



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

## Journal des débats

### Commissions parlementaires

---

---

**Commission permanente des affaires sociales**

**Consultations particulières sur le projet  
de loi n° 35 — Loi sur l'équité salariale (1)**

**Le mardi 20 août 1996 — N° 32**

**Président: M. Jean-Pierre Charbonneau**

---

**QUÉBEC**

**Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):**

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

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

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

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

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

## Commission permanente des affaires sociales

Le mardi 20 août 1996

### Table des matières

#### Remarques préliminaires

Mme Louise Harel	1
Mme Monique Simard	3
Mme Monique Gagnon-Tremblay	3

#### Auditions

Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ)	6
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	17
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	26
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	36
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)	44
Chambre de commerce du Québec (CCQ)	54
Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ) et Association des industries forestières du Québec ltée (AIFQ)	66
Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)	77

#### Autres intervenants

M. Rosaire Bertrand, président  
M. André Gaulin, président suppléant  
Mme Lyse Leduc, présidente suppléante

Mme Margaret F. Delisle  
Mme Solange Charest  
Mme Marie Malavoy  
Mme Nicole Loiselle  
M. Jean Garon  
M. Russell Copeman

- \* M. Gérald A. Ponton, AMEQ
  - \* M. Robert Dupont, idem
  - \* Mme Ginette Thériault, idem
  - \* M. Claude Gingras, CSD
  - \* Mme Catherine Escojido, idem
  - \* M. Gérald Larose, CSN
  - \* Mme Claudette Carbonneau, idem
  - \* M. Pierre Cléroux, FCEI
  - \* Mme Isabelle Albernhe, SPGQ
  - \* Mme Claire Milette, idem
  - \* Mme Martine Poulin, idem
  - \* M. Michel Audet, CCQ
  - \* Mme Lynn Charpentier, idem
  - \* M. André Duschesne, AIFQ
  - \* Mme Colette Walsh, idem
  - \* M. Laurent Tremblay, AMBSQ
  - \* M. Serge Roy, SFPQ
  - \* M. Jean Robert, idem
  - \* Mme Joanne Barabé, idem
  - \* M. Éric-Jan Zubrzycki, idem
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le mardi 20 août 1996

Consultations particulières sur le projet de loi n° 35

(Dix heures quinze minutes)

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À l'ordre, s'il vous plaît! À l'ordre, s'il vous plaît! Je vous souhaite d'abord la bienvenue, à chacune et à chacun des membres de la commission et aux gens qui sont présents. Avant de vous rappeler le mandat, le temps que je parle et que j'exprime quelques directives, un groupe de personnes vont vous remettre, à chacune des députées et chacun des députés, quelque chose. Ça va se faire dans l'ordre et ça devrait être terminé au moment où Mme la ministre va prendre la parole. Alors, allez-y tout de suite.

Est-ce que le quorum est correct, Mme la secrétaire?

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

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, je vous rappelle que la commission des affaires sociales se réunit afin de procéder à des consultations particulières et tenir des auditions publiques sur le projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale. Alors, la première partie consiste dans une demi-heure, 30 minutes de présentation, soit 15 minutes par Mme la ministre et 15 minutes par Mme la députée représentante de l'opposition, Mme Gagnon-Tremblay.

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

**La Secrétaire:** Oui, M. le Président. Mme Gagnon-Tremblay (Saint-François) remplace M. Marsan (Robert-Baldwin); Mme Delisle (Jean-Talon) remplace M. Parent (Sauvé); et Mme Simard (La Prairie) remplace Mme Signori (Blainville).

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Vous avez reçu l'ordre du jour. Est-ce qu'il y a des choses qui ne conviennent pas ou qui sont à modifier? Tout est accepté? Alors, je serais prêt à procéder tout de suite au début en informant les députés des deux côtés que, étant donné qu'on commence à 10 h 17, nous terminerons évidemment avec 17 minutes de retard. J'imagine que j'ai votre accord. Merci.

● (10 h 20) ●

Mme la ministre, allez-y pour vos 15 minutes qui pourront être réparties du côté ministériel.

Remarques préliminaires

Mme Louise Harel

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Je vous demanderais de m'indiquer peut-être à la moitié du

temps pour que je puisse faire en sorte que certaines collègues de l'équipe ministérielle puissent aussi participer à ces travaux d'ouverture. D'abord, je voudrais, M. le Président, assurer tous les membres de cette commission, vous-même ainsi que Mme la députée de Saint-François, qui est responsable du dossier pour l'opposition, de notre entière collaboration.

Je vous rappelle que le 28 mai dernier, à l'unanimité, l'Assemblée nationale adoptait le principe du projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale. L'objet de cette loi se retrouve à l'article 1 du projet de loi et se lit comme suit: «La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.» Avant d'entamer l'étude article par article en commission parlementaire et de procéder, lors de la session d'automne, au vote en troisième lecture, le gouvernement a voulu s'assurer d'en avoir bien examiné toutes les modalités d'application en tenant les présentes consultations auprès de tous les groupes intéressés.

Le principe de la loi étant voté, au cours de la présente consultation, il n'est nullement envisagé de le remettre en question. Cependant, mes collègues ministériels — et dont je salue la présence — et moi-même accueillerons avec le plus grand intérêt les avis des organismes qui seront entendus aujourd'hui, demain et jeudi dans l'optique d'améliorer, dans toute la mesure du possible, le processus d'implantation et les modalités d'application du projet de loi. Je rappelle d'ailleurs cet engagement ferme du premier ministre de faire adopter la Loi sur l'équité salariale avant la fin de la session d'automne.

Une telle législation apparaît le moyen privilégié pour combattre la discrimination salariale fondée sur le sexe, qui, comme chacun le sait, est une discrimination cachée, non intentionnelle, non délibérée, mais qui ne peut se corriger par l'effet de la simple bonne volonté. Cette discrimination se perpétue comme si c'était normal, naturel et dans l'ordre des choses. Elle s'impose d'autant plus, cette législation, que le principe «à travail équivalent, salaire égal» — et j'insiste ici sur le mot «équivalent», qui signifie d'égale valeur — qui est là un des concepts clés du processus d'équité salariale, donc ce principe «à travail équivalent, salaire égal», pourtant reconnu à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne depuis 20 ans, n'a toujours pas trouvé d'application appropriée. L'inefficacité des recours fondés sur le système de plaintes est largement reconnu, y compris par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui avait mandat d'appliquer ce recours et qui réclame maintenant d'autres moyens plus efficaces pour faire appliquer le droit.

Au fil des travaux sur l'équité menés au Québec depuis 10 ans soit dans le cadre de travaux universitaires, de négociations, de colloques, de consultations, de pétitions, l'urgence d'agir a fini par s'imposer, particulièrement dans le contexte de la restructuration du marché du travail qui bouleverse les gains modestement réalisés par la main-d'oeuvre féminine. Est-il besoin de rappeler que, loin de se réduire par les effets combinés d'une scolarisation plus élevée des femmes, d'une orientation professionnelle moins traditionnelle et d'une plus grande expérience sur le marché du travail, l'écart s'est élargi depuis 1994, les femmes recevant 30 % de moins que les hommes pour un travail équivalent. Il faut comprendre que l'expansion du secteur des services, dans lequel les femmes se retrouvent principalement, s'est traduit par des gains dans les professions hautement spécialisées, mais des gains dont elles n'ont pu profiter, et par un déclin des emplois exigeant des compétences intermédiaires. Les tableaux à cet effet se retrouvent, d'ailleurs, dans un des fascicules publiés par le ministère des Finances sur la fiscalité et les services publics en juin dernier, à la page 42.

M. le Président, comme ce fut le cas en matière de congé de maternité, de retrait préventif, de protection de l'environnement, de santé et sécurité au travail, de régime de traite, de salaire minimum, de formation continue, il faut donc constater qu'il n'y a jamais eu, hier comme aujourd'hui, de moment propice suscité dans l'enthousiasme général pour agir. Pour faire évoluer la société vers plus de solidarité, vers plus d'égalité, les gouvernements doivent se résoudre à de nécessaires arbitrages démocratiques. Croyez bien, cependant, que notre intention est de nous assurer que les objectifs recherchés sont atteints sans lourdeur bureaucratique, en allégeant au maximum les processus pour y arriver.

À part l'expérience de l'Ontario, sur laquelle je reviendrai immédiatement, la question à laquelle je souhaiterais qu'on puisse répondre d'entrée de jeu dans ces travaux de la commission est la suivante, puisqu'elle est non seulement souvent posée mais énoncée comme une contrevérité, à savoir que nous serions les premiers dans le monde à nous donner l'équité salariale. Le fait est que nous avons été précédés — faut-il s'en réjouir ou le regretter? mais nous l'avons été — par bon nombre de pays qui ont introduit des législations à cet effet. Alors, j'en veux, évidemment, comme exemple, la France, qui a adopté en 1972 une loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes selon le principe de «à travail équivalent, salaire égal» et en a surmonté les difficultés d'application en 1983 en adoptant un amendement portant sur l'établissement de critères pour évaluer concrètement la valeur du travail. Cette loi française oblige l'employeur à faire la preuve qu'il respecte le principe du salaire égal pour un travail équivalent.

Au Royaume-Uni, c'est par un amendement introduit en 1983 à la Loi sur l'égalité salariale de 1970 qu'on a introduit l'obligation pour les entreprises d'établir des comparaisons d'emplois en utilisant le critère de valeur égale, même lorsque ces entreprises n'ont pas de

système standardisé de classification des emplois, en s'inspirant cependant du même principe que l'on retrouve dans le projet de loi n° 35 à l'effet que ces comparaisons peuvent se faire entre employeurs associés dans des établissements similaires.

En Australie, l'écart salarial, en fait, entre les hommes et les femmes se situe autour de 10 %, comparativement au nôtre qui est à 30 %. C'est peut-être l'Australie, justement, qui a la plus longue tradition d'intervention en matière de fixation de salaires selon le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

En Suède, où l'écart salarial se situe aussi autour de 10 %, en plus de la tradition de négociation élargie, en plus d'un taux de syndicalisation au-delà de 90 % des travailleurs et travailleuses suédois, le gouvernement, même dans ce contexte de concertation et de négociation, adoptait une législation il y a 15 ans maintenant, qu'il modifiait tout récemment, une législation intitulée «Equal Opportunity Act», en fait, en tout point semblable dans certaines de ses dispositions à celles que l'on retrouve dans le projet de loi n° 35. Ainsi, la loi suédoise s'applique autant à la discrimination indirecte que directe, les employeurs sont tenus de promouvoir la rémunération équivalente à un travail d'égale valeur entre les hommes et les femmes, et tous les employeurs dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus doivent faire enquête sur les écarts salariaux et déposer devant un bureau de l'ombudsman sur l'égalité en emploi les correctifs qu'ils entendent apporter.

Est-ce nécessaire de rappeler que, ici même, déjà cinq provinces canadiennes ont adopté des lois proactives dans le secteur public, dont l'Ontario, qui l'a également appliquée dans le secteur privé. Concernant l'Ontario, justement, à tort, M. le Président, il a été mentionné que l'Ontario, dans le rapport publié cet été, a décidé de laisser tomber l'intervention faite en matière d'équité salariale. Je voudrais simplement citer un passage du rapport déposé par Mme Read, responsable du Comité d'examen de l'équité salariale, et je pense que cet extrait est à la fois suffisamment éloquent pour bien nous faire comprendre à quel point c'est une étape qui s'ajoute aux huit années d'interventions proactives en matière d'équité. Je cite donc Mme Read: «Je m'attends — dit-elle — à ce que certaines personnes voient le passage à un système basé sur les plaintes comme une régression. Je ne pense pas que ce soit le cas. L'Ontario a eu une période proactive de mise en oeuvre de l'équité salariale. En reconnaissant que cette phase est terminée, on ne fait pas revenir l'équité salariale en arrière. Si nous en étions au début de l'équité salariale et que nous ayons à choisir entre un système proactif et une exécution basée sur les plaintes, je recommanderais fortement un système proactif. Mais nous n'en sommes plus là. Nous avons un système proactif depuis 1988 et nous devons aller de l'avant.»

Est-il nécessaire, d'ailleurs, M. le Président, de rappeler que lors de l'adoption de la loi ontarienne, en 1988, il était déjà prévu que l'évolution normale de la phase proactive dans la loi allait être suivie d'une

institutionnalisation du recours pour en assurer la pérennité. Vous me faites signe, c'est déjà terminé. Alors, j'aurai sûrement, durant les trois jours qui viennent, l'occasion d'aborder la question des coûts. J'ai déjà prévu déposer au secrétariat de la commission — peut-être peut-on d'ailleurs procéder immédiatement — l'étude réalisée par le ministère des Finances à partir des estimations du Secrétariat à la condition féminine l'an passé, laquelle étude est la seule qui nous permette de procéder à une comparaison à partir du modèle développé en Ontario. Je vous remercie.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci, Mme la ministre. Mme la députée de La Prairie, vous avez trois minutes pour terminer l'intervention.

#### Mme Monique Simard

**Mme Simard:** Ah bon! Merci, M. le Président. Je veux saluer tout le monde qui s'est présenté ici. M. le Président, seulement faire une seule remarque. Dans mon cas, ça fait maintenant plus de 20 ans que je m'intéresse à la question de l'équité salariale et je crois que, aujourd'hui, la direction que prend le projet déposé est importante, puisque enfin on se dotera, au Québec, d'un outil qui nous permettra d'atteindre cet objectif de société de justice sociale qu'est celui de l'équité salariale. La bonne volonté, l'incitation qui existent ici, au Québec, maintenant depuis l'adoption du principe, depuis plus de 20 ans, malheureusement n'ont pas donné les résultats escomptés. C'est ce qui fait qu'aujourd'hui nous devons, je pense, au Québec, adopter une loi qui a des moyens et qui permettra enfin aux Québécoises d'obtenir ce qu'il y a de plus élémentaire comme principe de justice sociale, c'est-à-dire l'équité salariale. Merci, M. le Président.

• (10 h 30) •

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci, Mme la députée. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Il reste une minute et demie du côté ministériel. Pas d'autres interventions? Oui, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Bien, s'il reste une minute et demie, je pense que je vais la prendre, M. le Président, à moins que Mme la députée de Saint-François me permette de terminer avec cette période, là, d'ouverture. Oui, très bien.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, d'abord, Mme la députée de Saint-François, je m'excuse d'avoir donné votre nom tout à l'heure, il y a une règle parlementaire qui ne nous permet pas ça. Alors, Mme la députée de Saint-François.

#### Mme Monique Gagnon-Tremblay

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, merci, M. le Président. Nous voici à nouveau réunis pour discuter d'un projet de loi qui, comme l'avant-projet de loi sur

l'équité salariale, est encore loin de faire l'unanimité. Aujourd'hui, on a l'impression de refaire le même exercice que celui qui a été fait l'hiver dernier et, en prenant connaissance des mémoires qui nous ont été transmis, on a l'impression de revenir à la case départ. On n'a pas l'impression d'avoir fait beaucoup de progrès. Au contraire, les positions se sont durcies, on est toujours loin d'un consensus pourtant souhaitable, sinon essentiel pour l'application d'une loi sur l'équité salariale. Parce que je continue à soutenir que, si on ne parvient pas à convaincre les têtes dirigeantes du bien-fondé d'une telle loi et si on ne peut dissiper leurs inquiétudes en définissant des modalités d'application qui soient souples et flexibles, il y aura résistance au changement et je doute que des progrès significatifs puissent être enregistrés pour les femmes. Donc, j'ose espérer que les trois jours de consultations mis à la disposition des groupes pour recueillir leurs solutions seront constructifs et réalistes.

Quant au gouvernement, nous aimerions bien savoir où il se situe exactement dans ce dossier. Des messages contradictoires sont véhiculés au sein même du Conseil des ministres, malgré la volonté de la ministre de ne pas reculer sur le caractère coercitif de la loi et son intention de rester ferme face au patronat, comme le soulignait *Le Devoir* du 16 août dernier: Depuis les tergiversations du premier ministre suite à ses engagements répétés de faire adopter d'ici la fin de l'année 1996 une loi non diluée sur l'équité salariale, certains membres du Conseil des ministres, possiblement guidés par le premier ministre, dont le ministre des Finances, partagent les inquiétudes des employeurs et tentent de mettre les freins. À la veille du sommet économique, on veut plaire à tout le monde en même temps, on tente de marchander avec les uns et les autres.

Mais, pour l'opposition, ce marchandage est devenu indécent. Rappelons-nous que, en février dernier, l'avant-projet de loi avait suscité de vives réactions et déceptions, autant de la part des employeurs, des groupes de femmes que des syndicats. Les femmes s'étaient senties trahies, puisque l'avant-projet de loi ne correspondait pas aux engagements pris par le gouvernement du Parti québécois lors de la dernière campagne électorale, lors de la marche des femmes contre la pauvreté «Du pain et des roses» et lors de la dernière campagne référendaire. Suite à cette consultation de l'hiver dernier, aucun consensus n'a donc pu être dégagé. Les parties sont demeurées sur leurs positions respectives. La ministre a donc été obligée de retourner à sa table de travail, et, le 15 mai dernier, elle déposait, comme on s'en souvient, la nouvelle version de sa loi sur l'équité salariale en souhaitant que le projet de loi n° 35 soit adopté avant la fin de la session du printemps, soit en juin 1996.

En déposant son projet de loi, la ministre a déclaré, et je cite: «Ce n'est pas tout, mais ce n'est pas rien.» Agnès Gruda, dans *La Presse* du 17 mai 1996, écrivait, et je cite: «Dans un fabuleux effort visant à ménager la chèvre et le chou, la ministre Louise Harel a présenté cette semaine la nouvelle version de sa loi sur l'équité

salariale. Resserré par endroits, assoupli par ailleurs, le nouveau projet tente, avec un résultat mitigé, de faire plaisir à tout le monde.»

Est-ce que ce nouveau projet de loi répond aux attentes des employeurs? Non. Le projet de loi n° 35 a été accueilli froidement de la part des employeurs tout comme l'avait été l'avant-projet. En date du 14 août dernier, ils en demandaient d'ailleurs le retrait pur et simple. Tout en reconnaissant le bien-fondé de l'équité salariale, ils soutenaient et continuent de soutenir que l'imposition d'une telle loi représente une nouvelle charge qui accentuera la morosité économique que nous connaissons particulièrement au Québec, opinion d'ailleurs partagée, comme je le soulignais, par le ministre des Finances.

Le projet de loi répond-il aux attentes des syndicats? Je dirais non. Au contraire, ils y voient certains reculs et exigent d'être partie prenante à toutes les décisions. La ministre devra convaincre les syndicats du bien-fondé de l'application réelle, et non sur papier, des articles visant les entreprises de 10 à 49 salariés.

Répond-il aux attentes des femmes? Je serais portée à dire non, mais en y apportant certaines nuances. Je dirais qu'en partie ce projet répond à leurs attentes. Et pourquoi? Parce qu'un tien vaut mieux que deux tu l'auras. Après s'être fait miroiter que la loi aurait des dents, elles sont déçues, mais elles préfèrent avoir un projet dilué plutôt que de ne pas en avoir du tout. Elles sont habituées aux miettes, et c'est pourquoi les réactions n'ont pas été nombreuses au printemps dernier, elles ont été plutôt polies.

Le gouvernement est maintenant pris au piège. Il s'est engagé à maintes reprises envers les femmes à faire adopter le projet de loi sur l'équité salariale en faisant fi de reconnaître les difficultés soulevées par les employeurs. Le gouvernement a besoin de la présence des employeurs au sommet économique et de leur participation à la relance économique du Québec pour faire oublier le laxisme du premier ministre depuis son arrivée à la tête du gouvernement. Il ne serait d'ailleurs pas surprenant que l'on soit en train de concocter quoi que ce soit entre les chefs syndicaux qui serait soumis, finalement, lors des conclusions du sommet, à l'effet de reporter possiblement aux calendes grecques ce projet de loi. On est habitué au double langage. Il serait donc important de connaître, avant de commencer cet exercice, les véritables intentions du gouvernement, c'est-à-dire celles de la ministre et de son premier ministre qui soutiennent que le projet sera adopté sans être davantage dilué, ou celles du ministre des Finances qui croit que le projet de loi aura un impact significatif ou négatif sur l'économie des entreprises et souhaite, dans son discours privé, qu'il soit retiré.

Il faut se rappeler que, depuis que le gouvernement du Parti québécois est au pouvoir, c'est-à-dire la nouvelle façon de gouverner et de taxer, les entreprises se sont vu imposer de nombreuses taxes supplémentaires, taxes qui nuisent à la relance économique et à la

création d'emplois. De plus, dans le dernier budget, le gouvernement a rompu avec une promesse faite aux entreprises québécoises quant au plein remboursement de la taxe de vente sur les intrants et reporté à l'an prochain la moitié de cette somme, ce qui résulte en une perte de 150 000 000 \$ pour les entreprises. À chaque hausse de 1 % de la taxe sur les coûts de travail, des études démontrent que cela se répercute ou entraîne des pertes d'emplois, au Québec, d'environ 25 000 à 30 000 au minimum.

Nous débutons une deuxième consultation et on vient de nous apporter, là, quelques chiffres, quelques études du ministère des Finances. Les seuls chiffres que nous avons lors de la dernière consultation révélaient que les coûts d'ajustement seraient de l'ordre de 630 000 000 \$ et que les coûts administratifs pour les entreprises seraient de l'ordre de 320 000 000 \$ sur quatre ans. Le 15 mai dernier, on pouvait lire dans *La Presse* qu'une étude du ministère des Finances démontrait que l'équité salariale coûterait 2 200 000 000 \$ aux entreprises d'ici l'an 2004, puis 600 000 000 \$ par année, ce qui représentait une augmentation considérable des charges des entreprises, de près de 0,9 % de la masse salariale par année. Quant au Conseil du patronat, il prévoyait que c'était davantage 1,25 % de la masse salariale, compte tenu des frais supplémentaires d'administration.

La ministre n'a jamais confirmé ou infirmé quel-que chiffre que ce soit. Je pense qu'il est temps d'avoir l'heure juste à ce sujet, car on ne peut pas ignorer les impacts financiers reliés au processus d'équité salariale. Il y aura des impacts financiers, il faut bien le dire, pour le gouvernement, ses institutions, ses organismes et pour les entreprises du secteur privé, les seules véritables créatrices d'emplois au Québec. En plus des impacts financiers, on ne peut pas, également, ignorer l'impact sur les emplois. Même si nous sommes en faveur de l'équité salariale pour les femmes, nous sommes aussi réalistes et également responsables. Il ne faut pas avoir peur d'admettre qu'il y a des impacts, des coûts; il y en aura, c'est inévitable.

Il ne faut pas non plus, au nom de l'équité, se mettre la tête dans le sable et accuser les employeurs de mauvaise foi quant à leurs inquiétudes. Au contraire, il faut admettre que, oui, il y a des impacts, des coûts, une lourdeur administrative. Il faut les affronter. Toutes ces réalités, il ne faut pas avoir peur de les affronter. Au contraire, il faut en discuter au cours des trois prochains jours, il faut trouver les moyens pour minimiser ces coûts, donner aux employeurs le moyen de les assumer, permettre aux syndicats d'apporter leur contribution sans alourdir le processus, il faut trouver une méthode d'évaluation qui soit souple et flexible. Si notre seul objectif est de corriger l'iniquité salariale dont les femmes sont victimes depuis trop longtemps, je suis persuadée qu'on pourra trouver des solutions à la satisfaction des parties en autant, bien sûr, que l'on puisse faire des concessions de part et d'autre.

• (10 h 40) •

Tous reconnaissent que l'équité salariale est un objectif de justice sociale pour toutes les femmes du Québec, et c'est ce qui doit guider notre action. Les enjeux sont majeurs, et l'équité salariale est un grand pas vers l'obtention pour les femmes de leur sécurité économique. Par contre, il faut le reconnaître, nous vivons dans une situation économique difficile. La semaine dernière, on apprenait la perte, au Québec, de 76 000 emplois en deux mois. C'est extrêmement troublant et inquiétant. L'assiette fiscale de la masse salariale des employeurs étant limitée, il est très important que toutes les travailleuses, tous les travailleurs du Québec, les syndicats comprennent, reconnaissent et acceptent que l'entreprise devra réaménager et non nécessairement augmenter sa masse salariale. Des choix seront à faire pour prioriser l'application de l'équité salariale pour les femmes dans l'entreprise et les syndicats devront convenir de ces choix, de ces priorités qui iront peut-être à l'encontre d'autres clientèles. Les changements sont d'envergure et il faut trouver les moyens pour les faire accepter.

En imposant la loi n° 35 aux entreprises privées, le gouvernement ne peut s'en dissocier, il doit également se l'imposer. Nous savons tous, cependant, que des coupures budgétaires importantes ont été appliquées dans les secteurs public et parapublic et que des enveloppes budgétaires fermées ont été imposées pour 1996-1997, et ça n'ira pas en s'améliorant au cours des prochaines années. Comment le gouvernement fera-t-il pour appliquer l'équité salariale? Il y a toujours des causes pendantes devant la Commission des droits de la personne, entre autres pour près de 600 000 000 \$ pour un exercice qui a été fait par le gouvernement de bonne foi, mais qui a été refusé par un syndicat. Où le gouvernement trouvera-t-il l'argent? En taxant davantage la population déjà surtaxée? En coupant des emplois comme on le fait présentement dans le secteur de la santé? C'est 12 000 emplois perdus en juillet qui touchent particulièrement les femmes. De plus, l'improvisation du ministre de la Santé confirme que, comme il doit récupérer près de 75 000 000 \$ additionnels provenant de l'assurance-médicaments auprès des régions régionales, c'est-à-dire des institutions qui donnent les services, cette somme représente pour lui 0,6 % du budget du ministère, mais, quand on sait que 85 % du budget sont alloués aux salaires, doit-on s'attendre à encore d'autres mises à pied, c'est-à-dire encore un 10 000 à 12 000 nouvelles mises à pied touchant particulièrement les femmes? La réforme de la santé, on se souviendra, devait faire un redéploiement des emplois et non pas de leur mise à pied.

