrôle des employeurs qui animent actuellement la majorité des membres du conseil d'administration de cette Commission, dont les coûts, rappelons-le, sont à la seule charge des employeurs... Et je rappelle que c'est une particularité québécoise dans le domaine du travail.

Quatrièmement, il ne s'agit pas d'être contre pour être contre; il s'agit de proposer des choses. Et voilà où nous en arrivons dans notre chapitre 4. Nous insistons d'ailleurs pour que le message qu'on essaie de transmettre soit bien compris: Nous disons oui à l'équité salariale, mais non à une loi sur l'équité salariale qui viserait le secteur privé. Alors, voici donc un certain nombre de pistes de solution ou de réflexion, qui font appel tant au gouvernement qu'aux entreprises qu'au milieu scolaire, que nous vous proposons.

Au niveau gouvernemental, pourquoi ne pas élaborer des lignes directrices à l'intention des employeurs pour assurer le respect du principe de l'équité salariale, en prenant comme exemple les programmes d'accès à l'égalité dont il est question à l'article 36, paragraphe 1 de la partie III de la Charte des droits et libertés? Tout comme les PAE qui sont réglementés mais que les employeurs peuvent mettre en oeuvre volontairement, à moins qu'ils aient été reconnus coupables par le Tribunal des droits de la personne, les lignes directrices sur l'équité salariale seraient un moyen incitatif plutôt que coercitif d'amener des changements d'attitudes à l'égard du principe de l'équité salariale.

Deuxième suggestion, et, pour nous, elle est importante — on l'a déjà faite d'ailleurs, il n'y a jamais eu de réaction gouvernementale à cette deuxième proposition-là: améliorer l'efficacité du processus de traitement des plaintes portées en vertu de l'article 19 de la Charte. On le sait, qu'il y a une lourdeur mécanique qui n'a pas d'allure. On le sait, que c'est trop long. On le sait, que, souvent, on n'a pas les moyens d'utiliser l'article 19. Alors, pourquoi ne pas s'attarder à travailler autour de l'article 19 pour permettre, justement, une gestion des plaintes qui serait très différente de ce que l'on peut avoir aujourd'hui?

Encourager les entreprises à mettre volontairement en oeuvre des programmes d'équité en emploi ou d'équité salariale, en leur offrant des crédits d'impôt ou toute autre forme d'allégement fiscal. On le fait avec la formation professionnelle, on l'a fait jusqu'à la loi 90. Alors, pourquoi ne pas le faire dans ce dossier-là?

Améliorer, assouplir le système de reconnaissance des acquis des femmes et des femmes immigrantes, notamment. Encourager les filles, les femmes à s'engager dans des filières de formation professionnelle

menant aux métiers non traditionnels, qui, généralement, sont mieux payés.

Ce que le milieu scolaire, lui, peut faire. Confier l'orientation professionnelle des filles et des femmes à des personnes qui ont le pouls du marché du travail et leur donner les ressources nécessaires pour accomplir cette tâche, contrairement à ce qui se passe actuellement, où les orienteurs scolaires, c'est un peu devenu le parent pauvre du système d'éducation. S'assurer que l'orientation professionnelle des jeunes filles soit basée sur leurs compétences, leur réel potentiel et non sur des stéréotypes qui mènent à un enracinement de la ségrégation professionnelle. Améliorer la qualité de la formation professionnelle, poursuivre la désexisation des manuels scolaires, etc.

Quant aux entreprises, qu'est-ce qu'elles peuvent faire? Favoriser l'instauration de programmes travail-famille qui permettent aux travailleurs et travailleuses de mieux concilier des responsabilités familiales et professionnelles: les horaires variables, les semaines de travail comprimées, les congés pour responsabilités familiales, etc., un peu ce qu'on appelle, aux États-Unis, où nous n'avons pas ce genre de législation là, la «mommy track»: permettre aux femmes mères de famille de procéder dans leur carrière, même si elles doivent arrêter pour avoir les bébés. Créer des garderies en milieu de travail lorsque les ressources le permettent. Promouvoir l'implantation de garderies par des consortiums d'entreprises oeuvrant dans une même région, un même secteur. Veiller à ce que tous les employés, à compétence égale, aient accès aux mêmes avantages, à la même formation, aux mêmes chances de promotion. La réalisation d'un bon nombre de ces propositions a déjà été amorcée et nous nous en réjouissons. Mais, bien sûr, il reste encore beaucoup à faire.

Alors, en résumé, M. le Président, nous disons oui à l'équité salariale, mais non à l'équité salariale imposée par la loi. Une loi sur l'équité salariale aurait, en effet, pour conséquence de faire croire à la population qu'il n'existe qu'une seule solution à la très complexe question de l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur équivalente.

Nous sommes donc au regret de rejeter, dans sa forme actuelle, le projet de loi sur l'équité salariale, en tout cas pour le secteur privé, convaincus que nous sommes que l'éducation et non la législation est le meilleur moteur du changement social et, dans le cas précis qui nous occupe, le meilleur gage de l'élimination de la discrimination dans la rémunération des hommes et des femmes, lorsque, bien sûr, cette discrimination existe.

Bien sûr, je le répète, vous pouvez y aller pour le secteur public à titre d'expérience-pilote. Nous suivrons cette expérience avec beaucoup d'intérêt, mais nous vous souhaitons bonne chance.

Le Président (M. Williams): Merci, M. Dufour, pour la présentation du Conseil du patronat du Québec. Maintenant, je passe la parole à Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, merci, M. le Président. M. Dufour, M. Benoit, Mme Grant, permettez-moi de vous saluer. D'abord, M. Dufour, je vous remercie de vos souhaits. Vous nous souhaitez bonne chance, c'est bien ce que je comprends. Je vous le dis bien simplement, c'est toujours un plaisir de vous recevoir en commission, même si nos positions divergent profondément, parce que je constate que c'est toujours avec la même élégance que vous exprimez les vôtres. Je prends bonne note des recommandations que vous nous faites dans le chapitre 4 de votre mémoire, à la fois au gouvernement, au milieu scolaire et à l'entreprise. Et je comprends que, à la page 14, dans celles qui concernent l'entreprise, vous dites ceci: «S'assurer que les politiques et les pratiques de l'entreprise aient été analysées dans le but d'en éliminer tout élément discriminatoire.»

Je reviens beaucoup à l'objet de ce qu'on discute dans cette commission parlementaire, en essayant d'y voir clair. Hier, on a réussi à faire un pas, je pense, dans le sens où on a dit qu'il y avait, d'une part, un principe, déjà dans la Charte des droits depuis 20 ans, qui est le suivant: à travail équivalent, salaire égal, et que ce principe n'avait pas obtenu application parce qu'on n'avait pas les instruments pour y arriver.

Vous nous avez parlé beaucoup du principe «à travail égal, salaire égal». Alors, ça, je comprends qu'il y a déjà un pas de fait dans notre société, c'est déjà quasi acquis maintenant ou presque qu'à travail égal il y ait salaire égal. Les programmes d'accès à l'égalité, c'est de ça qu'il s'agit, hein, quand on parle de programmes d'accès à l'égalité, c'est de à travail égal, salaire égal.

La grande question, ce n'est pas de défendre l'avant-projet de loi. Ça, c'est une loi d'application pour un principe qui est: à travail équivalent, salaire égal. L'avant-projet de loi, on est bien prêtes, je pense bien, et prêts... J'utilise le masculin et le féminin aussi. On est prêts à regarder ça. Est-ce que c'est finalement la bonne solution? La grande question, c'est de savoir: Est-ce que vous admettez qu'il y a un problème? D'abord, je pense que c'est le premier élément: Est-ce qu'il y a un problème? Si oui, est-ce que la solution proposée est la bonne? Bon. Je comprends que la solution proposée puisse être, disons, questionnée, mais est-ce qu'il y a un problème? Parce que, si on ne s'entend pas au point de départ pour reconnaître qu'il y a un problème, n'importe quelle solution ne sera jamais la bonne.

• (15 h 40) •

Alors, là, le problème, je me dis qu'on aurait intérêt peut-être à échanger là-dessus. Je vous demande si vous admettez le fait que... Ce n'est pas l'employeur qui est fautif et ni l'employeur qui doit être mis au rang des accusés. Ce sont... Justement, là, vous y étiez quasiment quand vous nous parliez des facteurs historiques, sociaux, culturels et familiaux. C'est ça qui a composé une sorte de réalité où les femmes qui occupent des emplois d'hommes sont bien payés, mais, quand les femmes occupent des emplois de femmes, elles sont mal payées. Et qu'est-ce qu'on appelle des emplois de femmes, finalement? Ce sont les emplois qui sont concentrés

à 60 % et plus, là, à prédominance féminine, comme on dit habituellement, et qui sont dévalués du fait que les qualités qui sont requises pour les exercer, les habiletés requises sont moins considérées. Est-ce qu'il vous semble qu'il y a là matière, si vous voulez, à corriger une sorte de discrimination qui revêt la forme de la normalité? Ça devient quasi normal tant l'attribution des rôles selon les sexes est imprimée dans nos propres mentalités. Alors, premièrement, est-ce qu'il y a un problème de stéréotypes qui aura amené, y compris la rémunération salariale, à dévaluer le travail féminin? Ça, c'est la première chose.

La deuxième, c'est: Est-ce que...

M. Dufour (Ghislain): Est-ce qu'on peut parler sur la première?

Mme Harel: Oui, certainement. Puis je vous pose juste la deuxième parce qu'elle va de pair, puis vous vous exprimez tout de suite, là. C'est: Est-ce que l'écart salarial est attribuable à la ségrégation professionnelle? Non, pas uniquement — vous avez raison — s'il y a aussi des combinaisons de facteurs, l'expérience et la scolarité. Mais on ne peut pas s'attendre juste à ce qu'il y ait moins de femmes qui aient des enfants pour avoir la chance d'avoir l'égalité salariale. Si c'est la condition pour avoir l'égalité salariale, d'être célibataire, je ne pense pas que c'est ce qu'on doit offrir comme projet à notre société. Alors, est-ce que... À part tout ce que vous proposez, qui a du bon sens, là, qui a du sens, sur le plan scolaire et sur le plan du gouvernement et des entreprises, est-ce qu'il ne faut pas corriger la ségrégation professionnelle aussi?

M. Dufour (Ghislain): Bon. Il n'y a pas beaucoup d'analyses, Mme la ministre, sur cette question, disons, du différentiel entre salaires hommes et femmes. Il n'y a pas beaucoup d'analyses qui nous disent: Telle partie est attribuable à la discrimination, telle autre partie serait attribuable à des facteurs sociaux, de formation ou familiaux, parce qu'on ne peut pas les oublier ceux-là. Une étude de la Commission des droits de la personne, qu'on a commentée, nous, si je me rappelle bien, en 1991, disait — et ça, c'est une étude de la Commission comme telle — que, à l'époque, c'était peut-être 50-50. O.K.? Bon. Ça n'a pas été remis à jour, ça, et il faudrait définitivement que ça le soit. Puis on compte sur le Secrétariat à la condition féminine pour le faire, parce qu'on n'en a pas, de données, justement, pour débattre de ce dossier-là.

Mais ça s'estompe de plus en plus parce que, plus les femmes ont été orientées professionnellement dans des secteurs, dans des professions, dans des métiers mieux payés, il est évident qu'à ce moment-là ça tend à s'estomper, indépendamment du statut marital, Mme la ministre. Qu'est-ce que voulez? Des femmes MBA, là, ça ne fait pas longtemps qu'il y en a; ça fait 15 à 20 ans. Des femmes ministres aussi, ça ne fait pas longtemps. Alors, c'est évident que, parce qu'il n'y en avait

pas, ou, en tout cas, il y en avait moins, les moyennes désavantageaient les femmes par rapport aux hommes. Mais la proportion comme telle, je ne la sais pas. Mais, quand vous me dites: Est-ce qu'il y a un problème? nous, on n'ira pas... On le dit, d'ailleurs, dans le mémoire qu'il y a sûrement, à certains endroits, de la discrimination. Et, ça, je trouve que vous campez bien le dossier et je suis très heureux de voir que vous n'avez pas une direction très unique. Vous dites: C'est quoi la meilleure solution? Bon. Nous, on opte, vous le savez bien, et notre mémoire est là, on opte pour les mesures incitatives.

On a eu des chiffres sur la situation en Ontario. Alors, ces chiffres-là sont bien connus, mais j'aimerais quand même les répéter. Au moment où la loi est arrivée en Ontario, il y avait un différentiel hommes-femmes qui était de 65,4 %; en 1993, il était de 73,5 %. On n'en en pas, de loi, au Québec puis notre différentiel était de 66,8 % à l'époque; puis, aujourd'hui, on est à 74 %. Donc, sans avoir eu de législation, on a réalisé à peu près les mêmes objectifs. Partant de là, une des conclusions, c'est que ça peut être un moyen, mais ce n'est sûrement pas le meilleur moyen, parce qu'on n'a pas fait mieux en Ontario qu'on l'a fait au Québec sans législation.

Nous, on pense que c'est plus de l'ordre de l'orientation professionnelle, de l'ordre des politiques de gestion de personnel dans l'entreprise, de l'ordre de la négociation des conventions collectives, et la preuve, c'est que, dans le secteur public actuellement, il y a beaucoup moins de différentiel de salaires hommes-femmes qu'il y avait, il y a, quoi, huit, 10 ans, parce que les syndicats en ont fait une bataille. Ça a été une des revendications majeures durant les dernières négociations. Alors, ça s'est résorbé. Il semble qu'il en existe encore — ça serait l'État-employeur qui en serait responsable, à ce moment-là, surtout pas le secteur privé — mais on a permis, par la négociation de la convention collective, d'en résorber une partie.

Pourquoi pas — et c'est là notre appel, dans le fond, et je suis très sensible à votre ouverture quand vous parlez des solutions proposées — essayer de trouver des solutions, tout au moins pour un certain temps, qui ne seraient pas nécessairement une législation? Vous savez que la législation, par définition, les entreprises sont tellement réfractaires à ça, et ça ne les embarque pas, ça, une législation. Mme Grant aimerait ajouter.

Mme Grant (Gail): J'aimerais simplement souligner que, lorsque le programme d'équité salariale a été conçu en Ontario, il y a huit et même 10 ans, si on veut penser à l'impact de la commission Abella, la société n'était pas au même point qu'elle l'est aujourd'hui. Il y a eu tellement de changements de nature socioéconomique et de bouleversements qu'on n'a plus les mêmes problèmes. Même les rôles parentaux ont été changés à cause de la présence payée accrue des femmes sur le marché du travail. Vous devez avoir remarqué, comme

nous, pendant l'Année internationale de la famille, que la question clé a été celle de la conciliation travail-famille. Au fond, ce qu'il y a derrière tout ça, c'est qui doit assumer la responsabilité des enfants dans une société?

Alors, pour ce qui est des écarts salariaux, si on regarde des études qui ont été faites il y a 10 ans ou des études qui ont été faites il y a cinq ans, l'écart en pourcentage diminue, diminue et diminue. Pourquoi? Parce que la société est en pleine transformation. Je pense à l'avantage des femmes, des jeunes femmes, parce que, si on regarde celles qui sont âgées de 18 à 25 ans et diplômées, elles gagnent parfois plus que les hommes. Une étude de Statistique Canada est sortie il y a quelques jours où on dit que les femmes, deux ans après avoir été diplômées, gagnent un peu plus, légèrement plus que leurs collègues masculins. Alors, pour moi, ce sont des bonnes nouvelles.

On n'a qu'à regarder la société, regarder autour de cette table, les transformations, elles sont partout, mais, avec toute transformation, il y a parfois des heurts et des grincements de dents. Je crois que le fait que les jeunes femmes ont de meilleurs salaires et que les personnes plus âgées non... Parce que les femmes plus âgées ont des salaires inférieurs aux hommes, et ça paraît beaucoup plus dans certaines tranches d'âge, parce qu'elles n'ont pas eu la même préparation au marché du travail ou bien donc parce que ce sont des femmes qui ont élevé leurs enfants, sont retournées sur le marché du travail, et que, comme M. Dufour a dit tantôt, la solution du «mommy track» n'existait pas dans ce temps-là, c'était un ou l'autre. Aujourd'hui, il y a beaucoup plus de souplesse et de possibilités de faire une carrière et d'élever des enfants, mais peut-être pas 12 enfants, peut-être un ou deux. Voilà un élément de changement. Alors, moi, en tant que femme, je suis très encouragée de voir les changements parmi les hommes et les femmes dans cette société, qui veulent, au fond, la même chose: assurer une relève saine, qui a les moyens de vivre.

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

• (15 h 50) •

Mme Harel: M. le Président, ce qui est assez inquiétant, là, c'est que la comparaison des gains hommes-femmes a connu un recul inquiétant en 1994. Ce recul tend à ébranler l'argument que vous invoquez, que l'écart salarial va se réduire de lui-même. Je regarde les chiffres. Vous voyez, en 1987, la comparaison des gains moyens des femmes par rapport aux gains moyens des hommes, au Québec, elle était de 66,8 % en 1987. Et, en 1994, elle était de 69,9 %. En 1993, c'était 73,8 %. Alors, ça a connu un écart quasi radical en l'espace d'un an. Et, si je me fie à ce rythme-là, c'est une amélioration. Vous vous rendez compte, pourtant, que, malgré la scolarisation des femmes... Et là on peut se réjouir du fait que, quand les femmes occupent des emplois d'hommes, elle soient payées également. Sauf que, quand elles occupent des emplois de femmes, c'est là où le bât

blesse, finalement. Mais, si je constate l'amélioration en sept ans, de 1987 à 1994, ça aurait été une amélioration de 3,1 %. Alors, pour connaître une amélioration de moins de 10 %, 9,3 %, il faudrait attendre à l'an 2017.

M. Dufour (Ghislain): Est-ce que je pourrais réagir à ça...

Mme Harel: Oui.

M. Dufour (Ghislain): ...et vous demander, Mme la ministre — comme vous avez fait cet énoncé-là hier, on a procédé à certaines vérifications: Avez-vous vérifié en Ontario comment c'est descendu?

Mme Harel: Oui. J'ai les chiffres en Ontario, parce que, moi aussi, ça m'a intéressée de fouiller la question des gains.

M. Dufour (Ghislain): Et de combien ça a descendu?

Mme Harel: Oui. Regardez, en Ontario, en 1987, c'était 65,4 %; et puis, en 1993, c'était 73,5 %; et ça a diminué à 69,6 %.

M. Dufour (Ghislain): Voilà.

Mme Harel: Donc, qu'est-ce qu'on constate? Que la baisse, finalement, de la comparaison des gains femmes et hommes, c'est dû, entre autres, à la croissance des gains des hommes, qui occupent la plupart des nouveaux emplois dans les secteurs d'industries productrices de biens qui offrent des salaires plus élevés, hein? Ça, c'est l'explication qui nous est donnée.

M. Dufour (Ghislain): Mais, moi, je ne...

Mme Harel: Attendez. Mais imaginez-vous, si c'est une tendance, ça, où est-ce qu'on s'en va...

M. Dufour (Ghislain): Non, non, mais, moi, je ne nie pas ça.

Mme Harel: ...si c'est la tendance des prochaines années?

M. Dufour (Ghislain): Vous pouvez en parler longtemps. Moi, je ne dénie pas ça, je respecte vos chiffres. La seule chose que je dis, c'est que voici une autre province qui, elle, s'est donné une loi, justement pour éviter ça. Puis, avec ce que vous venez de dire puis ce que, nous, on avait vérifié, en Ontario, ce matin, ils ont eu exactement le même phénomène. Et on est encore avantage plus sans loi. Alors, c'est vrai, ce que vous dites, que l'écart a baissé de 3 % ou 4 %. Moi, je n'en suis plus sur les diagnostics, parce qu'on s'entend. J'en suis sur l'exemple que vous posez, quelles sont les solutions. Et, moi, je vous dis: L'Ontario qui a une loi

n'a pas fait mieux en 1994 que nous qui n'en n'avons pas.