Souvenons-nous que le gouvernement, avant le référendum, avait préféré donner à la fonction publique des augmentations de salaire et qu'il n'a pas eu le courage de revenir pour revoir certaines clauses des conventions collectives. Donc, on a dû faire des mises à pied. La même chose pour Hydro-Québec. Où allons-nous prendre l'argent pour des ajustements alors qu'en juin dernier on apprenait qu'il s'appretait à couper

70 000 000 \$ dans sa masse salariale? Le gouvernement doit nous indiquer comment, lui-même, il entend respecter son engagement d'équité salariale envers les femmes, il doit être sensible aux préoccupations des employeurs qui vivront le même questionnement.

En conclusion, M. le Président, compte tenu des positions très éloignées des parties, il faut transformer cette commission de confrontation en concertation et en dialogue. C'est à ce prix seulement que l'objectif d'équité salariale sera atteint pour les femmes. Il faut tout mettre en oeuvre pour que les femmes soient les grandes bénéficiaires de ce projet de loi et non les perdantes d'une action rigide, coûteuse et non planifiée. Alors, ayons le courage de mettre sur la table les coûts, que ce soit en termes d'argent, que ce soit en termes de pertes d'emplois, afin que l'on puisse trouver les solutions pour que les entreprises puissent assumer ces coûts. À mon avis, c'est le seul moyen pour pouvoir accorder aux femmes l'équité salariale qu'elles réclament depuis fort longtemps et qu'elles méritent.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci, Mme la députée de Saint-François et représentante de l'opposition. Du côté de l'opposition, il reste trois minutes, est-ce que vous voulez les prendre? Non. Mme la ministre, il vous reste deux minutes, et nous commencerons immédiatement après les rencontres.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Je laisse à Mme la députée de Saint-François le point de vue peu flatteur, c'est le moins qu'on puisse dire, qu'elle a exprimé sur le travail que mènent les organisations patronales et syndicales dans le cadre des travaux préparatoires au sommet.

Je veux simplement lui rappeler que, si, comme elle le prétend, une loi sur l'équité salariale entraîne des pertes d'emplois, c'est là, finalement, une affirmation contredite par toutes les études qui ont pu être réalisées. Je veux, en fait, citer notamment les recherches sur le processus d'équité salariale effectuées au Minnesota au début des années quatre-vingt-dix qui ont conclu qu'il n'y avait pas de rapport significatif entre les pertes d'emplois et la mise en oeuvre de l'équité salariale. Je prends à témoin l'étude effectuée en Ontario, justement auprès des différentes entreprises, qui a conclu que, dans l'ensemble, les effets sur l'emploi étaient négligeables. J'en veux à preuve, en Australie, le fait que l'emploi des femmes a crû considérablement par rapport à celui des hommes malgré, comme on le sait, une importante augmentation du salaire relatif aux femmes durant les périodes étudiées. Le fait même d'utiliser cet argument, d'en faire un argument de poids me semble décevant, d'autant plus que cela n'a pas de fondement.

Cependant, je conclus, M. le Président, en vous disant que je méditais, pendant l'intervention de Mme la députée Saint-François, sur un phénomène qui arrive ici, malheureusement trop souvent, dans le Parlement, et qui consiste à être pour une chose et son contraire en même temps. Mais il faut choisir! Le rendez-vous... La minute

de vérité, elle ne se fera pas juste du côté ministériel, elle va se faire du côté de l'opposition. Cette minute de vérité va, dans le fond, nous obliger, à un moment donné, à arbitrer en fonction du bien commun. Alors, je souhaite qu'on se retrouve, à ce moment-là, du même côté. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci, Mme la ministre. Ça termine les remarques préliminaires. J'invlte maintenant les représentants de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec à prendre place immédiatement.

Alors, je rappelle à tout le monde que la commission consacre une heure pour l'audition par organisme. Les 20 premières minutes sont allouées à l'organisme pour sa présentation; ensuite, on a 20 minutes par groupe parlementaire pour des questions, en alternance le plus possible.

Alors, je vous demanderais, M. Ponton, de présenter les gens qui vous accompagnent, avec le nom et le titre pour fins d'enregistrement, s'il vous plaît. Vous pouvez commencer.

#### Auditions

##### Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ)

**M. Ponton (Gérald A.):** M. le Président, mon nom est Gérald Ponton, je suis le président de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec. À ma gauche, Mme Ginette Thériault, qui est directrice des relations de travail et de la qualité au sein de l'Alliance. Je suis également accompagné, à ma droite, de Me Robert Dupont, de la firme Heenan Blaikie, qui est membre du comité des relations de travail de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec.

M. le Président, Mme la ministre, Mme la représentante de l'opposition officielle, Mmes et MM. membres de l'Assemblée nationale, d'entrée de jeu, je tiens à remercier les membres de la commission de nous recevoir et de nous entendre ce matin. Par notre participation à vos travaux, notre association tente humblement de contribuer à dénouer l'impasse que pose le fait de légiférer sur un enjeu tout aussi important que complexe. D'abord, au nom des membres de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, je ferai une critique de l'approche véhiculée par le projet de loi, puis je vous ferai part de la proposition alternative rendue publique la semaine dernière par le milieu patronal, dont notre association. Enfin, Me Robert Dupont vous présentera les amendements que propose l'Alliance dans l'éventualité où le gouvernement aille de l'avant avec l'actuel projet de loi.

Une fois de plus, nous réaffirmons notre conviction que la société québécoise doit mobiliser ses énergies pour atteindre une plus grande équité salariale entre les hommes et les femmes, mais nous réitérons aussi que d'attribuer un salaire égal à un travail équivalent relève

d'un processus complexe qui doit tenir autant compte de la structure salariale interne de l'entreprise que de l'état du marché de l'emploi. À ces conditions seulement l'équité salariale saurait être atteinte.

La nécessité de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans notre société fait l'objet d'une consensus social dont il faut se réjouir et à partir duquel il faut agir maintenant. Le projet de loi n° 35 sur l'équité salariale se veut une réponse à cette exigence, mais constitue-t-il une réponse appropriée? Les manufacturiers et les exportateurs n'y croient pas. Malgré certains assouplissements apportés à la suite de la commission parlementaire sur l'avant-projet de loi, nous sommes d'avis que l'approche véhiculée par le projet de loi n° 35 demeure inadéquate, et ce, pour les raisons qui suivent.

Premièrement, le projet de loi n° 35 reflète l'absence d'analyse claire des facteurs expliquant les écarts salariaux entre les hommes et les femmes et véhicule, en conséquence, une vision confuse de ce qu'il faut comparer et du comment le faire. À cet égard, nos membres partagent l'analyse de M. Jean-Robert Sanfaçon qui, dans son éditorial du 8 juin dernier, s'inquiétait des conclusions d'une étude effectuée pour le compte de la commission des droits et libertés du Québec dans une cause opposant la CSN au gouvernement. Une telle analyse, écrit-il dans son article, est trop statique pour servir de base à la décision d'augmenter rapidement le salaire d'un auxiliaire car elle ne tient pas compte de plusieurs autres facteurs aussi déterminants dans une société qu'une analyse détaillée des tâches. Parmi ces facteurs, poursuit-il, il évoque plus loin l'histoire du marché du travail. Dans le même document, M. Sanfaçon s'interroge, entre autres, quant à la valeur scientifique des fameuses grilles d'évaluation qui servent à comparer les métiers entre eux. On les dit neutres, et, pourtant, comment expliquer des résultats aussi aberrants que cette valeur plus élevée accordée aux métiers de téléphoniste, de préposé aux bénéficiaires ou d'auxiliaire familial qu'à celui d'électricien ou, pire, de la technicienne en réadaptation physique, dont la formation, les responsabilités et la complexité du travail sont éminemment plus vastes?

● (10 h 50) ●

Il faut aussi faire référence à l'étude de Mme Read, en juillet dernier, sur l'Ontario, qui nous dit également que les processus d'évaluation comportent une notion subjective et qu'il faut agir avec prudence sur les effets que ces méthodes peuvent avoir sur le marché de l'emploi.

Nous savons tous, en effet, qu'à qualification et responsabilité égales les salaires sont également déterminés par les difficultés de recruter, par la nature des technologies utilisées, par les revendications syndicales, par la capacité de payer les biens et services et par combien d'autres facteurs encore. Il importe donc de se donner les moyens de répondre à ces questions si nous ne voulons pas nous doter de mesures sociales qui, une fois de plus, seront truffées d'effets pervers.

Deuxièmement, le projet de loi n° 35 impose des processus lourds et coûteux. Si nous reconnaissons que des assouplissements ont été concédés aux entreprises comptant de 10 à 49 employés et, à un degré moindre, aux entreprises de 50 à 99 employés, nous croyons cependant que le fait de légiférer sur les processus devant mener à l'équité entraînera des coûts administratifs et engendra des litiges qui décourageront les entreprises de s'aventurer dans cette voie. Le projet de loi n° 35 s'inspire de la loi ontarienne. Il n'a toutefois pas cherché à éviter les écueils et les échecs liés à cette expérience. Au contraire, il a mis en place des processus beaucoup plus lourds et complexes qui multiplient le potentiel de litiges. La création de comités d'équité décisionnels, l'utilisation de comparateurs externes et l'arsenal de recours, de plaintes et de poursuites pénales proposé en sont quelques exemples. Aussi comprenons-nous mal l'obstination du gouvernement à cet égard, particulièrement dans un contexte où l'entreprise a un besoin reconnu de souplesse et de flexibilité pour faire face à la concurrence et pour survivre et se développer, et non pas tant réduire les emplois, mais plutôt d'en créer.

En troisième lieu, le projet de loi s'articule autour d'un principe de cogestion qui dépasse le cadre actuel des relations de travail au Québec. La cogestion qu'impose le projet de loi aux entreprises comptant plus de 100 employés, par le biais de la création obligatoire de comités paritaires décisionnels, n'a aucune racine, est un précédent au Québec et ne s'intègre pas dans la culture des entreprises ni dans la pratique des relations de travail au Québec, encore davantage en milieu non syndiqué. C'est pourquoi notre association croit que l'employeur doit conserver ses responsabilités de gestionnaire, autant en ce qui a trait au contenu du programme qu'aux formes de participation des employés.

Autre point. Par ailleurs, le projet de loi ne fait aucune distinction entre l'État employeur et l'employeur privé. Une telle distinction a été reconnue par les provinces canadiennes qui ont légiféré en la matière, sauf l'Ontario, avec les résultats que l'on connaît. Le Québec doit reconnaître que l'imposition d'une législation coercitive, soit l'équité salariale dans le secteur privé, n'a pas donné les résultats recherchés. Après huit ans de législation en Ontario, il n'existe qu'un mince écart favorable entre cette province et la situation qui prévaut au Québec dans le domaine des écarts salariaux entre les hommes et les femmes: exactement 0,02 %. Et l'Ontario n'a pas échappé à l'augmentation de ces écarts, en 1994, qui a connu, à toutes fins pratiques, le même recul et a été de la même ampleur que celle observée au Québec.

Enfin, le projet de loi n° 35 rend difficile la reconnaissance des plans de relativité salariale mis en place par l'État employeur et par plusieurs entreprises québécoises. Un programme de relativité salariale peut pourtant permettre une comparaison relative des emplois à partir de critères objectifs et dénués de biais sexistes. Il corrige de ce fait les discriminations systémiques. De plus, il est durable et adapté à la réalité concrète de l'entreprise. Pourquoi donc tant d'hésitation à le

reconnaître? Nous sommes d'avis que c'est parce que le projet de loi n° 35 est construit sur une ambiguïté fondamentale dans les objectifs visés. Il oscille entre une volonté d'atteindre une plus grande équité salariale et celle de mener une lutte plus large à la pauvreté des femmes. C'est en ce sens que nous devons également comprendre le maintien dans le projet de loi des comparateurs externes là où il n'y a pas de catégories à prédominance masculine, de même que l'absence de considérations spécifiques pour les travailleurs occasionnels temporaires ou saisonniers dans la comptabilisation du nombre d'employés. Une telle ambiguïté explique la difficulté du débat actuel et ne contribue certes pas à un examen rationnel des moyens à mettre en place pour faire avancer l'équité dans le secteur privé.

Pour toutes ces raisons, mesdames et messieurs, nous proposons de remplacer le projet de loi n° 35 par un projet de loi caractérisé plutôt par une approche incitative et par un encadrement axé sur la promotion et l'implantation de l'équité salariale, le soutien aux entreprises et une gestion efficace et rapide des plaintes, et ce, pour une période de cinq ans, laquelle constituerait la première phase d'un programme sociétal d'équité salariale. Nous proposons donc l'adoption d'un projet de loi créant une direction de l'équité salariale au sein de la Commission des droits à laquelle seraient associés les travailleurs et les employeurs ou encore une commission québécoise tripartite de l'équité salariale qui aurait comme mandat: de faire la promotion de l'équité dans les entreprises publiques et privées et de faire comprendre le concept; d'aider les entreprises à se doter de politiques sur l'équité salariale; de traiter les plaintes fondées, tâche actuellement assurée par la Commission des droits de la personne; et d'entreprendre des études ou des analyses dans les secteurs où elle établit qu'il y a discrimination systémique et de faire des recommandations; cette direction ou commission devrait agir selon les paramètres prévus par la Loi sur l'équité salariale.

Rapidement, je vous réfère au mémoire que nous avons transmis afin de trouver, aux pages 7, 8 et 9, les principaux paramètres de cette proposition, laquelle, je vous le rappelle, est conjointement appuyée par la Chambre de commerce du Québec, le Conseil du patronat du Québec, le Conseil québécois du commerce de détail, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, section Québec, et évidemment l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, soit des organismes qui représentent plus de 95 % des employeurs au Québec.

En conclusion, mesdames et messieurs, M. le Président, l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec reconnaît qu'il faut agir sur le problème de l'équité salariale. Il est nécessaire de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans notre société, cela fait consensus au Québec. Mais le contexte est morose, les employeurs ont à se débattre dans un milieu féroce et compétitif qui commande un environnement de travail souple et flexible. Ils attendent du gouvernement qu'on leur facilite la vie.

Malheureusement, ils reçoivent des signaux contraires, principalement à la lumière des plus récentes statistiques sur les taux de chômage en 1996.

Dans un tel contexte, Mme la ministre, l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec est convaincue qu'un travail de sensibilisation, de promotion et de soutien aux entreprises constituerait une approche davantage appropriée et nettement plus efficace. Cela permettrait également de raffiner les instruments d'évaluation des emplois en fonction des caractéristiques des divers secteurs d'activité. Par ailleurs, si le projet de loi devait malgré tout être porté à l'Assemblée nationale dans sa facture actuelle, nous vous proposons minimalement les amendements que vous présente immédiatement Me Robert Dupont.

**M. Dupont (Robert):** Alors, les amendements qui sont présentés sont au nombre de cinq. Le premier porte sur le champ d'application de la loi, et plus particulièrement...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Avant que vous ne commenciez, j'aurais une question à poser à M. Ponton. Est-ce que vous aimeriez qu'on corrige... À la page 4, vous avez mentionné 95 % des employeurs et, dans le texte, vous dites 90 % des employeurs; pour fins d'enregistrement, sinon ça va être 95 %.

**M. Ponton (Gérald A.):** C'est plutôt 90 %.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** C'est plutôt 90 % que 95 %. Ce sera corrigé. Allez-y.

**M. Ponton (Gérald A.):** Merci beaucoup.

**M. Dupont (Robert):** Alors, le premier amendement suggéré porte sur le champ d'application de la loi, plus particulièrement les salariés occasionnels, saisonniers ou temporaires. Or, comme on sait, les salariés occasionnels, saisonniers ou temporaires n'ont généralement pas droit aux mêmes avantages que les autres salariés, et ceci, en raison uniquement de la nature occasionnelle, irrégulière ou temporaire de leur emploi. Par exemple, ces salariés n'ont généralement pas droit aux avantages conférés en vertu des régimes de retraite, de prévoyance collective, tels les prestations de retraite, les régimes d'assurance-maladie ou d'invalidité ou d'autres régimes de même nature. Ils n'ont pas non plus droit à des avantages hors salaire, tels les congés payés pour étude ou de remboursement de frais de scolarité. Souvent, même, ils n'ont pas droit à certains congés payés, comme les congés de maladie.

Bien que leur mode de rémunération soit différent de celui d'autres salariés qui ont un lien plus régulier avec l'entreprise, ces salariés ne sont pas exclus du champ d'application du projet de loi n° 35. Leur inclusion pose un problème aigu et important, plus particulièrement au niveau de l'estimation des écarts salariaux. L'article 60 du projet de loi prévoit que, lorsque les

avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparés, leur valeur doit être évaluée et elle doit être incluse dans la rémunération. En vertu de cet article, les avantages qui doivent être ainsi inclus dans la rémunération comprennent sans doute les congés chômés et payés, les régimes de retraite, les divers régimes de prévoyance collective et les avantages hors salaire.

● (11 heures) ●

Il est donc évident que, si ces salariés sont pris en considération dans le cadre de l'élaboration du projet d'équité salariale, il pourrait en résulter des écarts salariaux attribuables au fait qu'ils sont rémunérés de façon différente par rapport aux autres, et ce, en raison uniquement de la nature purement occasionnelle, irrégulière ou temporaire de leur prestation de travail. Il en résulterait donc des ajustements à la hausse qui sont étrangers à l'objectif visé à l'article 1 de la loi.

Nous croyons qu'il est impératif d'ajouter les salariés occasionnels, saisonniers et temporaires à la liste des salariés exclus de l'application de la loi, à l'article 7. Toutefois, de façon alternative, nous suggérons la solution suivante pour pallier à ce problème important. Ainsi, les salariés occasionnels, saisonniers ou temporaires pourraient ne pas être exclus des définitions de salariés à la loi, mais, toutefois, ces salariés ne devraient pas être pris en considération ou ne devraient être pris en considération qu'aux fins de déterminer si la loi et les obligations qu'elle comporte s'appliquent à un employeur. Par ailleurs, la loi contiendrait une disposition spécifique qui permettrait à l'employeur de ne pas tenir compte de ces salariés, plus particulièrement aux fins de déterminer si une catégorie d'emploi est à prédominance féminine ou masculine. Il n'aurait pas non plus à tenir compte de ces salariés lors de l'estimation des écarts salariaux effectuée en vertu du programme d'équité salariale.

En fait, sous une forme ou l'autre, il apparaît essentiel que les employeurs n'aient pas à augmenter des salaires simplement parce qu'ils auraient eu à prendre en considération des salariés qui ne reçoivent pas la même rémunération globale en raison uniquement du caractère occasionnel, irrégulier ou temporaire de leur emploi.

Le second amendement porte sur le rôle des comités d'équité. Le projet de loi n° 35 crée une situation particulièrement difficile au sein des entreprises de plus de 100 employés en confiant à des comités d'équité plutôt qu'à l'employeur la responsabilité d'élaborer le programme d'équité salariale. À ce sujet, rappelons que l'article 90 du projet de loi prévoit que les représentants des salariés et des employeurs au sein d'un comité doivent s'entendre relativement à l'application de la présente loi, à défaut de quoi une des parties pourra soumettre le différend à la Commission de l'équité salariale. Or, celle-ci pourra, à son tour, porter l'affaire devant le Tribunal du travail dans la situation, entre autres, où les mesures qu'elle détermine ne sont pas à sa satisfaction appliquées dans le délai imparti.

Le comité, également, est composé de trois personnes, trois membres, dont les deux tiers représentent les salariés. Or, il pourra facilement devenir beaucoup plus important si l'on assure la représentation des associations syndicales, de même qu'à la lumière de l'article 19 du projet de loi, qui prescrit la désignation de représentants des salariés de manière à favoriser une représentation des principales catégories d'emplois.

Il s'agit également, élément important, d'un comité paritaire décisionnel, les représentants de l'employeur et ceux des salariés ayant droit respectivement à un vote dans le cadre des différentes étapes de l'élaboration du programme. Or, même le document d'orientation qui avait été soumis au gouvernement a rejeté une telle approche, et on cite un extrait. J'attire votre attention sur la partie suivante, où on disait, dans ce document d'orientation, que «d'une manière générale, la loi devrait être axée sur les résultats et ne rendre obligatoires que les moyens et les règles de fonctionnement qui apparaissent essentiels à l'atteinte de l'équité salariale. Or, une loi proactive sur l'équité salariale n'a pas pour but d'instaurer une quelconque forme de cogestion dans les entreprises ou d'aménager les rapports collectifs de travail là où il n'y en a pas.» Et le document d'orientation poursuivait en disant: «Dans cette optique, il ne nous apparaît pas opportun que la loi institue des comités paritaires décisionnels, en milieux non syndiqués, pour élaborer tout le programme d'équité salariale.» Or, nous soulignons toutefois qu'à notre avis des difficultés importantes surgiraient même en milieu syndiqué.

Par surcroît, les questions sur lesquelles les membres du comité d'équité doivent s'entendre ainsi que les concepts que ceux-ci doivent appliquer sont parfois si complexes ou flous qu'on peut s'attendre à des discussions épineuses au sein d'un comité d'équité ou à des recours fréquents à la Commission. Qu'il suffise, pour illustrer nos propos, de mentionner quelques difficultés qui pourraient survenir.

La première tient à l'identification des catégories d'emplois. Or, on sait que la loi mentionne que l'on peut notamment tenir compte de l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emploi ou tenir compte des cas où une catégorie d'emploi est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels. Il y a là matière à litiges éventuels, certainement.

Deuxième point. L'évaluation des catégories d'emplois ne sera évidemment pas aisée dans grand nombre d'entreprises puisque les cadres et les salariés n'ont pas nécessairement l'expertise ou l'expérience requise pour mener à bien cette tâche.

Finalement, que l'on s'attarde également à la question de l'estimation des écarts salariaux, ça ne sera pas fait sans heurts. Par exemple, on sait que les membres des comités d'équité devront s'entendre sur l'une ou l'autre des méthodes mentionnées à l'article 56 ou 57 de la loi. Chaque partie pourra ainsi tenter de défendre la méthode qui lui est la plus avantageuse, d'où les

nombreuses possibilités de divergence ou de discordance. On peut également s'imaginer la difficulté de s'entendre au sujet des critères mentionnés à l'article 61 de la loi, qui permet de justifier certains écarts salariaux entre catégories d'emplois. En particulier, il est permis de prendre en compte deux de ces critères, soit l'ancienneté ou la région dans laquelle le salarié occupe son emploi, sauf — et c'est ce que le projet mentionne — si leur application a des effets discriminatoires selon le sexe. Les divergences potentielles d'opinions sont évidentes.

S'ajoutent à ces difficultés celles qui découlent de l'article 21 de la loi, qui mentionne que le salarié membre d'un comité a droit de recevoir la formation requise. Les responsabilités dévolues au comité d'équité nécessiteraient que ses membres maîtrisent un ensemble de concepts. Cela illustre bien l'ampleur de l'obligation de formation qui incombe à l'employeur, particulièrement dans les cas où les connaissances acquises et la scolarité des personnes impliquées n'est pas toujours adaptée aux mesures, aux tâches qui les attendent. À notre avis, l'adoption d'une loi sur l'équité salariale n'est certes pas le contexte approprié pour imposer une forme de cogestion obligatoire.

Troisième sujet. Les cas d'entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine. Ce sujet est abordé au paragraphe 2 de l'article 108 de la loi, qui donne le pouvoir à la Commission, entre autres, d'établir des catégories d'emplois types et d'instaurer, effectivement, des méthodes d'évaluation à partir de ces emplois types. À notre avis, la solution retenue est contraire aux principes ou aux objectifs découlant des articles 9 et 26, selon lesquels un programme d'équité salariale s'applique à l'intérieur des limites d'une entreprise et non pas à l'extérieur. Elle forcerait donc l'employeur à recourir à des méthodes d'évaluation et d'estimation des écarts salariaux qui sont utilisées par d'autres employeurs, ne tenant pas compte, en conséquence, ni des politiques internes à l'entreprise ni de la capacité de payer de l'entreprise.

Soit dit en passant, le législateur devrait s'abstenir d'intervenir, en particulier dans le contexte du secteur privé, comme le législateur ontarien l'a fait. Il faut ajouter également que, même dans le secteur public en Ontario, les recours à des comparaisons externes seront abolis à compter du 1er janvier 1997, et ce, selon le gouvernement ontarien, puisqu'une telle approche s'est avérée inflexible, difficile d'application, en plus d'engendrer des comparaisons inappropriées.

Deux derniers points, et je termine là-dessus. Nous sommes d'avis que le projet de loi va entraîner une judiciarisation importante de tout le processus par la multiplicité des recours et des plaintes, soit pénales ou à la Commission. Et, en dernier lieu, nous sommes d'avis que les dispositions prévues à la loi quant à la reconnaissance des programmes de relativité salariale et d'équité salariale déjà complétés ou en cours sont beaucoup trop rigides et ne permettent pas aux employeurs qui ont mis sur pied ces processus de bonne foi de tirer profit du travail accompli. Merci.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci beaucoup. Nous commençons maintenant l'échange. J'ai déjà reconnu Mme la ministre, Mme la députée de Saint-François et Mme la députée de Sherbrooke.

**Mme Harel:** Alors, merci, M. le Président. Sincèrement, je veux vous remercier d'avoir fait ce travail d'analyse en profondeur quant aux modalités d'application. Je pense que je peux vous dire immédiatement qu'il serait vraiment opportun que les avocats de — je dis l'Alliance, c'est la nouvelle terminologie, je crois — puissent travailler avec ceux du Secrétariat à la condition féminine, parce que les interprétations diffèrent.

Évidemment, la première chose, c'est de vous souhaiter la bienvenue, M. Ponton. Vous êtes maintenant tellement familier. Ça fait déjà, quoi, un an que vous présidez, deux ans bientôt?

**M. Ponton (Gérald A.):** Deux ans bientôt.

**Mme Harel:** Évidemment, Mme Thériault, également, qui est aux ressources humaines, et M. Blaikie.

Ce qui m'étonne dans ce que vous nous présentez, c'est, par exemple, le fait que vous voyiez des précédents dans le fait d'avoir des comités pour appliquer une loi, quand ça existe déjà en santé et sécurité au travail, quand ça existe déjà dans les comités de retraite, par exemple, et, bon, je ne veux pas en ajouter, mais il me semble que ça existe aussi pour ce qui est des lois linguistiques. Alors, en quoi ça créerait, tout à coup, un précédent inusité? Qu'est-ce qui vous amène à dire ça?

**M. Ponton (Gérald A.):** Notre opinion repose sur une analyse serrée des cas que vous avez justement mentionnés, Mme la ministre, principalement en secteur santé et sécurité au travail. Me Dupont va compléter la réponse, mais, à ce que je sache...

**Mme Harel:** Excusez-moi. Tantôt, je vous ai confondu, Me Dupont, je m'excuse.

**M. Ponton (Gérald A.):** Le comité santé et sécurité au travail, dans l'entreprise, a juridiction dans quatre domaines très spécifiques, soit l'embauche du médecin, quelques autres cas auxquels je vais demander à Robert de s'adresser ainsi que dans le cas des régimes de retraite, Mme la ministre.

● (11 h 10) ●

**M. Dupont (Robert):** Dans le cas de la santé et sécurité, effectivement, la loi de santé et sécurité prévoit la formation de comités paritaires et accorde à ces comités certains pouvoirs, et, en cas de litige, ces comités sont portés à la Commission. Sauf qu'il y a seulement quatre sujets sur lesquels cette dynamique-là peut être mise en place.

Dans un cas, entre autres — je veux simplement vous illustrer — le comité a le choix ou a l'obligation de

reconnaître ou d'accepter un programme de santé qui est lui-même défini par le médecin qui est retenu par le comité. Alors, déjà là, il y a une balise quand même assez importante, au même titre que, dans la loi, le comité a l'obligation de choisir les moyens de protection individuelle, mais on ajoute «conformément à un règlement». Alors, c'est, déjà là, encadré.

Tout ça pour dire qu'en matière de santé et sécurité le rôle du comité n'est certainement pas de la même nature que celui qui est proposé dans le projet de loi n° 35. Je pense que c'est un exemple qui doit être nuancé et, à mon point de vue, très différent du cas ici.

**Mme Harel:** Regardez, Me Dupont, j'ai ici les fonctions attribuées au comité de santé et sécurité en vertu de l'article 78 de la loi santé et sécurité. Il y a au total 13 fonctions différentes. Je ne veux pas toutes les énumérer, mais je comprends qu'en regard des fonctions attribuées au comité que l'on retrouve dans le projet de loi n° 35, en fait, il s'agit surtout d'évaluer les méthodes de comparaison: c'est autour des méthodes d'évaluation; c'est autour des facteurs qui sont énumérés à l'article 51 et suivants, puis il y en a quatre. Je ne veux pas en faire une chicane, mais je comprends que, disons, dans la comparaison, entre avocats, vous auriez peut-être intérêt à vous parler de ça, parce que ce n'est pas si évident que ça n'a pas déjà, si vous voulez, en matière de santé et sécurité, été implanté de façon telle non pas remettre en question le pouvoir de gestion de l'employeur, mais, dans des dossiers qui sont considérés comme étant de nature à concerner l'ensemble du milieu de l'entreprise, dans le fond, à inviter à une plus grande participation.

Donc, je comprends que, vous, vous recommandez que ce soit l'employeur tout seul. C'est bien ça?

**M. Dupont (Robert):** Exact.

**M. Ponton (Gérald A.):** Mme la ministre, on recommande que ça soit l'employeur en fonction des modes de relations de travail qui prévalent dans l'entreprise. De plus en plus, le mode des relations de travail s'applique à la conjoncture économique. On assiste de plus en plus au nivellement de l'entreprise, la réduction des niveaux intermédiaires de décision, une plus grande responsabilité des employés de première ligne, les employés cols bleus ou cols blancs, et le développement de nouveaux modèles pour assurer le succès de l'entreprise. Alors, on croit qu'il est préférable, dans la nouvelle dynamique de réglementation de l'État, de laisser les acteurs du marché du travail déterminer le mode qui va être le plus approprié pour atteindre les objectifs que les parties patronales s'engagent à atteindre dans un délai de cinq ans.

**Mme Harel:** Vous ne craignez pas que l'absence d'indications à cet égard soit, en soi, un sujet de discorde qui fasse finalement avorter l'obtention de résultats? Parce que, en soi, ça pourrait paralyser ou neutraliser, si vous voulez, tout le processus.

**M. Dupont (Robert):** Bien, moi, je vous dirai, Mme la ministre, que, tel que le projet de loi est actuellement proposé, c'est plutôt l'inverse que l'on peut craindre. Et simplement un exemple: il est prévu, au niveau des recours ou des demandes d'intervention, qu'à chaque fois qu'au sein d'un comité d'équité, qui est décisionnel, il y aura litige, on réfère le dossier à la Commission, qui, elle-même, peut le référer au Tribunal du travail. Alors, il est peut-être davantage à craindre que... Ça revient un peu à cette section du mémoire, qu'on n'a pas eu le temps d'aborder beaucoup, sur la judiciarisation du processus plutôt que l'inverse.

**Mme Harel:** Oui, mais pensez que ces comités, dans le projet de loi, ne sont prévus que dans les entreprises qui comptent 100 employés et plus, n'est-ce pas, qu'il y a, quoi, autour de 5 000 à 6 000 de ces entreprises-là, au total, au Québec, n'est-ce pas, que, pour la majorité d'entre elles, elles ont déjà un niveau de syndicalisation qui est beaucoup plus élevé que dans les entreprises de taille moyenne. Alors, donc, il s'agit, finalement... Je me demande si ce n'est pas, presque, un faux débat, d'une certaine façon.

**M. Ponton (Gérald A.):** Mme la ministre, si je me permets, vous avez mentionné 5 000 à 6 000 entreprises, mais c'est peut-être 75 % à 80 % des emplois. Alors, je pense que c'est la règle du 20-80, au niveau de l'activité économique, qui prévaut, et, dans ce contexte-là, il faut être prudent avec une orientation portant strictement sur le nombre sans tenir compte du poids et de la dimension économique des entreprises de plus de 100 employés dans notre économie au Québec.

**Mme Harel:** Mais il faut faire attention, c'est loin d'être même une majorité de la main-d'oeuvre féminine qui se retrouve dans ces entreprises de 100 employés et plus, parce qu'on sait que c'est 42 %, au total, de la main-d'oeuvre féminine, et ça comprend le secteur public et privé. Comme le secteur public pèse d'un poids lourd en terme de main-d'oeuvre féminine, c'est définitivement, peut-être, le tiers de la main-d'oeuvre féminine qui se retrouve dans ces entreprises de 100 employés et plus.

Je voudrais évidemment aborder toute la question des écarts. En entrée, ce matin, vous nous dites que vous n'êtes pas certain que les écarts salariaux sont dus à, je dirais, des stéréotypes ou à de la ségrégation, si vous voulez, professionnelle due à une dévaluation des emplois féminins. J'ai compris qu'au départ vous disiez ne pas du tout être certain. Évidemment, moi, je peux toujours vous énoncer quelques études qui, au contraire, imputent aux stéréotypes associés au travail féminin quasiment la moitié de la responsabilité de l'écart. Mais, si ce n'est pas ça, c'est quoi d'autre alors qui expliquerait que l'écart entre les hommes et les femmes qui travaillent à temps plein est de 30 % et que cet écart-là est beaucoup plus important que 30 % dans le privé? Parce que, 30 %, ça comprend le public, où l'écart est

de 15 % seulement. Ça signifie donc peut-être que, dans le privé, c'est 40 % et peut-être plus comme écart. Alors, c'est dû à quoi?

**M. Ponton (Gérald A.):** Je voudrais d'abord préciser que nous reconnaissons l'existence de biais sexistes dans l'évaluation des emplois ou dans les comparables entre les salaires entre les hommes et les femmes dans certains types d'emplois et de la nécessité de les réduire. Là où il y a divergence, c'est le degré que ces biais-là occupent dans ce proportionnel de presque 30 %. Certains attribuent 25 %, d'autres 8 %, et on n'a pas d'étude précise qui nous permet de connaître clairement de quelle manière les biais sexistes jouent un rôle dans le salaire et l'évaluation des postes.

Nous, ce que nous prétendons, c'est qu'il y a d'autres dynamiques qui peuvent être mises en place pour aider à réduire cet écart, comme l'ouverture plus grande des femmes faite à des métiers non traditionnels. Je prends, à titre d'exemple, le recul qu'on attribue, souvent à tort, à mon avis, à la situation de l'équité pour l'année 1994. Mme la ministre l'a citée, c'est quatre points de recul dus essentiellement au retour en force des emplois en majorité masculins dans le secteur manufacturier en Ontario. Et ce constat est même reconnu dans le rapport Read de juillet 1996. Alors, c'est là une affirmation que l'on fait, et c'est pour vous dire que toute cette dynamique comporte beaucoup de subjectivité et de relativité.

Nous n'avons pas, personnellement, de chiffres sur les raisons de l'écart et on souhaiterait... Je sais que Mme Tremblay en a fait mention, mais, moi, je n'ai pas vu les études d'impact que le ministère des Finances, M. Landry, s'est engagé à rendre publiques pour la commission parlementaire. On va très certainement en prendre connaissance à la première occasion, puis on souhaite que, du côté gouvernemental, on essaie de quantifier le coût de la mise en place de la mesure et le pourcentage qui pourrait être attribuable le plus possible à l'existence des biais sexistes dans l'écart des salaires auquel vous faites référence.

**Mme Harel:** Dans la solution que vous préconisez et qui consiste à occuper des métiers non traditionnels, bon, vous savez qu'il y a des campagnes importantes qui se sont menées durant les années soixante-dix et quatre-vingt à cet effet, mais c'est, en fait, un drôle de message. Ce qu'on dit, dans le fond, aux femmes, c'est: Si vous occupez des emplois stéréotypés comme des emplois d'hommes, vous allez pouvoir, dans le fond, compter sur un salaire plus élevé, mais, si vous restez dans ce qu'on a toujours appelé les emplois de femmes, bien, là, ça, ça va rester, finalement, des salaires moins intéressants. Vous ne trouvez pas que c'est justement ça le vice, que, là-dedans, il y a un problème de société du fait, d'autre part, que — et, avec raison, vous l'avez noté — les secteurs qui offrent les salaires les plus élevés actuellement dans les industries productrices de biens sont les secteurs à croissance, vraiment, du travail masculin?

Alors, on peut toujours inciter... Moi, je pense qu'il faut de toute façon un éventail très large pour que hommes et femmes puissent se réaliser dans ce qu'ils aiment dans la société. Mais, à l'inverse, pourquoi est-ce qu'il ne pourrait pas y avoir aussi des hommes qui aimeraient ça bien gagner leur vie ou la gagner raisonnablement en occupant des emplois qui jusqu'à maintenant ont été considérés comme des emplois de femmes?

• (11 h 20) •

**M. Ponton (Gérald A.):** Je vais demander à Mme Thériault de répondre à votre interrogation.

**Mme Thériault (Ginette):** Je pense qu'il ne faut pas confondre, il y a une reconnaissance du problème de la discrimination systémique. Cela dit, effectivement, ce qu'on ne connaît pas, y a-t-il moyen de le connaître? C'est effectivement quelle part des écarts qui revient à cette discrimination? Ça, c'est vrai et il y a toutes sortes d'études qui colportent des chiffres différents sur l'ampleur. Il faut bien... Ce serait intéressant de le savoir, mais, encore, a-t-on les moyens de le savoir? Ce n'est pas évident. Ce serait intéressant, parce qu'il faut savoir que, si on veut réduire les écarts, il faut s'inscrire dans un plan d'action qui corrige les écarts. Il ne faut pas se raconter d'histoire en partant. Si, effectivement, c'est 8 % ou 4 % ou 10 % qui relèvent des écarts salariaux, on va avoir fait une partie du chemin. Un plan d'action plus complexe qui aurait agi sur trois ou quatre niveaux en même temps aurait permis, je pense, une intervention beaucoup plus efficace.

Parce que le problème, c'est qu'on risque d'être déçu si on pense corriger et si on laisse croire aux gens qu'on va régler le problème de l'écart par ce seul moyen là. On risque de décevoir beaucoup de gens, et on n'a pas le droit de faire ça. C'est comme porter l'affaire au niveau religieux. Et c'est souvent ce qui empêche aussi les groupes et les intervenants de s'asseoir et de réfléchir plus froidement quant aux moyens à prendre pour arriver au moins à réduire cette part-là des écarts, dont on reconnaît que ce n'est qu'une part, et aussi, en conséquence, ce qui nous permettrait d'envoyer des messages un peu plus réalistes. Ça, c'est une chose que l'Alliance reconnaît, mais on ne sait pas de quelle ampleur elle est.

**Mme Harel:** Mais, à ce moment-là, faut-il convenir que la seule façon de connaître effectivement l'impact du stéréotype dans la rémunération, c'est d'en faire l'étude comparative? À défaut de cela, alors là on peut, de part et d'autre, prétendre que ça compte pour beaucoup, que ça compte pour rien du tout, mais, si on ne s'y met pas, tout ce qu'on peut constater maintenant, c'est qu'on peut ne jamais y arriver.

En Ontario, ils ont fait des comparaisons. Moi, j'ai quelques exemples qui sont tirés du rapport, des comparaisons, parce que... Vous avez raison, cependant, de nous rappeler — je pense que c'est important de le souligner encore ce matin — que ce ne sont pas, en fait, les femmes comme telles qui automatiquement vont bénéficier d'une augmentation, ça dépend de quels emplois

elles occupent, si elles occupent des emplois stéréotypés ou à prédominance féminine. Par exemple, dans une manufacture de produits culinaires, on me rapporte que la comparaison de directrice du personnel avec l'emploi masculin de directeur de service avait valu un ajustement à la directrice du personnel. Dans les produits pétroliers, l'emploi d'infirmière en santé au travail avait été comparé avec le comptable, et l'ajustement pour l'infirmière a été important. Dans un laboratoire de recherche, l'emploi de contrôleur-chef des services financiers, qui était un emploi féminin, avait été comparé à l'emploi de chef de service technique, pour se rendre compte qu'il fallait réajuster finalement l'emploi féminin. Dans une chaîne de supermarchés, c'étaient, en fait, les emplois féminins de caissières et d'emballieuses de viande qui avaient été comparés avec ceux de commis à l'approvisionnement, pour finalement convenir qu'il fallait des ajustements aux caissières et aux emballieuses par rapport aux commis.

En fait, c'est dans la vraie vie que tout ça va se passer. L'idée n'est pas d'introduire du mur-à-mur là-dessus: ça dépendra du marché, ça dépendra de la région aussi. C'est dans l'entreprise, ce ne sera pas dicté de l'extérieur.

M. Ponton, cependant, je conviens qu'il y a quelque chose au niveau des comparateurs externes. Vous avez introduit ce débat-là, et je ne voudrais pas que vous pensiez que je le mets de côté. Je pense que, des fois, ce qui fait peur dans la loi, ce n'est pas ce qui est dedans, c'est ce qui n'y est pas, notamment la réglementation sur les comparateurs externes. Alors, peut-être faut-il envisager, justement, de procéder à la mise sur pied de la Commission de l'équité, qui pourrait nous préparer ces comparateurs externes et tenir une commission parlementaire sur les comparateurs externes? Ce qui nous permettrait d'aller au fond de la question. Mais est-ce que c'est en ne commençant jamais à mettre un pied devant l'autre qu'on peut avancer?

**M. Ponton (Gérald A.):** Mme la ministre, si je peux me permettre, ce serait sans doute une bonne idée. On reconnaît, nous, l'existence, du milieu patronal, de la mise sur pied d'une commission sur l'équité ou une direction générale à la Commission des droits, mais il faut aussi tenir compte de l'ensemble du dossier. Le rapport Read nous parle de 0,6 % d'ajustement salarial pour les entreprises de moins de 500; plus de 500, on nous parle de 1,1 %. Une étude de 1995. Dans le secteur public, on nous parle d'une majoration de 2,2 % en moyenne. On nous dit également, dans le rapport, à la page 38: «Un coût moyen de 5 385 \$ comparé à un ajustement des coûts — et je traduis — de 3 947 \$.» Alors, 5 385 \$ de coûts et 3 947 \$ d'ajustement de salaire, vous allez me dire: Bien, si c'est mérité, il faut qu'on s'organise pour le verser. Nous, on dit: Oui, mais dans un contexte qui va nous permettre de réduire les 5 385 \$. Et c'est l'approche de base de la contre-proposition que nous avons formulée, avec un encadrement non pas volontaire, comme les médias vous l'ont attribué, mais un encadrement incitatif très important pour en arriver à

des résultats tangibles dans un délai de cinq ans, qui est un délai plus court que ce que vous-même, dans votre projet de loi, vous avez recommandé.

Alors, qu'on nous accuse des pires intentions, je pense que c'est faire preuve de fermeture dans un contexte économique encore plus difficile que ce qu'on a connu dans les bonnes années de la loi de l'équité et dans les années 1984 en Ontario et au Canada.

**Mme Harel:** D'ailleurs, j'ai pris...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Ça termine l'intervention du 20 minutes du côté ministériel. Mme la députée de Saint-François.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci, M. le Président. Je veux vous féliciter pour les pistes de solution que vous apportez dans le mémoire. Bien sûr que toute la question se situe autour de: est-ce coercitif? incitatif? Vous proposez un nouveau projet de loi, je reviendrai là-dessus, j'aimerais ça en discuter tout à l'heure. Mais je pense que ce qui est important... Parce que la ministre voulait savoir, voulait connaître également l'opinion de l'opposition. Je pense que l'opinion est très simple. On se rend compte qu'on a beau discuter — on l'a fait lorsqu'on a discuté de l'avant-projet de loi, on est en train de le faire actuellement — on peut avoir toutes les discussions techniques inimaginables, on peut essayer d'apporter des solutions à savoir s'il y aura deux ou trois personnes sur le comité au lieu de cinq, ou il devra y en avoir cinq au lieu de trois; on a beau se déterminer tout ça, mais, en bout de piste, il y a un malaise qui existe entre deux groupes: un groupe, tout à l'heure, qui doit mettre en application une loi pour l'équité salariale, une loi importante pour les femmes, et, par contre, il y a quelqu'un qui devra la mettre en application, qui devra payer, aussi.

Alors, donc, c'est comme si on a... Je m'en suis rendu compte à l'avant-projet de loi et je me suis dit: Il ne faudrait pas faire la même erreur — et je ne pense pas que l'opposition devrait faire également la même erreur qu'on a faite à l'avant-projet de loi — il ne faut pas avoir peur d'indiquer qu'il y a des coûts, qu'il y a un impact, puis, ensemble, essayer de trouver des solutions et, là, en arriver à des compromis. Si on n'en parle pas et qu'on fait seulement une discussion technique, à ce moment-là, on va arriver, on va en trouver, des solutions, de part et d'autre. Mais le malaise est beaucoup plus profond, il n'est pas à ce niveau-là, il est à un autre niveau. C'est la raison pour laquelle, tout à l'heure, je disais: Il ne faut pas avoir peur de confronter les impacts.

Lorsque la ministre disait qu'il n'y a pas d'impact au niveau de perte d'emplois, bien, moi, je regrette, si, par exemple, on me dit qu'il y a une augmentation de la masse salariale, dans certains cas, de 0,6 % ou 1,24 % et que, par contre, il y a des études très crédibles à la grandeur du Canada qui nous indiquent que 1 % d'augmentation de la taxe sur la masse salariale équivaut, c'est-à-dire, à 25 000 ou 35 000 pertes

d'emplois. Ce n'est pas moi qui l'imagine, ce n'est pas moi qui invente ça, là. Il y a quelqu'un qui l'a déjà pensé avant moi. Et il y a aussi l'effet de multiplication. On a un contexte au Québec qui est difficile au point de vue de la relance économique, mais il y a aussi des taxes qui se sont ajoutées année après année. Peut-être que ce n'est pas le cas des pays, par exemple, dont nous faisons mention la ministre.

• (11 h 30) •

Je regarde le document qui nous a été soumis — je pensais, finalement, que c'était une étude en profondeur du ministère des Finances — je constate que ce n'est pas nécessairement une étude du ministère des Finances. On indique: «Suite à la requête déposée par le Secrétariat à la condition féminine, le ministère des Finances a procédé à l'estimation des impacts de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale.» Et on mentionne: «Conformément aux hypothèses formulées par le Secrétariat à la condition féminine, il a été supposé, aux fins des estimations...» Puis, là, on applique... Finalement, c'étaient sensiblement les mêmes chiffres qui avaient été soumis au Secrétariat à la condition féminine dans le mémoire au Conseil des ministres pour l'avant-projet de loi. Alors, ce n'est pas, à mon avis, un document qui nous provient directement du ministère des Finances. Donc, bien sûr que je ne mets pas en doute les chiffres qui sont indiqués. Ils ont peut-être été endossés par le ministère des Finances, mais il n'y a rien qui me l'indique, comme tel.

Donc, je pense qu'il ne faut pas avoir peur de revenir et de discuter des coûts, parce qu'on a eu un avant-projet de loi, comme je le mentionnais, où on a eu une discussion qui était très vaste, très large, une discussion technique, mais on ne s'est pas vraiment arrêté aux coûts parce qu'on avait peur de ne pas faire adopter le projet de loi sur l'équité salariale; alors, on a encore le même problème. Alors, moi, j'y crois, au projet de loi sur l'équité salariale, mais encore faut-il avoir le courage d'identifier ce qui fait problème entre les deux parties, entre les employeurs, la partie patronale et les groupes de femmes, et essayer de trouver les moyens pour les assumer, ces coûts-là.

Donc, je reviens avec votre proposition à la page 7. Lorsque vous proposez à la ministre un projet de loi, est-ce que, pour vous, ce projet de loi, qui viserait à favoriser et promouvoir la correction des écarts, c'est un projet de loi qui est coercitif ou incitatif?

**M. Ponton (Gérald A.):** Pour nous, c'est un projet de loi, Mme Gagnon-Tremblay, qui est fortement incitatif, alors, qui dit oui à la réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, qui reconnaît l'existence de biais sexistes en cette différence de la structure salariale, qui est encadré dans une loi et qui propose des moyens, comme on l'élabore dans notre document, pour réduire, par secteurs, ces écarts-là, pour fournir également une assistance aux plaignantes qui seraient appelées à déposer une plainte relativement à l'atteinte de l'objectif de l'équité salariale.

On nous rétorquera l'argument que la disposition existe dans la Charte des droits et libertés depuis 20 ans et qu'il n'y a pas eu de progrès significatifs. Je vous rappellerais là-dessus que l'écart est semblable, même favorable de 0,2 % au Québec par rapport à l'Ontario et que, deuxièmement, on n'en a jamais fait la promotion, de cette disposition de l'équivalence en emploi qui appelle un salaire égal dans la Charte des droits et libertés.

Alors, nous, on pense qu'une dynamique de concertation entre les partenaires telle qu'on la connaît au Québec va être de nature à amener les entreprises à adhérer à ces mesures incitatives plus facilement que si on leur rajoute une contrainte additionnelle sur le lot de toutes celles qu'elles connaissent déjà. Alors, on agit, puis, quand on est venu en avril, on vous en a parlé en commission parlementaire, on préfère une approche qui va fixer l'atteinte de résultats à l'approche malheureusement dépassée, compte tenu de l'état des finances publiques, qui va réglementer les processus.

Et, sur le document qu'on vient de nous déposer, nous, personnellement, comme association, nous sommes habitués à des études beaucoup plus détaillées et documentées de la part du ministère du Travail, que ce soit aussi bien au CCTM, à la SQDM ou aux autres instances, et je vous avoue ma grande surprise sur la dimension de l'étude d'impact sur laquelle le ministère des Finances se base pour évaluer le coût pour les entreprises au Québec.

**Mme Gagnon-Tremblay:** M. le Président, comme le dit M. Ponton, je doute que ça provienne — peut-être que la ministre pourra nous le confirmer — du ministère des Finances. Connaissant généralement la façon dont les Finances font leurs études, j'ai plutôt l'impression qu'ils ont tout simplement validé, possiblement, l'étude qui avait été faite par le Secrétariat à la condition féminine...

**Une voix:** Non.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...parce qu'il m'apparaît, à première vue, que c'est sensiblement la même chose qu'on retrouvait dans le mémoire au Conseil des ministres. Bon.

M. Ponton, vous me dites que les principaux paramètres du projet de loi que vous suggérez sont plutôt fortement incitatifs. Nous avons entendu tout à l'heure la ministre dire à plusieurs reprises, même avant la commission, que le projet de loi serait coercitif et qu'elle n'avait pas l'intention de reculer sur la coercition de la loi. Ceci étant dit, comment, prenant pour acquis que le projet de loi sera coercitif, peut-on maintenant fonctionner à l'intérieur pour vous permettre, les entrepreneurs, d'en arriver à avoir un projet de loi qui soit souple dans sa technicalité ou son application et qui puisse en même temps vous permettre d'assumer les coûts?

Parce que, moi, je crois qu'il y a des coûts. C'est inévitable. On ne me fera pas admettre qu'il n'y

aura pas de pertes d'emplois ou qu'il n'y a pas de coûts pour les entreprises. Il y a des coûts, et il faut vraiment avoir le courage de le dire, puis, comme vous le disiez, madame, il ne faut pas laisser miroiter aux femmes que c'est le salut, que tout va être réglé, qu'il n'y a pas de coûts puis qu'on va adopter la loi, parce que ce sont les entrepreneurs, par la suite les employeurs, qui devront le mettre en application, et je continue à le répéter, que ça m'inquiète si c'est fait contre la volonté, qu'on n'en arrive pas à des résultats probants.