Mme Harel: Il faudrait bien se comprendre, cependant. C'est vous-même qui avez mentionné que... C'est en 1994 que l'Ontario a commencé à reculer sur l'application de sa loi?

M. Dufour (Ghislain): Non.

Mme Harel: Non?

M. Dufour (Ghislain): Non, non.

Mme Harel: C'est en 1995.

M. Dufour (Ghislain): M. Harris n'était pas élu.

Mme Harel: Ha, ha, ha! Alors, écoutez, peut-être juste un autre élément bien important. Parce que, dans la comparaison, je pense qu'il faut quand même s'entendre sur les chiffres. Mais, dans la comparaison Québec et Ontario, on voit bien, aussi, que c'est seulement à la fin 1992 que les redressements commencent à se manifester. Dès le départ, les versements de rajustements d'équité salariale n'ont pas commencé au moment de l'adoption de la loi, mais seulement en 1992. Alors, ce n'est pas surprenant que ça ne finisse pas par se manifester, parce qu'ils sont encore en voie d'application. Mais je voudrais ne pas prendre trop de temps parce que ma collègue la députée de Sherbrooke aussi veut vous dire quelques mots.

Peut-être juste en terminant sur Mme Déom. Vous l'avez citée. C'est une femme connue pour son expertise, et c'est la directrice, comme vous l'avez dit, du département de relations industrielles de l'Université Laval. Mais c'est une des personnes qui recommandent au gouvernement une loi proactive. Elle la recommande... pas nécessairement celle qui est là, mais elle recommande de procéder par une loi proactive, justement parce qu'un problème de stéréotype on ne doit pas prendre ça individuel, comme s'il y avait un complot contre les femmes. À un problème de stéréotype systémique, on doit avoir une solution systémique.

M. Dufour (Ghislain): M. le Président, juste avant d'entendre Mme la députée de Sherbrooke, juste une réaction sur les statistiques. On peut se chicaner longtemps sur 0,5 %, mais il reste que, à sa face même, les progressions statistiques font que, là où il y a eu une loi, ça ne s'est pas amélioré par rapport à là où il n'y en a pas.

Sur la question de Mme Déom, oui, je le sais, on l'a rencontrée, d'ailleurs, avec Mme Chicha, Mme Lee-Gosselin lorsqu'elle était consultante auprès de Mme Blackburn. Elle est d'accord avec une loi proactive, ce n'est pas la partie qu'on a citée. On dit que, devant la Commission des droits de la personne, elle nous a dit: Chaque entreprise étant une situation particulière, ça ne

sera pas gérable. Moi aussi, il y a bien des affaires avec lesquelles je suis d'accord en principe mais que je ne vous recommanderai pas.

Mme Harel: Mais je vous remercie. C'est trop court, c'est trop bref, mais c'est déjà ça de pris. Merci.

Le Président (M. Williams): Merci, Mme la ministre.

Avant de passer la parole à Mme la députée de Sherbrooke, j'ai besoin de demander le consentement des membres du groupe. C'est correct? Merci beaucoup. Maintenant, Mme la députée de Sherbrooke.

Mme Malavoy: Parce qu'on a écoulé notre temps, c'est ça?

Le Président (M. Williams): Non, parce que vous n'êtes pas membre de la commission, aujourd'hui.

Mme Malavoy: Ah! c'est vrai.

Le Président (M. Williams): C'est juste une technicalité et vous avez le consentement de tous les membres.

Mme Malavoy: Très bien. Merci beaucoup. Bonjour, M. Dufour, et je salue également les personnes qui vous accompagnent.

Je sens le besoin, moi aussi, de reprendre le problème, peut-être, à la base. Je suis d'accord avec vous qu'il y a des choses qui évoluent naturellement dans la société, particulièrement dans la répartition des tâches entre les hommes et les femmes. Mais je pense qu'il y a un certain nombre de choses qui n'évoluent pas toutes seules. Et, d'ailleurs, le simple fait que nous soyons ici, ma collègue et moi et mes autres collègues, en train de vous parler, ça a été, au point de départ, un gain majeur dans notre vie démocratique. Il a fallu que des femmes se battent plusieurs années de suite pour commencer par avoir le droit de vote. Et ce n'est pas une évolution qui se faisait naturellement. Donc, il y a des moments, et je pense que nous en sommes la preuve vivante, où il faut un peu plus de muscle que simplement attendre que les choses se fassent.

Le problème de fond qui me semble apparaître, c'est que vous ne semblez pas percevoir que ce qu'on appelle discrimination systémique — d'abord, ce n'est pas du tout un reproche à des personnes, ce n'est pas des employeurs qui sont fautifs — c'est vraiment quelque chose qui tient à un système et qui ne se corrige pas simplement en faisant que les femmes soient plus scolarisées ou aient des garderies ou partagent mieux les rôles familiaux avec les hommes. Ça tient au fait — et c'est à ça, je crois, qu'on veut s'attarder — qu'un certain nombre d'emplois, dans notre société, ont toujours été occupés par des femmes, et ils ont toujours été occupés par des femmes et vus — là, je fais un bout, peut-être, d'analyse un peu plus théorique, mais je pense qu'il faut

faire ça de temps en temps — comme le prolongement de rôles que les femmes jouent dans la société.

Les métiers qui sont les moins bien payés, curieusement, sont des métiers qui ressemblent à ce que les femmes font de toute éternité dans l'univers domestique, c'est-à-dire soigner, c'est-à-dire aider, c'est-à-dire nourrir, c'est-à-dire entretenir la vie de la maisonnée, etc. Ces métiers-là, qui sont des métiers de femmes par nature, entre guillemets — parce que je pense que c'est appris, mais ils sont des métiers de femmes depuis toujours — quand on les transpose dans la société, sont des métiers moins bien payés. Et, quand bien même les femmes étudieraient et feraient des MBA et deviendraient des ministres ou des chefs d'entreprises, ça n'enlèvera pas que certains métiers sont sous-payés parce qu'ils sont associés à des rôles qui ont été tenus par les femmes depuis fort longtemps.

Et c'est à ça que j'aimerais que vous me répondiez. Parce que, toutes les mesures qui sont à la fin de votre document, je les trouve excellentes, et il faudrait faire tout ça, mais ce que nous disons à travers l'idée d'une loi proactive sur l'équité salariale, c'est que l'évolution ne se fera pas toute seule et que simplement dire: Il faut croire à la vertu des employeurs et du milieu du travail, et, d'un autre côté: Il faut croire au courage d'un certain nombre de femmes qui développeront des plaintes, ce n'est pas suffisant. Entre ces deux modes d'approche, il faut — et c'est ce que nous prétendons — qu'il y ait aussi une législation.

J'aimerais que vous réagissiez un peu à ça parce que ça me semble être le cœur du problème.

M. Dufour (Ghislain): J'aimerais ajouter à la vertu des employeurs, pardon, la vertu des gouvernements, les vertus de l'école. Là, je veux dire, ce n'est pas un problème propre aux entreprises, c'est un peu un problème de société. Et je pense qu'on en demande autant à l'école qu'au gouvernement, qu'on est prêt à faire un certain nombre d'engagements.

• (16 heures) •

Mme la députée de Sherbrooke, je vais quand même vous demander de reconnaître que ça change. Il y a à peine quelques années, dans une série de métiers, on ne voyait jamais de femmes. Je connais des secteurs complets où, je pense, par exemple, aux pâtes et papiers, qui vont venir vous rencontrer, un petit peu plus loin, il n'y avait pas de femmes. Maintenant, il y a une entreprise, Tembec, qui a un contrat extraordinaire avec un cégep pour fins de formation de femmes aux métiers d'usine de pâtes et papiers. Ça change. Vous comme moi, de plus en plus...

Mme Malavoy: Ça, c'est un autre problème. Ce que vous évoquez, c'est excellent, mais c'est le fait que des femmes aient accès à ce qui était traditionnellement des métiers d'hommes. Ça, c'est excellent. Moi, ce dont je parle, c'est le fait que des métiers de femmes ou à prédominance féminine soient jugés autrement. Je vais prendre un exemple qui est très classique: Pourquoi les

éducatrices de nos enfants en garderies sont-elles nettement moins bien payées qu'un gardien de zoo?

Le Président (M. Williams): Mme la députée, s'il vous plaît, parce qu'on doit laisser le temps de répondre et on doit passer au porte-parole.

M. Dufour (Ghislain): Je comprends cette distinction-là, je suis d'accord, mais, moi, ça me permettait de faire un bon point, parce que, plus on va faire de la formation professionnelle des femmes, plus, à ce moment-là, elles vont prendre des métiers qui sont bien payés. Mais le point que vous mentionnez est vrai aussi. Mais prenons un emploi qui, habituellement, était réservé aux femmes: réceptionniste. Vous comme moi, maintenant, quand on appelle dans les entreprises ou au gouvernement, ce sont des hommes qui répondent. Donc, on change. Dans la fonction publique, lorsqu'ils ont fait les équilibres sans législation, relisez Jean-Robert Sansfaçon qui vous dit que ça a été à l'avantage des hommes dans 38 % des cas. Donc, ce n'est pas purement... Ce n'est pas moi qui l'avance. Jean-Robert Sansfaçon donne avantage aux hommes dans 38 % des cas. Donc, ce n'est pas tout blanc ou tout noir, là. Et, si ça existe — et ça a existé — ça tend à changer. Je suis d'accord avec vous qu'on en arrive à changer ça le plus possible. Mais est-ce qu'on — et c'est la question fondamentale de la ministre — le fait par une loi? Nous, on dit non.

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

Mme Gagnon-Tremblay: M. Dufour, Mme Grant et M. de Grandpré, j'ai lu avec beaucoup d'intérêt votre mémoire, et je vous remercie d'être présents aujourd'hui. Nous avons entendu quelques groupes hier et j'ai pris connaissance aussi d'autres mémoires de groupes qui s'ajouteront au cours de la semaine et de la semaine prochaine, et je dois vous dire que, bien sûr, le discours est diamétralement opposé. Hier, j'entendais les syndicats... ou un syndicat, entre autres, qui disait que ça fait près de 15 ans qu'ils négocient auprès des entreprises l'équité salariale ou des conditions de travail pour les femmes et que, finalement, ils n'ont jamais senti d'ouverture de la part des entreprises. Je leur faisais valoir cependant que l'équité salariale valait, dans ce cas-ci, non seulement pour les femmes, mais également pour les hommes, puisque ça touche les corps d'emplois mais ça ne touche pas une clientèle particulière.

Et, dans votre mémoire, lorsque vous parlez, par exemple, de l'expérience ontarienne, qui n'est pas nécessairement probante... Vous mentionnez également, dans l'introduction de votre mémoire... Et vous exprimez votre désaccord, bien sûr, pour la loi, mais vous dites aussi que ça n'aplanira pas certaines inégalités salariales. Si je résume bien votre pensée, c'est que la Loi sur l'équité salariale n'apportera pas tous les remèdes ou le

remède à toutes les iniquités. Et c'est pourquoi je constate que vous avez donné, à la fin de votre mémoire, certains moyens pour la famille, qui concerne les deux parties, aussi bien l'homme que la femme, et que vous nous avez donné certains moyens pour y arriver. Mais, lorsque vous dites que ça ne peut pas aplanir toutes les inégalités salariales, qu'est-ce que vous croyez impensable à aplanir à partir d'une telle loi?

M. Dufour (Ghislain): Je demanderai à Mme Grant, qui est plus familière avec l'expérience ontarienne que moi, d'ajouter à ce que je vais dire. C'est le débat que j'ai eu avec Mme la ministre de l'Emploi. Est-ce que ça aplanirait les problèmes que l'on a et que l'on ne conteste pas? Quelle est la partie de l'écart qui est attribuable à la discrimination? On ne le sait pas. Si on légifère pour 5 % ou 10 % de la différence, il faudrait le savoir, parce que c'est énorme, dans quoi on embarque, là. Mais ce que l'on peut dire: Il n'y a pas 50 expériences dans le secteur privé au Canada; il y en a une, c'est celle de l'Ontario. Or, c'est le débat que j'ai fait avec Mme la ministre de l'Emploi. Les chiffres de 1987 tendent à démontrer, sous réserve de peut-être 0,5 % près, que ce n'est pas une loi qui a aplani les différences qu'on pouvait avoir dans les rémunérations. Alors, nous, on dit: Si ce n'est pas un outil qui a été correct en Ontario, pourquoi ça le serait au Québec? Et le challenge qu'on vous lance dans le fond, c'est: Est-ce qu'il n'y a pas possibilité de trouver d'autres choses que ça pour être certain que cet écart-là est diminué de façon plus probante que ça l'a été en Ontario?

Alors, voilà, Mme la députée, en tout cas, Mme Gagnon-Tremblay, c'est ça qui nous permet, nous, d'affirmer que ça ne l'aplanirait pas, compte tenu de la seule expérience vécue au Canada. Est-ce que, Gail, il y a...

Mme Grant (Gail): Bien, simplement ajouter que, quand on parle d'aplanir les disparités salariales, je crois que, jusqu'ici, la seule évidence que nous avons, c'est que l'éducation est le plus grand facteur dans cet aplanissement. Mais il ne faut pas oublier que, quand j'ai dit tantôt: Il y a 10, 15 ans, la société était d'une façon et, aujourd'hui, est d'une autre, aujourd'hui on a des problèmes beaucoup plus graves qui contribuent à compliquer cette situation. C'est-à-dire la pénurie d'emplois, les secteurs qui disparaissent. Qu'est-ce qu'on fait pour nos jeunes? Où est-ce qu'on va les placer? Comment pouvons-nous préparer une relève dans une société où les emplois rétrécissent? Ça, c'est plus inquiétant; ça, ça devient un problème plus présent. La création d'emplois, c'est mondial. On ne sait pas comment créer des emplois dans une société qui est en transformation totale sur la manière de créer du cash, pardonnez-moi, mais c'est ça, au fond.

Je voulais aussi ajouter quelque chose par rapport au prolongement du rôle de la femme qu'a soulevé Mme Malavoy. C'est un peu ça à quoi on pensait lorsqu'on a proposé d'améliorer l'orientation des filles. Évidemment,

ce qui est différent d'il y a 10, 15, 20 et 30 ans, aujourd'hui, c'est que les hommes qui gèrent, qui mènent les entreprises ont des épouses qui ont les mêmes problèmes, qui ont des épouses qui travaillent. Alors, est-ce qu'il y a un problème, comme Mme Harel le disait tantôt? Est-ce qu'il y a un problème? Et, s'il y en a un, je pense que, maintenant, les hommes et les femmes sont au courant de cet inconfort qui existe encore dans la société et que, maintenant, la nouveauté, c'est qu'on travaille ensemble à trouver des solutions, à trouver des courroies de transmission entre les différents secteurs, entre le secteur public et le secteur privé. Ce n'est pas la même... On ne peut pas appliquer les mêmes règles au secteur privé, parce qu'il est structuré différemment. Il y a tellement une grande diversité d'emplois et d'orientations qu'on ne peut pas dire que ce qui marche dans le secteur public, on rajuste et ci et ça, et, si on a les budgets nécessaires, ça va marcher dans un secteur où les pénuries d'emplois, les coupures, les inquiétudes, les angoisses que tout le monde vit à tous les niveaux sont de plus en plus présentes dans la société. Cela dit, il y a un changement dramatique et...

Mme Gagnon-Tremblay: Je m'excuse.

Mme Grant (Gail): ...il y a des choses qui ont une plus grande priorité.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, je m'excuse, parce que, parlant d'emplois, justement, je voudrais parler d'emplois et de finances.

M. Dufour, tout à l'heure, vous mentionniez que vous n'aviez aucune information quant aux coûts que ça pourrait produire sur les entreprises ou même sur le gouvernement. Hier aussi, nous avons rencontré certains groupes qui semblaient nous dire qu'il y aurait très peu d'impacts sur l'emploi ou à peu près pas au niveau de l'emploi. Quelle est votre position? Est-ce qu'à votre Conseil du patronat vous avez une idée des coûts pour les entreprises et est-ce que ça pourrait avoir un impact sur l'emploi pour les femmes? Parce qu'il ne faut pas créer de piège non plus pour les femmes.

• (16 h 10) •

M. Dufour (Ghislain): Là vous soulevez la question majeure, faire un débat de cette envergure sans, de quelque façon, avoir quelque donnée. Les seules données, c'est celles qu'a données M. Yakabuski, hier, dans *Le Devoir*. On a été très surpris de voir qu'on parlait de 2 200 000 000 \$. Ça n'a pas été dénoncé ce matin, donc ce serait vrai, ces chiffres-là, ce qui ajouterait quelque chose comme 630 000 000 \$, je pense, à la facture des employeurs au moment où ça devient effectif. Si j'ai bien compris, c'est le même chiffre que Mme Blackburn avait donné au moment du dépôt du projet de loi à l'Assemblée nationale, 0,9 % de taxe sur la masse salariale. Parce que là c'est une vraie taxe. La formation professionnelle, on peut se chicaner si c'en est une, mais là c'en est une vraie. Alors, on sait que 1 %, selon les économistes, ça peut représenter... Une taxe de 1 % sur la masse salariale, ça peut représenter, selon la Banque

du Canada, jusqu'à 30 000 emplois. C'est beaucoup, mais, moi, je n'en ai pas, de données, M. le Président. J'ai bien de la misère à dire... Et je ne mets pas en doute celles qui ont été publiées, mais je n'en ai pas. Et, ça, c'est peut-être un regret qu'on peut faire de façon générale pour ce genre de législation là, l'absence... Je ne blâme pas Mme la ministre Harel, elle n'était pas là. Mais l'absence fondamentale de données dans un dossier aussi important que ça, en tout cas, nous autres, ça, ça nous provoque une réaction négative, dans le monde patronal. Le gouvernement arrive dans un contexte économique difficile comme celui qu'on connaît actuellement, nous lance ça, 2 200 000 000 \$. Aïe! Alors, j'aimerais ça qu'on sorte, là, et qu'on puisse faire un débat, à un moment donné, sur des chiffres.

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que vous avez l'impression, M. Dufour, comme le mentionnait Jean-Robert Sansfaçon dans son éditorial dont vous faisiez mention tout à l'heure, qu'il s'agit, pour les syndicats, d'une mesure pour augmenter les salaires, alors qu'on est plutôt portés, dans le contexte économique difficile que nous connaissons, à geler les salaires? Est-ce que vous pensez la même chose que Jean-Robert Sansfaçon? Et, aussi, étant donné qu'il s'agit d'une loi qui s'applique autant aux hommes qu'aux femmes, mais, par contre, qu'on veut corriger des iniquités envers les femmes, est-ce que, compte tenu des coûts dont vous nous faisiez mention tout à l'heure, des coûts approximatifs de l'ordre de quelque 2 000 000 000 \$... Personne n'a contesté ces chiffres jusqu'à maintenant. Ne serait-on pas mieux de prendre ces sommes puis de les donner carrément aux femmes pour leur permettre d'assumer leurs fonctions ou pour des moyens ou des mesures quelconques?