Donc, qu'est-ce qu'on peut faire, étant donné que la ministre a bien dit que la loi sera coercitive? À partir de ça, est-ce qu'on peut travailler sur une loi qui soit coercitive tout en sachant comment on pourrait en assumer les coûts, comment éviter les pertes d'emplois? Et, en même temps, comment on pourrait assouplir le mécanisme?

**M. Ponton (Gérald A.):** Mme Gagnon-Tremblay, vous me posez une question fort complexe. Je vous répondrais simplement que nous avons évalué cette hypothèse dans la mesure où le projet de loi irait de l'avant avec sa facture actuelle. On espère toujours qu'on va donner la chance au processus de concertation d'opérer au Québec entre les partenaires pour corriger cet écart salarial dans une dynamique fortement encadrée, dans un délai de cinq ans, avec la participation des partenaires, mais si, à tout événement, le projet allait de l'avant dans sa facture actuelle, nous espérons beaucoup que des amendements de l'ordre de ceux que nous vous proposons seront apportés pour le rendre plus souple et plus facilement acceptable aux entreprises. Malgré cela, je vous rappelle que le rapport Read nous indique que seulement 20 % des petites et moyennes entreprises ont adhéré au principe du projet de loi en Ontario, qui, lui, proposait un cadre coercitif, qui, lui, aujourd'hui, fait l'objet d'un écart sensiblement le même et qui, lui, aujourd'hui, va être amendé pour corriger substantiellement son approche.

Alors, je vous soumets respectueusement que, même si, au Québec, on n'a pas eu d'approche proactive dans la définition véhiculée par les proposants du projet de loi n° 35, on ne peut pas faire abstraction de ce qui existe entre le Québec et l'Ontario et dire: Il faut qu'on passe par là où l'Ontario a commencé il y a huit ans pour en arriver à des résultats meilleurs. Moi, je vous avoue que, principalement, la plupart des entreprises font affaire dans les deux juridictions. Il y a un poids économique différent entre les deux provinces, nous n'avons pas le même profil de développement dans nos entreprises; et de dire qu'il faut qu'on reparte là où l'Ontario était il y a huit ans, c'est faire preuve d'une absence totale de responsabilité de nos dirigeants pendant toute cette période. Alors, moi, je vous soumets respectueusement qu'il faut donner la chance à cette nouvelle approche, surtout dans la perspective du sommet de l'automne où on va beaucoup faire appel à la concertation, à l'arbitrage entre les partenaires pour relancer l'emploi au Québec, qui est le thème central, la

croissance économique. On devrait donner l'opportunité au processus de faire ses preuves, bien sincèrement, et si, dans un délai de cinq ans, il n'y avait pas de résultats significatifs, les entreprises devraient, à ce moment-là, rendre compte des raisons qui ont justifié cet attentisme ou ce manque de dynamisme dans la réduction des écarts salariaux que notre société se serait donnée par l'adoption de la loi.

Alors, c'est ma façon d'aborder votre question complexe, Mme Gagnon-Tremblay. Je ne pense pas qu'on va parler de pertes d'emplois, mais c'est un frein additionnel à la relance et à la croissance. C'est difficile de prétendre: pertes d'emplois. Vous avez raison, les études que vous mentionnez portent sur les taxes sur la masse salariale. Il y a des études de la Banque du Canada, il y a des études du Fonds monétaire international. Il y a beaucoup de documentation sur le sujet, mais, sur les cas spécifiques de l'équité en emploi, il n'y a que l'étude du Minnesota, une seule, qui prétend qu'il n'y a pas de perte d'emplois, et qui semble partagée par Mme Read dans son rapport de juillet 1996. Alors, c'est plus au niveau de la relance de l'emploi, de la relance de la croissance, dans un contexte de réduction des finances publiques, comme on a assisté au sommet de mars, qu'on comprend mal que le gouvernement veuille aller de l'avant dans la facture actuelle du projet de loi, avec une approche interventionniste et coercitive.

● (11 h 40) ●

Mme Gagnon-Tremblay: Vous comprenez, M. Ponton, que, pour moi, lorsqu'on dit que la relance économique se fera moins sentir et qu'elle se traduira par moins de création d'emplois, ça équivaut à des pertes d'emplois. Alors, c'est dans ce sens-là que je parle de pertes d'emplois, et, lorsque vous demandez aux femmes ou au gouvernement de reporter la discussion au sommet socioéconomique, vous comprendrez que je partage — comme les femmes la partagent également — leur inquiétude. Si on reporte ces discussions au sommet socioéconomique, avec les pressions, bon, de part et d'autre, c'est certain qu'il y a de fortes chances, comme je le mentionnais, qu'on soit déjà en train, d'ailleurs, de concocter certains arrangements avec certains chefs syndicaux et peut-être même des employeurs — je ne suis pas au courant — qui auraient pour effet de reporter, à toutes fins pratiques. Alors, donc, je me pose ces questions et je comprends, par contre, l'inquiétude des femmes. C'est pour ça que je me dis: Comment on peut vider le sujet, on peut l'aborder de façon réaliste pour trouver des solutions au cours de ces trois prochaines journées?

Il y a également un groupe de travail qui siège ou qui a été formé pour parler de la fiscalité. Est-ce que, par exemple, on ne pourrait pas aborder, justement, l'«assumption» par les entreprises de l'équité salariale pour les femmes? Supposons que notre projet est coercitif, est-ce qu'on pourrait l'aborder avec ce groupe de travail sur la fiscalité pour qu'on puisse trouver des moyens pour faire adopter le projet de loi, mais, par contre, qu'on étudie en profondeur toute la question de la fiscalité?

M. Ponton (Gérald A.): Je ne pense pas que la commission sur la fiscalité, Mme Gagnon-Tremblay, qui a déjà un mandat très large sur la fiscalité des entreprises, des individus, le financement des services publics et, parallèlement aussi, en arrière plan, le rôle de l'État dans l'économie du Québec, qui est remis en question par ce mandat ou qui va être révisé par cette commission sur la fiscalité... qu'il appartient vraiment à cette commission et au gouvernement de prendre ces décisions dans le cadre du projet de loi. Nous, comme association patronale — je vous rassure tout de suite — on est un des intervenants majeurs à la conférence de l'automne, je travaille, personnellement, activement à la préparation du sommet d'octobre-novembre avec M. Coutu et je ne suis pas au fait de tractations pour réduire les attentes des femmes en fonction d'une quelconque entente globale portant sur la fiscalité au Québec. Je ne pense pas que ça soit un troc qui soit souhaitable. Ce qu'il faut qu'on fasse et ce que je souhaiterais que cette commission fasse, et le gouvernement, c'est qu'on regarde la réalité telle qu'elle est et qu'on évalue objectivement les meilleurs moyens pour arriver à réduire les écarts.

Nous, on fait preuve d'une ouverture majeure. C'est la première fois, à ma connaissance. Je suis sensibilisé au monde des affaires publiques depuis 1972, 1973 — ça fera presque, bientôt, 25 années — et je n'ai jamais vu un consensus aussi large des entreprises d'appuyer le principe d'une loi. Alors, quand on nous accuse de noyer le poisson, je m'interroge sérieusement sur la volonté réelle des groupes de pression qui auront à se prononcer sur le sujet de trouver dans la concertation une solution réaliste, efficace et qui soit opérante pour réduire les écarts salariaux dans les salaires dus aux femmes. Puis les employeurs ont intérêt à donner aux femmes le salaire qui leur revient, parce que, comme Mme Read nous le dit, une employée ou un employé qui reçoit ou qui estime recevoir une juste rémunération est beaucoup plus performant et productif qu'un employé qui s'estime lésé dans l'atteinte de ses droits.

Alors, ce sont tous des facteurs. La nécessité, également, de travailler coude à coude, au Québec, dans la relance de l'économie qui milite en faveur d'un appui majeur, d'une adhésion massive des entreprises, puis c'est ce qu'on a voulu faire avec cette coalition patronale qui a requis des ouvertures majeures de la part de tous et chacun d'entre nous. Alors, on a fait preuve d'une ouverture, de ce que nous estimons être une progression importante en disant oui à une loi, oui à réduire les inéquités. On espérerait, du côté de nos partenaires, une ouverture similaire.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Il vous reste deux minutes. Mme la députée de Jean-Talon.

Mme Dellsle: Merci, M. le Président. Une petite, courte question qui va mériter une petite, courte réponse, M. Ponton. Évidemment, on fait référence, dans votre document et dans le projet de loi aussi, au fait que les employés occasionnels, saisonniers et temporaires

seront exclus du champ d'application de la loi. Et vous faites référence aussi, dans le document, à la page 2, au fait que, en 1995, le secteur manufacturier employait tout près de 593 000 employés. Je voudrais juste savoir si vous avez le pourcentage des employés saisonniers par rapport au total de 593 000. Est-ce que c'est un chiffre qui est énorme ou c'est minime? Je trouverais ça intéressant d'avoir la réponse à cette question-là, puisque vous élaborez quand même, sur presque une page et demie dans votre document, sur l'exclusion qui est faite de cette catégorie d'employés là. Est-ce qu'on parle de 10 %, 15 %, 3 %?

**M. Ponton (Gérald A.):** M. le Président, je n'ai malheureusement pas l'information, dans le secteur manufacturier, sur les employés saisonniers. Je sais que, dans le secteur de la forêt, on peut avoir beaucoup des travailleurs. Je crois que le facteur saisonnier a beaucoup plus sa place dans le secteur des services, le tourisme, le commerce de détail, mais la raison même de l'exclusion des travailleurs saisonniers tient davantage compte de leur statut à l'intérieur même de l'entreprise, et, là-dessus, j'aimerais peut-être demander à Me Dupont de compléter.

**M. Dupont (Robert):** Simplement pour mentionner que ces salariés ne sont pas exclus, justement, de la loi, et on prévoit que, lorsque la rémunération, la valeur pécuniaire n'est pas, effectivement, accessible à tout le monde, on doit l'ajouter aux fins du calcul de l'écart salarial. Alors, ces gens qui ont des emplois temporaires, par exemple, ou des emplois saisonniers, ou des emplois, encore pire, sur appel ou occasionnels n'ont pas droit à l'ensemble des avantages. Alors, ça veut dire, ça, que, au point de départ, avant même d'évaluer les écarts salariaux, il faudra augmenter la valeur salariale que ces gens-là ont, et, à partir de là, on va procéder à des écarts salariaux. Alors, ce que l'on mentionne dans le mémoire, c'est...

**Mme Delisle:** Qu'il faut qu'ils soient exclus.

**M. Dupont (Robert):** ...qu'il y aura des écarts salariaux corrigés non pas à cause de l'objectif énoncé à l'article 1, mais à cause du caractère irrégulier ou occasionnel de l'emploi de certains individus. Alors, il faut soit les exclure de l'article 7 ou les laisser inclus, mais prévoir qu'ils ne sont pas comptabilisés soit dans la détermination d'un emploi, d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine ou dans le calcul de l'écart salarial. Alors, ils peuvent être l'un ou l'autre.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. Ça termine la présentation. J'invite maintenant Mme la députée de Saint-François à la conclusion.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, merci. Écoutez, je vous remercie pour la présentation de votre mémoire.

Je pense qu'il y a des pistes de solutions. Cependant, c'est que je reviens encore en me disant que, étant donné que, le projet de loi, la ministre a bien mentionné qu'il serait coercitif, à ce moment-là, je me demande à quoi sert de ramener le débat au sommet économique de l'automne étant donné qu'on a déjà pris la décision. On est déjà rendu à essayer de trouver d'autres solutions dans le cadre d'une loi coercitive. Alors, j'espère, cependant, qu'on va pouvoir essayer de décortiquer plus en profondeur votre mémoire, essayer de trouver, à partir de vos pistes de solutions, d'autres recommandations.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci, Mme la députée. Mme la ministre, pour la conclusion.

**Mme Harel:** Oui. Alors, M. le Président, je veux remercier le président et les porte-parole de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec. Vous être le premier organisme que l'on reçoit. Je veux aussi vous remercier d'avoir bien pris soin de ne pas abonder dans la vision catastrophique qui était agitée à l'effet qu'il allait y avoir directement production de pertes d'emplois, en citant, notamment, le rapport ontarien, aux pages 25 et suivantes, puisqu'une étude spécifique, réalisée par la maison McDonald et Thornton, n'est-ce pas, sur ça spécifiquement, a conclu que, dans l'ensemble, les effets sur l'emploi avaient été jugés négligeables, pas parce que ça n'a pas donné, si vous voulez, des ajustements importants, là. Les règlements associés à l'équité, en Ontario, ont varié entre 400 \$ et 13 450 \$, pour un rajustement moyen d'environnement 4 000 \$. Alors, ce n'est pas rien, mais, finalement, ce résultat-là n'a pas provoqué les pertes d'emplois que Mme la députée de Saint-François nous a brandies tantôt.

• (11 h 50) •

Alors, je veux vous remercier et vous dire qu'il y a certainement, sur le plan du principe, déjà un vote à l'Assemblée nationale qui a amené, finalement, je pense, les partis politiques à s'entendre sur la nécessité de corriger la situation et de le faire par la voie de la comparaison des emplois à prédominance féminine et masculine. Alors, la coercition, quand on en parle, c'est finalement l'obligation de comparer. C'est de ça dont il s'agit. La loi prévoit une manière de le faire, et vous nous invitez à regarder cette manière de faire. Je comprends que, en même temps, vous nous dites qu'il n'est pas nécessaire d'être obligé de comparer, mais que vous allez vous y obliger vous-mêmes. Mais je me demande si, dans le fond, ce n'est pas un peu comme pour l'ensemble des autres législations dans le passé, si, au bout de la ligne, ça ne vous aiderait pas d'être un peu aidés par une législation.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. J'invite maintenant les représentants de la Centrale des syndicats démocratiques à s'approcher.

À l'ordre, s'il vous plaît! À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, j'invite maintenant les représentants de la

Centrale des syndicats démocratiques à se présenter, avec les noms et les titres des personnes qui vous accompagnent, pour fins d'enregistrement. Allez-y, M. le président.

#### Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

**M. Gingras (Claude):** Merci, M. le Président. Je voudrais informer les membres de la commission de la délégation qui m'accompagne pour la présentation de la position de la CSD. Alors, à ma droite, Marielle Thibault, qui est la responsable de la condition féminine à la CSD; à ma gauche immédiate, François Vaudreuil, qui est vice-président de la Centrale des syndicats démocratiques...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** S'il vous plaît, à l'ordre! S'il y en a qui veulent jaser, vous êtes invités à quitter la salle. Vous pouvez continuer, M. le président. Je m'excuse.

**M. Gingras (Claude):** À l'extrême gauche, Catherine Escojido, qui est, à la CSD, conseillère à la condition féminine.

Alors, M. le Président, Mme la ministre, membres de la commission parlementaire, des consultations multiples ont eu lieu, bien sûr, avant le dépôt du projet de loi. Nous sommes face à un projet somme toute décevant pour les femmes, tant dans sa portée que dans les modalités d'application qui y sont prévues. Les reculs quant aux champs d'application du projet de loi ainsi que le report de son adoption viennent ajouter aux doutes des femmes, voire à leur colère quant à la volonté politique du gouvernement de véritablement adopter une législation de portée universelle dans ce dossier qui est névralgique pour une majorité d'entre elles.

Ces tergiversations, jumelées à la décision du gouvernement d'aller de l'avant avec les coupures à l'aide sociale malgré les nombreuses représentations des groupes concernées, n'augurent rien de bon pour les femmes et leurs enfants. C'est donc dans ce contexte que les délégués des syndicats affiliés à la CSD ont adopté, en assemblée plénière le 13 juin dernier, un certain nombre de propositions, dont la suivante: «Que la CSD revendique en faveur de l'adoption dans les plus brefs délais d'une véritable loi proactive sur l'équité salariale visant toutes les entreprises. Les programmes d'équité prévus par cette loi devront être conçus, réalisés, appliqués et évalués paritairement dans les entreprises syndiquées et devront comporter l'assurance d'une réelle participation des travailleuses dans les milieux non syndiqués.»

Dans la foulée de la marche des femmes contre la pauvreté, le gouvernement Parizeau s'engageait à répondre à plusieurs des demandes des femmes. En décembre 1995, il soumettait un avant-projet de loi sur l'équité salariale à la déception des femmes et des groupes syndicaux, qui auraient préféré un projet de loi et qui considéraient cette étape additionnelle comme inutile

et farfelue. Se tient alors, bien sûr, une commission parlementaire qui a entendu quelque 60 organismes. Le lobby patronal s'organise tant au grand jour que dans les corridors, et je pense qu'on l'a vécu amèrement.

Lors de la Conférence sur le devenir social et économique du Québec, en mars dernier, le premier ministre a tenté sans succès d'en faire un des éléments du consensus. Le patronat a refusé, bien sûr, de se rallier, et, dans un effort visant à les réconcilier, le gouvernement a présenté, le 15 mai, un projet de loi pour adoption avant le 21 juin, date de l'ajournement de la session parlementaire à Québec.

Le vendredi 31 mai dernier, veille de la vigile des femmes, le premier ministre Bouchard a annoncé la capitulation. Alors, le projet de loi ne sera pas adopté avant l'été, et une autre commission parlementaire se réunira en août pour permettre aux organismes patronaux de poursuivre le lobby. Avec un peu plus de volonté politique, il aurait pourtant été si simple d'éviter l'inutile étape de l'avant-projet de loi.

Le patronat veut se faire entendre à nouveau pour dire quoi? Que les lois du marché vont à elles seules rétablir la situation. Quelques chiffres suffisent à nous convaincre que cela est impossible. Or, les Québécoises constituent près de la moitié de la main-d'oeuvre, et leurs gains d'emploi — temps plein et temps partiel confondus — ne représentaient que 65,6 % de celui des Québécois en 1994, comparé avec 90,8 % en Australie, 89 % en Suède, 86 % en Norvège et 81 % en France. C'est donc possible ailleurs.

C'est possible, mais, comme la discrimination salariale est systémique, une loi d'ordre général s'impose pour y mettre fin, sans quoi il faudrait compter 68 ans à partir d'aujourd'hui avant que les iniquités salariales que l'on cherche à corriger par une loi soient comblées. Alors, le patronat veut se faire entendre à nouveau pour dire qu'il n'est pas besoin d'avoir une loi forçant tous les milieux de travail à procéder à l'évaluation des emplois pour en arriver à l'objectif de «à travail équivalent, salaire égal», qu'un simple mécanisme de plaintes suffit. Autrement dit, que les femmes qui ont l'impression d'être lésées se plaignent.

Or, cette mécanique existe déjà depuis 1975 par le biais de l'article 19 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, qui a donné jusqu'à maintenant très peu de résultats, et cela pour les raisons que l'on connaît. D'une part, le recours à cet exercice est fondé sur le dépôt d'une plainte individuelle, donnant l'impression que les iniquités salariales à corriger constituent une exception, alors qu'elles affectent pourtant les femmes collectivement en tant que groupe social. D'autre part, très peu de plaintes ont été déposées parce que les iniquités à corriger sont cachées, résultat de la division du travail et des emplois selon le sexe, ce qui complique grandement l'accumulation des preuves.

● (12 heures) ●

Or, le patronat veut se faire entendre à nouveau pour dire que ce n'est pas le bon moment, au plan économique, pour introduire une telle législation. Or, les

femmes répondent qu'elles en ont assez de subventionner les entreprises et qu'elles veulent recevoir la rémunération qui leur revient en toute équité. D'autres lois comportant aussi des coûts pour les entreprises ont été adoptées dans des contextes également difficiles et constituent autant de choix de société; entre autres exemples, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la loi sur la formation de la main-d'oeuvre, pour ne nommer que celles-là. La balance législative doit maintenant pencher du côté de la moitié discriminée de la main-d'oeuvre.

Autre élément dont il faut également tenir compte, c'est que la sous-rémunération du travail traditionnel féminin ne constitue pas seulement un manque à gagner immédiat pour les travailleuses pendant leur vie de travail. Elles subissent également un manque à gagner lors de tout arrêt temporaire de travail compensé par des prestations dont le niveau est déterminé sur la base du salaire effectivement versé; et, faut-il le rappeler, en raison de la maternité, les travailleuses connaissent des retraits du marché du travail que les travailleurs ne connaîtront jamais. Finalement, ce manque à gagner se traduit encore une fois de manière bien concrète lors de la retraite, les rentes étant accumulées et déterminées en fonction du salaire. Pour sortir les femmes de l'injustice et de la dépendance, il est urgent de mettre en place les mécanismes pour atteindre l'équité.

La pauvreté se conjugue au féminin au Québec, féminin pluriel si on ajoute leurs enfants dont elles ont souvent seules la charge. Face à l'équité salariale, les femmes sont collectivement victimes du système d'évaluation des emplois, et seule une solution globale et collective peut mettre fin à la discrimination salariale dont elles sont victimes.

La CSD revendique que la Loi sur l'équité salariale s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Le fait d'exclure les plus petites entreprises de l'exercice ne se fonde sur aucun principe acceptable. En effet, elles sont nombreuses et les femmes y sont présentes en grand nombre. Rien n'indique que les inéquités y seraient moins présentes qu'ailleurs, au contraire.

La CSD considère essentielle l'existence d'un comité composé de représentantes et de représentants des travailleuses et des travailleurs dans toutes les entreprises de plus de 20 salariés. L'évaluation des emplois, les outils pour ce faire, la comparaison des écarts salariaux sont autant d'étapes du processus auxquelles il est fondamental d'associer les premiers concernés: les salariés. Cela relève de la négociation de leurs conditions de travail, et y participer est un droit fondamental qui doit leur être garanti par la loi.

La CSD considère également essentiels l'établissement, l'application et le maintien d'un programme d'équité salariale dans toutes les entreprises, quelle que soit la taille. La CSD considère qu'un délai de six ans, trois ans pour compléter le programme d'équité salariale et trois ans pour étaler le paiement des ajustements salariaux, est amplement suffisant, quelle que soit la taille de l'entreprise.

La CSD maintient donc sa demande en faveur d'une application universelle de la loi, quelle que soit la taille de l'entreprise, et s'oppose à toute mesure qui pourrait signifier une réduction de sa portée, qu'il s'agisse d'emplois cycliques ou d'emplois étudiants, dont on fait état aux articles 5 et 7 du projet de loi.

Pour que les modifications requises soient le plus largement agréées, il est important que les systèmes d'information entourant tant la démarche que les résultats touchent un maximum de salariés. Pour ce faire, la ou les associations accréditées sont incontournables et doivent être partenaires de l'ensemble de l'exercice. À défaut de syndicat, les salariés visés doivent être associés véritablement, ce qui signifie que le travail doit se faire en comité dans le plus grand nombre d'entreprises et que l'employeur doit favoriser la participation des salariés. Ce type de démarche est passablement technique. Pour qu'elle soit bien comprise et acceptée, elle doit être démocratique et transparente.

C'est pourquoi, bien que consciente des faiblesses que peut comporter la formule des comités d'équité, surtout dans les milieux non syndiqués, la CSD en préconise néanmoins une application dans toutes les entreprises comptant plus de 20 salariés. C'est une question de participation à la négociation de ses conditions de travail, de libre circulation de l'information et de respect des agents représentant les travailleuses et les travailleurs, le cas échéant. La section I du projet de loi devrait donc s'appliquer aux entreprises de 20 salariés et plus, avec une variante quant au nombre de personnes siégeant sur le comité d'équité salariale.

La CSD demande que l'article 12 soit modifié afin que l'obligation de transmettre l'information soit automatique et non seulement à la demande de la Commission. Nous considérons que l'employeur doit l'afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés et distribuer tout document d'information relatif à l'équité salariale que la Commission lui fournit ou tout autre relatif au programme d'équité mis en place dans l'entreprise.

À l'article 14 du projet de loi, la CSD considère que l'employeur doit assurer la participation des salariés à l'établissement, à l'application et au maintien d'un programme d'équité salariale, notamment en instituant un comité d'équité salariale au sein duquel ils sont représentés. Vous comprenez que c'est une modification qu'on demande à la loi.

Voilà trois petites modifications qui visent à renforcer la portée de cet article crucial pour assurer le caractère démocratique de l'exercice. D'abord, assurer la participation des salariés plutôt que seulement la permettre. Les salariés ne doivent pas être associés simplement à l'établissement d'un programme d'équité salariale, mais aussi à son application et à son maintien.

Quant au fait de faire précéder par «notamment» le fait d'instituer un comité, nous estimons qu'il ne s'agit pas de l'unique moyen pour favoriser la participation des salariés. Il y a aussi, bien sûr, et c'est crucial, l'information, la formation et la tenue d'assemblées

d'information sur les heures de travail. La question des comités a fait l'objet de multiples discussions dans nos rangs. Idéalement, la CSD souhaite l'existence d'un seul comité d'équité salariale par entreprise. Cela permettrait une véritable comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine et accorderait, en toute équité, à chaque groupe de salariés la place qui lui revient, donnerait une cohérence et une force à l'ensemble de la démarche.

Cependant, connaissant les stratégies malheureuses auxquelles on a à faire face, donner un caractère obligatoire à une telle approche ne nous semble pas souhaitable à ce moment-ci. Indiquons simplement notre intention d'inciter nos membres, dans les syndicats où c'est possible, à ne tenir qu'un seul comité avec les non-syndiqués. Pour nous aider à le faire, nous demandons que le comité prévu à l'article 15 soit composé d'au moins six membres pour les entreprises comptant 50 salariés et plus et de trois membres pour les entreprises comptant entre 20 et 50 salariés. Il s'agit d'un minimum pour permettre que des représentants des différents départements, production, bureau, livraison, vente, etc., des catégories d'emplois à prédominance féminine et des associations accréditées puissent avoir la chance d'y siéger et ainsi se conformer à l'objectif exprimé à l'article 19 de la loi.

De plus, une disposition devrait prévoir que l'employeur reconnait le conseiller syndical mandaté par le syndicat et que les représentantes et représentants du syndicat peuvent être accompagnés de ce conseiller syndical lors des rencontres du comité d'équité salariale. En marge de l'article 17, indiquons également que l'employeur doit permettre la tenue d'une assemblée générale pour l'élection des membres syndicaux du comité. La tenue de cette réunion doit se faire durant les heures de travail, à un moment favorisant la plus grande participation des gens, incluant, bien sûr, la participation des femmes.