M. Dufour (Ghislain): Je n'ai pas de réaction à votre dernière proposition. À la regarder comme il faut, ça veut dire, dans les faits, probablement, que c'est l'entreprise qui paierait de toute façon. Mais c'est important, la question que vous posez: Est-ce qu'à ce moment-là ça va faire augmenter les salaires? Oui, par définition, parce que le problème qu'on a, ce n'est pas de dire: On enlève la discrimination hommes-femmes, contre laquelle on s'oppose aussi. Je veux dire, il n'y a personne qui propose la discrimination hommes-femmes, mais ça ne se fait jamais à la baisse chez les hommes avec lesquels on va comparer. On maintient les salaires et on hausse les autres. C'est ça qui fait qu'on augmente. On n'a pas vu de syndicat négocier à la baisse encore. Alors, c'est évident que ça représentera des coûts importants. Et c'est une mauvaise utilisation, si vous voulez, de ressources financières, parce que tout ce qui s'appelle taxe sur la masse salariale est tueuse d'emplois. Vous allez en voir, des syndicats, devant vous, encore — il y a juste la FTQ qui est venue — et ils vont tous vous convenir que les pires taxes sont les taxes sur la masse salariale, pour faire perdre des emplois. Mais combien? 1 %, 30 000.

Mme Gagnon-Tremblay: Comme vous le savez, dans le projet de loi, c'est la Commission des normes du travail qui serait appelée à appliquer cette loi. Tout à l'heure, vous avez mentionné que vous vous objectiez à cette ingérence, mais vous n'avez pas parlé cependant des coûts. On sait très bien que les coûts pour administrer une telle loi, que ce soit la Commission des normes ou que ce soit la Commission des droits de la personne ou que ce soit un organisme tout à fait indépendant... Bien sûr qu'on aura besoin d'experts, on aura besoin de ressources humaines pour pouvoir appliquer cette loi. Il semble qu'au ministère de la Justice il y aurait eu une étude qui aurait été faite pour la Commission des droits de la personne et que, si on additionne, année après année, au cours des neuf prochaines années, ça pourrait être de l'ordre de 50 000 000 \$. Mais je n'ai pas de chiffres exacts. Donc, ce qui signifie, si ce chiffre est exact pour la Commission des droits, qu'il est fort possible que ce seraient les mêmes ressources dont aurait besoin la Commission des normes du travail.

Maintenant, sachant fort bien que le gouvernement n'a pas de sous dans le contexte de coupures budgétaires et, par contre, veut respecter l'engagement qu'il a pris envers les femmes, croyez-vous que nommer la Commission des normes du travail pour appliquer cette loi, c'est un moyen détourné pour faire payer les entreprises en bout de ligne, puisque ce sont les entreprises qui financent la Commission des normes du travail?

M. Dufour (Ghislain): Non seulement je crois, mais j'affirme que c'est une façon détournée pour le gouvernement de faire payer une facture. On a dit, nous autres: C'est vilain. Il n'y a pas d'argent, on le sait tous. Alors, tu confies ça aux normes du travail et c'est évident que ça va être assumé comme facture par les employeurs. Bon. Jusque là... Mais combien? On ne sait pas quelle facture. On ne sait pas si c'est 50 employés qui vont être requis, si c'est 100, c'est 200. Alors, il y a un problème très, très, très réel. Et, d'ailleurs, si un jour cette loi-là devait prendre force sous une forme tout à fait différente, bien sûr, il faudrait, au-delà des coûts, que l'agence qui serait responsable d'arbitrer les différends entre travailleurs et employeurs soit quelqu'un d'autre que la Commission des normes.

La Commission des normes, c'est une commission payée en totalité par les employeurs pour gérer des normes du travail, les congés, les vacances. Ce n'est pas dans sa mission première, ça, de régler le problème d'équité en emploi. Il reste aussi qu'au-delà du coût de la Commission des normes, qu'on ignore et qu'on n'a pas à assumer comme employeurs... Parce que vous vous rappelez que le Québec est le seul à avoir une commission des normes du travail. Dans toutes les autres provinces, c'est une direction du ministère du Travail, et, ici, on a cette commission-là. Puis là ça fait une couple de fois qu'on lui passe des factures, là, puis celle-là, on ne la passera pas facilement. Mais on ajoute quoi à la Commission des droits de la personne, comme

coûts? Ça non plus, on ne le sait pas. On est intéressés comme citoyens, là, même si elle émerge au budget de l'État. Parce que, si on ne s'entend pas avec la Commission des normes, c'est notre droit d'appel, ça. On ne sait rien et c'est malheureux de regarder un dossier comme celui-là sans être capable, de façon intelligente, de porter un jugement sur les coûts d'une telle législation. Parce que ce n'est pas tellement, nous autres, le fait — je le répète — que ça va coûter 600 000 000 \$. Si c'est imputable à de la discrimination, comme on est d'accord avec l'équité salariale, on devrait être d'accord avec le fait de le payer. C'est juste la façon de le faire avec laquelle on est en total désaccord.

Mme Gagnon-Tremblay: Donc, c'est un projet tout à fait incomplet que nous propose le gouvernement actuellement.

M. Dufour (Ghislain): C'est-à-dire que le projet est assez complet, sauf qu'il ne s'appuie sur rien au plan économique. Mais, dans sa formulation, dans sa forme, dans les objectifs qui sont poursuivis, c'est assez complet, merci. Je pense que ça l'est trop parce qu'on va même, dans le projet de loi, jusqu'à dire comment on va faire, ou à peu près, nos évaluations de tâches. Je pense qu'on devrait au moins nous laisser cette latitude-là.

Mme Gagnon-Tremblay: Compte tenu de l'engagement que le gouvernement a pris envers les femmes à plusieurs reprises, que ce soit, par exemple, au niveau de la campagne électorale, au niveau de la campagne référendaire, l'ex-premier ministre, compte tenu de tout ça, qu'est-ce qui vous fait croire... Parce que j'ai bien saisi, tout à l'heure, dans une de vos phrases, lors de la présentation de votre mémoire, que vous avez dit: Peut-être que le gouvernement n'adopterait pas cette loi. Qu'est-ce qui pourrait vous faire croire que le gouvernement pourrait mettre de côté et n'adopterait pas cette loi?

M. Dufour (Ghislain): Parce que le gouvernement n'adopterait pas une loi qui ne réaliserait pas les objectifs poursuivis. À sa face même, il mettrait une clause qu'on appelle des «sunset clauses», clause abandon dans trois ans, et il viendrait devant vous, devant l'Assemblée nationale pour en faire le bilan, et, comme il penserait finalement que son bilan serait négatif, compte tenu de l'expérience de l'Ontario, alors je ne pense pas qu'il plongerait là-dedans sans s'assurer que vraiment on réaliserait les objectifs poursuivis. J'ai bien écouté aussi le discours de Mme la ministre, hier, qui n'a pas été, quant à moi, drastique — drastique n'est pas le bon mot, là, mais... Il y a eu des ouvertures au débat, des ouvertures à la discussion, puis ce n'est pas avec nous qu'elle les a faites, c'est avec la FTQ. Alors, ce qui veut dire que ce n'est pas gelé, là, et qu'on peut avoir un bon débat dans le dossier. Et la conclusion du débat, nous, on la souhaite comme étant le retrait de cet avant-projet, bien sûr.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci, M. Dufour.

Le Président (M. Williams): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Copeman: Merci, M. le Président. M. Dufour, il me semble qu'on a eu certaines discussions hier concernant les programmes d'accès à l'égalité qui sont déjà en cours et qui pourraient, s'ils rencontrent les objectifs de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale, être exemptés d'une certaine façon à l'application d'une éventuelle loi sur l'équité salariale.

• (16 h 20) •

Avez-vous des observations quant au fait qu'une grande partie du secteur public a déjà mis en marche des programmes d'accès à l'égalité qui pourraient laisser entendre qu'ils seraient exemptés de la Loi sur l'équité salariale, tandis que, dans le secteur privé, il y en a beaucoup moins?

M. Dufour (Ghislain): Là, on est torturé entre deux principes. Le principe que le gouvernement doit s'assujettir à ses propres lois; donc, s'il l'impose au secteur privé, il devrait se l'imposer même s'il a des programmes d'équité salariale. Le premier principe est celui-là. Le deuxième, c'est que, quand on réalise les choses, pourquoi s'assujettir à une loi si vraiment les objectifs sont réalisés? On l'a plaidé, nous, dans le dossier de la formation professionnelle: Si on réalisait le 1 %, pourquoi nous assujettir à la loi? Alors, je pense que, dans ce dossier-ci, ce qu'il nous faut, c'est une expérience-pilote.

L'expérience-pilote devrait d'abord être au niveau gouvernemental. Maintenant, le niveau gouvernemental, c'est vaste; ça veut dire le gouvernement, mais ça veut dire aussi les hôpitaux, les enseignants. Il y a assez d'espace pour essayer une expérience-pilote quelque part. Dans ce sens-là... Ce n'est pas nous qui avons fait ce grief-là, soit dit en passant, ce sont les centrales syndicales, qui ont dit: Le gouvernement ne s'assujettit pas à cause de cette clause-là. Évidemment, on serait d'accord avec les syndicats s'il s'agissait d'une belle expérience-pilote du gouvernement dans les hôpitaux, par exemple, ou dans l'enseignement.

Le Président (M. Williams): Merci. Vous avez quelques autres minutes, si vous le voulez. J'ai été flexible avec...

Mme Gagnon-Tremblay: Croyez-vous, M. Dufour — les gens sont assez mélangés à un moment donné entre toutes ces notions de programmes d'accès à l'égalité, d'équité salariale, de relativité salariale — que les entreprises sont très au fait de la différence entre salaire égal, travail égal et tout ce qu'on peut appeler l'équité salariale? Ils sont un peu inquiets aussi ne sachant pas... Ou bien, si elles savaient, elles seraient davantage inquiètes ou il faudrait peut-être démystifier, je ne sais pas, mais on sent quand même beaucoup

d'inquiétude. J'ai discuté avec beaucoup d'entreprises dans ma région et on est très peu au fait de ce qu'est l'équité salariale. Ça fait peur.

M. Dufour (Ghislain): Vous avez raison. C'est un vocabulaire qui échappe complètement, pas purement aux chefs d'entreprise, qui échappe complètement à beaucoup de monde: travail égal, salaire égal; salaire égal, travail équivalent. La façon de définir le travail équivalent par rapport au travail égal n'est pas la même. On ferait simplement un «survey» par l'intermédiaire des médias, au coin d'une rue, ce soir, pour savoir la différence entre l'équité en emploi et l'équité salariale... D'abord, les mots ne disent rien.

Moi, j'ai entendu beaucoup de monde, chez les entrepreneurs, quand vous avez commencé, comme Assemblée nationale, à parler de l'équité salariale, dire: Voilà, pourquoi on s'embarque là-dedans alors que l'Ontario vient d'en sortir? Mais l'Ontario, ce n'est pas ça; elle a abandonné l'équité en emploi. Elle interroge actuellement l'équité salariale, mais la différence entre équité en emploi et équité salariale... L'équité salariale désirée, salariale légiférée, c'est des concepts avec lesquels la population, de façon générale, n'est pas familière. Si on parle de travail égal, salaire égal, généralement oui. Mais les notions d'équité salariale, d'équité en emploi... J'entends ça constamment, moi, cette confusion-là, dans les milieux patronaux. Votre intervention était correcte: plus ils seraient informés, moins ils seraient favorables.

Le Président (M. Williams): Merci, M. Dufour. Malheureusement, il ne reste plus de temps. Je passe la parole à Mme la ministre pour un court mot à la fin.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Alors, je comprends que c'est le début. D'une certaine façon, je m'engage à vous fournir toutes les informations que l'on a. Je demande à Mme Vincent, qui est secrétaire générale associée, qui m'accompagne, de vous les transmettre. Et vous verrez, à ce moment-là, que, dans le secteur public, avec, justement, la relativité salariale, là, qui a été signée l'automne dernier, c'est maintenant une comparaison gains hommes et femmes qui est de l'ordre de 86 % du salaire des hommes, là, qui est maintenant atteint par les femmes; 86 % dans le secteur public, parapublic. Alors, quand on pense que, pour la moyenne du Québec, c'est 70 %, imaginez ce que ça peut être dans le secteur privé, les écarts, hein.

Je pense qu'on va regarder tous ces chiffres-là pour se demander où, en priorité, et comment on doit commencer. Vous avez parlé des chiffres. Peut-être juste un mot pour vous signaler qu'effectivement les estimations des services du ministère des Finances, si on appliquait la loi ontarienne ici, la loi ontarienne telle que toujours existante, sont à l'effet que, dans six ans, ça résulterait par un correctif, un ajustement, un redressement de 630 000 000 \$. Alors, c'est donc 630 000 000 \$ en moins, d'une certaine façon, que les

emplois... en dévaluation, si on applique le correctif tel que la loi ontarienne l'a, si vous voulez, introduit.

Le Président (M. Williams): En terminant, Mme la ministre, s'il vous plaît, s'il vous plaît.

Mme Harel: En terminant, vous comprenez que ce sont là des informations qui doivent circuler pour être validées aussi, hein. Parce qu'il y a les estimations, les évaluations et il y a la réalité, et c'est la combinaison des deux qui va sans doute permettre de trouver une solution réaliste.

M. Dufour (Ghislain): Bon.

Mme Harel: Alors, je vous remercie, M. Dufour, Mme Grant, et vous de même, M. Benoit.

M. Dufour (Ghislain): Alors, je remercie, M. le Président, les membres de la commission, tout en signalant, Mme la ministre, qu'il y aurait encore 14 % de discrimination dans le secteur public et parapublic, selon vos propres données, et qu'à ce moment-là il faudrait peut-être commencer par voir comment on pourrait les solutionner.

Le Président (M. Williams): Merci, M. Dufour, merci, M. Benoit et Mme Grant, pour votre présentation. Je voudrais inviter la Coalition en faveur de l'équité salariale à prendre place, et je suspends les travaux pour quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place. Merci beaucoup.

(Suspension de la séance à 16 h 28)

(Reprise à 16 h 39)

La Présidente (Mme Leduc): À l'ordre, s'il vous plaît!

Alors, je réinviterais le groupe à s'approcher et les parlementaires à prendre leur siège, si nous voulons terminer dans des délais raisonnables.

Il me fait plaisir de vous accueillir, la Coalition en faveur de l'équité salariale. Je voudrais vous rappeler, même si vous le savez sans doute — votre expérience des commissions parlementaires vous l'a appris — que c'est 20 minutes pour la présentation du mémoire et 40 minutes pour les échanges avec la commission.

Alors, Mme Sainte-Marie, si vous pouviez nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

• (16 h 40) •

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Bonjour. Moi-même, je suis Thérèse Sainte-Marie. Je suis directrice générale du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et je suis porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale. Les personnes qui m'accompagnent sont Mme Claire Milette, à ma gauche, qui est

porte-parole du SPQG ici et, également, Mme Denise Boucher, de la CSN.

La Présidente (Mme Leduc): Alors, bonjour mesdames. Ça me fait plaisir de vous accueillir et je vous invite à débiter votre présentation.

Coalition en faveur de l'équité salariale

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Merci. Alors, tout d'abord, j'aimerais présenter la Coalition en faveur de l'équité salariale. La Coalition a été mise sur pied en 1989 et elle regroupe plus de 50 organismes de femmes et, également, des organismes syndicaux. Je vous ai donné une feuille de corrections concernant la liste des membres, puisqu'on avait oublié d'intégrer la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec. Alors, si vous voulez bien joindre cette nouvelle feuille, nous vous en serions reconnaissantes.

Alors, la Coalition a pour objectif de promouvoir l'équité salariale en priorisant les changements législatifs nécessaires pour assurer à toutes les femmes un salaire équitable pour leur travail. La Coalition est composée de l'ensemble des membres que vous avez sur votre feuille.

Depuis qu'elle existe, la Coalition en faveur de l'équité salariale a toujours réclamé la mise en vigueur d'une loi proactive et efficace en équité salariale. La nécessité d'une telle loi ne semblait plus à démontrer, puisque plusieurs pays industrialisés dans le monde ont considérablement réduit les écarts salariaux entre les hommes et les femmes et que plusieurs États américains et provinces canadiennes se sont dotés de lois visant à corriger la sous-rémunération des emplois à prédominance féminine. Ces législations ont permis des gains importants pour les femmes, notamment en Ontario, sans pour autant mettre en péril la santé financière des entreprises et des budgets publics en cause, que nous aimerions ici souligner.

Malgré tout, il semble que le gouvernement du Québec hésite encore à adopter cet outil essentiel à la lutte contre la pauvreté des femmes, parce que, finalement, on se retrouve évidemment avec un seul avant-projet de loi et aussi parce qu'effectivement nous considérons que, sur différents aspects, il est nettement insatisfaisant. Comment expliquer autrement ces dispositions de l'avant-projet de loi qui permettront à un très grand nombre d'employeurs de se soustraire de l'application de la loi tout en limitant en même temps les pouvoirs et les droits actuels des salariés et de leurs associations en matière d'équité salariale?

Pour quiconque préoccupé de la protection des droits fondamentaux, il serait absolument inconcevable que la future loi en équité salariale du Québec puisse diminuer les droits que confère actuellement l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne et, pourtant, c'est ni plus ni moins ce que cet avant-projet de loi propose. Nous désirons rappeler à ce propos que, si l'application de cet article de la Charte s'est souvent avéré inefficace pour éliminer l'iniquité salariale, c'est

non seulement parce que les travailleuses doivent porter le fardeau de la preuve de la discrimination qui est exercée envers elles, mais c'est aussi parce qu'il ne peut empêcher les employeurs d'utiliser toutes les techniques juridiques pour obstruer le processus d'implantation de programmes d'équité salariale ou pour contester les corrections salariales à effectuer.

Tenant compte de ces difficultés majeures, il est clair que le manque chronique de ressources financières de la Commission des droits de la personne ne puisse arranger les choses. Comment ne pas souligner, en effet, l'incapacité d'agir de cette Commission lorsque celle-ci se voit privée des fonds nécessaires pour procéder aux enquêtes sur les plaintes dont elle est chargée, et plus particulièrement celles impliquant le Conseil du trésor lui-même?

La Coalition est amèrement déçue de la résistance du gouvernement face à l'adoption d'une loi proactive en équité salariale. Nous vous rappelons, effectivement, que le Parti québécois avait fait maints engagements à cet effet-là, et notamment le 4 juin dernier lors du rassemblement de la marche des femmes contre la pauvreté. La Coalition en faveur de l'équité salariale et les femmes se souviennent parfaitement de ces engagements-là. En dépit de toutes les considérations et impératifs budgétaires que le gouvernement s'est donnés, il est primordial qu'il priorise le maintien et le développement de la justice sociale. Considérant que les femmes subventionnent déjà depuis trop longtemps l'économie à même leur faible salaire, nous n'attendons rien de moins de l'Assemblée nationale qu'elle accorde à celles-ci les moyens réels d'exercer leur droit légitime d'obtenir une juste rémunération pour le travail qu'elles effectuent, et ce, dans toutes les entreprises du Québec.

Nos premiers commentaires concernant l'avant-projet de loi portent, effectivement, sur l'universalité d'accès à la loi. Nous déplorons également que l'avant-projet de loi ait une portée limitée. En ce sens, la loi proactive en équité salariale que nous attendons déjà depuis trop longtemps doit clairement reconnaître la discrimination salariale faite aux femmes et affirmer fermement son intention d'obliger les employeurs à supprimer les écarts salariaux entre les titres d'emplois à prédominance féminine et les titres d'emplois à prédominance masculine. Nous ne retrouvons pas clairement cette détermination dans le premier article de l'avant-projet de loi. À notre avis, le rapport du comité de consultation sur l'équité salariale propose à cet effet un libellé nettement plus satisfaisant qui devrait être repris dans le prochain projet de loi. Je vous rappelle que le comité de consultation, c'est le comité qui était composé de Mme Esther Déom, de Marie-Thérèse Chicha et de Mme Hélène Lee-Gosselin, qui ont déposé leur rapport le 1er décembre dernier à Mme Blackburn, qui était la ministre de la condition féminine à l'époque.