L'article 20 doit être reconsidéré. Les salariés, qui représentent les deux tiers des membres du comité mais n'ont droit qu'à un seul vote, ne bénéficient d'aucune procédure particulière en cas de désaccord sur une question donnée. La CSD considère que les représentantes et les représentants des salariés devraient pouvoir faire appel à la Commission dans un tel cas afin de limiter l'arbitraire patronal. Tel que libellé, cet article se fonde sur le postulat d'une bonne foi généralisée des employeurs en cette matière, ce qui ne correspond pas à l'expérience que nous en avons. Le simple fait de prévoir un recours directement lié aux difficultés d'application de l'article 20 pourrait en lui-même suffire à limiter les tentations de tout décider et contribuer au fonctionnement plus harmonieux des comités.

L'article 21, selon nous, pêche par excès de timidité. L'employeur doit défrayer les coûts de la formation des salariés membres d'un comité d'équité salariale ou engagés dans l'établissement, l'application et le maintien d'un programme d'équité salariale, ainsi que les coûts de leur libération pour participer à des comités

ou se préparer à le faire pour participer au programme d'équité. Ces salariés ont droit à la formation de leur choix, indépendante du contrôle de l'employeur. Les centrales syndicales doivent être reconnues comme organismes formateurs en cette matière, moyennant qu'elles soient agréées par la SQDM à titre de formateurs.

L'article 25, tel que libellé, nous pose également des problèmes. Il nous semble beaucoup trop aisé à l'employeur dont les salariés n'ont pas désigné de représentante ou représentant de simplement transmettre un avis à la Commission et de l'afficher. Le moindre fait qu'un employeur est de mauvaise foi ou que les relations de travail sont mauvaises, il peut passer outre à ses obligations d'assurer la participation des salariés sans avoir à se justifier de façon plus importante. Alors, la CSD demande donc qu'en pareil cas la Commission soit tenue de visiter l'entreprise en question et de rencontrer les parties séparément afin de se faire expliquer les motifs de la non-participation des travailleuses et des travailleurs et qu'elle puisse ordonner les mesures correctrices requises pour garantir la participation des salariés.

• (12 h 10) •

La CSD demande une modification pour que, dans les entreprises comptant moins de 20 salariés représentés par une association accréditée, l'employeur soit tenu d'instituer un comité d'équité salariale, à la demande de l'association, pour l'établissement, l'application et le maintien d'un programme d'équité salariale.

Pour les entreprises de même taille dont les salariés ne sont pas représentés par une association accréditée, la CSD considère que ces personnes devraient pouvoir avoir accès également à un soutien, et nous proposons que les centrales syndicales puissent être habilitées à leur fournir ce soutien lorsqu'elles le désirent.

Quant aux comités sectoriels qui sont proposés, la CSD voit d'un bon oeil la mise en place de tels comités, particulièrement pour les secteurs regroupant des entreprises de petite taille. Cependant, tout comme pour les comités à l'intérieur des entreprises, nous considérons que la représentation des femmes y siégeant doit être au moins de 50 %. De plus, en addition à l'obligation de fournir de l'information sur demande, prévue à l'article 42, la CSD demande que la Commission informe de l'existence d'un comité sectoriel d'équité salariale toutes les entreprises et tous les syndicats du secteur concerné afin qu'ils puissent soit manifester leur volonté d'y participer, soit requérir l'information pertinente aux fins de leurs propres travaux.

La CSD demande, bien sûr, d'ajouter au paragraphe 2° de l'article 44, ainsi qu'au paragraphe 4°, certains éléments qui visent à bonifier, quand même, l'esprit de ces articles.

Quant à l'article 57, la CSD recommande donc que la méthode de comparaison des catégories d'emplois prônée par la loi soit une méthode quantitative, par points et facteurs, afin de limiter le plus possible la subjectivité dans l'exercice de l'évaluation.

Nous exprimons également de grandes préoccupations quant aux modalités de l'article 59, qui risquent de fausser les données de la rémunération dans certains cas. C'est pourquoi nous demandons qu'un comité sectoriel d'équité salariale soit mis en place par la Commission dans le secteur de l'habillement, en particulier, dès l'entrée en vigueur de la loi pour étudier cette problématique, bâtir des outils d'évaluation conformes aux particularités et s'assurer que les ajustements salariaux qui seront déterminés tiendront compte de la réalité de la rémunération dans les entreprises de ce secteur.

Alors, il s'en trouvera encore pour dire que c'est trop cher et que l'impact sur la compétitivité de notre économie dans le contexte mondialisé sera catastrophique. Peu d'entre eux, par contre, seraient intéressés à payer rétroactivement aux femmes le salaire qui leur est dû depuis toujours. D'autres pays industrialisés ont fait, avant le Québec, le choix de société de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes et ne s'en portent pas plus mal, au contraire.

Alors, rémunérer les femmes équitablement, c'est aussi contribuer à l'élimination de la pauvreté qui les frappe plus que les autres; c'est contribuer à une société plus égalitaire. Alors, pour atteindre ces objectifs rapidement, aucun passe-droit ou délai additionnel, tel que prévu à l'article 66, n'est tolérable.

Quant à la Commission de l'équité salariale, nous considérons qu'elle doit être composée de trois femmes, dont une présidente. Son mandat doit être de prêter assistance aux entreprises, aux associations accréditées et aux salariés dans l'établissement, l'application et le maintien des programmes d'équité salariale en développant des outils permettant d'en faciliter l'implantation. Alors, cet article doit être complété, vous comprendrez.

La CSD considère qu'en matière de formation la Commission pourrait également jouer un rôle de référence. En cas de mésentente entre les parties en cours d'établissement ou d'application d'un programme d'équité salariale, la Commission devra pouvoir jouer un rôle de médiation, notamment dans les cas visés à l'article 20.

Quant aux dispositions applicables aux programmes complétés ou en cours, permettez-nous de vous souligner que le fait de permettre à certaines entreprises, notamment aux secteurs public et parapublic, de se soustraire à l'application de la loi, si telle est bien l'intention, ne nous apparaît nettement pas approprié.

Alors, il ne saurait être question de soustraire l'État-employeur aux obligations de la loi du fait de la réalisation partielle de cet exercice de relativité salariale. Les membres de nos syndicats affiliés dans le réseau de la santé et des services sociaux sont prêts, suite à l'adoption de ce projet de loi, à participer à l'établissement et à l'application d'un programme d'équité dans le but de se conformer à la nouvelle législation. Certaines conditions devraient être prévues par la législation et sont cependant requises pour garantir le succès de cette opération. La CSD a toujours maintenu que l'État-

employeur devrait donner l'exemple dans les relations qu'il entretient avec ses travailleuses et ses travailleurs. L'occasion est belle, nos syndicats sont prêts à y participer en toute bonne foi et le Conseil du trésor doit être tenu de respecter les règles du jeu.

Quant aux autres entreprises qui auraient complété, ou seraient en voie de le faire, un programme d'équité ou de relativité salariale, la CSD considère qu'elles doivent avoir l'obligation de réunir un comité d'équité salariale, conformément aux dispositions de la loi, pour permettre aux salariés et aux associations accréditées, le cas échéant, de valider la partie réalisée du programme, qu'elles puissent être également associées aux étapes à venir, s'il y a lieu, et qu'elles soient outillées pour s'assurer du maintien de l'équité. Il ne saurait être question de permettre à ces entreprises de passer outre aux obligations d'associer les salariés, prévues à la loi, ni d'ailleurs de ne pas respecter les conditions de réalisation du programme d'équité salariale.

En conclusion, la CSD croit que la recherche de transparence et de démocratisation du processus menant à l'équité salariale doit guider le législateur, qui doit maintenant favoriser la moitié discriminée de la main-d'oeuvre québécoise et demeurer insensible aux réactions d'un patronat qui tente encore de reporter ses responsabilités à l'endroit des femmes. Rémunérer les femmes équitablement doit devenir un projet mobilisateur de société et contribuer à l'élimination de la pauvreté qui les frappe plus durement. Il s'agit de contribuer de manière concrète à une société plus égalitaire.

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

**M. Gingras (Claude):** Alors, je vous remercie.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. J'invite maintenant Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, merci, M. le Président. Bienvenue, M. Gingras, Mme Escojido, M. Vaudreuil et Mme Thibault. Vous allez me permettre tout de suite deux mises au point, là, parce que, dans une commission comme celle-là, comme ça va assez rapidement, nos travaux, il ne faut quand même pas laisser filer des questions qui s'accréditent du fait qu'elles ne sont pas contredites, la première étant sur l'étude réalisée par le ministère des Finances. En fait, c'est bien le ministère des Finances qui a procédé à l'estimation des impacts de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale. Cette estimation s'est faite à partir d'hypothèses transmises par le Secrétariat à la condition féminine, lesquelles hypothèses portent sur des paramètres, comme l'année d'adoption de la loi, 1997, l'année où la masse salariale a sa vitesse de croisière maximale, l'an 2004, et, en fait, les données de comparaison de l'expérience ontarienne. Mais, pour le reste, en fait, pour ce qui suit, les ajustements salariaux, tels que décrits, l'ont été à partir des estimations du ministère des Finances. Première mise au point.

La seconde, très importante aussi, est la suivante: Je mets en garde tous les membres de cette commission de confondre rémunération et taxation. Quand un homme reçoit un salaire, est-ce que c'est une taxe que l'entreprise paie? Évidemment pas. L'entreprise, n'est-ce pas, lui paie un salaire. Quand on reçoit un salaire, a-t-on l'impression que c'est une taxe sur la masse salariale, le salaire qu'on reçoit? Alors, pourquoi, quand il s'agit du salaire d'une femme, ça deviendrait une taxe? Il n'y a pas de taxe, il n'y a pas de taxation. C'est vraiment exorbitant de faire une telle comparaison. Elle est totalement inappropriée en regard d'une politique de rémunération. L'entreprise paie, finalement, ses employés dans sa politique salariale. Il n'y a personne qui la taxe dans la façon dont elle rémunère les hommes et les femmes.

Et je reviens sur l'approche, n'est-ce pas? Vous nous dites que ce n'est pas assez, vous en voulez plus. C'est ça que je comprends, qu'en fait, ce que vous souhaitez, c'est que le seuil passe de 50 à 20, je comprends, pour mettre en place des comités, n'est-ce pas? D'autre part, vous souscrivez à l'approche que j'appellerais proactive. D'aucuns l'appellent coercitive, là, mais, même en Ontario, ils l'appellent proactive. Le fondement, ce qui nous permet, dans le fond, en simplifiant les choses, de comprendre en quoi consiste cette approche proactive, elle consiste en une obligation pour un employeur de comparer, de mettre en place une procédure de comparaison, même s'il n'y a pas de plainte ou s'il n'y a pas à l'évidence une discrimination, mais de faire cette comparaison pour s'assurer que même si ce n'est pas délibéré, même si c'est caché, ça ne s'est pas glissé. C'est ça, finalement, le processus de l'équité; c'est le processus de comparaison et, donc, de procédure de comparaison.

• (12 h 20) •

Là-dessus, on peut décider que c'est trop compliqué, la procédure qu'on a proposée dans le projet de loi n° 35, ou décider qu'on en veut une autre, mais on ne peut pas échapper à une procédure de comparaison entre les emplois, si vous voulez, à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. Est-ce que c'est possible de faire des comparaisons, disons, en bas de 20 employés? Ça, c'est, finalement, la question qui était même posée à des expertes l'an passé qui, en bas de 10, ont décidé que ce n'était pas possible parce que ça ne se prête pas, finalement. Est-ce que, pour autant, il y a une partie de la main-d'oeuvre féminine qui va se trouver à être écartée du bénéfice de l'équité? Il ne faut pas conclure, je pense, aussi rapidement, parce qu'il y a toujours un effet d'entraînement, il y a quand même un effet d'entraînement. Alors, tout n'est pas complet dans le projet de loi n° 35, j'en conviens, mais le fait qu'il y ait un comité puis un programme dans les entreprises de plus de 100, le fait qu'il y ait un programme, avec un comité s'il y a un syndicat, dans les entreprises de plus de 50, le fait qu'il doive y avoir une obligation de résultat dans les entreprises de 10 à 50, c'est une gradation, j'en conviens, mais est-ce que ce n'est pas par en haut qu'on tire les salaires? Comme on le sait, ce n'est pas

par en bas. Est-ce que ça n'aura pas un effet d'entraînement, que ça se mette en branle, même si c'est en haut au départ seulement?

M. Gingras (Claude): On peut présumer quand même que la loi, même dans sa forme actuelle, pourrait avoir un effet d'entraînement, mais ce serait une présomption, à mon avis, qui constitue un énorme risque, parce que je ne pense pas que, quand les entreprises, quand on connaît la mentalité de la petite et moyenne entreprise actuellement, je ne pense pas que le fait que la grande entreprise se soit ajustée, parce que, dans bien des cas, ce n'est pas nécessairement là que se trouvent les problèmes les plus importants, ça n'a pas signifié forcément un effet d'entraînement pour les autres entreprises. C'est dans ce sens-là que la CSD croit que, si on veut vraiment atteindre l'objectif de l'équité salariale, si on veut vraiment faire l'exercice, il faut le faire pour la grande majorité des femmes au Québec et non pas pour une partie de celles-ci, parce que, à ce moment-là, on va constater encore dans quelques années que ce programme ne se sera appliqué que partiellement à une catégorie ou à une partie des femmes, mais pas nécessairement à l'ensemble des femmes, et on constatera encore des inéquités importantes dans le traitement des femmes par rapport aux hommes.

Alors, dans ce sens-là, pour nous autres, les propositions qu'on fait, c'est d'élargir les mécanismes. Ce qu'on a constaté, et on se sert de l'exemple de la santé et sécurité, bien sûr... Vous savez que, où on atteint les objectifs les plus importants en matière de prévention en santé et sécurité, c'est où on a des structures qui sont responsables de l'action dans les milieux de travail. Si ces structures-là n'existent pas... La plupart du temps, on a fait de beaux vœux pieux, mais, dans l'action, ça ne se traduit pas nécessairement par des résultats. Ça, je pense que tout le monde le constate, et on le constate d'une façon très importante dans le secteur de la santé. Alors, c'est pour ça que, pour nous autres, il est fondamental qu'on étende l'application de la loi à l'ensemble des entreprises, qu'on mette en place des structures dans la majorité des entreprises — c'est pour ça qu'on pense à des entreprises de 20 salariés et plus, parce que, pour nous, une entreprise de 20 salariés et plus, c'est quand même une entreprise qui commence à être importante — et si on considère qu'au Québec, quand même, on estime que l'avenir des emplois va se trouver dans la PME, bien, écoutez, les écarter de ce mécanisme-là, ce serait écarter probablement la majorité des emplois qui vont se créer de mécanismes qui vont assurer le succès de la démarche. Alors, dans ce sens-là, pour nous, c'est fondamental qu'on fasse cet exercice-là et qu'on s'assure que cet exercice-là nous amène à des résultats.

Quand vous parlez de l'obligation de comparer, bien sûr, c'est vrai que ça nécessite une obligation de comparer. Pour arriver à des résultats, il faut comparer les emplois majoritairement occupés par les hommes aux emplois occupés majoritairement par les femmes, mais il

faut également se donner une mécanique objective, pas nécessairement subjective tout le temps, une mécanique objective qui va nous amener à évaluer les emplois des femmes correctement. C'est pour ça que le système de critères et de pointages, quand même, nous apparaît comme une méthode beaucoup plus équitable qui pourrait, essentiellement, rétablir les inéquités à l'intérieur de la rémunération et contribuer, justement, à rétablir l'équité de la rémunération salariale.

Or, pour nous, je ne sais pas si ça répond à vos questions, c'est essentiellement notre pensée actuellement. C'est qu'on croit qu'il est nécessaire d'élargir l'application de la loi pour assurer, justement, que la majorité des femmes puisse en bénéficier. Deuxièmement, pour assurer le succès, il est important que des structures soient en place pour s'assurer, justement, que cette application se fait et se déroule correctement, selon ce qui est prévu et les échéanciers qui sont prévus dans la loi. Il faut, élémentairement, qu'on ait les outils appropriés pour qu'on rétablisse les inéquités, et c'est de là notre proposition.

Mme Harel: Sur le plan des structures, justement, il y a une innovation dans le projet de loi n° 35 qui le distingue de celui de l'Ontario et qui est, dans le fond, un peu le produit du groupe de travail présidé par ma collègue la députée de Sherbrooke, qui est la mise en place de comités sectoriels où le travail pourrait se faire, étant donné... que ça puisse, peut-être, venir compenser le fait qu'il n'y ait pas de comité dans les entreprises de 50 et moins, et on comprend que ça pourrait se faire, finalement... il pourrait y avoir encore un plus grand effet d'entraînement dans les comités sectoriels.

Tantôt, vous avez parlé de l'habillement, n'est-ce pas? On sait qu'on y retrouve des emplois à prédominance féminine importants, des emplois à prédominance masculine aussi; les coupeurs étaient des hommes puis les couturières étaient des femmes. Ceci dit, pensez-vous que les comités paritaires, les décrets de conventions collectives, les comités paritaires comme tels, qui représentent les syndiqués, les non-syndiqués, pensez-vous que les comités paritaires auraient un rôle important à jouer? Lequel serait-il, selon vous?

M. Gingras (Claude): Écoutez, pour répondre à vos questions, la première, à laquelle je veux m'attarder un petit peu, j'ai omis de le faire dans ma première réponse, c'est l'apport du sectoriel pour les PME. Je pense que vous soulignez à juste titre l'importance de cette structure sectorielle. Dans les petites et moyennes entreprises et pour ces secteurs qui sont principalement constitués de petites et moyennes entreprises, je pense que l'effet mobilisateur de l'action des secteurs pourrait amener des réponses, justement, à l'impossibilité pour les entreprises d'avoir toutes les ressources nécessaires pour se donner un objectif de résultat. Je pense qu'ils sont d'un apport considérable. Pour nous, justement, les secteurs vont combler la lacune, comme vous le disiez, qui existe dans les petites entreprises et puis seraient de

nature à favoriser, justement, le rétablissement de l'équité dans ces secteurs-là.

Quant au secteur de l'habillement, où nous soulevons une problématique, vous savez que le projet de loi prévoit que les bonis doivent faire partie de la rémunération. On sait qu'actuellement le fait de conclure que ces bonis-là font partie de la rémunération peut amener des problèmes dans ce qu'on appelle l'estimation de la rémunération, parce que, justement, dans certains cas, les entreprises, pour ceux qui connaissent un peu le milieu de l'habillement, ne sont pas très strictes quant au temps que les personnes peuvent passer à confectionner des vêtements, à un moment donné, avec les systèmes de rémunération au rendement, et, quand on ne fait qu'un exercice de vérifier ce qu'elles ont gagné par rapport au nombre d'heures qu'elles auraient supposément travaillées, on peut arriver à des résultats qui biaisent faussement la véritable rémunération dans ces secteurs-là. C'est pour ça qu'on vous dit: Il y a un danger à inclure ces bonis-là. Ce n'est pas qu'ils ne doivent pas être inclus; à notre avis, ça fait partie de la rémunération dans plusieurs secteurs, mais il y a certains secteurs où c'est plus problématique et où il y a une certaine spécificité qui nous sonne une alarme et qui nous dit: Bon, ça risque d'être piégeant de faire l'exercice de cette façon-là sans se donner un modèle ou sans se donner une grille qui corresponde à la réalité de ce secteur-là.

Alors, c'est dans ce sens-là qu'on dit: Il faudrait absolument que, dans le secteur de l'habillement, on prévoit une structure — immédiatement à partir du moment où cette loi devient applicable — pour qu'on regarde cette problématique et qu'on trouve les solutions appropriées dans ce secteur-là, pour que, justement, l'objectif de l'équité salariale soit atteint et réalisé. Alors, dans ce sens-là, pour nous, c'est important. Que les comités paritaires soient appelés à jouer un rôle là-dedans, bien, écoutez, c'est un organisme d'application des conditions de travail. Il est sûrement souhaitable... Mais c'est aussi un forum où les partenaires de l'industrie se réunissent à l'occasion pour regarder la situation. Mais, comme vous le savez, les pouvoirs des comités paritaires sont des pouvoirs d'application de conditions de travail, ce n'est pas des pouvoirs de décision. Donc, dans ce sens-là, il appartient aux partenaires de s'entendre sur ces modèles-là et, après ça, probablement utiliser la structure des comités paritaires pour en faire une application. Ils peuvent être sûrement contributifs dans ce sens-là.

Alors, Catherine va apporter un supplément de réponse.

• (12 h 30) •

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Complément rapide.

Mme Escojido (Catherine): Oui, rapidement. Il y a deux problèmes à l'utilisation des comités paritaires, à mon sens. C'est que, d'une part, les comités paritaires sont séparés: vêtements pour dames, vêtements pour hommes, etc., et je pense qu'il faudrait faire le travail

avec l'ensemble du secteur de l'habillement pour que les comparaisons soient les meilleures possible. Donc, ça, c'est un premier problème.

Le deuxième problème — et, nous, on en parle dans notre mémoire — c'est qu'il faudrait qu'il y ait des femmes sur ces comités paritaires là, ce qui n'est pas nécessairement le cas à l'heure actuelle. Alors, comme Claude disait, peut-être pour l'application, mais, au niveau de la négociation, il faudra voir. Peut-être qu'on pourrait leur déléguer une autre structure en dessous des comités paritaires, je ne sais pas, mais il faudrait que l'ensemble de l'industrie soit visé, l'ensemble de l'industrie de l'habillement.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci, M. le Président. Alors, merci, M. Gingras, pour la présentation de votre mémoire.

Je me rappelais, lorsqu'on avait discuté de l'avant-projet de loi, certaines réactions aussi bien des employeurs que des syndicats. En lisant votre mémoire en fin de semaine, je me suis dit: On est en demande constante. Vous avez même rajouté, dans vos demandes. Mais je ne vois pas de concession, par contre. Tout à l'heure, je parlais avec la représentation patronale et je me disais: Il faut essayer d'en arriver à trouver un consensus. Donc, ça va prendre des concessions de part et d'autre.

Pire, lorsque je lisais votre mémoire, en fin de semaine, ma première réaction — et je vous la dis franchement — ça a été: Mais quelle lourdeur! Je me disais: Je comprends l'inquiétude des employeurs. Je me suis dit, à partir de ça: Qu'est-ce qu'on peut faire? Vous savez, lorsqu'on parle de libération syndicale, de structures... Vous parlez beaucoup de structures, de comités, de formation. Je pense que c'est important qu'il y ait de la formation, mais c'est facile de dire qu'on veut de la formation, on veut ça, on veut ça, et c'est l'employeur qui va payer en bout de ligne. Donc, les libérations syndicales, c'est un peu la même chose, il y a des inquiétudes à ce niveau-là. Je me souviens seulement, lorsqu'on avait parlé de relativité salariale au niveau gouvernemental ou pour discuter d'autre chose, j'ai eu quand même l'expérience d'attendre parfois six mois, des fois plus, pour en arriver à s'entendre sur des libérations syndicales, uniquement s'entendre sur ça. On n'a pas encore parlé du projet de loi ou de l'application de la loi. Les recteurs d'université sont venus justement en commission parlementaire, lorsqu'on a parlé de l'avant-projet de loi, pour nous parler du temps qu'ils ont dû attendre pour discuter des libérations syndicales avant de mettre en application les relativités salariales.

Tout ça pour vous dire que je trouve que vous en demandez beaucoup. Je ne sais pas si vous êtes également prêts à faire certaines concessions, mais les demandes sont plus considérables encore que lorsque vous étiez venus sur l'avant-projet de loi. Et je me dis:

Comment on peut réussir? Autant, tout à l'heure, je m'adressais à l'employeur et je lui disais: Mais qu'est-ce que vous êtes prêt à céder? Qu'est-ce qui peut être fait? Moi, ce qui m'importe, c'est l'équité salariale pour les femmes, que les femmes puissent avoir ce qui leur revient, mais non pas d'inclure ça ou d'ajouter ça aux frais administratifs. Si on peut éviter les coûts administratifs... au minimum, c'est ça qui est important; c'est qu'il en reste aux femmes. Je n'ai pas l'impression, à partir de votre mémoire, avec toutes les demandes que vous faites, qu'il va en rester beaucoup. C'est d'une lourdeur, à mon avis. Je ne sais pas si vous pouvez m'expliquer comment on peut voir un peu de souplesse là-dedans, mais je trouve ça très rigide.

**M. Gingras (Claude):** Je comprends les préoccupations que vous exprimez, mais je veux vous dire, d'entrée de jeu, que, quand vous nous dites qu'on ne fait pas beaucoup de concessions, je pense que je dois vous répondre que les femmes font des concessions depuis plusieurs décennies. Les employeurs en ont profité largement. Je pense que le temps de ces concessions est révolu. Il faudrait que, maintenant, on trouve le tour de passer à l'action pour rétablir des injustices qui prévalent depuis trop d'années. C'est le premier élément de réponse que j'ai le goût de vous apporter.

Quant aux inquiétudes qu'on a, c'est que, justement, certains tentent de reporter... et les employeurs, dans tous les discours qu'ils ont faits à venir jusqu'à maintenant, ont démontré clairement qu'ils reportent toujours ce débat. Ils admettent le principe. Ils admettent qu'il y a des inéquités. Ils admettent qu'il y a des biais importants. Ils admettent qu'il y a une situation, actuellement, qui est à revoir. Cependant, quand vient le temps de déterminer les moyens de le faire, bien, il y a absence d'idées complète et il y a absence de résultats, surtout. Ça, c'est le constat qu'on fait depuis plusieurs années, quand même. Je pense que tous ceux qui observent l'évolution des salaires, indépendamment de ce qu'on peut dire à cause des périodes de difficultés qui ont fait que les femmes sont sorties majoritairement des milieux de travail, actuellement, ce qui vient fausser les données, et tout ça, c'est qu'on reste avec des biais importants quant à la rémunération des femmes, biais qu'il est important de rétablir le plus rapidement possible. Or, dans ce sens-là, ce n'est pas en parlant des difficultés et des problèmes administratifs que peut causer une loi proactive qu'on va arriver à des résultats, parce que, à notre avis, les autres moyens, la persuasion, ont été utilisés quand même depuis plusieurs années, à venir jusqu'à maintenant sans résultat probant.