La Coalition a également toujours soutenu que l'équité salariale devait être de portée universelle et qu'elle devait, par conséquent, s'appliquer à toutes les organisations privées ou publiques, sans égard à leur

taille. Ce principe fondamental permettant de rejoindre l'ensemble des femmes travaillant dans les emplois majoritairement féminins vient cependant se heurter de plein fouet aux diverses exclusions que consent le présent avant-projet de loi.

À la lecture de celui-ci, il y a tout lieu de se demander combien d'employeurs se sentiront réellement concernés par le texte de loi, car, en plus d'exclure les entreprises de moins de 10 employés, le gouvernement aménage une voie royale d'exemption pour tout le secteur public et parapublic et même pour une partie des entreprises du secteur privé.

En effet, par le biais des articles 76 et 77, l'avant-projet de loi ouvre la possibilité à tout employeur ayant conclu des programmes de relativité salariale ou, par l'article 80, à tout employeur s'étant engagé auprès du gouvernement à implanter des programmes d'accès à l'égalité à faire valoir ceux-ci comme programmes d'équité salariale visés par la présente loi. Pour ce faire, le gouvernement n'obligerait pas l'employeur à fournir à la Commission toutes les informations suffisantes pour permettre à cette dernière de juger de la conformité du programme en rapport à la Loi sur l'équité salariale. L'avant-projet de loi ne charge pas la Commission de vérifier les avis des associations de salariés à cet égard, pas plus qu'il ne permet aux salariés et à leurs associations de contester la conformité d'un tel programme envers toutes les exigences de la loi. Ces dispositions sont totalement inacceptables et témoignent bien, à notre avis, de la présomption favorable à l'employeur se dégageant de l'ensemble du texte de loi. S'il y a une chose dont il faut principalement se préoccuper dans une loi proactive sur l'équité salariale, c'est bien celle de veiller aux intérêts des femmes. Ce n'est pas celle de ménager la susceptibilité des employeurs ni celle de trouver la formule miracle qui puisse permettre à l'État-employeur de se soustraire à la loi.

Par ailleurs, nous devons souligner que, malgré le fait que certaines ententes en relativité salariale aient permis d'apporter des corrections de rémunération pour certaines catégories d'emplois à prédominance féminine, il est faux de prétendre que ce sont des programmes d'équité salariale. Il en est de même pour les programmes d'accès à l'égalité. Ces derniers ne peuvent se comparer aux programmes d'équité salariale — à moins qu'ils ne comportent spécifiquement à l'intérieur de ceux-ci des programmes d'équité salariale — puisqu'ils ne partagent ni les mêmes objectifs ni les mêmes méthodologies et ne s'adressent pas à la même main-d'œuvre féminine.

De plus, comme le texte de loi proposé évite de définir les notions aussi fondamentales que celles de discrimination salariale, d'équité salariale, d'employeur, d'entreprise, de cadre supérieur, il est à prévoir que sa mise en application se butera inévitablement à de nombreuses impasses juridiques qui, encore une fois, nous éloigneront des objectifs de la loi.

Face à la maigre portée de cet avant-projet de loi, est-il possible que le gouvernement, après avoir pourtant

procédé à toutes sortes d'études et de consultations, n'ait toujours pas compris ce que doit comporter une loi proactive en équité salariale? Ou bien cherche-t-il à faire en sorte que celle-ci ne soit qu'une autorisation légale pour les employeurs de se soustraire à leur obligation d'implanter un programme d'équité salariale tout en pouvant prétendre l'avoir établi? Concernant l'excellente qualité du rapport du comité de consultation sur l'équité salariale remis à Mme Blackburn le 1er décembre dernier ainsi que toutes les énergies ayant été mises à contribution par les groupes de femmes, par les associations syndicales et par le cabinet de la ministre responsable de la Condition féminine et de son secrétariat, nous en concluons que le gouvernement ne peut ignorer la portée de ces exemptions.

C'est pourquoi la Coalition exige que le gouvernement affirme clairement son intention d'éliminer la discrimination salariale faite aux femmes, en obligeant les employeurs à supprimer les écarts salariaux entre les titres d'emplois à prédominance féminine et les titres d'emplois à prédominance masculine équivalents; que le gouvernement établisse l'universalité d'accès des femmes à l'équité salariale en incluant toutes les entreprises, quelle que soit leur taille; que les mécanismes prévus dans le cas des programmes déjà en place ou en voie d'instauration respectent toutes les exigences établies dans le cas de programmes qui seront implantés après l'entrée en vigueur de la loi, en particulier celles de l'absence de biais sexistes et du droit de regard et d'appel des salariés et de leurs associations.

• (16 h 50) •

Concernant les comités d'équité, pour la Coalition, tout le chapitre portant sur les comités d'équité introduit différentes mesures qui diluent considérablement le pouvoir des salariés face aux employeurs dans le processus d'implantation de l'équité salariale. Cette absence de pouvoir se concrétise, notamment, par les quatre éléments suivants.

En effet, bien que les deux tiers des membres du comité représentent les salariés, ils n'ont collectivement qu'un seul vote face à l'employeur. Dans les cas de mésentente entre salariés, la loi laisserait le pouvoir à l'employeur de décider. Les représentants des salariés non syndiqués sont désignés selon un mode prévu par règlement de la Commission des normes du travail. À notre avis, le texte de loi devrait plutôt garantir le droit à la représentation des différents groupes d'employés de l'entreprise. Enfin, malgré les articles 16 et 17, aucune disposition n'est prévue — libération ou formation payée s'effectuant sur le temps de travail — pour favoriser la pleine participation des salariés. Aucune mesure n'a été proposée non plus pour favoriser l'accès à une formation qui serait indépendante du contrôle de l'employeur. L'avant-projet de loi permet également à l'employeur d'établir seul le programme d'équité salariale si les salariés ne peuvent désigner de représentant au comité d'équité. Mais aucun moyen n'a été mis en place pour s'assurer que l'employeur a pris les dispositions néces-

saires pour informer et former adéquatement les employés et pour favoriser leur participation.

En accordant autant de pouvoirs à l'employeur au sein des comités d'équité, l'avant-projet de loi présume dangereusement de la bonne foi de celui-ci par rapport aux objectifs poursuivis par la loi proactive en équité salariale. La Coalition désire souligner que la participation des salariés dans tout le processus d'implantation d'équité salariale a loin d'avoir pour but de satisfaire les caprices de leurs associations. Elle est essentielle pour assurer un meilleur contrôle des biais sexistes dans l'évaluation des emplois et pour assurer l'efficacité du programme.

C'est pourquoi la Coalition recommande que le prochain projet de loi assure une réelle participation des salariés, syndiqués ou non, à toutes les étapes du processus d'implantation du programme d'équité salariale et qu'à cette fin il garantisse le droit de représentation au sein des comités d'équité à tous les groupes de salariés des entreprises et qu'il assure une représentation équitable des femmes occupant des emplois à prédominance féminine; qu'il oblige les employeurs à libérer et rémunérer les membres salariés du comité d'équité salariale pour tout le temps qui sera requis par les travaux du comité et par la formation visant à préparer leur participation.

Concernant les programmes d'équité salariale, le chapitre 3 portant sur les programmes d'équité salariale demeure le plus intéressant de l'avant-projet de loi parce qu'il comporte plusieurs principes essentiels à la réalisation d'une véritable démarche d'implantation d'un programme d'équité salariale. Cependant, la Coalition n'accepte pas que certains de ces aspects majeurs soient reportés à une réglementation ultérieure de la Commission. Cette façon de laisser à la discrétion de la Commission, sans obligation de consultation, le soin de trouver des solutions concrètes qui devront, notamment, être offertes aux femmes travaillant dans des milieux exclusivement féminins, risque de laisser indéfiniment ces dernières dans un vide juridique. À cet égard, les recommandations de la Coalition en faveur de l'équité salariale présentées au comité de consultation, et qui ont été retenues en bonne partie dans le rapport de celui-ci, devraient fournir toute la matière requise pour guider la rédaction du texte de loi. Nous invitons le gouvernement à s'y référer largement.

La Coalition est également préoccupée concernant la disposition prévue à l'article 30 qui prévoit qu'en cas de mésentente du comité d'équité salariale concernant le choix de la méthode d'évaluation la Commission puisse imposer la sienne. Nous sommes d'avis que la Commission devrait plutôt, dans ce cas particulier, offrir un service de soutien et de médiation avant de trancher la question. En tout début du processus d'implantation, une aide technique judicieuse de la Commission peut faciliter le bon fonctionnement du comité d'équité salariale.

C'est pourquoi nous recommandons que le gouvernement reprenne l'ensemble des dispositions prévues au chapitre 3 de l'avant-projet de loi de façon à tenir

compte du rapport du comité de consultation et de la Coalition; à fournir des solutions concrètes aux femmes travaillant dans des milieux exclusivement féminins; à développer le rôle de soutien et de médiation de la Commission dans le processus d'implantation des programmes d'équité salariale.

Concernant l'administration de la loi, nous avons toujours réclamé une commission distincte pour administrer la Loi sur l'équité salariale non seulement en raison de la complexité de cette dernière, mais aussi pour assurer une meilleure adhésion à ses objectifs et développer une expertise qui favorise une meilleure efficacité dans son intervention. En conséquence, nous rejetons toute proposition visant à désigner la Commission des normes du travail pour administrer la Loi sur l'équité salariale. Ce choix nous paraît d'autant plus inadmissible que celle-ci n'a aucune expertise dans les causes de discrimination ni aucune expérience dans la gestion de programmes. Toutefois, indépendamment de cette objection que nous faisons face à cette désignation, nous désirons souligner que le prochain projet de loi devra comporter une obligation pour la Commission de consulter les personnes expertes et des groupes de femmes et des associations de salariés pour l'élaboration de toutes les dispositions réglementaires prévues au chapitre 9 de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale.

C'est pourquoi la coalition recommande que le gouvernement prévoie la création d'une commission sur l'équité salariale et qu'il lui attribue tous les pouvoirs et ressources humaines et matérielles nécessaires pour lui permettre d'exercer ses fonctions; que le prochain projet de loi comporte aussi une obligation ou devra comporter une obligation, pour cette commission, de consulter des personnes expertes et des groupes de femmes et des associations de salariés pour l'élaboration de la réglementation de la loi.

Concernant maintenant les recours et pénalités, nous nous objectons énergiquement à cette disposition refusant aux associations de salariés le droit d'intenter des poursuites pénales. Le seul recours que le texte de loi laisse aux salariés est celui de pouvoir porter plainte contre quiconque, employeur, cadre, ayant appliqué des mesures de représailles en raison de l'exercice d'un droit résultant de la Loi sur l'équité salariale. Les associations de salariés ne peuvent faire appel des décisions de la Commission en vertu des articles 10 et 19 de la Charte des droits et libertés de la personne. Considérant le pouvoir déjà prépondérant que l'avant-projet de loi accorde aux employeurs au sein des comités d'équité salariale et considérant toutes les possibilités d'exemption qu'admet l'actuel chapitre 11, la Coalition dénonce vigoureusement cette stratégie gouvernementale absolument, à notre avis, pernicieuse qui consiste à annihiler tout pouvoir d'intervention des associations de salariés.

En plus de ces dispositions que nous considérons comme étant injustes, le texte de loi prévoit des pénalités dérisoires envers les employeurs qui contreviendraient à la Loi sur l'équité salariale. Ceux-ci pourront en effet se rassurer. S'ils n'ont pas eu la perspicacité de s'exempler

légalement de l'application de la loi, ils pourront tout aussi bien choisir la voie de la simplicité et de l'économie en payant une amende — entre 1 000 \$ et 10 000 \$ pour une première infraction et le double en cas de récidive — plutôt que d'implanter un programme d'équité salariale.

C'est pourquoi nous demandons que le prochain projet de loi permette aux salariés et à leurs associations de recourir au Tribunal des droits de la personne; et que le prochain projet de loi impose aussi des amendes beaucoup plus lourdes pour les employeurs reconnus coupables d'infraction à la Loi sur l'équité salariale.

Tout au long de notre mémoire, nous avons voulu, en conclusion, prendre connaissance de... Les membres de la commission parlementaire ont pu prendre connaissance des principes primordiaux pour lesquels chacune des organisations de la Coalition est prête à se mobiliser énergiquement. La colère et la déception que nous exprimons face à cet avant-projet de loi devront être prises en compte lors de l'élaboration du prochain projet de loi. Nous désirons toutefois mettre en garde le gouvernement contre toute tentative d'associer le mécontentement des groupes de femmes et des associations syndicales à celui que manifesteront et que manifestent déjà les associations des employeurs pour justifier une mise au rancart définitive d'un projet de loi en équité salariale au Québec.

Nous tenons à rappeler au gouvernement que la majorité de la population québécoise désire cette loi. Les femmes veulent que cette loi soit cependant accessible à toutes et qu'elle soit surtout respectueuse de leurs droits fondamentaux. C'est pourquoi nous refuserons tout projet de loi en équité salariale qui ne proposerait que des amendements mineurs à l'avant-projet de loi. Nous demandons au gouvernement de refaire une très grande partie de ses devoirs et de refaire une consultation publique sur son prochain projet de loi, et ce, dès la prochaine session de façon à ce que la loi soit adoptée en juin. La Coalition en faveur de l'équité salariale considère qu'il est grandement temps pour le gouvernement de prouver que la préoccupation qu'il a prétendu porter envers la situation de pauvreté des femmes puisse être autre chose qu'une stratégie ponctuelle pour s'attirer le vote des femmes.

La Présidente (Mme Leduc): Je vous remercie, Mme Sainte-Marie. Mme la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et...

Mme Harel: Je vous remercie, Mme la Présidente. Alors, Mme Sainte-Marie, Mme Milette, Mme Boucher, bienvenue à cette commission.

Vous parlez de colère, de déception. Je comprends que le ton général de votre mémoire est à l'aigreur, je pense. Il y a vraiment beaucoup d'amertume qui se glisse entre les lignes. J'en conclus que vous demandez au gouvernement de refaire ses devoirs entièrement. C'est ce que je dois interpréter des propos que vous tenez.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): En grande partie.

Mme Harel: Et de refaire une consultation sur son prochain projet de loi. C'est bien ça?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Oui.

Mme Harel: Bon. Alors, évidemment, ai-je besoin de dire que vous considérez que ce qui s'est fait dans le passé n'est pas satisfaisant, évidemment, y compris avec les recours fondés sur la plainte, comme c'est le cas à l'article 19 de la Commission des droits de la personne. Alors, il nous faut donc une loi proactive.

• (17 heures) •

La première question, qui m'a surprise parce que, avec raison, vous faites l'éloge du travail réalisé par le comité de consultation, par la Commission des droits de la personne, et vous empruntez, d'ailleurs, plusieurs conclusions de leurs expériences, dans votre mémoire, et, pourtant, vous différez complètement de point de vue avec le comité de consultation et la Commission des droits de la personne concernant la couverture à partir de 10 employés et plus.

Vous savez peut-être que la Commission, hier, est venue nous dire que c'était à caractère universel, 10 employés et plus, compte tenu de l'impossibilité de faire des comparaisons à prédominance féminine ou masculine pour des emplois dans les entreprises de 10 employés et moins. Et c'était pour le comité... Je pense, le comité de consultation aussi plaidait des difficultés méthodologiques, la faisabilité technique, pour, justement, écarter toute proposition de 10 employés et moins. Vous, vous avez décidé de procéder autrement. Pourquoi?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): La question de l'universalité d'accès, ça a toujours été un principe qu'a soutenu la Coalition depuis qu'elle existe. À notre avis, lorsqu'on part du principe qu'on peut procéder à des comparaisons à l'externe, à l'extérieur de l'entreprise, on peut faire en sorte que l'équité salariale soit établie.

Considérant la structure industrielle au Québec, on sait qu'un très grand nombre de femmes se retrouvent à l'intérieur des entreprises de moins de 10 employés. Il y a aussi des secteurs d'emplois essentiellement féminins qui se retrouvent aussi à l'intérieur des entreprises de moins de 10 employés. Le meilleur exemple que je pourrais vous donner, c'est celui des travailleuses en garderie. C'est aussi celui des maisons d'hébergement. Bon, peut-être que plusieurs parmi elles sont de 10 à 20 employés, mais la majorité de ces établissements sont de moins de 10 employés. Finalement, quand on pense aux travailleuses de garderie, ça a toujours été l'exemple, je dirais, fêliche qu'on a toujours mis à l'avant pour dire qu'il y a iniquité salariale qui est exercée envers les femmes. Alors...

Mme Harel: Donc, vous ne partagez pas...

Mme Sainte-Marie (Thérèse): On ne partage pas...

Mme Harel: ...les considérations que la Commission des droits et le comité de consultation ont retenues? C'est bien le cas?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): On en a effectivement discuté avec Mmes Déom et Chicha. Bon, effectivement, on n'a peut-être pas convenu ensemble d'une solution, mais je pense qu'elles étaient ouvertes, aussi, à l'exploration de toutes sortes d'alternatives pour les milieux exclusivement féminins. Parce que, dans le fond, l'objection majeure par rapport aux entreprises de moins de 10 employés, c'est le fait, effectivement, qu'il n'y aurait peut-être pas de comparable masculin à l'intérieur des entreprises alors que, finalement, on peut retrouver ce même genre de problème là dans les entreprises entre 10 et 20 employés. Alors, je pense qu'effectivement les solutions qui étaient proposées à l'intérieur du rapport de Mmes Déom, Chicha et Lee-Gosselin peuvent être étudiées aussi pour les entreprises de moins de 10 employés.

Mme Harel: Mais j'aimerais bien vous entendre sur la question relative aux programmes de relativité salariale complétés ou en cours. Aux articles 76 et suivants dans l'avant-projet de loi, il est dit qu'un programme d'équité salariale déjà existant... Il y a eu des précurseurs. Heureusement que toutes les entreprises n'ont pas attendu après l'intervention de l'État. Donc, il y a déjà des programmes existants. Il faut s'en réjouir, bien évidemment. Et, donc, l'article dit qu'un programme d'équité salariale ou de relativité salariale est réputé établi conformément à la loi s'il comprend... Et suivent là des conditions pour satisfaire, si vous voulez, cette possibilité. Alors, les conditions qui sont là sont des conditions qui s'ajoutent aussi — «en outre», n'est-ce pas? On ajoute que le programme doit être complété pour au moins 50 % des catégories d'emploi à prédominance féminine en cause et que l'évaluation des catégories d'emploi doit être débutée.

Alors, si je comprends bien, ça ne vous semble pas satisfaisant, ça? Parce que, généralement, l'impression qui s'est répandue, c'est que le gouvernement s'était retiré de l'application. Et on nous cite l'article 86, je pense, ou 85 de l'avant-projet de loi. Cependant, il faut comprendre que c'est après avoir satisfait les conditions aux articles 76 et suivants. Il faudra aussi qu'ils se soumettent au test et puis qu'ils franchissent finalement les conditions qui sont inscrites là. Alors, qu'est-ce que vous ajouteriez comme conditions? Parce que, évidemment, ou bien vous nous dites: On met tout de côté, tous les exercices qui se sont faits, on n'en tient pas compte puis on fait comme tabula rasa, puis on fait comme si ça n'avait jamais existé, puis on commence à rien; ou on part de ce qu'il y a là en disant ce qu'on ajoute. Qu'est-ce que vous ajouteriez?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Entre autres, la conformité à l'article 24. Je pense que ça serait extrêmement important. L'article 24 qui... Je le répète: «L'employeur doit s'assurer que chacun des éléments du programme d'équité, ainsi que leur application, sont exempts de préjugés sexistes.» Mais je laisserais Mme Claire Milette compléter la réponse que je viens de vous donner.

Mme Milette (Claire): Alors, quand on parle de relativité salariale sur le même plan qu'un programme d'équité salariale, c'est un peu fort, à notre point de vue. La relativité salariale, je vais prendre l'exemple des professionnels au gouvernement du Québec, on l'avait avant de procéder à l'évaluation des emplois. On a quand même identifié des écarts très importants même si les femmes avaient des travaux de complexité équivalente aux tâches faites par les hommes professionnels.

Mme Harel: Mme Boucher? Là, vraiment, je pense qu'il faut faire une clarification parce que, moi, les informations qu'on me donne sont à l'effet que cet exercice de relativité salariale aurait coûté 371 000 000 \$ au gouvernement. Alors, si vous me dites que vous l'aviez déjà, les correctifs, les ajustements s'expliqueraient comment? D'une part. D'autre part, vous avez raison. C'est vous-même, Mme Boucher, je pense, hein? Je ne me trompe pas?

Des voix: Mme Milette.

Mme Harel: Mme Milette! Excusez-moi. Excusez-moi, Mme Milette. Alors, c'est vrai, vous êtes des professionnels du gouvernement, je crois, hein?

Mme Milette (Claire): C'est ça, oui. Alors, je parle de l'exercice de l'évaluation des emplois qui a eu lieu avant la signature de la convention collective de 1991. On a eu une cause en équité salariale devant la Commission des droits de la personne. Elle est d'ailleurs encore en cour, ça fait 15 ans que ça dure. Alors, je vous donne juste un petit topo comme ça. Mais on a procédé à toutes les étapes, là, d'évaluation des emplois. On a identifié une différence appréciable entre les salaires des femmes professionnelles et des hommes professionnels. Il y a eu un réaménagement de la classification, et ce réaménagement-là, c'est un exercice de relativité salariale.

Mme Harel: Très bien. Cet exercice-là, me dit-on, a touché 80 % des corps d'emplois à prédominance féminine; 89 % des personnes incluses ont eu une correction de l'échelle salariale — en moyenne 5,6 — et l'exercice aurait coûté 371 000 000 \$ depuis 1990.

Mme Milette (Claire): Il y a 14 corps d'emplois qui ont été reclassés, 14 sur 38. Alors...

Mme Harel: On se dit: Ce n'est qu'un début. C'est ce que je comprends.

M. Milette (Claire): Mais c'est un exercice de relativité salariale. Si on nous demande: Avez-vous la certitude qu'il y a eu disparition de toute discrimination sexuelle avec des effets sur les salaires? Moi, je ne peux pas répondre.

Mme Harel: D'accord.

Mme Milette (Claire): Même si j'ai participé au processus, même si je crois qu'il y a eu des beaux efforts de faits, je ne peux pas répondre à ça. Je n'ai pas la certitude et...

Mme Harel: Alors, si je comprends bien, dans le projet de loi, si on prend l'article 76, on ne dit pas: Un programme de relativité salariale est réputé être un programme d'équité, point. On dit... Parce que ça semble se répandre, l'idée que les programmes de relativité salariale puis d'équité, c'est traité de la même façon dans le projet de loi. Ce que ça dit c'est que c'est réputé être conforme à l'équité si — si seulement — il correspond aux conditions qui sont là. On me dit qu'il y en a une qu'il faut ajouter, c'est celle de l'article 24. Bon. Est-ce qu'il y a d'autres conditions qu'il faut ajouter pour que ça puisse y correspondre de façon réelle, comme vous le souhaiteriez?

Mme Milette (Claire): Quand on lit les articles 76 et 77, on se rend compte que l'exigence pour être conforme à la loi, c'est de fournir de l'information sur. Moi, je me dis: À quel moment on va dire que c'est conforme parce que l'équité est réalisée dans l'entreprise?

• (17 h 10) •

Mme Harel: Je ne sais pas si l'article 79 peut satisfaire cette préoccupation, mais on y dit: «Un employeur — en fait, en l'occurrence, le gouvernement — dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale est complété et rencontre les conditions de l'article 76 doit, si les ajustements salariaux n'ont pas encore été effectués, procéder au versement de ceux-ci.» Il y a une obligation de résultat.

Mme Milette (Claire): Oui. Mais comment l'identification va avoir été faite?

Mme Harel: Vous voulez dire l'identification...

Mme Milette (Claire): Et on n'a pas la participation. Quand, nous, on dit que c'est absolument nécessaire que les salariés participent au processus, c'est aussi nécessaire, lorsque tout le processus, toute la démarche est réputée terminée...

Mme Harel: D'accord.

Mme Milette (Claire): ...que tout le monde soit d'accord pour dire: Oui, O.K., nous avons une reconnaissance officielle, notre entreprise a fait une démarche

pour faire disparaître les iniquités. Mais on n'a même pas cette certitude-là, on n'est même pas capable d'avoir ça.

Mme Harel: Ça, c'est l'article 77, hein, je crois, qui prévoit que l'employeur qui considère que son programme a été complété doit le présenter devant la Commission, l'organisme qui sera chargé — appelons-le l'organisme responsable...

Mme Milette (Claire): D'accord.

Mme Harel: Et, à partir des informations contenues dans le rapport que l'organisme reçoit, c'est l'organisme qui détermine si le programme remplit les conditions. Ce n'est pas le gouvernement qui va dire: Moi, mon programme de relativité salariale, il est bon, il satisfait et puis ça finit là. C'est, finalement, l'article 77, l'organisme responsable qui reçoit le rapport et qui dit si, oui ou non, le programme du gouvernement remplit les conditions de l'article 76. Et, s'il vient à la conclusion qu'il ne remplit pas les conditions, il peut en saisir le Tribunal des droits de la personne.

Il me semble que là... C'est parce que, là, je trouve qu'il y a du raccourci dans l'affaire quand on nous dit que le gouvernement a voulu, par l'avant-projet de loi, se dispenser de son obligation. Je ne pense pas, moi. Quand je lis ça, en tout cas, ce n'est pas moi qui l'ai préparé, mais ça ne me semble pas être l'intention.

Mme Milette (Claire): Bien, il y a deux aspects. C'est que le chapitre porte le titre «Dispositions applicables aux programmes d'équité ou de relativité salariale». Déjà là il y a une confusion. Les termes ne sont définis nulle part non plus. Alors, ça, c'est notre premier obstacle à comprendre clairement ce qui est écrit.

Mme Harel: Alors, vous préféreriez peut-être «et»: Dispositions applicables aux programmes d'équité et... Je pense qu'il doit y avoir, à ce moment-là, un problème...

Mme Milette (Claire): Mais il y a une distinction à faire entre les deux.

Mme Harel: ...de conjonction plutôt que de disjonction.

Mme Milette (Claire): Mais la relativité salariale ne peut pas donner l'assurance que l'équité salariale est atteinte. C'est ça, notre position.

Mme Harel: Non. La seule assurance, elle va venir de la Commission. C'est — l'article 77 — uniquement la Commission qui peut donner cette assurance suite au rapport qui lui est fourni. Et, si la conclusion de la Commission est à l'effet que ça ne remplit pas les conditions, alors, à ce moment-là, il y a un processus.

Mme Milette (Claire): Si on a comme principe qu'une démarche de relativité salariale peut permettre d'atteindre l'équité salariale, moi, je ne sais plus de quoi on parle.

Et, d'autre part, il faut...

Mme Harel: Vous pensez que c'est opposé? Ça ne peut pas être complémentaire?

Mme Milette (Claire): Ce n'est pas opposé; c'est certainement complémentaire parce que la relativité salariale seule ne peut pas assurer l'équité salariale dans une entreprise.

Mme Harel: Donc, l'un peut mener à l'autre. C'est ce que je comprends.

Mme Milette (Claire): Bien, avec des conditions qui sont très précises et qui se rapportent à l'équité salariale.

Mme Harel: Et les conditions ne vous semblent pas indiquées, là, dans celles qui sont énumérées. Si on ajoute l'article 24, est-ce qu'il y en a d'autres que vous ajouteriez?

Mme Milette (Claire): Moi, je peux vous dire une chose, c'est que, si l'employeur peut faire toute cette démarche-là tout seul, je ne peux pas croire qu'on va parler d'équité salariale.

Mme Harel: Donc, vous voulez qu'il le fasse avec le syndicat?

Mme Milette (Claire): Avec les employés, qu'ils soient ou non associés syndicalement.

Mme Harel: Bon! Alors, on me fait part que le temps file. Peut-être une question étant donné que, dans tout le mémoire, vous vous dites amèrement déçues du biais propatronal de l'avant-projet de loi. Alors, je vous dis que celui qui vous a précédées n'avait pas l'impression...

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: ...que c'était un projet de loi qui le favorisait. Mais j'aimerais vous entendre là-dessus.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Bon, justement, ça me permet de faire le lien, je pense, avec ce que je voulais vous dire tout à l'heure. Ce qui nous dérange profondément aussi dans les articles 76 et 77, c'est qu'on ne demande qu'à l'employeur son avis pour savoir si, effectivement, il a établi un programme qui pourrait répondre aux exigences d'une loi sur l'équité salariale. Nulle part on ne demande l'avis des associations de salariés. Et, ça, ce n'est effectivement pas la meilleure façon pour s'assurer que ces programmes-là répondent aux objectifs d'équité salariale.

Quand on dit qu'il y a un biais patronal, si vous regardez le chapitre II et la prépondérance des pouvoirs qui sont accordés à l'employeur, on se dit: Là, il y a un problème également. On trouve que le rapport de pouvoir entre les salariés et leurs associations avec l'employeur sont d'autant plus disproportionnés lorsqu'il s'agit d'un milieu non syndiqué.

Je vous rappellerais que la main-d'oeuvre non syndiquée représente... La main-d'oeuvre féminine non syndiquée est établie à 65 %. On doute fort que l'équité salariale puisse être réalisée dans un milieu non syndiqué alors qu'il n'y a pas de support qui est prévu à l'intérieur de la commission, qu'on espère être la commission sur l'équité salariale, soit dit en passant.

Alors, dans le fond, tout le chapitre II concernant la composition des comités d'équité dans les cas de mécontentement entre salariés... Je vais vous donner un exemple. On dit que le comité d'équité doit être composé d'au moins trois personnes. Évidemment, peu importe si les salariés représentent les deux tiers des comités, ils n'ont qu'un seul droit de vote face à l'employeur. Il peut être très facile pour la partie qui représente les salariés de ne pas s'entendre. Dépendamment, effectivement, des milieux, on peut se retrouver avec des groupes syndiqués, des groupes non syndiqués, on peut se retrouver avec plusieurs syndicats en cause. On peut également se retrouver dans une situation où on n'est, encore là, pas du tout dans un milieu syndiqué. Et on laisse toute la place à l'employeur d'implanter un programme d'équité salariale si, effectivement, il n'est pas capable d'amener du monde à l'intérieur de son comité d'équité.

Nous, on se dit: Attention! parce qu'effectivement la porte est très, très grande pour faire en sorte que l'employeur puisse faire ce qu'il veut là-dedans. C'est pour ça que, nous, ce qu'on veut c'est qu'une commission sur l'équité salariale puisse intervenir, puisse jouer un rôle de médiation, puisse jouer un rôle de formation, d'information, que les travailleurs et les travailleuses puissent avoir accès à une formation indépendante du contrôle de l'employeur.

Il n'y a rien dans le texte de loi qui mentionne l'importance de cet aspect-là. Il n'y a rien dans le texte de loi qui mentionne l'importance que les travailleuses et les travailleurs doivent aussi bénéficier d'une formation qui serait payée sur le temps de travail. La façon dont ça pourrait être interprété, on pourrait exiger des travailleurs et des travailleuses de suivre leur formation la fin de semaine. Il n'y a rien qui l'empêche, puisque l'employeur n'est pas tenu par la loi d'offrir ça à ses employés, ce qui fait que... C'est pour ça qu'on vous dit: Il y a une approche qui va nettement à l'avantage de l'employeur. Et, aussi, bon, la question des pénalités qui sont, à notre avis, très dérisoires. Parce que, si on compare avec la somme, la masse salariale qui est versée, par exemple, dans une entreprise de 10 employés... Supposons... On va dire qu'on va prendre pour acquis que c'est une loi qui s'adresserait aux entreprises de plus de 10 employés. On prend 10 employés, on établit une

moyenne salariale, par exemple, de 20 000 \$; donc l'employeur a 200 000 \$ de masse salariale. Payer 1 000 \$ de pénalité, ce n'est rien pour lui. C'est bien plus payant pour lui de payer la pénalité que d'implanter l'équité salariale.

C'est pour ça que, nous, on se dit qu'il y a trop de dispositions favorables à l'employeur dans cet avant-projet de loi là.

La Présidente (Mme Leduc): Mme la députée de Blainville.

Mme Signori: Mesdames, merci d'être venues expliquer votre point de vue. J'aimerais, connaissant votre expertise, évidemment, au groupe aussi que vous représentez... Le groupe qui vous a précédées suggérerait plutôt une approche incitative plutôt que coercitive. Alors, j'aimerais savoir ce que vous pensez d'une approche incitative. Croyez-vous que ce soit suffisant pour convaincre des employeurs ou des entreprises de mettre sur pied des programmes d'équité salariale?

• (17 h 20) •

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Absolument pas. On a depuis 20 ans un article inscrit dans la Charte qui interdit la discrimination salariale et ça n'a donné d'aucune façon un incitatif suffisant pour les employeurs pour établir l'équité salariale. Alors, non. Moi, je ne crois pas du tout à l'approche volontaire, et je vous dirai à cet effet-là que, lorsqu'il était question, il y a quelques années, éventuellement, d'avoir une loi sur l'équité en emploi — donc là ici on parle de programmes d'accès à l'égalité — c'était le Conseil du patronat lui-même qui faisait des objections. Alors, écoutez, de toute façon, que ce soient des programmes d'accès... Là je pense que ça paraît bien, à mon avis, de proposer des programmes d'accès à l'égalité au lieu de l'équité salariale, mais ça ne règle pas du tout le même problème. On ne dit pas que les programmes d'accès à l'égalité ne sont pas nécessaires. Ils sont nécessaires, mais, effectivement, là aussi il va falloir une loi beaucoup plus vigoureuse, qui fasse en sorte que les employeurs fassent davantage d'efforts pour intégrer des femmes dans les secteurs traditionnellement féminins, parce que l'approche volontaire dans les PAE, c'est notoire que ça n'a absolument rien donné. Alors, ça ne donnera absolument rien par rapport à l'équité salariale.

La Présidente (Mme Leduc): Alors, le temps imparti à l'aile gouvernementale étant terminé, Mme la députée de Saint-François et porte-parole de l'opposition.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci, Mme la Présidente. J'avais raison de dire que toutes ces notions sont fort complexes et qu'on peut facilement y perdre son latin. J'étais à la Condition féminine quand on a créé les programmes d'accès à l'égalité et l'obligation contractuelle, et j'ai suivi de très près toute la démarche de relativité salariale au Conseil du trésor. Donc, tout à

l'heure, suite à la discussion avec la ministre... Je me dis, pour tous ces corps d'emplois qui ont été évalués au Conseil du trésor en fonction de ces relativités salariales, qu'est-ce qu'on peut rajouter? Je ne parle pas, là, peut-être des corps d'emplois qui n'auraient pas été évalués, mais j'entends pour les corps d'emplois qui ont été évalués à partir des relativités salariales. Pouvez-vous nous donner un exemple de ce que l'équité salariale pourrait ajouter ou pourrait apporter de plus? J'aimerais avoir... Parce que même mes collègues, là, entre équité et relativité, tout à l'heure, étaient complètement perdus. Est-ce que vous pouvez nous donner un exemple de ce qui pourrait être ajouté?

Mme Milette (Claire): Bon, je peux essayer. Au niveau des comparaisons... Je pense qu'au niveau de l'évaluation des emplois, au niveau des comparaisons, avant toute mesure de calcul, je dirais, pour situer les corps d'emplois dans la nouvelle classification, je pense que l'exercice comme tel que je vais appeler «évaluation et comparaison», je pense que, ça, c'est assez juste. On a essayé pendant tout le processus qui était, je vous le rappelle, un processus à trois parties: patronale, syndicale et Commission des droits de la personne... C'est très important dans le processus. Si on n'avait pas eu la Commission des droits de la personne, on aurait tous démissionné, du côté syndical, je vous le dis, tellement c'est ardu. Parce que le système — qu'est-ce que vous voulez que je vous dise? — il tend à se défendre à chaque virgule et il y a un refus du problème, au départ. Et c'est très lourd à porter quand on est de l'autre côté puis qu'on a à faire la preuve continuellement qu'il y a un problème, alors que l'autre partie s'accroche tout le temps à l'idée qu'il n'y en a pas. Alors, ça, ça a duré deux ans. Je vous fais ça en raccourci, mais c'est ça.

Alors, on a essayé tant bien que mal, là, de ne pas garder de caractère sexiste à travers tout le processus. Là, je vous parle de tous les outils qu'on a utilisés. On est partis de zéro. Alors toutes les grilles, les facteurs, les pondérations, les éléments de comparaison, on a tout fait. Tous les outils ont été faits. Et, quand on a commencé à travailler sur la classification, c'était un autre processus. Là, il fallait ranger et faire des strates, puis là on a fait comme disparaître les plus bas et les plus hauts et on a fait des calculs de ce genre-là. Moi, à partir de ce moment-là, je n'appelle plus ça de l'équité, là. C'est pour ça que je vous dis que, ça, c'était la partie concernant la relativité. On a modifié certaines choses pour en arriver à faire la classification. Dans le processus d'équité, on devrait avoir une comparaison pure, je dirais...

Une voix: Hommes-femmes.

Mme Milette (Claire): ...hommes-femmes, et c'est comme ça qu'on arriverait à définir ce que c'est qu'un écart.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): J'aimerais juste ajouter que le danger aussi d'introduire la notion de relati-

vité salariale aux trois quarts de l'avant-projet de loi, sans définir ce qu'est la relativité salariale, ça pose un problème parce que... Et ça ouvre la porte, effectivement, à toutes sortes d'exclusions parce qu'on peut l'interpréter de toutes sortes de façons. Même à l'intérieur, je dirais, des milieux concernés, on peut avoir des interprétations différentes: pour les uns, ça peut être un processus d'équité salariale qui serait comme rendu seulement au quart ou à la moitié et, pour d'autres, c'est de dire que c'est un procédé qui n'utilise même pas les mêmes outils d'évaluation des emplois parce qu'il n'y a pas de comparaison systématique emploi-homme et emploi-femme. Alors, considérant effectivement toutes ces confusions-là qui existent autour de la relativité salariale, nous, ce qu'on dit, c'est qu'il ne faut pas que ça nous éloigne de l'objectif de l'équité salariale que doit viser le présent projet de loi, et, en ce sens-là, il ne devrait pas apparaître à l'intérieur de l'avant-projet de loi.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci. On est ici depuis hier et on poursuivra encore quelque temps pour entendre, bien sûr, tous les arguments pour éclairer notre propre réflexion. Mais, dans presque tous les mémoires que j'ai lus, entre autres provenant des syndicats ou des groupes de femmes, on nous met en garde, et avec raison d'ailleurs, que l'élément argent, le coût de la mise en vigueur d'une telle loi sera, bien sûr, l'argument massue du gouvernement et des entreprises pour s'objecter, entre autres, à... Mais je ne dirais pas du gouvernement parce que... Mais je parle des entreprises qui sont très inquiètes au niveau de l'équité salariale, surtout dans un contexte économique difficile.