Or, dans ce sens-là, pour nous, il est temps de passer à l'action et d'exiger des résultats, parce que tant qu'on n'exigera pas ces résultats-là dans une loi proactive, notre certitude est qu'on ne rétablira pas les inéquités. Ça, c'est notre sentiment, Mme Gagnon, sur la situation actuelle de l'équité salariale et de la perception que les employeurs en ont et, également, de leur volonté de rétablir la situation.

**Mme Gagnon-Tremblay:** M. le Président... M. Gingras, dans ma question, je ne demandais pas aux femmes de faire des concessions, je demandais aux syndicats s'ils pouvaient en faire. C'est autre chose. Je comprends qu'il y a eu des inéquités qui se sont établies au fil des ans, mais aussi je me dis: Est-ce qu'on n'aurait pas pu en faire une priorité dans les conventions? Est-ce qu'on n'aurait pas pu, à un moment donné, pousser un peu plus fort pour les femmes?

Donc, c'est dans ce sens-là. Je ne demande pas aux femmes de faire des concessions pour l'équité salariale. Je vous demandais: En tant que syndicat, est-ce que... Compte tenu que, moi, je trouvais que vos demandes sont quand même considérables, c'est un processus qui est alourdi, je me dis, à ce moment-là: Est-ce que vous, comme syndicat, vous seriez capable d'apporter un peu plus de souplesse pour ne pas inquiéter tant les employeurs? Parce que, finalement, les employeurs aussi se braquent là-dessus. Ils sont braqués là-dessus et on va passer trois jours puis on va finir... finalement, on va sortir de cette commission parlementaire à peu près avec les mêmes positions, si on...

**M. Gingras (Claude):** Je comprends, mais, écoutez, si vous aviez demandé aux employeurs, voir si on avait besoin d'une Loi sur la santé et la sécurité du travail au Québec, les consulter, la majorité des employeurs vous répondrait: Non.

Quelle que soit la loi, je pense, quelle que soit la règle qu'on tente de mettre en place pour baliser un peu notre projet de société, je pense qu'il y a des gens contre, il y a des gens pour; il y en a qui préchent la libre entreprise, la libre concurrence, la liberté un peu partout, même si ça atteint la liberté des autres. Mais, ça, je pense qu'à un moment donné il faut se résoudre à se donner un projet de société qui corresponde à notre volonté de régler les inéquités. Dans ce sens-là, pour nous, quand vous nous dites: Est-ce que vous êtes prêt à faire des concessions? Je crois vous avoir répondu tout à l'heure que les femmes ont fait des concessions depuis des années. Les syndicats qui les représentent actuellement ont fait d'énormes efforts pour essayer de rétablir ces inéquités-là. Je pense que si on regardait les milieux de travail où, justement, les travailleuses et les travailleurs sont syndiqués, peut-être qu'on pourrait constater que les écarts sont moins importants que dans le reste de la main-d'oeuvre au Québec, et probablement qu'on arrivera à ces résultats-là. Je pense qu'on a fait un bout de chemin. Mais on est constamment en compétition avec des entreprises non syndiquées, avec des employeurs qui font toutes sortes de formes de rémunération et d'injustices qui les maintiennent, et on doit compétitionner avec ces entreprises-là au niveau de la rémunération, même dans les entreprises syndiquées.

● (12 h 40) ●

Quand vous nous parlez de concessions, bien, je pense qu'actuellement on doit en faire, des concessions, même les travailleurs syndiqués, parce qu'on se sort du marché, dans certains cas, parce qu'on a une société qui

tolère les inéquités salariales. Alors, dans ce sens-là, pour nous, il est important que le projet de loi vienne rétablir la situation et permette, justement, qu'on puisse travailler dans un environnement où tout le monde va être soumis aux mêmes règles, et non pas une partie seulement des femmes, au Québec.

Catherine Escojido voudrait apporter un complément de réponse à votre question.

**Mme Escojido (Catherine):** Vous parlez de lourdeur, Mme la députée. Nous, on parle de démocratiser les entreprises. L'équité salariale, c'est un dossier passablement technique et complexe. Il est important aussi que les gens qui vivent une démarche comme celle-là la comprennent. C'est pour ça qu'on parle de formation, aussi.

Les comparaisons d'emplois, c'est quelque chose qui est extrêmement subjectif. Si on laisse, dans la majorité, la très grande majorité des cas, l'employeur seul juge et maître de cela, on risque de ne pas corriger ce qu'on veut corriger aussi rapidement qu'on le voudrait. Une démarche... Alors, quand vous parlez de lourdeur, on parle d'un comité, la loi parle d'un comité; nous, on met plus de monde sur le comité parce qu'on pense que c'est important qu'il y ait plus de personnes. C'est une suggestion. On souhaite aussi qu'il y ait de la formation; pas juste de la formation des consultants qui vont nous tomber dessus, de la formation indépendante de l'employeur. Il me semble que ce n'est pas des lourdeurs terribles. On dit: Que ça se fasse sur le temps de travail. Ce n'est pas non plus terrible. Qu'il y ait un peu de temps de préparation pour les comités, il me semble qu'il n'y a rien d'excessif là-dedans. Parce que c'est aussi une démarche démocratique, puis tout le monde doit comprendre ce qui se passe dans la démarche d'équité. Puis, ça, je pense que c'est important. Puis le comité, c'est aussi un bon relais; c'est une courroie d'information entre ce qui se passe là et les travailleurs. Et je pense que, pour la cohésion des groupes, c'est aussi important de maintenir des comités dans le plus grand nombre d'entreprises possible. Merci beaucoup.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Écoutez, je comprends que c'est de la démocratie, puis c'est possible. Tout est possible quand on est capable d'assumer les coûts. Tout est possible. Et c'est facile, aussi, d'être en demande quand on n'a pas à assumer les coûts.

Dans mes remarques préliminaires, je mentionnais à la ministre... je disais qu'il fallait aussi que le gouvernement s'impose cette loi, et je me questionnais à savoir: Où le gouvernement va prendre l'argent, au départ — parce qu'il faut le savoir, ça aussi, comme je disais, il faut l'affronter, il faut le mettre sur la table — où il va prendre l'argent, avec des enveloppes fermées? Comme je le mentionnais, il y a déjà eu 12 000 pertes d'emplois dans le milieu de la santé. Vous en avez parlé tout à l'heure, M. Gingras. Le ministre

doit récupérer 75 000 000 \$ des régies régionales. Il n'ira pas sabrer dans les services, les services sont déjà détériorés. Il faut aller sabrer dans les salaires. Donc, quand on va sabrer dans les salaires, automatiquement, c'est des pertes d'emplois. Je comprends que c'est... On touche la masse salariale. Ce n'est pas une taxe, comme le mentionnait la ministre, je comprends ça. Par contre, quand on augmente la masse salariale, on augmente inévitablement... c'est qu'on augmente le coût pour une entreprise. Donc, il faut être capable de l'assumer.

Est-ce que, par exemple, comme syndicat — parce qu'on parle de redéploiement, même la ministre a parlé de redéploiement de la masse salariale; j'en ai parlé également — vous seriez prêt à accepter, justement... Quand on parle de redéploiement, ça ne signifie pas nécessairement qu'il va y avoir des augmentations. Mais, s'il y avait augmentation, si, par exemple, au cours des prochaines années, on prévoit une augmentation, je ne sais pas, moi, de 2 % ou de 3 % au cours des cinq ou six prochaines années, est-ce que votre syndicat serait d'accord pour que la majorité de ces augmentations ou une proportion de ces augmentations soit dévolue aux écarts salariaux qui devront être payés aux femmes au détriment d'autres travailleurs, possiblement?

Par contre, quand on sait qu'on veut remodeler, c'est ça que ça veut dire, remodeler. Parce qu'il n'y en a pas plus, d'argent, il y a un problème, là. Alors, c'est ça que... Et on a toujours en tête l'équité salariale pour les femmes. Est-ce que votre syndicat serait prêt... Quelle serait la position de votre syndicat à ce niveau-là?

M. Gingras (Claude): Écoutez, il est certain que, face à un objectif comme celui-là, Mme Gagnon, plusieurs de nos syndicats ont déjà fait des concessions, justement, par rapport à l'intérêt général des membres d'un syndicat, pour, justement, rétablir certains écarts salariaux qui existent et qui sont injustifiés. Ça a existé pour certaines catégories d'emplois, ça a existé pour certaines catégories de personnes, mais ça existe continuellement dans la façon de faire des négociations. C'est que certaines catégories de travailleuses ou de travailleurs reçoivent des rémunérations ou des augmentations qui sont souvent différentes de celles d'autres travailleurs. Pourquoi? Parce que, justement, on constate qu'il y a des inéquités. Alors, quand vous me demandez voir si les syndicats sont prêts à faire ce genre d'exercice, je vous dis oui, parce qu'on le fait constamment et on regarde constamment ces situations-là.

Alors, sur l'objectif de l'équité salariale pour les femmes, je suis certain, si on vérifiait les conventions collectives qui ont été signées dans les dernières années, je suis certain que plusieurs groupes de travailleurs qui ont signé des conventions collectives l'ont fait en tenant compte de cette réalité, de cette situation de rétablir l'équité salariale pour les femmes. Alors, la réponse, c'est oui, à votre question. Ce n'est pas exclu, mais il n'est pas exclu, également, que les travailleurs, lors

d'une négociation, puissent avoir des exigences qui ne sont pas uniquement celles-là, par exemple. Ça aussi, ça fait partie de ce qu'on appelle la négociation.

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, si ce n'est pas exclu, et compte tenu du fait, comme je disais, que la masse salariale est quand même limitée, est-ce qu'on serait prêt à prendre un engagement envers les employeurs pour leur dire: Bien, voici, les augmentations de salaires au cours des prochaines années seront dévolues principalement à acquitter les écarts salariaux envers les femmes ou à redonner aux femmes ce qui leur revient depuis fort longtemps? Et, si c'est le cas, bien, je pense qu'on vient de résoudre ici une bonne partie des discussions. À ce moment-là, il s'agit de faire accepter par la partie patronale ce fait et, après ça, on va pouvoir commencer à discuter de technicalités. Je pense qu'on aura avancé d'un grand pas. Mais est-ce que vous seriez prêt, par exemple, à prendre cet engagement face aux employeurs?

M. Gingras (Claude): Écoutez, je pense que ça doit être laissé quand même à l'exercice de la responsabilité des partenaires de la négociation. On ne peut pas imposer ça dans un projet de loi, là. Il y a des endroits, sûrement, où il n'y a pas d'équité salariale à rétablir, je pense; il peut y avoir certains endroits dans le monde du travail où il n'y en a pas, de ce genre d'équité là. Les augmentations de traitement ou de rémunération dans ces secteurs-là vont se faire comment? Elles vont se faire sûrement en fonction de la réalité de ces entreprises-là. Il y a d'autres entreprises qui sont en compétition avec ces entreprises-là mais qui embauchent des femmes. Alors, est-ce que, parce qu'elles vont embaucher des femmes, elles vont devoir avoir une rémunération moindre et elles vont devoir affecter la totalité de la rémunération à rétablir les écarts?

Moi, je pense qu'on doit laisser ça à la libre négociation des partenaires et que ça doit être encadré par un projet de loi qui s'assure, justement, que tout le monde le fait dans un exercice où on compare les emplois et on les évalue, à juste titre, en fonction de critères et d'un système de pointage qui tient compte, justement, des exigences et des compétences exigées pour telle tâche dans l'entreprise, et non pas... et ça, en comparaison avec d'autres. Alors, non pas pour tout simplement dire: Bon, écoutez, on va tout simplement adopter un principe: On va faire passer les augmentations salariales à rétablir les inéquités en matière de traitement des femmes. Ça, je pense que c'est fausser l'objectif, parce qu'à ce moment-là il y a des secteurs, comme vous le savez, qui n'en embauchent pas, de femmes, premièrement, et on va devoir comparer tout à l'heure des emplois détenus par des femmes avec ces secteurs-là. Alors, est-ce qu'on va, à ce moment-là, dire tout simplement: Bon, elles n'ont pas droit à la même rémunération que des secteurs occupés par les hommes? Mais, ça, je pense que c'est fausser les règles du jeu, et on devrait laisser ça à la libre négociation et

à l'évaluation, selon chacune des situations, des disparités qui peuvent exister.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. Compte tenu de l'heure, compte tenu que vous avez dépassé, vous, votre temps dans la présentation, je demanderais maintenant à Mme la députée de Saint-François de conclure.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, voilà, M. le Président, les difficultés auxquelles on est confrontés. C'est que je parlais de concessions tout à l'heure, de conciliation. Alors, il y a discrimination; on veut essayer «inéquité salariale», on veut essayer de combler ça, mais, par contre, on n'est pas prêt à s'engager dans un projet de loi pour que la masse salariale, l'augmentation de la masse salariale puisse servir à l'équité salariale au cours des prochaines années. Alors, face aux employeurs qui sont devant une situation économique difficile... et je comprends aussi leur point de vue... Donc, j'ai comme l'impression qu'on va avoir de la difficulté, à mon avis, à en arriver à un consensus d'ici la fin des trois jours. En tout cas, je vous remercie et je suis heureuse de connaître votre position.

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

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, j'ai suivi avec intérêt l'échange entre M. Gingras et Mme la députée de Saint-François. À l'inverse, moi, j'en ai compris que l'augmentation de la masse salariale allait servir à corriger les iniquités et que cette augmentation de la masse salariale est substantielle, là. Il ne faut pas imaginer que ça ne bouge pas, la masse salariale. Pensez que, dans le discours du ministre des Finances, au printemps dernier, les prévisions, pourtant considérées comme conservatrices par l'ensemble des maisons de courtage, prévoient, pour les années 1997-1999, une augmentation de la masse salariale de 3,2 %.

● (12 h 50) ●

Alors, qu'on soit ici en commission ou pas, qu'on ait un projet de loi n° 35 ou pas, il est prévu une augmentation de la masse salariale de 3,2 %, entre 1997 et 1999, sur une masse salariale qui fait à peu près 100 000 000 000 \$. Alors, on voit bien que ça va chercher autour de 2 500 000 000 ou 3 000 000 000 \$, cette augmentation-là. C'est évident qu'une loi comme celle qui est déposée, c'est une orientation qui est donnée, un choix de société qui est donné pour dire qu'une partie importante doit se partager en corrigeant les iniquités. Alors, là-dessus, je vous remercie de nous le rappeler.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, merci beaucoup. Je suspends les travaux jusqu'à 15 heures cet après-midi... Je m'excuse, jusqu'à 14 heures cet après-midi, au lieu de 15 heures.

(Suspension de la séance à 12 h 51)

(Reprise à 14 h 19)

**Le Président (M. Gaulin):** Alors, nous allons reprendre les auditions où nous les avons laissées. Nous avons un peu de retard que nous rattrapons peut-être.

Je souhaite la bienvenue à la Confédération des syndicats nationaux. Je demanderais à M. Larose s'il veut nous présenter celles qui l'accompagnent.

Je rappelle, vous le savez depuis longtemps, que nous avons 20-20-20, donc pour la présentation, la partie ministérielle et la partie de l'opposition. M. Larose.

#### Confédération des syndicats nationaux (CSN)

**M. Larose (Gérald):** Merci, M. le Président. Alors, pour la présentation de cet après-midi, m'accompagnent Mme Claudette Carbonneau, qui est la première vice-présidente à l'exécutif de la CSN, responsable des questions femmes; et, également, Mme Judith Carroll, qui est économiste, du service de recherche de la Confédération.

● (14 h 20) ●

Je n'ai pas à présenter la CSN, je pense que c'est suffisamment connu. Peut-être qu'on peut rappeler que, à la CSN, les femmes ont été pionnières depuis toujours pour poursuivre des objectifs d'égalité, d'équité, d'autonomie, se battre pour leur place à l'intérieur du mouvement syndical et dans la société, se battre pour la pleine reconnaissance sociale de leur rôle, y compris dans ses dimensions économiques.

La lutte des femmes est une longue marche, un dur combat qui a emprunté des voies diversifiées, variées. Je rappellerai qu'il y a depuis toujours la voie du regroupement. La CSN en particulier a ouvert ses portes pour syndiquer les femmes, particulièrement dans le secteur public, mais aussi la multiplication des comités à l'intérieur de l'ensemble des composantes du mouvement. Aussi, les femmes se sont attachées à développer plusieurs types de coalitions et d'alliances pour mener la lutte.

Il y a aussi des voies qui ont été empruntées pour modifier les conditions dans les conventions collectives. Je vous rappellerai le travail colossal des femmes de la CSN pour atteindre l'objectif du «À travail égal, salaire égal» ou pour atteindre des objectifs de congés de maternité ou de congés parentaux. La voie touchant les droits également, la lutte pour obtenir une charte ou pour obtenir le droit à l'avortement libre et gratuit; une voie touchant les services, les durs combats pour la mise en place d'un réseau de garderies, pour le relèvement des conditions des éducatrices dans ce secteur d'activité, mais, également, la voie législative. Et l'objet qui est devant nous est caractéristique de cette voie où la CSN a refusé qu'on réduise le combat de l'équité à celui du combat concernant la relativité salariale. Dans le cadre des négociations du secteur public, la CSN a déposé des plaintes pour que le droit à l'équité soit reconnu, a fait face à une guérilla juridique incroyable et superbe de la

part du Conseil du trésor, a résisté à cette guérilla juridique. Donc, nous sommes ici pour franchir une étape; une étape qui ne concerne pas uniquement les femmes, qui ne concerne pas uniquement le mouvement syndical, mais qui concerne toute la société.

Nous prenons note que le principe d'une loi est maintenant acquis non seulement par l'ensemble des formations politiques, mais, coup de tonnerre dans un ciel bleu, par le camp patronal lui-même, la semaine dernière. Donc, nous ne sommes pas ici pour débattre du principe d'une loi, nous sommes ici pour débattre d'un certain nombre de modalités.

Il est vrai qu'il était devenu proprement indécent, sinon scabreux, de s'opposer à une loi qui vise à corriger des discriminations qui sont systémiques, qui se vivent au quotidien et qui fait que, sur chaque chèque de paie, en moyenne, les femmes reçoivent à peu près 70 % du salaire moyen des hommes. Mais il n'aura échappé à personne que, si le patronat a donné son accord au principe d'une loi, sa proposition vide cette dernière de toute substance et de toute efficacité. C'est en fait une parade, c'est une esquivé, c'est une proposition bidon, c'est un gros fil pour essayer de prendre des brochets, mais, comme nous le disons si bien, il ne faut pas noyer le poisson. Nous rejetons totalement la proposition patronale.

En fait, la proposition patronale ne fait que recycler sous la couverture d'une loi la position de fond du patronat, qui ne veut pas d'objectifs, qui ne veut pas de processus, qui ne veut pas de contraintes ni de mécanismes efficaces, qui ne veut pas d'obligation de résultat. Faites-nous confiance, nous disent-ils. Bien, ça s'adonne que ça fait 20 ans qu'on leur fait confiance. Terminus! Il s'agit maintenant d'atteindre des objectifs précis.

Pour nous, la cause est entendue, le débat est fait. Fini le «tataouinage». Le gouvernement a la responsabilité de rencontrer ses engagements, celui-là en particulier. La CSN ne se prêtera à aucune forme de chantage pour que cette loi fasse partie de tractations qui pourraient toucher d'autres questions qui sont en débat dans l'actualité québécoise. Il n'est aucunement question de faire en sorte qu'on puisse se prêter à des reports qui feraient en sorte qu'un des grands objectifs de notre société pourrait être loupé. La pièce législative qui est devant nous est une pièce majeure pour l'équité, pour le progrès, pour la justice, elle nous grandira tous et toutes.

Vous avez sollicité la collaboration de la CSN pour proposer des améliorations à ce projet de loi, la vice-présidente, Claudette Carbonneau, va à l'instant même vous soumettre ces propositions.

**Mme Carbonneau (Claudette):** Alors, M. le Président, je souhaiterais, quant à moi, aborder ce bref survol des recommandations contenues dans notre mémoire en commençant d'abord par le coeur du projet de loi, à savoir les articles qui traitent des obligations des employeurs en regard des moyens à mettre de l'avant

pour atteindre le principe déjà consacré depuis 20 ans à l'intérieur de la Charte des droits de la personne et qui, malheureusement, a trouvé peu d'expressions concrètes dans la réalité quotidienne des femmes.

Je rappelle, à ce chapitre-là, que notre préoccupation, c'est de s'assurer que toutes les femmes, indépendamment du secteur d'activité où elles oeuvrent, indépendamment de la taille des entreprises qui les emploient, puissent obtenir un salaire qui corresponde à la valeur de leur travail et de ne plus voir leurs salaires amputés en raison de stéréotypes fondés sur le sexe.

Une fois cela établi, je pense qu'il est urgent de trouver les moyens de combler l'inefficacité de la Charte en se donnant une loi d'application. C'est ce qu'on revendique depuis nombre d'années. Quand on dit «loi d'application», on réfère nécessairement à une loi qui fixe des échéanciers, qui inscrit un certain nombre de balises, qui parle de méthodes et qui parle de façons de faire.

C'est parce qu'on croit à la nécessité de bouger, enfin de se mettre en route pour corriger la discrimination salariale faite aux femmes. C'est parce qu'on s'intéresse davantage aux résultats qu'aux moyens pris pour y arriver qu'on est maintenant capable d'admettre que les chemins à prendre pour corriger la discrimination salariale peuvent varier en fonction de la taille des entreprises.

En ce sens, je pense qu'on peut affirmer que, du côté de la CSN, d'aucune façon nous ne remettons en question l'économie générale qui est prévue au projet de loi qui est en débat. Pour nous, oui, on peut vivre avec un mécanisme qui repose d'abord sur les plaintes, pour les entreprises de 10 salariés et moins, avec un mécanisme qui fixe des objectifs de résultats pour les entreprises de 10 à 49 salariés et des programmes d'équité pour les entreprises de plus grande taille. Je rappelle d'ailleurs que ce qui est vu comme une contrainte par les employeurs, à savoir la mise en place de programmes d'équité salariale, ne toucherait, en bout de course, que quelque 9 000 entreprises au Québec, soit un peu moins de 4 % de l'ensemble des entreprises qu'on retrouve ici, au Québec.

Néanmoins, si on ne remet pas en question l'économie générale prévue au projet de loi, on souhaite quand même, à ce chapitre-là, voir retenues un certain nombre d'améliorations. Parmi celles-ci, pour les entreprises de moins de 10 salariés, où on sait que le mécanisme prévu au projet de loi est relativement mince, à savoir celui du recours aux plaintes, on souhaite vraiment que, au moins, le projet de loi inverse le fardeau de preuve et fasse en sorte qu'il appartienne dorénavant aux employeurs de faire la démonstration qu'il n'y a pas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

● (14 h 30) ●

On ne rappellera jamais assez que la discrimination salariale fondée sur le sexe, c'est une discrimination d'ordre systémique. Ce n'est pas quelque chose d'exceptionnel, ce n'est pas toujours intentionnel, mais c'est quelque chose de fort répandu dans notre société. Il n'y

a rien qui nous amène à penser que ce serait moins présent dans les petites entreprises que dans d'autres entreprises.

Aussi, comme argument en faveur de cette modification qu'on veut voir apportée, je me permets de rappeler que les entreprises de moins de 10 salariés, c'est généralement des milieux très peu organisés, où il y a une très faible présence syndicale.

À l'égard de ce groupe de femmes salariées, je pense aussi qu'il est utile de prévoir un fonds d'assistance pour leur permettre de faire les représentations devant la Commission qui serait responsable de l'audition des plaintes, fonds d'assistance qui pourrait être constitué à même les amendes versées par les employeurs au moment où il y aurait condamnation. Et, autre type d'amélioration qu'on recherche, toujours pour cette catégorie de salariés, ce serait de permettre aux groupes de femmes de déposer, au nom des salariés qu'on retrouve dans la petite entreprise, des plaintes protégeant les individus par un certain anonymat.

Alors, je pense que, une fois énoncée notre position sur l'économie générale de la loi, il faut constater que ça tranche avec la perception qui a été énoncée à l'ouverture même de cette commission, à l'effet que peu de choses avaient bougé dans le camp des groupes qui sont demandeurs d'une loi en matière d'équité salariale. Alors, voilà un peu pour ce qui est de la nature des démarches qu'on souhaite retrouver à l'intérieur du projet de loi.

Quant à la façon de mettre en place ces processus, on reconnaît qu'ils peuvent être distincts, encore une fois, en fonction de la taille des entreprises. Cependant, on souhaiterait que le projet de loi soit bonifié au chapitre de l'information, de la participation et de la formation des personnes salariées. Pour nous, il est essentiel, pour réussir une démarche d'équité salariale et faciliter l'acceptation des résultats dans les entreprises, pour éviter le piège de la judiciarisation, qu'on vise au maximum à impliquer les salariés concernés. C'est clair qu'on est conscient qu'une loi sur l'équité salariale n'a pas pour objectif de réguler ou d'organiser, si on veut, les relations de travail dans les entreprises, mais, à tout le moins, là où il existe une présence syndicale, et ce, indépendamment de la taille des entreprises, il me semble que, quand on traite d'une matière aussi sensible, qui a un lien aussi direct avec la négociation des conventions collectives que les matières salariales, on ne peut pas faire l'économie de prévoir une implication du syndicat là où il y en a un dans l'entreprise.