Or, d'une part, les groupes de femmes ou les syndicats ne veulent pas qu'on discute de chiffres, mais, par contre, on ne connaît ni les coûts d'une telle application, ni nécessairement les coûts administratifs, ni les coûts pour les entreprises, ni l'impact sur l'emploi. Et, par contre, il faut quand même être réaliste, il faut être responsable. Et, lorsqu'il s'agit d'une telle mesure au niveau gouvernemental, je comprends que c'est beaucoup plus facile, dans le sens que le gouvernement, c'est le gouvernement de tout le monde. Et, bien sûr, le premier ministre avec son Conseil des ministres, ils peuvent très bien décider de prioriser un dossier par rapport à un autre, de faire des coupures budgétaires ailleurs pour prioriser ce dossier. Sauf que, lorsqu'on arrive au niveau des entreprises... Parce que là on impose aux entreprises un fardeau, peut-être des sommes qui n'ont pas été planifiées nécessairement pour les prochaines années.

Alors, ne trouvez-vous pas un peu normal que les entreprises soient beaucoup plus réticentes, s'opposent carrément à ce projet? Et, donc, finalement, qu'est-ce que vous suggérez qu'on puisse faire pour en arriver à un consensus? Parce que c'est sûr que là j'entends un discours qui est diamétralement opposé. On a tout à l'heure entendu celui du Conseil du patronat, mais on ne peut pas non plus, comme je le mentionnais, être irréaliste, être irresponsable et, par exemple, dire que ça

n'aura pas d'impact financier, que ça n'aura pas d'impact sur les emplois, ou, encore, d'impact pour les entreprises. Donc, j'aimerais vous entendre là-dessus.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): M. Dufour tout à l'heure mentionnait lui-même que le coût des ajustements salariaux était de 0,9 % de la masse salariale. Est-ce que vous croyez vraiment que c'est ça qui va faire en sorte que les entreprises vont aller en faillite? Nous, on dit non. Ailleurs, là où on a implanté l'équité salariale, il y a eu, effectivement, des corrections à peu près équivalentes de 1 %, 2 %, parfois 3 % et ça n'a pas jeté d'entreprises par terre.

• (17 h 30) •

Moi, je pense aussi qu'on nous a toujours servi l'argument que ce n'est pas le temps opportun pour implanter un programme d'équité salariale. Actuellement, la conjoncture va mal, bon, vous ne pouvez pas faire d'équité salariale. Mais comment ça se fait qu'on trouve juste qu'on aille chercher 630 000 000 \$ dans la poche des femmes pour faire rouler l'économie. Ça, on ne le voit pas toujours de cet angle-là, et je trouve que c'est important de le dire. Et, à cet effet-là, je salue beaucoup Mme Harel pour avoir réagi de la même façon que, moi, je viens de vous le dire parce que c'était ça que, moi, j'ai vu. À l'article du *Devoir* d'hier, on titrait que, effectivement, ça coûterait 630 000 000 \$. Eh bien, voilà! C'est 630 000 000 \$ — on vient de le chiffrer — qu'on va chercher dans la poche des femmes, et, ça, ce n'est pas scandaleux.

L'autre aspect, sur l'administration. On dit que ça va coûter, sur le plan administratif, très cher. Si on a un projet de loi qui est clair, si on a une commission sur l'équité salariale qui développe son expertise, qui développe aussi, je dirais, ces services de formation dont je parlais tout à l'heure, qui développe un support significatif auprès des entreprises, les entreprises n'auront pas besoin de recourir à des firmes d'experts qui leur chargent des prix faramineux pour implanter des programmes d'équité salariale qui ne donnent, parfois, même pas de résultats, concrètement, sur le salaire des femmes. Je sais qu'il y a eu des associations patronales qui, peut-être, pourraient vous amener des exemples, vraiment, là, où on dit que ça a coûté 1 000 000 \$, 2 000 000 \$ en termes de frais puis qu'il y a eu peut-être seulement 20 000 \$ peut-être de correction. Ça ne devrait pas exister, ça, si on a une loi qui est claire. On fait souvent référence à la loi de l'équité salariale en Ontario. Bien, effectivement, on l'a étudiée, la loi sur l'équité salariale en Ontario, et elle présentait des lacunes quand même assez importantes qui faisaient en sorte que, oui, on peut comprendre que, peut-être, il y avait des problèmes au niveau de l'application des principes qu'elle sous-tendait.

L'autre aspect aussi qui est très important, c'est qu'une commission sur l'équité salariale doit être dotée de budgets qui sont suffisants, et ça ne serait pas exorbitant non plus, même en contexte de restrictions budgétaires. Si on regarde que la commission sur l'équité salariale en Ontario avait un budget de 5 600 000 \$ pour

faire toutes ses enquêtes, ses informations, c'est nettement insuffisant et c'est effectivement un coup d'épée dans l'eau. Tant qu'à investir de l'argent sur une commission, il faut vraiment mettre tout l'argent qu'il faut pour atteindre les objectifs qu'on souhaite atteindre, sans ça, c'est des mesures qui passent à côté de l'objectif. Alors, c'est pour ça que, nous, on dit que... Le «timing» peut-être comme on dit...

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): ...n'est jamais bon, mais, nous, on dit: Ce n'est pas vrai que ça va être les femmes qui vont encore assumer le fardeau du fait qu'elles sont à 70 % du salaire des hommes.

Mme Gagnon-Tremblay: Je comprends votre argument. Cependant, ce qui m'agace dans votre 630 000 000 \$... C'est sûr que 630 000 000 \$, ce n'est jamais à dédaigner, mais on sait très bien que... Ce que je veux dire, c'est que, le 630 000 000 \$, pour moi, il ne va pas nécessairement aux femmes, il manque aux femmes et aux hommes. Parce que, quand on fait l'équité salariale, naturellement, c'est que ça permet aux deux d'en profiter. Alors, c'est sûr que c'est difficile de le faire pour un puis de ne pas le faire pour l'autre. Mais c'est ça, là, que je pense qu'on doit comprendre, c'est que ça touche aussi les hommes et non pas uniquement les femmes.

Alors, donc, quand on... tout à l'heure... Je ne peux pas vous dire, moi, quel est le pourcentage exact des coûts d'une entreprise. Tout à l'heure, M. Dufour disait que c'est quelques milliards de dollars, ce qui circule maintenant. Mais, cependant, je ne sais pas, pour vous autres, comment vous réagissez au fait, comme on disait tout à l'heure, que 1 % de l'augmentation de la masse salariale pourrait équivaloir à la perte de 30 000 emplois. Parce qu'il ne faut pas oublier qu'il vient d'y avoir une taxe de 1 % sur la formation aussi, là, qui a été demandée récemment, puis on ne sait pas, naturellement, dans le prochain budget, ce qui pourrait être demandé, quel effort supplémentaire on pourrait demander aux entreprises. Alors, ce n'est pas parce que, remarquez, là, je m'apitoie sur les entreprises, j'essaie juste de voir, dans le contexte actuel... trouver des arguments pour qu'elles soient moins inquiètes et puis qu'on puisse en arriver au consensus.

Mme Boucher (Denise): Alors, si vous me permettez, par rapport à ça, Mme Tremblay, un des points intéressants dans l'article de loi, d'ailleurs, c'est de bien dire que les comparaisons doivent être faites entre les hommes et les femmes. Quand on parle de relativité, bien évidemment, souvent, là, il y a des hausses salariales pour certains hommes et il n'y en a pas nécessairement pour des femmes. Un projet d'équité salariale fait en sorte que, effectivement, ça ne serait que des femmes et que là on ferait des démarches exemptes de biais sexistes. Ça, je pense qu'on doit en tenir compte.

Mais, quand on sait très bien que, dans l'application... Et, nous, on est juste en avant-projet de loi. Si on devait aller vers un projet de loi et qu'on met ça dans les échéances en 1997 et qu'on implante et qu'on met en place la mécanique, on se retrouve presque à l'an 2000. Alors, il y a quand même largement d'espace et de place pour que les employeurs voient de quelle façon ils pourraient effectivement prendre ces masses salariales là pour... Ce n'est pas demain matin, là, que ça va être mis en place. Donc, il y a suffisamment de place, suffisamment de délais pour qu'ils puissent voir et envisager de quelle façon ils ont l'intention de faire l'équité et d'implanter leur programme à l'intérieur de l'entreprise. Donc, je pense que, ça, ça donne suffisamment de place pour qu'ils puissent regarder.

C'est clair que, si on parle actuellement de 630 000 000 \$ ou qu'on parle que demain il y a 30 000 emplois de moins, moi, je pense que, ça, ce n'est pas réaliste. La réalité fait en sorte que, la loi, quand elle va s'implanter, il y a des mécanismes qui devront s'appuyer. Et là je voudrais très honnêtement... On voit ça puis on se dit: Mon Dieu! On est rendu à l'an 2000. Alors, il y a quelques années qui leur permettent de pouvoir planifier. Et il faut voir aussi que, depuis plusieurs années, la planification était faite à l'effet que les femmes avaient des salaires moindres que ceux des hommes. Donc, c'est de planifier autrement.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Et, là-dessus, j'ajouterais que la Charte existe depuis 1975 et que le principe de à travail équivalent, salaire égal existe depuis 20 ans. Donc, ça fait longtemps, effectivement, que les entreprises devraient savoir que ce principe-là doit être respecté. Et on se rend compte aujourd'hui qu'il n'est toujours pas respecté. Alors, il faut, effectivement, que le gouvernement prenne des mesures qui soient fermes et qui établissent la marche à suivre, essentiellement.

Mme Gagnon-Tremblay: J'aimerais avoir vos commentaires sur l'article 44. On mentionne à cet article qu'un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer les salaires payables aux salariés ou encore des congédiements? Ça, on n'est pas à l'abri, l'article 44 ne le mentionne pas. Donc, ça suppose qu'il pourrait y avoir, j'imagine, soit un gel pour les autres catégories ou encore un congédiement. On ne l'empêche pas, finalement. Qu'est-ce que vous pensez de cet article-là? Est-ce que vous en avez pris connaissance?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Oui, certainement, on en a pris connaissance. Et je pense que, effectivement, si on veut maintenir, je dirais, une certaine

solidarité à l'intérieur des milieux des salariés, ce n'est pas en allant chercher dans la poche de l'un qu'on va finalement faire en sorte qu'on va établir le principe d'équité salariale. Le principe d'équité salariale, c'est un principe qui répond à un besoin de justice sociale. Alors, ce n'est certainement pas en allant chercher dans l'argent de son collègue qu'on va établir un principe de justice sociale. Je pense que c'est un minimum, ça. Je ne sais pas si mes amies voudront ajouter quelque chose, mais il me semble qu'on ne peut pas justifier un principe d'équité salariale qui irait baisser le salaire des hommes. Je pense que les hommes seraient les premiers à sortir les pancartes pour dire qu'ils ne sont pas d'accord. Vous-même, Monsieur.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais ne croyez-vous pas, cependant, que les entreprises pourraient profiter de l'occasion d'ajustements en équité salariale pour dire: Voici notre assiette, elle est de x, donc, au cours des prochaines années, c'est gel des salaires ou bien c'est congédiement; on ne peut pas faire autrement pour être capable d'ajouter à cette assiette?

Mme Milette (Claire): Moi, je veux réagir au fait que je sens... Je suis arrivée, tantôt, et j'écoutais les gens qui nous ont précédées, au patronat. Et j'avais le sentiment qu'ils nous expliquaient qu'ils deviendraient des victimes éventuelles de cette loi. Et, vraiment, c'est quelque chose qui ne passe pas quand je considère la situation. Les femmes, à mon sens, subventionnent l'entreprise privée pour un énorme montant. J'ai eu une petite idée, hier, en lisant le journal, que, par année, ça pouvait représenter 630 000 000 \$. C'est énorme, ça, chez un groupe vulnérable économiquement parlant. Et je regarde les entreprises qui disent: Nous avons une responsabilité financière, si on accepte cette loi, de 630 000 000 \$ par année. Bien, je sais aussi qu'ils sont plusieurs à supporter la responsabilité. Je trouve qu'elle est directe, à part de ça, leur responsabilité. Il y a 25 000 entreprises ou plus qui peuvent se répartir ce fardeau-là. Ça représente quoi? 25 000 \$ par année? Si on le répartit en moyenne, ça fait une moyenne de 25 000 \$ par année, parce qu'on a identifié qu'il y aurait possiblement 25 000 entreprises, au Québec, qui participeraient à ce programme.

• (17 h 40) •

Alors, je ne le sais pas, mais ça m'apparaît tout à fait dans l'ordre des choses. Et, s'il y a des victimes à identifier, ce sont les femmes qui, depuis toujours, assument cette différence salariale qui n'a aucune raison d'être. Alors, on en revient au principe, là, sur la discrimination, une discrimination sexuelle avec des effets sur les salaires. Et c'est les femmes qui assument ça. Moi, j'appelle ça de la subvention directe aux entreprises privées, en ce moment. Parce que là on parle uniquement du secteur privé, mais, moi, je sais que je débourse aussi quand je travaille pour la fonction publique et je paie une partie de mon salaire, indirectement. Ha, ha, ha!

Mais, enfin, on a des participations comme ça. Mais là c'est une injustice qu'on dénonce. Il faut corriger l'injustice. On l'a, l'obligation, par la loi. Puis, nous, on dit: Les moyens qu'on a mis à notre disposition sont inefficaces. Tout le monde est d'accord avec ça. Alors, je ne peux pas considérer que les entreprises, avec des marges de profit, avec des privilèges fiscaux, auraient l'allure de victimes d'une façon incroyable, demain matin, parce qu'on leur dit: Faites votre part parce qu'il y a une injustice qui existe, ce sont vos propres employés qui en sont victimes.

Alors, j'aimerais ça recevoir un son de cloche qui dise: Oui, le problème existe. Je ne l'ai pas entendu, aujourd'hui en tout cas, puis j'ai écouté attentivement. Oui, le problème existe. Oui, il y a un effort collectif à faire. Je n'ai pas entendu ça. Et c'est ça qui fait que je ne peux pas croire à des mesures volontaires. Vous comprenez, on est toutes de cet avis-là. On ne peut pas accepter que les mesures volontaires soient à nouveau dans le portrait et qu'on prétende, dans cinq ans, qu'on va avoir réglé le problème. On ne peut plus y croire.

La Présidente (Mme Leduc): M. le député d'Argenteuil.

M. Beaudet: Merci, Mme la Présidente. Merci, mesdames, d'être venues partager avec nous vos inquiétudes. Je voudrais juste mentionner, d'entrée de jeu, que j'ai été un petit peu étonné de voir l'agressivité de votre mémoire, comme disait Mme la ministre tantôt, du ton colérique et aussi de beaucoup de déceptions qu'on y retrouve.

Mais l'élément qui me frappe le plus, c'est de voir le peu de confiance que vous manifestez à l'endroit des différents intervenants. Vous allez comprendre que ce n'est pas mon rôle, de ce côté-ci de la Chambre, de défendre le gouvernement. Il n'en reste pas moins qu'il ne faut pas prêter mauvaise foi à tout le monde. J'ai senti, dans la page 5 de votre document, que, les employeurs, c'était un jeu pour eux de se défilier de leurs engagements ou de leurs responsabilités. Pour le gouvernement, en page 7, il fait la loi pour favoriser les employeurs. Et ça continue comme ça. Et la Commission des normes, bien, ils ne connaissent rien là-dedans. Mais il n'y en a pas, de commission, qui peut le faire actuellement, parce qu'il n'y a personne qui a une commission et il n'y en a pas qui connaissent quelque chose là-dedans. Alors, ça ne veut pas dire que la Commission des normes n'aurait pas le bon sens de s'associer avec des gens compétents dans le champ. Et ça m'étonne de voir cette agressivité de votre part parce que... En plus, dans le premier paragraphe de votre document, d'ailleurs, ça me frappe parce que vous mentionnez que la loi de «pay equity» en Ontario a manifestement aidé le sort des femmes dans cette province, alors qu'on a entendu, cet après-midi, les chiffres qui nous disaient que ça n'avait rien changé de plus qu'au Québec, même moins.

La Présidente (Mme Leduc): Rapidement, M. le député d'Argenteuil.

M. Beaudet: Alors, où était la nécessité? Alors, ma question, je l'adresse bien plus au risque que l'on court actuellement d'aller mettre en place une telle loi. Est-ce que vous avez vu ou pensé, dans vos réflexions et aussi dans vos lectures — vous en avez sûrement fait plus que nous, en tout cas que moi, là-dessus — d'autres solutions qui pourraient être envisagées que celles qu'on propose dans le projet de loi, d'autres éléments que vous pourriez nous suggérer?

La Présidente (Mme Leduc): Même commentaire, assez rapidement, s'il vous plaît, Mme Sainte-Marie.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): D'accord. Alors, on a été mis sur pied, la Coalition, pour réclamer une loi proactive sur l'équité salariale parce qu'on estimait que c'était la meilleure des solutions. On ne peut pas vous dire, effectivement, qu'il peut y avoir une autre solution possible; on dit que c'est celle-là qu'il nous faut.

Et concernant la Commission des normes du travail, je vous dirais que, bon, actuellement, il y en a une, commission qui s'occupe des causes de discrimination salariale et c'est la Commission des droits de la personne. O.K.? Ce qu'on dit, c'est qu'effectivement la Commission des normes du travail n'a pas d'expertise en gestion de programmes et pas d'expertise en discrimination salariale. Alors, c'est sûr que l'expertise est à construire, mais il y en a une bonne partie qui est déjà entre les mains de la Commission des droits de la personne qui pourrait être transférée à une commission sur l'équité salariale. Mais, nous, ce qu'on dit, c'est qu'il faut développer une expertise qui est vraiment axée sur l'objectif à atteindre qui est l'équité salariale.

La Présidente (Mme Leduc): Je vous remercie Mme Sainte-Marie. Je remercie la Coalition en faveur de l'équité salariale pour sa présentation et Mme Millette et Mme Boucher qui accompagnaient Mme Sainte-Marie. Alors, nous ne suspendrons pas. Si vous voulez, on va essayer de continuer assez rapidement, compte tenu que nous avons déjà dépassé le temps imparti de trois quarts d'heure.

J'inviterais l'Association des industries forestières du Québec limitée et l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec à prendre place.

Avant de débiter les présentations, je voudrais solliciter le consentement pour la poursuite des travaux pour que nous puissions accorder aux groupes présents le temps qui leur est imparti. Ça va?

Des voix: Consentement.

La Présidente (Mme Leduc): Très bien. Alors, M. Duchesne, s'il vous plaît, ça me fait plaisir de vous

accueillir. Si vous voulez nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

**Association des industries forestières
du Québec limitée (AIFQ)
et Association des manufacturiers
de bois de sciage du Québec (AMBSQ)**

M. Duchesne (André): Merci, Mme la Présidente. Alors, mon nom est André Duchesne, je suis le président et directeur général de l'Association des industries forestières du Québec. J'ai avec moi Mme Danielle Dumais, immédiatement à ma gauche, qui est directrice des services administratifs à l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec. Elle remplace à pied levé mon homologue Gaston Déry qui a été appelé à discuter d'un dossier d'augmentation de coûts lui aussi, c'est des droits de coupe. Vous avez entendu ça certainement à la radio. Les deux autres collègues sont de l'industrie, des compagnies qui sont membres des deux associations: Mme Colette Walsh, à mon extrême gauche, qui est la directrice rémunération et avantages sociaux chez les produits forestiers Donohue inc., et, à ma droite, M. Laurent Tremblay, qui est le directeur général relations industrielles et gestion intégrale de la qualité chez la corporation Stone-Consolidated.

Je tiens, Mme la Présidente, à vous remercier de nous donner l'occasion de vous fournir notre point de vue. Et, d'entrée de jeu, je me confesse, notre délégation n'est pas représentative du pourcentage de femmes dans l'industrie forestière.

Vous le savez sans doute, madame, les activités industrielles de mise en valeur de la forêt et de transformation de la matière ligneuse, c'est une source d'emplois directs excessivement importante au Québec: plus de 70 000 emplois répartis dans tous les secteurs qui font fonctionner l'industrie. C'est aussi une source cruciale de capitaux pour le Québec grâce aux exportations qui sont de plus de 6 000 000 000 \$ par année, ce qui représente près du cinquième de nos revenus extérieurs. Pour maintenir sa compétitivité au niveau international, l'industrie investit assez lourdement depuis pas mal longtemps. On parle d'une moyenne, des beaux temps et des mauvais temps — parce que, des fois, il y a de bons moments et, des fois, c'est plus difficile — d'au-dessus de 1 000 000 000 \$ par année et ça se fait en régions.

• (17 h 50) •

La présence féminine dans notre industrie, c'est de 3 % à 5 %, pas plus que ça: un petit peu plus dans les usines de pâtes et papiers; un petit peu moins dans les scieries et les opérations forestières. Par contre, les femmes sont réparties dans différents postes. Dans les opérations forestières, évidemment, on parle plutôt de support au point de vue administratif, des soins infirmiers, de la cuisine. Dans les scieries, évidemment encore le support administratif, mais une présence dans des emplois qui sont traditionnellement réservés aux hommes. Et, finalement, dans les usines de pâtes et papiers, toujours le support administratif, mais, évidem-

ment, beaucoup d'emplois traditionnellement réservés aux hommes, notamment au niveau ingénieurs et techniciens.

Les taux de rémunération, quand il s'agit d'emplois syndiqués, ne font pas de distinction dans notre industrie, selon le sexe. Dans les emplois non syndiqués, on n'en fait pas non plus. Et je vous rappelle que nos taux de rémunération sont pas mal supérieurs à la moyenne.

Quand on regarde la façon dont les postes se répartissent, il nous apparaît clairement que c'est au niveau du support administratif principalement qu'on peut trouver des emplois où il y a une certaine prédominance féminine. L'avant-projet de loi nous présente, nous propose la mise sur pied d'un système sophistiqué pour vérifier si ces emplois-là sont rémunérés adéquatement. C'est là-dessus, je pense, qu'on veut vous donner nos commentaires.

Pour nous, le principe d'un travail égal ou équivalent qui justifie un salaire égal, je pense qu'il est accepté d'emblée. On ne trouve pas, dans nos entreprises, de discrimination, d'aucune façon. Les méthodes d'évaluation des emplois sont répandues dans toutes nos grandes entreprises et ne font pas de différence non plus. Ce sont les salaires déterminés dans les grandes entreprises, évidemment, qui servent de modèles pour les entreprises plus petites, qui ne peuvent pas se permettre des évaluations comme ça. Je vous signale que, si on a 60 usines de pâtes et papiers et peut-être 250, 300 scieries d'importance, on a aussi énormément de toutes petites, petites et moyennes entreprises dans le secteur.

Dans les emplois non traditionnels, évidemment, il y a, par définition, comme vous avez vu les pourcentages tantôt, peu de femmes, mais un biais vers des femmes qui occupent des postes où la formation est importante: chimie, génie, comptabilité, etc. Nos entreprises, pour la plupart — les grandes entreprises, en tout cas — ont mis sur pied des programmes d'équité dans l'accès à l'emploi, par le passé.

Le comité d'orientation, madame, qui a élaboré l'avant-projet de loi avance, de son côté, qu'il y a un écart salarial important entre les hommes et les femmes et que cet écart trouve une bonne partie de son origine dans le fait que les femmes occupent des emplois qui sont moins bien évalués, donc moins bien rémunérés, des emplois étiquetés féminins. Bien, dans notre industrie, c'est difficile de dire que ça s'applique, puisque, comme je vous le disais il y a un instant, on n'a jamais fait de distinction. Au début, le problème ne se posait même pas. Et, quand les femmes sont apparues dans les différentes fonctions, bien, elles ont été traitées avec les mêmes échelles salariales. Ce qu'on considère, donc, c'est que, s'il y avait des gains salariaux qui seraient éventuellement consentis à certaines de nos employées suite à une évaluation formelle dans le style de ce qui est proposé par l'avant-projet de loi, ce serait minime et ce serait, finalement, de beaucoup inférieur aux coûts de faire tout le processus qu'on nous propose. Alors, c'est pour ça que, essentiellement, on veut recommencer au

commencement et essayer de proposer une alternative, parce que ces coûts-là sont significatifs et risquent de ne pas donner de changement significatif, puisque, à notre connaissance, le problème chez nous n'existe pratiquement pas.

Les coûts, bien, vous le savez, je pense, d'autres vous l'ont mentionné, il faut prendre le temps de s'en parler, il faut faire les études nécessaires, faire la mise en oeuvre puis le suivi du système, fournir les rapports au gouvernement. Pour les petites entreprises, Mme la Présidente, c'est vraiment... Il n'y a pas d'économies d'échelles puis c'est vraiment difficile. Puis, comme je vous le disais, on en a beaucoup, de petites entreprises. Il y a des coûts aussi pour le gouvernement là-dedans. Je pense que ces coûts-là ne sont pas négligeables. Encore une fois, il faut vraiment essayer d'obtenir des améliorations qui vont être plus grandes que les coûts qui seront encourus, tant de la part du gouvernement que de la part de l'industrie.

De notre côté, on a déjà non seulement démontré qu'on prenait les moyens pour garantir l'accès à l'égalité puis l'équité salariale, mais qu'on pouvait s'occuper de dossiers d'envergure comparable, et on ne voit pas pourquoi on serait forcés, dans une industrie comme la nôtre, d'embarquer dans un processus aussi complexe que celui qui est proposé.

On vous recommande donc essentiellement de revoir, selon des critères à définir, toute la question et d'établir des modalités qui permettraient d'atteindre rapidement l'équité quand il y a des problèmes. Autrement dit, Mme la ministre, il reste du travail à faire avant qu'on ait une loi qui soit applicable, et, si le gouvernement décidait de maintenir cette lancée, je pense que ça serait important que l'employeur et les groupes d'employés, selon les diverses unités d'opérations, syndiqués et non syndiqués, prennent la responsabilité de déterminer a priori s'il y a lieu ou non d'embarquer dans le processus. Autrement dit, s'il y a quelqu'un qui se plaint, eh bien, il faut le regarder. Mais, s'il n'y a pas de plainte, c'est quoi le problème? L'efficacité d'une mesure comme ça, évidemment, dépend d'une information adéquate, et je pense que là-dessus notre industrie est tout à fait disposée à participer à des mécanismes d'information. Évidemment, cette approche-là, ça évite des coûts inutiles, ça atteint quand même les objectifs qui sont poursuivis quand il y a un besoin, et ça ne crée pas de fardeau supplémentaire et inutile pour les entreprises ni pour le gouvernement.

Finalement, dans la procédure qui sera vraisemblablement retenue quelque part, de toute façon, il va falloir minimiser bureaucratie et paperasse. Et on vous propose essentiellement de simplifier l'affichage pour que le contenu de la loi, les étapes et les informations utiles, donc, pour déterminer où on en est soient ce qui est rendu nécessaire et, enfin, que, dans le cas où le processus aboutit à une entente, il suffise d'un avis d'entente conjoint employeur-employés pour qu'on arrête toute la procédure. On a réglé le problème à l'interne, mais ce n'est pas nécessaire d'aller dépenser des grandes sommes pour vérifier si ça avait été réglé.

Je vous remercie de nous avoir écoutés. Comme vous voyez, on est dans la simplicité, on ne croit pas qu'il faille rendre plus complexe une situation qui, pour nous, est relativement simple.

La Présidente (Mme Leduc): Merci, M. Duchesne. Mme la ministre de l'Emploi et de la Solidarité.

Mme Harel: Merci, Mme la Présidente. Je voudrais remercier M. Duchesne, les personnes qui l'accompagnent. Mais je voudrais particulièrement vous remercier pour le ton et l'offre de collaboration qui transparait dans votre mémoire. Vous nous dites que l'industrie forestière est composée de 60 usines de pâtes et papiers, 300 scieries, c'est bien le cas?

M. Duchesne (André): Approximativement, madame.

Mme Harel: Puis une multitude, nous dites-vous, de petits établissements s'ajoutent à ça.

M. Duchesne (André): Qui sont aussi souvent des scieries de plus petite dimension. Il y en a, en fait, plus du double de scieries au Québec. Donc, il y en a probablement un autre 400 qui existent mais qui sont de petite dimension.

• (18 heures) •

Mme Harel: Alors, vous nous dites: La présence féminine se situe aux environs — c'est à la page 1 du mémoire — de 3 % à 5 %, c'est-à-dire: 4 % à 6 % dans les usines de pâtes et papiers; 2 % à 3 % dans les scieries; 2 % à 3 % dans les opérations forestières. Ça veut donc dire que... C'est quoi en chiffres absolus? Parce que là on l'a en pourcentage, mais ça correspond à combien de milliers? Par exemple, je peux vous dire que, dans l'industrie de la construction, j'avais découvert que, sur les 88 000 travailleurs avec des cartes de compétence, il y avait 112 femmes. Mais ça veut dire quoi dans l'industrie forestière?

M. Duchesne (André): C'est 3 % de 70 000 emplois, madame.

Mme Harel: De 70 000, de 70 000. Ah! vous l'avez... Je ne l'ai pas vu ailleurs. D'accord. Donc, ça signifie environ 2 500 à peu près. D'accord. Vous avez déjà une idée, j'imagine, de celles qui, à l'intérieur de ces emplois, occupent des emplois non traditionnels. On voit tout de suite, par exemple, que, dans les pâtes et papiers, il y en a un peu plus, n'est-ce pas, que dans les scieries ou les opérations forestières. Donc, ce sont celles qui sont scolarisées, j'imagine, diplômées, qui occupent des emplois de cadres ou de professionnelles ou d'universitaires.

M. Duchesne (André): Si vous voulez, Laurent Tremblay est du secteur papetier, il peut vous commenter, madame.

M. Tremblay (Laurent): En fait, il faut admettre que, dans les usines de pâtes et papiers, on retrouve quand même un nombre important de personnes au niveau des services administratifs, mais de plus en plus de personnes s'ajoutent au niveau des occupations des professionnels ou des techniciens. Au niveau des scieries, c'est évident qu'en scierie même, au niveau de l'exploitation comme telle, il y a très peu de femmes parce qu'il s'agit de postes traditionnels, quoiqu'on ait commencé l'embauche d'un certain nombre de personnes qui sont prêtes à travailler comme opératrices sur des machines. Au niveau de la forêt, là encore, une bonne partie des postes détenus par les femmes sont à l'intérieur des services administratifs.

Mme Harel: Dans le fond, ce que vous nous dites, c'est que — ce que j'ai compris, peut-être que je me trompe, là — ce qui vous fait peur, c'est plus l'appareillage, la lourdeur de l'appareillage, que le fait de payer les ajustements qu'il faut si tant est qu'il se révèle qu'il y a dévaluation des emplois. Est-ce que c'est ça, dans le fond?

M. Tremblay (Laurent): En fait, madame, si on regarde, par exemple, au niveau des usines de pâtes et papiers, à l'intérieur des usines de pâtes et papiers, on a, actuellement, quatre groupes de travailleurs: on a les employés cadres, qui sont couverts par un système d'évaluation, système Hay; on a les employés de bureaux, qui sont également couverts par un système d'évaluation de tâches, différent, qui s'adapte bien au travail de bureau; on a également un système d'évaluation qui est conjoint avec les syndicats au niveau de l'ensemble des employés horaires; et puis, à côté de ça, on a une autre grille de salaires qui est l'échelle des papetiers, qui, elle, a... Il n'y a aucune rationalité dans l'établissement des taux de salaires, puisque c'est basé sur la vitesse et la largeur des... Donc, ce qu'on craint, c'est d'être obligés de trouver un système d'évaluation qui va nous obliger...

Parce que, enfin, une des craintes, aussi, qu'on a, c'est que, dans votre projet de loi, vous ne parlez pas de l'établissement, mais bien de l'entreprise. Ça fait que, là, si, au niveau, par exemple, de l'ensemble du Québec, on est obligé d'avoir un programme... Je prends comme notre entreprise, où on a quand même quatre usines de pâtes et papiers, trois scieries puis plusieurs exploitations forestières. Comment est-ce qu'on peut établir un programme d'équité global? Ça serait extrêmement difficile. Donc, si on s'en remet au niveau de l'établissement, comme tel, au niveau des usines de pâtes et papiers, le problème administratif que ce projet de loi entraîne, c'est qu'on serait obligé de prendre quatre systèmes d'évaluation, si vous voulez, et puis essayer de tout fondre ça ensemble. Je veux dire, ça peut représenter quand même un travail énorme. Il faut aussi réaliser que les différents groupes ne sont pas nécessairement représentés par les mêmes centrales syndicales. En tout cas, il y a quand même certains

problèmes administratifs importants qu'on peut voir là-dessus, sur ce côté-là.

Si on regarde, d'autre part, au niveau des exploitations forestières et puis des scieries, c'est évident que, dans ces secteurs d'activité là, il n'y a jamais eu de système d'évaluation formel des emplois parce que, en fait, personne n'est trop, trop au courant de comment ça fonctionne. Mais il reste que les salaires, dans l'ensemble des industries, se sont établis après négociation. Donc, il y a quand même une certaine parité à l'intérieur de ça. Et puis, si on va au niveau des exploitations forestières, bien là on embarque encore dans une problématique qui est beaucoup plus sérieuse, d'autant plus que des établissements ou des groupes d'employeurs dont le gros de travailleurs est d'environ, je ne sais pas, moi, 10 à 15 personnes, vous allez en trouver un nombre important. On a juste à regarder le nombre d'employeurs qui sont identifiés au niveau de la CSST en tant qu'employeurs forestiers pour voir toute la problématique.

Mme Harel: Seriez-vous prêts à embarquer dans un programme d'accès à l'égalité? C'est différent, on s'entend, d'équité salariale. Un programme d'accès à l'égalité pour favoriser une présence plus nombreuse de femmes au sein de l'industrie. Seriez-vous prêts?

M. Tremblay (Laurent): Je ne peux pas me prononcer au niveau de l'industrie, mais je peux dire que, chez Stone-Consolidated inc., on est déjà à présenter notre plan au niveau d'un programme d'accès à l'égalité, puis on n'est pas la seule entreprise qui va dans ce sens-là.

Mme Harel: Vous avez un programme d'accès à l'égalité pour tous les quatre corps?

M. Tremblay (Laurent): Pour toute l'entreprise.

Mme Harel: Pour toute l'entreprise?

M. Tremblay (Laurent): Oui. Qui couvre forêts, scieries, usines de pâtes et papiers.

Mme Harel: Quels résultats ça donne?

M. Tremblay (Laurent): Ah bien! là on est un peu dans les premiers balbutiements. On a fait toutes les études préliminaires et puis on a reçu, tout dernièrement, les résultats de la Commission, qui nous donne un petit peu où sont les carences.

Mme Harel: Alors, vous vous êtes fixé des objectifs de résultats à atteindre en termes de présence féminine?

M. Tremblay (Laurent): Oui.

Mme Harel: Expliquez-nous comment ça fonctionne.

M. Tremblay (Laurent): En fait, dans chacune des régions, on a fait un parallèle entre la situation de la région que ce soit au niveau des femmes ou au niveau des autochtones ou des minorités visibles versus la répartition à l'intérieur de notre entreprise. Et puis là où il y a des écarts, bien, c'est évident qu'on doit tendre vers... C'est évident que, dans plusieurs secteurs — puis là on touche les métiers non traditionnels — embaucher des femmes «millwrights» ou embaucher des femmes électriciens, ça devient beaucoup plus compliqué que d'embaucher des gens au niveau du génie, par exemple, ou au niveau des techniques, là, où on retrouve quand même beaucoup plus de personnes féminines disponibles.

Si on regarde — puis c'est probablement un des problèmes majeurs au niveau des écarts — par exemple, la situation à l'intérieur des pâtes et papiers, on sait que c'était une industrie qui était très conservatrice, qui, heureusement, est en train de changer d'une façon importante, mais c'est évident que, lorsqu'on avait besoin de recruter des gens techniques, voilà 10 ans, 15 ans ou 20 ans, puis tu allais dans les cégeps ou dans les universités, je veux dire, c'étaient des hommes qui... Quand on regarde maintenant les proportions, je ne les ai pas là, mais je regarde la Poly, par exemple, je pense qu'il y a plus que 50 % des femmes qui constituent les étudiantes à plein... Donc, c'est évident que...

Mme Harel: À la Polytechnique, je ne pense pas encore, à la Polytechnique. En médecine, oui, en droit. Mais j'ai l'impression que, à la Poly, ce n'est pas plus qu'autour de 16 % pour le total. Mais peut-être pas dans votre secteur, cependant, parce qu'il doit y avoir des branches différentes. Écoutez, si je me trompe, là, on va me corriger. On a assez d'experts parmi nous.

M. Duchesne, dans l'exposé que vous nous faites, dans le fond, ce que vous nous dites, c'est: On aimerait mieux négocier ça. Est-ce que je me trompe?

M. Duchesne (André): Je pense qu'on aimerait mieux, madame, que, s'il y a des endroits où, effectivement, chez nous, on ne l'a pas, l'égalité salariale, quel-qu'un nous dise: Bien, là, en vertu de la loi, il va falloir que tu procèdes. Nous, on pense qu'on l'a, essentiellement.

Ce qui nous inquiète, pour compléter ce que disait Laurent il y a quelques minutes, c'est que, si vous avez en forêt une infirmière avec 50 ouvriers forestiers, le projet de loi semble dire qu'on va devoir comparer l'évaluation de la tâche de l'infirmière avec l'évaluation des tâches des ouvriers forestiers. Bon. Ce n'est pas un problème majeur en soi quand il y a juste un cas à faire, mais la façon dont on a procédé dans ces cas-là, ça a été de respecter ce qui se passe au niveau du marché. Alors, c'est bien évident que, si le marché est tout croche, ça serait pas mal plus efficace de commencer par corriger les endroits où il y a beaucoup d'infirmières, puis on va s'ajuster automatiquement, que de nous faire dépenser un paquet d'argent pour corriger l'infirmière qui tra-

vaille pour nous autres. On est à la remorque, dans ces cas-là, du marché. Nous, ce qu'on dit, c'est qu'on ne pense pas rémunérer inadéquatement les employées féminines qui travaillent pour nous. On pense qu'elles sont rémunérées adéquatement par rapport à l'ensemble de nos employées.

• (18 h 10) •

Mme Harel: En fait, ce que vous dites, c'est que vous les rémunérez en fonction du marché. Et là la question étant de savoir si lui-même, le marché, est influencé par des stéréotypes, là...

M. Duchesne (André): Effectivement, vous avez raison. Sauf que, comme vous disait M. Tremblay tantôt, si elles sont dans une classe d'employés... Les femmes qui travaillent comme ouvriers papetiers, là, on ne parle plus du marché. On parle effectivement de la classe d'employé ouvrier papetier, puis il n'y a pas de discrimination. Alors, ce que je vous dis, c'est que le nombre de nos employés qui sont susceptibles, éventuellement, d'avoir un problème est tellement minime que ça serait bien plus simple s'ils nous disaient: Je pense que j'ai un problème, puis on le regarderait.

Mme Harel: Est-ce que ça ne vous donne pas le goût d'aller voir la Commission des droits de la personne, qui, pour tout de suite, administre, vous savez, les programmes d'accès à l'égalité obligatoires si une entreprise veut soumissionner avec le gouvernement pour un contrat de plus de 100 000 \$? Est-ce que ça ne vous donne pas le goût d'aller vérifier avec la Commission, là, si vous êtes dans le bon chemin?