Alors, ce qu'on constate, c'est que, à l'intérieur du projet de loi, pour la catégorie d'entreprises allant de 10 à 49 salariés, il n'y a aucun mécanisme d'association des syndicats. Ça nous apparaît anormal. Ça nous apparaît être une grossière erreur, et, de ce côté-là, on va vouloir que le projet de loi prévienne, dans le cas des entreprises qui ont une obligation de résultat, au moins qu'il y ait un processus conjoint qui implique l'association accréditée. Ça ne sera pas nécessairement un comité, mais que, au moins, on associe le syndicat au

choix des méthodes pour atteindre l'objectif de l'équité salariale.

Pour ce qui est de la catégorie d'entreprises qui emploient de 50 à 100 salariés, là, on va vouloir qu'un comité soit nommé prévu. Je pense que, ces entreprises-là, leur niveau d'obligation, c'est de procéder à la mise en place d'un programme d'équité salariale. Donc, elles ont un mandat suffisamment circonscrit à l'intérieur du projet de loi. Alors, il serait utile, dans les circonstances, d'aller plus loin que ce qui est présent dans le projet de loi actuel et qui prévoit tout au mieux un mécanisme conjoint d'association du syndicat. Je pense que, dans le cas de ces entreprises-là, il faut parler très clairement d'un comité et faire l'économie d'un gros sac à chicanes sur les modalités et sur l'interprétation à donner aux termes d'«associer conjointement le syndicat».

Je voudrais dire quelques mots des problèmes, aussi, que posent les différents délais de mise en vigueur d'un certain nombre d'articles du projet de loi; je pense notamment aux articles 9, 26 et 29. Ces problèmes-là, de notre point de vue, sont de trois ordres. D'une part, il y a un premier problème: les articles de la Charte qui permettent des recours, qui permettent de déposer des plaintes, dès l'adoption du projet de loi, se voient suspendus. Alors, ça fait en sorte que seulement les salariés qui travaillent dans une entreprise de moins de 10 personnes peuvent déposer des plaintes. On peut reconnaître qu'il est normal qu'il n'y ait pas chevauchement d'un mécanisme de plaintes quand une démarche pour corriger les iniquités salariales est en cours. Ça, on est capable de reconnaître ça.

Mais, quand on regarde dans le projet de loi, on se rend compte qu'il y a une discrétion qui est donnée au gouvernement quant à l'entrée en vigueur des articles qui vont permettre d'initier des démarches de correction, et, en ce sens-là, ça pose définitivement un problème que d'avoir un délai possiblement très long, pendant lequel tu ne peux faire quelque recours que ce soit devant l'organisme responsable et voir perdurer très longtemps la discrimination salariale. Je dirais que le chevauchement de ces deux dispositions-là apparaît particulièrement odieux dans le cas des entreprises de 10 à 49 salariés, puisque, à défaut d'y associer le syndicat — et, dans le cas des non-syndiqués, il n'y a aucune association des salariés — ça fait en sorte que ces gens-là ne retrouvent que quatre ans après la promulgation de l'article une quelconque prise sur le processus qui conduit à les voir discriminés au plan salarial.

Le deuxième problème que pose cette mise en application par étapes, c'est la longueur des délais. Je me contenterai de rappeler à cet égard-là que, quatre ans pour installer une démarche, quatre ans pour compléter les correctifs et, possiblement, trois autres années pour les entreprises qui connaîtraient des difficultés financières, c'est, à notre point de vue, un délai qui est plus que raisonnable.

Dernier élément au niveau de la mise en application, les plaintes. On sait que la Charte peut se voir

modifiée pour, effectivement, être conforme à la loi qu'on s'apprête à adopter, mais ça pourrait faire en sorte que, effectivement, les plaintes, notamment les plaintes dont la CSN est mandataire dans le secteur public, deviennent, en quelque sorte, caduques, parce qu'on pourrait imaginer, entre autres, que le Conseil du trésor pourrait vouloir tenter de faire valider le processus de relativité salariale et faire en sorte que ces dispositions-là soient maintenant les nouvelles dispositions contenues à la Charte, et ce serait un grand déni de justice que de ne pas permettre l'audition des plaintes qui ont été déposées il y a maintenant 10 ans en fonction des lois qu'on connaissait à ce moment-là.

Un mot, aussi, sur le chapitre des relativités salariales. On constate qu'il y a eu amélioration dans le projet de loi. Par ailleurs, on pense que les entreprises qui ont fait des exercices de relativité salariale doivent en tous points être soumises aux mêmes exigences que les autres entreprises, et, de ce côté-là, il faudrait ajouter les éléments suivants: méthode d'ajustement des écarts; information sur l'ensemble des évaluations pour permettre aux représentants des salariés de se faire entendre; et, enfin, l'obligation d'avoir procédé, dans les faits, à des comparaisons hommes-femmes, et non pas seulement avoir retenu une méthode qui le permettrait.

Dernier élément sur le chapitre des relativités salariales. Je pense qu'il est tout à fait inadmissible que seul l'employeur puisse en appeler d'une décision qui lui serait défavorable devant le tribunal. Il me semble que les lois de justice naturelle font en sorte que les droits d'appel devraient être permis aux deux parties, donc aux représentants des salariés comme aux employeurs.

Alors, je vois que le temps à filé, je m'arrêterai là. Il y a bien sûr d'autres recommandations prévues dans notre mémoire, mais je les référerai à la période de questions.

• (14 h 40) •

**Le Président (M. Gaulin):** Je vous remercie, Mme la vice-présidente. Merci, M. le président. Je donne la parole à Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, merci, M. le Président. M. Larose, Mme Carbonneau, Mme Carroll, je dois vous dire immédiatement que nous avons décidé, à l'occasion du dîner, que j'allais partager une partie du temps d'échange avec les organismes qui viennent présenter leur mémoire à l'occasion de ces travaux avec mes collègues ministériels. Alors, comme je me sens un peu pressée dans le temps et qu'il y a des questions très, dans le fond, pointues que vous êtes les seuls à avoir abordées et que, peut-être, durant ces trois jours, on n'abordera pas autrement, si vous voulez, je vais vous les poser en vrac immédiatement. Alors, ça concerne, dans un premier cas, la mise en vigueur de la loi, les causes pendantes, ensuite, la question relative aux comparateurs externes.

Alors, j'y vais immédiatement sur la mise en vigueur de la loi. En fait, ce que vous exposez dans le mémoire, c'est que vous comprenez qu'il ne faille pas

de chevauchement entre les nouvelles dispositions sur l'équité salariale et celles existant déjà dans la Charte des droits, mais, là, ce que vous nous dites, c'est que, par un jeu qui pourrait être possible compte tenu du libellé des dispositions, plutôt que du chevauchement, il pourrait n'y avoir, finalement, plus aucun recours. C'est ce que je comprends de ce que vous nous avez exposé, mais ce n'est pas l'intention du législateur, si ça peut, disons, au moins vous rassurer, l'idée étant d'aller chercher une rédaction qui coïncide avec l'objectif qu'on poursuit.

L'objectif, vous l'avez bien décrit à la page 8, en haut, de votre mémoire. Vous nous dites — bon, évidemment, je ne le trouve pas parce que je le cherche. Alors, c'est ça: Si c'est pour faire en sorte de mettre les articles qui visent la Commission de l'équité salariale en vigueur en premier de manière à ce que la Commission soit mise sur pied et puis qu'après suivent, si vous voulez, les autres dispositions de la loi pour bien s'assurer que ces dispositions-là valent plus que le papier sur lequel elles sont écrites, mais qu'il y a quelqu'un, si vous voulez, pour les implanter, oui. Ça, je pense que vous êtes d'accord avec ça. C'est ça, l'intention, finalement. C'est qu'on mette en place la Commission, comme vous le décrivez, c'est-à-dire qu'on promulgue les articles qui visent la mise en place de la Commission de l'équité et que les autres articles soient en vigueur, finalement... Vous nous suggérez six mois. Vous préférez qu'il y ait un temps déterminé, limité. Alors, ça, c'est peut-être un élément nouveau sur lequel j'aimerais vous entendre. Vous dites que ça vous apparaît suffisant. Je ne sais pas, de mémoire, combien de temps ça a pris pour mettre en place la commission sur l'équité en Ontario, mais, en même temps, ça m'apparaît assez court, cependant, dans le temps, malgré que ça puisse être un compte à rebours important. Donc, premièrement, clarifier que l'entrée en vigueur, tel qu'il est prévu, à une ou plusieurs dates, c'était uniquement en fonction de la Commission, d'abord, puis des articles après. Vous nous dites: Dites-le plus clairement. Je comprends, hein?

Ensuite, les causes pendantes. Ça n'a jamais été dans notre intention de, rétroactivement, si vous voulez — comment dit-on? — neutraliser les causes pendantes. Il n'y a pas de rétroactivité dans ce qu'on fait ni dans ce que fait le gouvernement. La rétroactivité n'est pas du tout invoquée, en l'occurrence, dans le projet de loi n° 35. C'est à la date de la mise en vigueur que les causes pendantes vont continuer en vertu du recours de la Charte et devant la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et que, à partir de cette date-là, la loi va commencer. Alors, je ne vois pas tellement, cependant, le problème, même sur le plan de la rédaction, contrairement à l'autre irritant que vous avez soulevé, parce que je crois que, à partir du moment où on précise bien que c'est l'entrée en vigueur de la loi dans sa totalité — à ce moment-là, si ce n'est pas le cas, vous me le direz — ça m'apparaissait résoudre le problème, mais ça n'a pas l'air, en tout cas, d'être le cas, dans la réaction que vous manifestez.

Ceci dit, vous suggérez que la Commission ait un délai pour mener des études sur la question des comparateurs externes. Ça, là-dessus, j'aimerais vraiment vous entendre, parce que, à dire vrai, j'ai l'impression que c'est ce qui, actuellement, rebute le plus dans le milieu patronal, c'est le fait d'être soumis à des comparaisons en dehors du milieu, et, comme ces comparaisons vont l'être dans le cadre d'une réglementation qui n'est pas encore élaborée vu qu'elle va l'être par une commission sur l'équité qui, une fois la loi adoptée, va être mise sur pied, je me demande si on n'aurait pas intérêt — justement pour bien faire valoir que, l'idée, ce n'est pas de prendre personne par surprise — à prendre l'engagement de tenir une consultation publique sur la réglementation des comparateurs externes. J'aimerais avoir votre opinion là-dessus.

Voilà, je vais en rester là. J'espère qu'il me restera quelques minutes.

**Le Président (M. Gaulin):** Mme la vice-présidente.

**Mme Carboneau (Claudette):** Alors, je dois vous dire que c'est très intéressant de vous entendre préciser quelles sont les intentions réelles du gouvernement au chapitre de la mise en vigueur de la loi. Oui, je rappelle que, là-dessus, on a une recommandation précise. On reconnaît tout à fait le bien-fondé de procéder d'abord à la mise en place de la Commission, avec tout le rôle de soutien qu'elle peut apporter aux entreprises et aux salariés. Ça nous apparaît majeur. Nous, on suggère un délai de six mois, mais ce qui est, définitivement, le plus important, c'est que personne au Québec n'ait le sentiment qu'il y a une discrétion quant à une date d'entrée en vigueur qui permet d'initier les démarches selon la taille des entreprises, et c'est dans cette direction-là qu'on pense que l'Assemblée nationale aurait intérêt à amender le projet de loi.

Par ailleurs, ce type de solution là, s'il était retenu, réglerait le problème d'entrée en vigueur des démarches selon la taille des entreprises, mais, de notre point de vue, il réglerait aussi toute l'ambiguïté d'interprétation qui perdure sur la façon de traiter les plaintes du secteur public québécois. Alors, peut-être, tantôt, qu'on pourra demander à Judith Carroll d'ajouter davantage, parce que je sais qu'il y a eu des débats ou, enfin, des échanges avec le contentieux là-dessus, sur ce qui fonde notre perception, mais ce qui est très clair, de notre point de vue, c'est que la recommandation qu'on fait en page 8 — un temps pour la mise en place de la Commission et un délai à partir de quoi tout le reste s'applique — serait une avenue qui permettrait de surmonter ces difficultés-là.

Quant aux comparateurs externes, je suis heureuse de vous entendre reprendre la suggestion d'une consultation. C'est précisément le type de recommandation qu'on mettait aussi de l'avant dans notre mémoire. Nous, on peut avoir des choses à dire sur le type d'études menées par l'organisme responsable et on

comprend très bien que, du côté de la partie patronale, ils puissent aussi vouloir faire entendre leur point de vue. Alors, on pense que ce serait tout à fait approprié de s'engager à un mécanisme de consultation là-dessus.

Par ailleurs, je dois dire que, sur les comparateurs externes, il m'apparaît y avoir beaucoup d'ambiguïté dans la perception qu'en ont, notamment, les associations d'employeurs. Pour eux, c'est un mécanisme de nivellement, et tu prends, quelque part, le salaire tel quel d'hommes, par exemple, dans d'autres entreprises, alors que, la méthodologie, normalement, ce n'est pas ce qu'elle vise. Elle vise à mesurer quels ont été les correctifs apportés dans un milieu où on peut retrouver des comparateurs masculins, quelle est la nature des correctifs qui ont été apportés là et à les appliquer dans un autre milieu sans pour autant transporter, si on veut, le salaire nominal. Mais, effectivement, un mécanisme de consultation pourrait sûrement être un lieu approprié pour s'expliquer de part et d'autre l'ensemble de ces données-là.

● (14 h 50) ●

Dernier élément sur les comparaisons externes. Il demeure néanmoins essentiel d'en avoir parce que le milieu du travail demeure encore un milieu fortement marqué par la ségrégation sexuelle, et il y a un grand nombre de milieux de travail où on ne retrouve à peu près que des femmes. Alors, si on n'a pas cette méthode-là, ça devient difficile de penser que ces femmes-là puissent obtenir justice. Et, mon dernier élément sur les comparateurs externes, je pense qu'il faut commencer à travailler là où on n'a pas besoin de recourir à la méthode et se donner le temps, avec l'organisme responsable, pour réfléchir à des méthodes, procéder à une consultation, mais ça ne devrait pas être une raison pour retarder le processus là où on peut fonctionner sans avoir à recourir à cette méthode-là.

**Mme Harel:** Moi, j'apprécie que vous soyez sensible à la question d'une consultation sur la réglementation des comparateurs externes, parce que la grande crainte, qui doit s'avérer non fondée, justement, par les travaux qui seront faits, c'est, dans le fond, de tomber dans le générique, c'est-à-dire: un soudeur, ça gagne tant, puis un commis de bureau ou une commis de bureau, ça gagne tant, puis une couturière, ça gagne tant, et ce n'est pas ça, justement, dont il s'agit, mais, tant que les travaux ne sont pas faits et qu'on ne voit pas les comparaisons, on a l'impression que ça va s'en aller vers ça, finalement, puis ce n'est pas le glissement, d'aucune façon, qu'on souhaite, comme vous le savez.

Peut-être un élément, parce que vous avez été les seuls à ne pas participer aux négociations sur la relativité salariale qui ont été complétées dans le passé. Alors, autant profiter tout de suite de votre présence pour, d'abord, convenir avec vous, comme c'est le cas dans votre mémoire, qu'il y a maintenant un assujettissement des programmes de relativité, notamment au test d'équité salariale, qui est le test pour prouver qu'il n'y a pas de discrimination fondée sur le sexe, tandis que la

relativité n'était pas basée sur ce test-là. Puis, en même temps, cependant, est-ce qu'on peut quand même convenir que, la relativité, ça a quand même donné du bon dans le secteur public? Je regardais les chiffres, qui permettent, par exemple, de constater que le correctif salarial moyen pour les types d'emplois à prédominance féminine s'est chiffré à 5,6 %. Évidemment, c'est dans un contexte où les deux tiers des emplois dans les secteurs public et parapublic sont occupés par des femmes, donc dans des catégories à prédominance féminine.

Les infirmières ont bénéficié d'un correctif de 9,2 %. Elles étaient 40 000. Les techniciennes médicales — 5 900 personnes — ont bénéficié d'un correctif de 6,5 %. Les infirmiers aussi, hein, n'est-ce pas, par voie d'entraînement, et les techniciens médicaux aussi. Les responsables de services de garde en milieu scolaire ont bénéficié d'un correctif de 11,9 %, et on constate que le salaire moyen des femmes travaillant à plein temps pour le gouvernement du Québec se chiffre maintenant à 86 % de celui des hommes. Quand on sait que, la moyenne québécoise, c'est 69 % et que, pour l'ensemble des travailleuses du gouvernement, donc pour le public et le parapublic, c'est 86 %, on a idée de l'écart dans le privé, à ce moment-là. Cet écart-là, dans le fond, est considérable.

Alors, j'aimerais ça que vous fassiez une certaine admission pour dire: La relativité salariale, ça a du bon. Ça a donné de bons résultats. Surtout que, vous voyez, je le fais par altruisme, parce que c'est le gouvernement précédent qu'il l'a faite, puis dire que, dans le fond, ça ne coûtera pas si cher de continuer.

**M. Larose (Gérald):** Mme la ministre, je voudrais faire l'admission que vous souhaitez, mais, en même temps, regretter qu'il n'y ait pas eu autant d'énergies de mises par l'ancien gouvernement pour atteindre l'objectif de l'équité qu'il en a mis pour contraindre et faire la guérilla qu'il a faite pour que, précisément, ce dossier-là de la relativité enterre celui de l'équité.

Alors, pour nous, c'est sûr qu'il y a eu une amélioration, mais, sur le principe de fond, il a fallu faire une guerre qui nous a coûté cher pour faire en sorte que, non, ce n'est pas vrai qu'on va ratatiner la question de l'équité à celui d'une question de relativité salariale. Puis je vous dirai que, aujourd'hui, on n'est pas déçu de la bataille qui a été menée. Il en reste un bout à faire, et c'est précisément ce qu'on souhaite qui soit fait à travers la loi, notamment.

**Mme Harel:** Alors, merci, M. le Président. Je vais laisser ma collègue la députée de Rimouski poursuivre l'échange.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Alors, Mme la députée de Rimouski.

**Mme Charest:** Merci, M. le Président. À la page 21 de votre mémoire, vous terminez en disant... Parce que, tout au long du mémoire, vous avez fait des

propositions, et vous dites que ces propositions-là n'imposent pas de nouvelles contraintes pour les employeurs. Par contre, vos propositions, vous en avez quand même une, deux, trois, quatre, cinq... Je pense, entre autres, à la formation d'un comité d'équité dans les entreprises de 50 à 99 salariés, le resserrement des critères pour la reconnaissance des programmes qui sont soit complétés ou en cours de réalisation. Vous exigez aussi le dépôt de rapports à la Commission comme telle, parce qu'ils peuvent le faire, mais il n'y a pas d'obligation, et, si je comprends bien votre mémoire, vous voudriez qu'il y ait une exigence. Et l'obligation de comparer, aussi, avec l'ensemble des catégories d'emplois de l'entreprise après qu'il y aura eu un programme spécifique pour chaque groupe. Et vous voudriez aussi qu'on limite l'utilisation des résultats des comités sectoriels. Alors, toutes ces demandes, comment vous expliquez que ça ne suscitera pas de contraintes supplémentaires aux employeurs?

**Mme Carbonneau (Claudette):** Bien, moi, je pense que, essentiellement, ça va dans le sens de ne pas remettre en question l'économie générale derrière le projet de loi, mais de cibler un certain nombre de bonifications. Je pense, entre autres, que, tout ce qui est relatif à la participation des salariés, ça peut être le moyen, précisément, de s'enliser dans la lourdeur bureaucratique, d'aller à l'excès vers la judiciarisation, et, derrière chacune des recommandations qu'on met de l'avant, je pense qu'il y a une vision qui s'est voulue d'abord et avant tout d'ordre très pratico-pratique, très pragmatique.

Prenons des exemples. Vous parlez des recommandations qu'on fait au niveau des rapports. Les rapports, on a été obligé de constater que c'est peut-être la grande faiblesse de la loi ontarienne, hein? Ils viennent pour la réviser aujourd'hui, et ils ont très peu d'éléments sur les résultats, faute d'avoir inscrit dans la loi l'exigence des rapports. Et, d'autre part, par exemple, en fonction du projet de loi québécois, pour les entreprises qui n'auraient comme obligations que des obligations de résultats, bien, il m'apparaît normal, si on veut permettre à la Commission de jouer correctement son rôle d'enquête, qu'on s'assure que l'information soit là. Or, de ce côté-là, on ne voudra pas de rapports extrêmement exhaustifs, bureaucratiques. Travaillons à simplifier le format du rapport. Travaillons à standardiser les données qu'il nous faut. Et c'est strictement dans une perspective d'efficacité qu'on met de l'avant ces recommandations-là.

Sur les programmes multiples, je souhaiterais ajouter quelques commentaires. Je rappelle que les dispositions de la Charte, actuellement, prévoient qu'on mesure l'absence de discrimination non pas à l'échelle d'un établissement, non pas à l'échelle d'une unité d'accréditation, mais à l'échelle de l'ensemble de l'entreprise. Or, je verrais mal pourquoi, dans un projet de loi qui veut donner vie à la Charte, on se retrouverait avec une mécanique qui, parce qu'elle favorise les

programmes multiples, restreint le champ des comparaisons possibles et fait en sorte de sous-évaluer, en quelque sorte, les correctifs salariaux qui sont dus aux femmes, si notre objectif réel est d'éliminer la discrimination salariale.

Alors, je pense que, de ce côté-là, nous recommandations traitent davantage de considérations pratiques qui permettent de faire vivre, au fond, les processus que veut enclencher le projet de loi.

**Mme Charest:** O.K. Mais vous n'êtes pas sans savoir que, à l'article 89 du projet de loi, on prévoit déjà le dépôt de rapports à la Commission, entre autres, là.

**Une voix:** Sur demande.

**Mme Charest:** Sur demande, naturellement, parce que «la Commission peut exiger d'un employeur qu'il lui transmette dans le délai qu'elle fixe un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour, selon les cas, atteindre l'équité salariale ou assurer le maintien de celle-ci». Donc, ça existe déjà dans la loi, mais, si je comprends bien, dans votre recommandation, vous voulez...

**Mme Carbonneau (Claudette):** Bien, on voudrait un rapport synthétique, succinct, et ça ne m'apparaît pas être une exigence terrible en regard des entreprises. À partir du moment où on a fait une démarche, en rendre compte de façon succincte, un, je pense que ça favorise la prise de la Commission dans son rôle «d'enquêtrice». Ça peut, effectivement, même être l'occasion de découvrir un certain nombre de suggestions novatrices et, d'autre part, ça nous assure, parce que le projet de loi prévoit une clause crépusculaire en la révision... bien, c'est comme intéressant de connaître les effets réels plutôt que d'entendre un peu tout ce qu'on entend sur l'Ontario à cet égard-là.

**Mme Charest:** Merci, madame.

**Le Président (M. Gaulin):** Alors, merci, Mme la députée de Rimouski. Mme la députée de Saint-François, porte-parole officielle de l'opposition.

● (15 heures) ●

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci, M. le Président. Alors, à la lecture de votre mémoire, on constate que vous proposez des améliorations qui méritent réflexion. Et vous soulevez des points, aussi, qui sont intéressants, entre autres l'article 128, comme vous le mentionnez, qui concerne la mise en vigueur de la loi. Parce que c'est une chose de voter une loi, mais aussi encore faut-il que son entrée en vigueur ne retarde pas trop après l'adoption de la loi, parce qu'on peut aussi l'adopter et attendre un an, deux ans et même plus avant de la mettre en vigueur. Je sais que ce n'est sûrement pas la volonté de la ministre, mais c'est peut-être, par contre, la volonté de certains membres de...

**Mme Harel:** De d'autres. Ha, ha, ha! Cinq, six ans, dans le cas des pensions alimentaires!

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, c'est pour ça que je pense qu'il faut s'assurer... Comme nous en avons eu l'expérience, Mme la ministre, c'est pour ça que nous vous conseillons d'être attentive à l'entrée en vigueur du projet de loi.

Ceci étant dit, ce matin, M. Larose, entre autres, qui était absent, je soulignais le fait que ces discussions sont tellement importantes pour qu'on puisse en arriver à un consensus. Le seul objectif qui doit guider, justement, nos discussions au cours des prochaines journées, c'est l'obtention pour les femmes de l'équité salariale, c'est-à-dire de rétablir cette justice envers les femmes sur le marché du travail. Cependant, c'est qu'il faut bien avouer que les positions sont très éloignées. Que ce soit la partie patronale, ou encore les groupes de femmes, ou les syndicats, les positions sont très éloignées. À certains égards, je me rends compte d'un durcissement et aussi de positions très arrêtées qui n'ont pas nécessairement évolué beaucoup depuis la commission parlementaire sur l'avant-projet de loi.

Il m'apparaît, moi, qu'il y a, entre autres, deux points fort importants qui font problème. Parce que c'est sûr qu'on pourrait commencer à parler immédiatement de mécanismes, parler de tout ce qui touche les technicalités du projet, mais je pense qu'il faut régler une fois pour toutes le fond comme tel, ce qui nous divise comme groupes. D'une part, vous êtes en demande pour l'application d'une loi; d'autre part, vous avez aussi la partie patronale qui doit assumer les coûts et qui, bien sûr, réagit. Ceci étant dit, deux points qui me semblent fort importants provenant, entre autres, de la part des employeurs et avec lesquels on va avoir de la difficulté à faire consensus: toute la question de la lourdeur administrative et la question des coûts.

Je reviendrai sur les coûts tout à l'heure pour parler de la lourdeur administrative. Alors, on se rend compte que ça fait énormément peur aux employeurs, cette lourdeur administrative. Est-ce qu'il y aurait moyen de faire certaines concessions — je ne sais pas encore lesquelles, nous sommes ici pour en discuter — voir, par exemple, s'il n'y aurait pas un mécanisme plutôt unique qui pourrait être ajusté, bien sûr, dépendamment des entreprises? Parce qu'on ne peut pas exiger de l'ensemble des entreprises une voie unique. Est-ce qu'il pourrait y avoir une espèce de modèle qui pourrait être élaboré et qui pourrait être expérimenté jusqu'à un certain point au cours, je ne sais pas, moi, de la première année pour éviter cette lourdeur administrative?