M. Duchesne (André): Écoutez, madame. À ma connaissance, on n'a pas eu de plaintes d'aucune sorte. C'est bien sûr que... On a Mme Walsh qui est une spécialiste de l'évaluation de tâches, là, qui pourrait vous commenter davantage sur ce genre de choses là, si vous voulez. Mais, à ma connaissance, on n'en a pas, de problème.

Mme Harel: Êtes-vous d'accord, Mme Walsh?

Mme Walsh (Colette): Oui.

Mme Harel: Pouvez-vous dire le contraire? Ha, ha, ha!

Mme Walsh (Colette): Oui et non. Je m'occupe aussi des évaluations de chacun des postes qu'on fait dans l'industrie. C'est le poste qu'on évalue et non la personne qui est en poste ou la personne à venir ou etc. On indique là-dedans la formation, on indique l'expérience de la personne dont on a besoin pour le poste, on indique les facteurs d'épuisement pour travailler dans un tel poste. Il y a plusieurs facteurs qu'on évalue, puis, à ce moment-là, quand le poste est classifié, que ce soit un homme ou une femme, elle a la même classification et le même salaire qui se rattache à ce poste-là.

Mme Harel: Ça veut donc dire que vous avez déjà, donc, une pondération en fonction des habiletés et des compétences.

Mme Walsh (Colette): Oui, madame.

Mme Harel: Et est-ce que vous l'avez fait, comment vous dire, valider, cette pondération-là, pour être sûrs qu'il n'y avait pas de stéréotypes sexistes, par exemple?

Mme Walsh (Colette): Non, mais on ne peut pas avoir de stéréotypes sexistes quand les mêmes facteurs s'attribuent à chacun des postes, puis, à ce moment-là, ces facteurs-là sont numérotés, puis, quand on arrive à la fin, on compile la sommation des points, puis, à ce moment-là, ça donne une classification. Je pense qu'on est capable quand même de donner une somme de points à un poste qui... On n'est pas toujours capable de le défier en tout cas.

Puis autre chose pour répondre à votre question concernant les programmes d'accès à l'égalité. C'est sûr que la commission des droits et libertés de la personne nous envoie des rapports. Il faut vérifier s'il y a eu de la discrimination au niveau du salaire. Il y a plusieurs choses qu'on vérifie dans tout notre programme de rémunération et notre programme d'embauche, puis, à ce moment-là, la commission des droits et libertés de la personne nous répond. Actuellement, dans mon entreprise, on a peut-être quelques petits correctifs à faire, mais c'est très minime. Les gros points de base, comme notre conseiller nous le dit: Vous n'avez aucun problème dans votre industrie.

Mme Harel: Vous êtes à Donohue, vous, hein?

Mme Walsh (Colette): La compagnie Donohue, oui.

Mme Harel: En fait, ce qui serait intéressant, c'est de voir la pondération que vous utilisez. Accepteriez-vous de nous la transmettre?

Mme Walsh (Colette): Certainement.

Mme Harel: Bon, on va... Vous voyez, moi, je ne suis pas une experte, là, puis je n'arrive pas à voir très bien comment tout ça peut s'appliquer. Mais avec ce que vous m'avez envoyé, je vais la faire analyser.

Mme Walsh (Colette): Oui, madame.

Mme Harel: Merci. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Leduc): Mme la porte-parole officielle de l'opposition.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci. Alors je veux vous remercier également de vous être déplacés pour

venir nous rencontrer et je vous félicite aussi d'être aussi avancés. Cependant, compte tenu de la faible présence des femmes, parce qu'il y a quand même... qui se situe davantage au niveau administratif, j'imagine que c'est... Bon, quand on parle d'administratif, ça comprend également réceptionniste, secrétaire. Est-ce que vous pouvez me donner une idée du salaire moyen d'une secrétaire chez vous?

Mme Walsh (Colette): Environ 30 000 \$ par année, moyen.

Mme Gagnon-Tremblay: Moyenne. Après combien d'années d'expérience environ?

Mme Walsh (Colette): Qu'on demande pour venir travailler chez nous?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, non je veux dire: 30 000 \$, ça, c'est en débutant?

Mme Walsh (Colette): Environ à l'intérieur de cinq ans.

Mme Gagnon-Tremblay: Cinq ans.

Mme Walsh (Colette): Mais il y en a des plus élevés que ce montant-là, puis il y en a des moins élevés.

Mme Gagnon-Tremblay: Par contre, si on veut pousser la logique jusqu'au bout avec l'équité salariale, je comprends que vous avez fait beaucoup d'efforts et que vous avez des agents, comme vous qui faites une évaluation des postes. Est-ce que vous avez recours à certains experts ou vous avez développé cette expertise?

Mme Walsh (Colette): On a régulièrement des consultants qui travaillent pour nous, qui nous disent... qui font des enquêtes salariales, qui font des enquêtes de rémunération, de classification de postes. On a aussi, dans les usines... Toutes les compagnies de pâtes et papiers, on se rencontre deux fois par année, on a un groupe qui s'appelle — là, c'est en anglais — le «Eastern Canada Forest Products Compensation Group» où on s'échange les points milieu pour tel poste, etc. Alors, à l'intérieur de l'industrie, on fait beaucoup d'enquêtes; à l'intérieur souvent des villes, comme la ville de Québec, on a déjà fait des enquêtes salariales. On a beaucoup de vérifications dans différentes enquêtes. Puis on a souvent des rapports de consultants qui font, eux autres mêmes, des enquêtes salariales à travers tout le Canada; d'autres, c'est la province de Québec; d'autres, dans le privé, semi-privé, parapublic, etc. Alors, on a ces résultats-là qu'on considère puis qu'on regarde attentivement, puis on regarde nos postes à nous. Puis il y a les descriptions de tâches aussi où on doit faire des équivalences, savoir si la description de tâches du poste qui est enquêté... si, nous, on a la même

description. À ce moment-là, il faut donner des écarts, où les points principaux doivent être soit ajoutés ou diminués.

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, si je comprends bien, compte tenu de toute cette démarche que vous faites régulièrement, c'est ce qui vous motive ou c'est la raison pour laquelle vous demandez une certaine exemption, finalement. Vous dites: Bien, nous, on n'a pas à refaire cet exercice-là, puisqu'on fait déjà cet exercice. Sauf que, si je pousse la logique de l'équité salariale telle que normalement on la retrouve dans l'avant-projet de loi, l'équité salariale, c'est aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Mme Walsh (Colette): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que vous avez évalué, étant donné que votre personnel est à prédominance masculine... Parce que vous avez une faible présence des femmes, comme vous le mentionniez, par rapport à l'ensemble. Est-ce que vous avez comparé un travail par rapport à l'autre? Par exemple, je ne sais pas, moi, un travail masculin, j'entends, pas féminin, là. Est-ce que vous avez comparé un corps d'emploi masculin par rapport à un autre corps d'emploi masculin? Parce que c'est ça, l'équité salariale. Et, comme ça ne s'adresse pas uniquement aux femmes mais que ça s'adresse aux hommes, là peut-être que vous allez être touchés. Est-ce que vous comprenez ce que je veux dire?

M. Duchesne (André): Effectivement, madame. À ce niveau-là, vous devez comprendre que les différents corps d'emplois sont très souvent régis par des conventions collectives différentes et que, au-delà de la simple équité, il y a aussi le facteur négociation.

M. Tremblay vous parlait tantôt des papetiers. C'est clair qu'il y a un certain nombre de facteurs qui sont associés à la rémunération des papetiers, qui sont tout à fait différents de la rémunération des autres employés de l'industrie. Et, ces facteurs-là, si on ne les pondère pas pour les autres employés, c'est bien évident qu'il y a une certaine forme d'iniquité qui s'est installée. C'est clair que, dans ce sens-là, la situation n'est pas parfaite. Mais il y a des contraintes, et je ne pense pas qu'on puisse faire un troc entre la disparition des centrales syndicales pour négocier, par exemple, puis l'équité. Il faut qu'on fasse les compromis nécessaires, puis tout ça, ça fait partie d'un système qui existe puis qu'on ne peut pas changer du jour au lendemain.

• (18 h 20) •

Mme Gagnon-Tremblay: Sauf qu'il va falloir reconnaître... Parce que les centrales syndicales sont les grandes demanderesses aussi d'un tel projet. Il va falloir que, si cette loi entre en vigueur et qu'elle est mise en application puis que les centrales syndicales veulent y participer comme membres à part entière au niveau des comités, on l'a vu hier, il va falloir qu'elles acceptent aussi les conséquences.

Donc, pour moi, les conséquences d'une équité salariale, quand on commence à évaluer un corps d'emploi par rapport à un autre et qu'on se rend compte qu'au fil des ans... Si vous avez un corps d'emploi qui est surpayé à cause des négociations syndicales, à ce moment-là, bien sûr que, dans le projet de loi, il n'est pas question de le diminuer. Mais on peut geler pour les prochaines années, finalement, pour faire un rattrapage, tant et aussi longtemps que les autres corps d'emplois qui auront été étudiés, comparés, n'auront pas atteint... À ce moment-là, il va falloir que le syndicat accepte, parce que, sinon, c'est des coûts faramineux. C'est... comment pourrai-je dire donc? Ça ne finira jamais. Alors, donc, pour revenir à votre question, même si je sens et je souhaiterais que vous en soyez exemptés, je me rends compte que les démarches que vous avez faites jusqu'à maintenant sont très louables, très valables, mais, à mon avis, si le projet de loi, l'avant-projet de loi devenait loi, je pense que vous auriez de la difficulté à vous en soustraire, parce que, comme je le mentionnais, il ne s'agit pas uniquement d'équité salariale envers les femmes, mais également des hommes et possiblement qu'on vous obligerait à faire l'évaluation des corps d'emplois masculins.

M. Duchesne (André): Mais on n'a pas demandé d'être soustraits, madame. On a tout simplement signifié que, pour ce qui est de l'objet de l'avant-projet de loi, qui est la disparité de rémunération entre les hommes et les femmes, ça ne s'appliquait pas chez nous et qu'on devrait avoir des mécanismes qui permettent de constater ça et de nous délivrer du fardeau administratif qui est prévu dans l'avant-projet de loi.

Pour ce qui est de votre point en particulier, je vous soulignerais qu'on peut pousser encore bien plus loin et qu'on peut se mettre à comparer tous les emplois de notre société. Et il va falloir, à ce moment-là, réévaluer l'ensemble des emplois en fonction de celui qui est le mieux rémunéré présentement. Je vous concède volontiers que ce n'est pas celui de député, mais il va y avoir quelqu'un qui va être en haut de la liste, puis il va falloir y ajouter un paquet de monde.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais, ça, c'est toujours à l'intérieur de la même entreprise cependant, là?

M. Duchesne (André): Bien oui, mais là le principe, s'il s'applique à l'intérieur de l'entreprise, il va devoir s'appliquer aussi de façon plus large. Et là on est rendu avec un système qui, vous en conviendrez, je crois, est à peu près impossible à administrer. Il faut quand même laisser jouer un petit peu les forces du marché puis des négociations.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci. Je pense que mon collègue avait une question.

M. Tremblay (Laurent): J'aurais peut-être un petit commentaire.

M. Duchesne (André): Mme la Présidente, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme Leduc): M. le député... Oui, M. Tremblay.

M. Tremblay (Laurent): C'est rien qu'un petit commentaire. C'est parce que le projet de loi, c'est une question préoccupante. On parle d'entreprises. Mais le Conseil du patronat a parlé aussi du jeu du marché, des forces du marché puis des capacités de payer. Il faudrait être également conscient que, lorsqu'on parle d'un projet semblable, lorsqu'on regarde même à l'intérieur d'une entreprise où on a plusieurs produits, je ne sais pas, moi, usine de pâtes et papiers, exploitation forestière et usine de sciage... Vous avez des différentiels importants en termes de dollars de l'heure entre une papetière puis une scierie. Puis, je veux dire, c'est naturellement... Pour prendre un poste traditionnellement féminin, une secrétaire, par exemple, c'est évident qu'à un moment donné, entre deux secrétaires, vous allez avoir une différence significative selon qu'elle est soit dans une usine de pâtes et papiers ou dans une usine de sciage. Donc, là, son salaire reflète un petit peu la structure salariale au niveau de l'ensemble des employés et c'est quand même un point qui est extrêmement important. Donc, la dimension de l'entreprise poserait un problème extrêmement important au niveau de l'application.

La Présidente (Mme Leduc): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce

M. Copeman: Merci, Mme la Présidente. Je dois avouer que je suis un peu mêlé. C'est peut-être l'heure, c'est peut-être moi qui ai mal compris votre mémoire ou vos commentaires ou qui ai mal compris l'avant-projet de loi. Je m'explique.

Vous avez dit, M. Duchesne, que «la disparité n'existe pas chez nous», c'est ça que vous avez dit. Et, dans votre mémoire, vous dites, à la page 8, comme on l'a mentionné précédemment, que «l'équité salariale au sein de l'industrie forestière est assurée». Équité salariale. D'ailleurs, à une autre instance, dans votre mémoire, vous dites que «les taux de convention pour les emplois traditionnellement réservés aux hommes sont uniformes pour les deux sexes». Et, ailleurs, vous dites: «Généralement, on ne trouve plus de nos jours, pour un même emploi, des salaires différents selon que ce dernier est occupé par un homme ou par une femme.»

À moins que ce soit moi qui sois mêlé, ce n'est pas tout à fait l'équité salariale, ça. L'équité salariale, si j'ai bien compris le but de l'avant-projet de loi, c'est de s'assurer que, à l'intérieur de chaque industrie, de chaque compagnie, il y a une analyse qui est faite entre la valeur de certains corps d'emplois comparés à d'autres, pour essayer de voir s'il y a une discrimination entre les deux. Et je m'explique.

Si j'ai bien compris, si j'ai bien saisi l'avant-projet de loi, il faudrait, dans votre industrie, que vous

procédiez à une analyse des corps qui sont majoritairement féminins, et j'imagine, vous l'avez indiqué, que ce serait dans le support administratif, les secrétaires, les infirmières, etc., grosso modo, et comparer ces corps-là pour savoir si les personnes qui occupent ces postes-là apportent une même valeur à la compagnie que quelqu'un qui coupe le bois et, si tel est le cas, qu'elles soient rémunérées au même salaire.

Est-ce que c'est ça que vous faites, présentement? Ou est-ce que vous vous assurez que quelqu'un qui va dans le bois et qui coupe le bois, que ce soit une femme ou un homme, est payé de la même façon?

M. Duchesne (André): La deuxième partie est automatique, à l'heure actuelle.

M. Copeman: Oui, oui.

M. Duchesne (André): Pour ce qui est de la première partie, si vous avez toute la question des employés syndiqués au niveau du support administratif, par exemple, qui est à peu près le seul endroit où ça s'appliquerait, ces employés syndiqués là n'ont qu'une seule échelle de salaires, qu'ils soient hommes ou femmes. Alors, ce que vous questionnez, c'est: Est-ce que les employés qui sont dans le support administratif sont rémunérés adéquatement par rapport aux employés qui produisent du papier? Bon. Moi, je vous ai dit tantôt: Ça, ce n'est pas évident, mais on a des conventions collectives. Et là il y a eu — au-delà de l'apport à la richesse créée par l'entreprise — de la négociation puis des pouvoirs de négociation qui étaient différents. Alors, là, on dépasse une loi sur l'équité salariale entre les hommes et les femmes, en tout cas.

On est rendu à la question que votre collègue posait tantôt, puis est-ce que mes employés administratifs sont rémunérés adéquatement par rapport aux médecins du Québec? Alors...

M. Copeman: Non, pas aux médecins du Québec, mais est-ce que vos employés... est-ce que votre infirmière est rémunérée selon une grille d'analyse suggérée dans les comités d'équité salariale aux mêmes valeurs que quelqu'un qui coupe le bois? C'est ça, le but de l'avant-projet de loi. Et, si j'ai bien compris l'avant-projet de loi... et c'est ça qui se pose, toute la question là-dedans.

M. Duchesne (André): On a compris, à tort ou à raison, une nuance un petit peu différente de l'avant-projet de loi, puisqu'il s'adresse à des groupes d'employés ou de travailleurs à prédominance féminine. Et, de ça, on n'en a pratiquement pas, à moins, peut-être, le cas des infirmières, là, puis encore.

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que votre Association des industries forestières... Est-ce que vous êtes propriétaires aussi? Est-ce que vous détenez aussi des scieries? Oui, hein?

M. Duchesne (André): Cui, madame. À l'heure actuelle, les papetières contrôlent la production d'à peu près les deux tiers des bois sciés au Québec.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, donc...

M. Duchesne (André): Par contre, si vous me permettez, ce n'est pas les deux tiers des scieries du Québec. Loin de là. C'est à peine une soixantaine de... peut-être un petit peu plus, là. Danielle, tu... Tu ne sais pas. Mais certainement pas plus que le quart des scieries.

Mme Gagnon-Tremblay: D'où l'importance, j'imagine, dans votre cas, de faire la différence entre une entité et les industries individuelles. Parce que, tout à l'heure, quand vous m'avez donné l'exemple de la secrétaire qui gagne, par exemple, dans votre institution, 30 000 \$ après cinq ans d'expérience, mais l'autre, dans une scierie, qui gagne peut-être 20 000 \$, peut-être pas, donc, si c'est une entité, à ce moment-là, c'est que votre secrétaire de la scierie, avec l'équité salariale, vous allez devoir l'évaluer avec l'autre, là.

• (18 h 30) •

M. Duchesne (André): Là-dessus, je vous avoue que les papetières qui ont fait l'acquisition de scieries — puis vous en avez deux ici — ont déjà commencé à faire pas mal de chemin de ce côté-là et que l'impact de ça sur le marché fait que les scieries qui sont encore indépendantes vont subir, elles aussi, des pressions pour faire des ajustements. Je ne sais pas si mes collègues peuvent donner des exemples ou...

M. Tremblay (Laurent): Mais le point majeur qu'il faut retenir, c'est que, puis c'est une de nos préoccupations, en fait, si on prend la tâche de secrétaire comme telle, puis, mettons qu'il y a une différence de plusieurs milliers de dollars entre deux personnes, ce qui est important, c'est qu'il faut réaliser... Je vais vous donner un exemple, des chiffres très approximatifs. Si, par exemple, au niveau de nos usines de sciage le taux horaire moyen est de 16 \$ l'heure et puis qu'au niveau d'une usine de pâtes et papiers il est à 20 \$ ou 21 \$ l'heure, c'est évident que, dans l'usine de pâtes et papiers, le salaire de la secrétaire est définitivement influencé par la structure salariale des employés de production. C'est donc dire que, lorsqu'on s'en va dans la scierie, bien, c'est exactement la même chose. Ça veut dire que, si on voulait payer les deux secrétaires le même salaire, il y aurait un problème majeur au point de vue de la logique parce qu'il y en aurait une qui serait payée trop peu pour le travail... enfin, en fonction de la structure salariale de son établissement ou trop. Trop peu ou trop. C'est ça.

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que vous pouvez me donner une idée des coûts administratifs que votre démarche peut... Qu'est-ce que ça peut comporter à peu près le fait que vous ayez votre propre personnel?

Est-ce que vous avez déjà chiffré, par exemple, le coût administratif du fait que vous fassiez votre propre démarche d'évaluation des tâches? Est-ce que vous avez une idée des coûts? Non. C'est tout simplement question de personne temps plein, je suppose, qui...

Mme Walsh (Colette): Voilà.

Mme Gagnon-Tremblay: O.K. D'accord. Merci.

La Présidente (Mme Leduc): Alors, je vous remercie, M. Duchesne ainsi que Mme Dumais, Mme Walsh et M. Tremblay.

Alors, j'ajourne les travaux de la commission au jeudi 8 février, à 10 heures, ici, au salon rouge.

(Fin de la séance à 18 h 32)