Et là je pense, par exemple, à toute la question de... Vous comprenez que, dans chacune des entreprises, entre autres syndiquées, on devra commencer à négocier les libérations syndicales. Je le mentionnais et je le répète encore, j'ai vu que ça a pris parfois six mois puis parfois un an avant qu'on puisse discuter du véritable projet qu'on avait en main pour parler des libérations

syndicales. Il y a aussi toute la question de la formation. C'est sûr que c'est facile de demander quand on n'a pas à assumer les coûts, mais mettons-nous à la place des entreprises, et je me dis: Est-ce qu'il y aurait, par exemple, un modèle unique que quelqu'un pourrait développer au sein soit de la Commission, au sein du gouvernement pour que, sensiblement, on puisse avoir la même démarche sans avoir, pour certaines entreprises, certains bois dans les roues parce qu'il y a plus de rigidité que d'autres et qu'on en arrive tous ensemble, les syndicats avec les entreprises, à un projet acceptable, à une démarche acceptable avec place pour certains petits ajustements? Est-ce que ça serait envisageable pour votre syndicat?

**M. Larose (Gérald):** D'abord, sur le consensus. Si le consensus allait arriver suite à des ajustements du type de ceux dont vous parlez, j'aurais une oreille très attentive pour imaginer le dispositif qui pourrait satisfaire le camp patronal. Mais je pense que l'opposition patronale est une opposition fondamentale. D'aucune manière, y compris dans les déclarations récentes, on a senti, observé, confirmé que le patronat voulait se contraindre à rencontrer les objectifs d'équité. Ces gens-là — et je dirais que, dans notre société il n'y a pas de surprise là-dessus — n'ont qu'un seul dieu, qui sont les lois du marché, et l'équité, comme beaucoup de questions, sera le résultat de la main invisible. Nous ne sommes pas de cette école.

Tous les droits dans la société, y compris ceux des femmes, ont été le résultat de contraintes collectives. On s'est donné des contraintes pour que le progrès adienne. Alors, je ne voudrais pas qu'on se fasse d'illusions. Que la Commission ait trois membres, cinq ou 10, à mon avis, pour l'opposition fondamentale du camp patronal, cela ne changera rien concernant le consensus. Alors, autrement dit, pour compléter un peu ce que je disais tantôt, le premier ministre a souhaité un peu de délai pour permettre la compréhension par le camp patronal de la proposition. Le délai a été donné, je dirais que c'est d'une très grande générosité de la part du premier ministre, sauf que personne n'a cru que ce délai allait être suffisant, parce que l'opposition sera toujours fondamentale.

Sur l'autre volet de l'aspect administratif ou de la lourdeur administrative, j'avoue, sans être un spécialiste des appareils publics — même si on s'y frotte régulièrement — que ce n'est pas la proposition la plus plantureuse qu'on ait vue. La proposition est plutôt modeste en termes d'équipement, en termes de personnel, et les processus qui nous sont suggérés sont empruntés à des processus existants. Là-dessus, je ne vois pas une surenchère. Mais, s'il y avait des propositions pour que ça aille plus vite, je vous dirais que, nous, on n'est pas du style à nourrir les bureaucraties et puis à compliquer les choses. Y compris dans la proposition patronale de la semaine dernière, j'ai cru comprendre qu'ils étaient plutôt généreux sur une forme de structure inutile. Nous, on va se coller plutôt à la proposition telle

qu'elle existe. Mais j'avoue que, sur des processus qui pourraient accélérer le momentum et faire en sorte que, rapidement, les gens fassent le travail sérieux, on ne sera pas ceux qui vont s'objecter à ça.

**Le Président (M. Gaulin):** Mme la députée de Saint-François.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, merci, M. le Président. Alors, si je comprends bien vos propos, c'est que vous êtes, je dirais, presque persuadé que, de toute façon, quoi qu'on propose, les employeurs n'ont pas nécessairement la volonté d'aller de l'avant, donc ce qui signifie que c'est au gouvernement à prendre position. Donc, aussi bien fermer nos cahiers à ce moment-ci, retourner chacun chez nous et dire au gouvernement: Bien, décidez ce que vous faites. Est-ce que vous adoptez la loi quand même? Et, si oui, là on reviendra pour discuter et de la réglementation et du projet de loi. Parce que, finalement, je me rends compte, là, qu'on va avoir de la difficulté à faire des compromis de part et d'autre; c'est un peu ce que je comprends.

Ce qui est important aussi, parce que... Ce matin, on nous disait que ça serait important d'attendre le sommet, de reporter au sommet les discussions. Moi, il m'apparaît que, si on reporte les discussions au sommet, les femmes seront probablement les grandes perdantes. Vous comprenez qu'il y a bien d'autres discussions à y avoir au sommet, compte tenu du contexte économique actuel, il y a bien d'autres discussions, on va escamoter ce dossier. Si on n'est pas capable de s'entendre pendant trois jours, vous vous imaginez qu'on va être loin de s'entendre pendant quelques minutes au sommet sur ce sujet.

Mais, cependant, je me mets également dans les souliers des entreprises, des entrepreneurs, et je me dis: Bon, il ne faut pas non plus se cacher, cacher l'impact financier ou cacher l'impact possible, peut-être pas de pertes d'emplois pures et simples, mais d'entraves à la création d'emplois. Donc, à ce moment-là, comment on peut éviter... Comment on peut permettre aux entreprises d'assumer ces coûts? Parce que c'est facile d'être en demande quand on n'en a pas à assumer les coûts. Comment on peut permettre aux entreprises d'assumer ces coûts? Comment, par exemple, on peut, comme je le disais tout à l'heure, trouver les solutions pour améliorer, c'est-à-dire assouplir les modalités?

● (15 h 10) ●

Ce que je me demandais... Étant donné que le ministre disait ce matin, entre autres, M. Larose, que les prévisions, pourtant considérées, là, comme conservatrices par l'ensemble des maisons de courtage, prévoient, pour les années 1997-1999, une augmentation de la masse salariale de 3,2 %, ce qui équivaut à peu près à 2 500 000 000 \$ ou 3 000 000 000 \$, donc il va y avoir augmentation de la masse salariale, si on se fie aux prévisions. Ceci étant dit et compte tenu de ce fait, est-ce que vous pouvez, par exemple, défendre ou vous engager aussi fermement que vous l'avez fait quand vous

avez défendu votre position au niveau des relativités salariales et que l'on puisse dire aux entreprises: Si on avait peut-être un article très précis dans le projet de loi qui disait que cette augmentation de salaire prévue, 1997-1999, à ce moment-là, une proportion — je ne sais pas, on pourrait en discuter, 50 % — irait pour payer les ajustements des écarts salariaux pour les femmes? Et là il faudrait avouer que ça pourrait aller peut-être au détriment d'autres clientèles, mais que ça irait spécifiquement, un pourcentage, pour ça et que, bien sûr, à ce moment-là, ça serait inscrit dans la loi pour s'assurer que ça va véritablement...

Moi, je pense que, à ce moment-là, on pourrait rassurer les employeurs et on pourrait peut-être obtenir l'objectif qu'on vise. Parce que la ministre l'a bien dit à plusieurs reprises, qu'elle va aller de l'avant avec sa loi proactive, qui est une loi coercitive puisqu'on oblige les entreprises. Alors, c'est une chose d'obliger, mais c'est une chose de savoir comment elles vont assumer. Alors, est-ce qu'on peut aider les entreprises à assumer ces coûts et est-ce que, comme chef syndical, vous seriez prêt à prendre cet engagement que l'on puisse inscrire dans la loi un article à l'effet que, oui, les augmentations de salaires ou un pourcentage pourraient servir aux écarts salariaux? Comme ça, les femmes ne seraient pas les perdantes.

**Le Président (M. Gaulin):** M. le président Larose.

**M. Larose (Gérald):** Vous soulevez trois questions. Sur la question du consensus toujours, est-ce qu'il faut abandonner, fermer les livres et que le gouvernement décide en étant convaincu qu'il n'y aura pas de consensus? Je suis persuadé qu'il n'y aura pas de consensus, mais le patronat va vivre avec la décision la meilleure qui sera prise. Je vous donne l'exemple de la loi 90. Ah! Il y a encore quelques dinosaures qui font la bataille comme si la loi n'avait pas été adoptée, là, mais, massivement, le patronat compose et même négocie avec le camp syndical les règlements d'application de la loi 90. Je dirais que c'est comme sur la langue, ça: à partir du moment où on sait où on s'en va, bien, les gens s'ajustent. Alors, avec la loi de l'équité, à partir du moment où on saura où on s'en va, le patronat va s'ajuster. J'irai plus loin. Ça va être comme avec la souveraineté: ils vont être contre jusqu'à temps, jusqu'au moment qu'on décide et, après, ils vont faire avec. Alors, là-dessus, ce n'est pas une surprise, on pratique ça au quotidien.

Deuxième question que vous soulevez, c'est la question du sommet. Est-ce qu'on devrait retarder ça jusqu'au sommet? Non. Nous, ça n'a jamais fait partie d'un ensemble à négocier dans le pacte social. C'est un droit que les femmes ont et c'est notre responsabilité collective de faire en sorte qu'on puisse atteindre l'équité. Pour nous, ça devrait avoir été emballé au mois de juin. Une décision tactique a fait que ça devrait l'être ces mois-ci ou ces semaines-ci. Nous, on exclut que ça

fasse partie des travaux du sommet. C'est une lutte ou un projet qui doit se conclure sur ses propres bases.

Sur la question des coûts, je pense qu'on doit avoir le même comportement sur le dossier de l'équité que sur l'ensemble des autres contraintes qu'on se donne collectivement. En matière de santé et sécurité, le patronat, pour rencontrer les lois... Les deux lois de la santé et sécurité, ça génère un certain nombre de coûts, tout ça fait partie de la masse salariale, tout ça est soumis à la négociation. C'est vrai que, s'il y a des obligations de rencontrer l'équité, ça fait des pressions sur la masse salariale, laquelle est négociable. Alors, dépendant des secteurs, des entreprises, etc., tout ça va faire partie de la négociation.

**Mme Gagnon-Tremblay:** M. Larose, seriez-vous prêt à accepter un article dans la loi pour que, obligatoirement, cette proportion de l'augmentation de la masse salariale aille obligatoirement aux écarts de l'équité salariale?

**M. Larose (Gérald):** Bien, si c'était praticable, on pourrait regarder. C'est impraticable au sens où vous ne pourriez jamais, par un article de loi, couvrir les garderies, les fonderies, le secteur des communications, la restauration. Les écarts étant tels, à mon avis, c'est impraticable. On va reconnaître, et je viens tout juste de le dire, que tout ça est matière à négociation. Si la loi est d'ordre public, eh bien, c'est une obligation de l'ensemble des parties de rencontrer l'équité, et c'est dans le processus de la négociation que ça va se faire.

**Le Président (M. Gaulin):** Est-ce qu'il y a d'autres intervenants du côté de l'opposition officielle? Il vous reste un petit peu de temps.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, non. Écoutez, M. le Président, c'est que je constate finalement que... Je suis vraiment désolée parce que je constate qu'on n'avancera pas. Vraiment, on peut bien parler du comité, il faudrait être trois membres à la place de cinq, il faudrait faire ci, faire ça, mais, finalement, comme je le mentionnais, il faut aussi avoir cette préoccupation, dans le contexte économique... On ne peut pas se cacher la tête dans le sable. Il faut avouer qu'il y a des impacts. C'est une chose d'être en demande, mais, encore, c'est autre chose que d'avoir à rembourser. Il faut sécuriser quelque part.

Il faut aussi être capable de faire certaines concessions pour amener les employeurs à accepter, et non pas de force avec le bâton, cette loi-là. C'est tellement important, l'équité salariale, pour les femmes que, si, je le répète, les têtes dirigeantes ne sont pas convaincues ou le font à reculons, on a beau passer les lois qu'on veut, on va se traîner les pieds, il va y avoir plainte par-dessus plainte. En tout cas, moi, je vais vous dire que c'est aussi peu applicable que la proposition que je viens de vous faire, si vous pensez qu'elle n'est pas applicable. Parce que je me dis, à ce moment-là, que ce soit,

par exemple, le domaine syndiqué ou que ce soit le domaine qui n'est pas syndiqué, si, par exemple, on prévoit un certain pourcentage, qu'on pourrait établir d'avance... On sait, par exemple, que, si c'est 3 % au cours des prochaines années, bien, il y aura au moins 2 % ou il y aura 1,5 % de l'ensemble. On fixe déjà un pourcentage. Alors, il me semble que ça pourrait rassurer les entreprises et ça permettrait peut-être d'en arriver à un consensus. Parce que, si on n'arrive pas à un consensus acceptable, au moins raisonnable, comme je le mentionnais, aussi bien fermer nos livres, et puis, à ce moment-là, disons au gouvernement: Bien, écoutez, décidez, puis on reviendra au niveau de la réglementation.

**Le Président (M. Gaulin):** M. Larose.

**M. Larose (Gérald):** J'insiste pour dire que tout ça est matière à négociation et que, si on prédétermine les choses, on vient de tuer la négociation. Je vous le dis, à partir du moment où il y a une obligation des parties de rencontrer l'objectif, c'est évident que ça fait partie de la contrainte collective.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Moi, l'équité, là, ça ne doit pas faire partie de négociation ou de... C'est important. En tout cas, je me réexcuse, mais je trouve que c'est tellement important, parce que, là, si on ne fait pas de concessions de part et d'autre, ce sont les femmes qui seront les perdantes.

**Le Président (M. Gaulin):** Mme Carboneau.

**Mme Carboneau (Claudette):** Mais, en ce sens-là, oui, je pense qu'il y a des coûts, effectivement, à l'équité, puis on ne doit pas pratiquer aucune forme d'esquive par rapport à ça, mais j'aimerais aussi qu'on prenne en compte les coûts que représente l'existence d'inéquité salariale. Ça, c'est une chose qu'on ne doit pas, à mon sens, perdre de vue dans le débat. Quand on parle, effectivement, d'équité salariale et de l'impact que ça peut avoir sur la masse salariale, on doit aussi se rappeler que, derrière, l'objectif d'une loi sur l'équité salariale, c'est, au fond, s'assurer que les femmes reçoivent un salaire qui correspond au travail qu'elles font. Et on n'a jamais présumé que les hommes gagnaient un salaire, par exemple, trop élevé par rapport aux tâches qu'ils accomplissaient. Alors, je vois mal pourquoi, automatiquement, sans autre forme de considération liée aux contraintes qu'on rencontre à toutes les tables de négociation, on devrait, dans une loi de portée générale, se mettre à présumer que, effectivement, le rattrapage qui est dû aux femmes doit se faire sur le dos d'autres catégories de salariés. Je pense que c'est une très, très, très mauvaise façon d'aborder le dossier.

• (15 h 20) •

Quand, Mme Gagnon, vous revenez toujours en nous suggérant qu'au fond il y aurait peut-être moyen de trouver un consensus en standardisant une méthode, je

vous dirais très franchement que ma compréhension des représentations faites par les associations patronales est qu'elles vont en direction diamétralement opposée. S'il s'agissait de retenir une seule méthode, bien, on se dirait: Programme d'équité salariale partout. Et, là-dessus, on connaît qu'ils ont des objections. Et, quand vous dites qu'il n'y a pas eu d'évolution dans le camp syndical ou dans le camp des groupes qui sont en demande par rapport à une loi, moi, je pense que de choisir des moyens qui laissent beaucoup plus de discrétion et qui peuvent être différents selon la taille des entreprises témoigne largement de la recherche de compromis qu'a dû faire notamment le camp syndical.

**Le Président (M. Gaulin):** Alors, merci, nous en sommes malheureusement arrivés déjà à la conclusion. Je demanderais à Mme la députée de Saint-François de conclure.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je vous remercie. Je vous remercie pour votre présentation.

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

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, j'écoutais avec beaucoup d'attention l'échange en constatant, finalement, que la recherche de standardisation peut être contraire totalement à l'objectif, auquel cas, par exemple, on pourrait décréter que c'est tant pour cent pendant tant d'années et que ça s'applique, si vous voulez, quasi aveuglément ou uniformément. On est toujours mieux cité par soi-même, mais, en fait, ce matin, ce que j'énonçais, c'était simplement que, dans le discours du budget du ministre des Finances au printemps passé, l'augmentation globale de la rémunération prévue en 1997-1999 était de l'ordre de 3,2 %. Alors, c'est donc des prévisions d'augmentation de rémunération globale sur une masse salariale qui, elle, totalise autour de 95 000 000 000 \$ au Québec. Alors, on voit qu'il y a vraiment quand même du mouvement, il y a du jeu dans la rémunération globale. Donc, il y a aussi matière à partage ou à reconfiguration autrement.

Je pense que la question qui reste posée est la suivante: Faut-il faire obligation aux deux parties dans la loi? Faut-il faire une obligation de résultat aux deux parties? Actuellement, dans la loi, l'obligation de résultat est sur les épaules des employeurs seulement. Faut-il introduire une obligation de résultat qui à la fois repose, lorsqu'il y a association accréditée, sur les employeurs et les syndicats? Je pense que ça reste quand même une question qu'on peut poser, auquel cas, à ce moment-là, on comprend que, dans le cadre des négociations, devra être prise en considération l'atteinte des objectifs de résultats tels que définis dans la loi.

Alors, je ne sais pas ce que vous en pensez, mais je pense que c'est peut-être là une démarche, un scénario qui pourrait être envisagé. Je vous laisse donc la fin.

**Le Président (M. Gaulin):** Alors, je remercie beaucoup la Confédération des syndicats nationaux qui, par Mme Carroll, son président, M. Larose, sa première vice-présidente, Mme Carbonneau, ont bien voulu déposer devant nous.

J'invite le prochain groupe, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, à se présenter.

(Consultation)

**La Présidente (Mme Leduc):** Alors, j'inviterais le prochain groupe à prendre place sans plus tarder, ainsi que les parlementaires, s'il vous plaît.

Alors, M. Cléroux, ça me fait plaisir de vous souhaiter la bienvenue à la commission des affaires sociales. Vous étiez ici, vous connaissez les règles: 20 minutes de présentation, 20 minutes d'échanges avec les deux groupes parlementaires.

#### Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

**M. Cléroux (Pierre):** D'abord, j'aimerais remercier la commission pour son invitation à la Fédération. Nous sommes un groupe de PME, donc nous allons vous apporter le point de vue des PME. D'abord, j'aimerais commencer en vous donnant un aperçu de la création d'emplois au Québec, parce que, pour nous, c'est toujours très important, on est toujours très interpellés par la création d'emplois. Dans les 10 dernières années, enfin, 97 % des emplois ont été créés au Québec par des entreprises de 50 employés et moins, 75 % des emplois au Québec ont été créés par des entreprises de cinq employés et moins. Donc, on s'aperçoit que les petites entreprises ont un rôle extrêmement important dans la création d'emplois au Québec. Même dans les périodes plus difficiles où on voit beaucoup de pertes d'emplois dans les grandes entreprises, les PME sont toujours créatrices d'emplois, et c'était le cas dans les deux dernières récessions qu'on a connues au Québec.

Pourquoi c'est le cas? Une des raisons, c'est effectivement parce que les PME sont particulièrement flexibles. C'est des entreprises qui s'adaptent très rapidement et très facilement aux nouvelles demandes du marché, aux nouvelles demandes des consommateurs, et ça leur permet de continuer de croître même si les situations sont difficiles. Dans ce sens-là, et c'est un des points que je veux faire aujourd'hui qui est extrêmement important, une petite entreprise n'est pas une petite grande entreprise. Une petite entreprise, c'est bien différent d'une grande entreprise par la nature même de son fonctionnement, par sa taille, par le nombre d'employés, mais surtout par sa structure. Lorsqu'on analyse un projet de loi comme le projet de loi n° 35, c'est bien important de comprendre, de se rappeler que la nature d'une PME est bien différente.

● (15 h 30) ●

Dans ce sens-là, j'aimerais vous citer une recherche qui a été faite par le gouvernement du Québec qui

s'intitulait «La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec: perception des dirigeants». C'est une recherche qui a été faite par Mme Rousseau, du ministère de la Main-d'œuvre, et c'est une recherche sur comment on gère la gestion des ressources humaines dans une PME. Je me permets de vous lire quelques extraits de cette étude-là pour bien démontrer que la gestion des ressources humaines est bien unique dans une PME. En fait, ce qu'on dit, c'est que «les spécialistes de la PME au Québec [...] s'accordent généralement pour dire que celle-ci gère le personnel de façon très différente de la grande entreprise. La loi du petit nombre favoriserait en principe la souplesse, la mobilité, la flexibilité et l'esprit d'équipe. Étant peu outillée pour faire de la planification, n'ayant pas toujours les moyens et le temps voulu pour exercer ses capacités d'anticipation, la PME serait, par le fait même, plutôt en position de réaction que de prévision. Par ailleurs, les spécialistes des relations du travail et du développement organisationnel indiquent qu'avant même les pratiques purement administratives de la gestion de ressources humaines, ce sont les pratiques en matière de climat organisationnel du travail qui mettent le plus en péril la PME. Ainsi, la performance de ces entreprises tiendrait à la mobilisation du personnel, à la motivation et à la satisfaction au travail, à l'information, à la participation des employés et à une bonne communication dans l'entreprise.»

De plus, la grande majorité — ça, c'est très important — soit 86 %, n'ont pas de poste budgétaire spécifique pour la gestion du personnel. Les PME utilisent peu souvent la description de tâches et seulement 38 % d'entre elles ont un organigramme écrit et 30 % préparent un manuel d'employé.

Enfin, la responsabilité de la gestion des ressources humaines relève de plusieurs acteurs dans les PME. Parfois, elle est assumée par un seul responsable du personnel, mais, le plus souvent, elle est confiée à plusieurs types de personnes. Ainsi, 63 % des entreprises n'ont aucun responsable du personnel, 23 % en ont un, 13 % délèguent à deux personnes et plus divers aspects de la gestion du personnel.

Donc, on voit que la gestion des ressources humaines dans une petite entreprise n'a rien à voir avec la gestion des ressources humaines dans une grande entreprise ou au gouvernement. Il sera donc très difficile d'appliquer le projet de loi n° 35 dans les entreprises de moins de 50 employés, et ce, pour trois raisons. Les deux premières raisons sont un peu liées. La première, c'est qu'il existe peu de définitions de tâches dans les PME, donc les PME partent de très loin pour faire un exercice d'équité salariale. L'intervenant avant moi parlait beaucoup de relativité salariale dans les grandes entreprises. Les grandes entreprises, la plupart, ont déjà fait un exercice de relativité salariale, ce qui n'est pas du tout le cas pour la petite entreprise. Donc, pour rencontrer les exigences de la loi sur l'équité salariale qui nous est proposée, il sera évidemment beaucoup plus coûteux pour une petite entreprise parce qu'elle part de beaucoup plus loin.

Deuxièmement, beaucoup de tâches dans une petite entreprise sont mal définies, par la nature même de l'entreprise. C'est-à-dire que, comme vous avez peu d'employés, les employés font beaucoup de tâches différentes. Donc, si dans une grande entreprise vous avez 20 personnes qui font exactement la même tâche, dans une PME, c'est l'inverse, c'est peut-être une personne qui fait quatre ou cinq tâches différentes. Donc, dans ce sens-là, l'exercice de l'équité salariale devient extrêmement compliqué.

Enfin, la troisième raison, c'est une raison qui tient à la nature même de l'organisation d'une PME. Dans une entreprise de 20 employés, par exemple, il est extrêmement compliqué, extrêmement difficile et presque impossible de comparer, de définir des emplois à prédominance féminine ou masculine. Parce que, par exemple, dans une entreprise de 20 employés, la plupart des postes, s'il y avait des descriptions de tâches bien précises, il y aurait deux ou trois personnes dans chaque catégorie. Par exemple, si vous avez trois personnes dans le département de comptabilité, si on prend deux hommes et une femme — donc, c'est un emploi à prédominance masculine — si un homme quitte l'entreprise et qu'on embauche une femme, ce poste-là change et devient à prédominance féminine. Donc, ce sera extrêmement compliqué, par la nature même de la structure d'une petite entreprise, d'appliquer un processus d'équité salariale tel que défini dans le projet de loi n° 35.

Dans ce sens, l'expérience ontarienne est très révélatrice. Dans un rapport qui vient d'être publié par Mme Read, qui avait le mandat de réviser la loi sur l'équité salariale en Ontario et de faire des recommandations au gouvernement, elle s'aperçoit que seulement 20 % des entreprises de moins de 50 employés ont participé à un exercice d'équité salariale. Ces entreprises ont dit que ça avait été le cas à cause d'un manque de ressources, donc un manque de ressources attribuées aux ressources humaines; à cause de la complexité de la loi — je viens tout juste d'en parler — et de la description de tâches en constante évolution. Donc, il y a un élément supplémentaire. C'est-à-dire que, dans une petite entreprise, les descriptions de tâches sont très variables, très flexibles parce que, comme je le disais tantôt, les gens font plusieurs tâches en même temps.

Donc, nous sommes convaincus que le projet de loi n° 35 ne serait pas applicable pour les entreprises de moins de 50 employés. Donc, pour les petites entreprises du Québec, nous pensons que ce sera extrêmement difficile d'appliquer cette loi-là. Nous proposons donc une nouvelle approche qui répond à notre volonté de faire avancer le dossier de l'équité salariale. Donc, on propose une loi sur l'équité salariale qui aurait pour mandat la création d'une commission sur l'équité salariale qui serait responsable de plusieurs choses. La première, de faire la promotion de l'équité salariale dans les entreprises publiques et privées, d'en faire comprendre le concept et d'en délimiter le concept, également.

Secondement, d'aider les entreprises à se doter de politiques d'équité salariale. On sait que c'est particulièrement compliqué de répondre aux exigences d'une loi sur l'équité salariale, donc la commission aurait pour mandat de venir en aide aux entreprises qui veulent le faire.

Enfin, troisièmement, de traiter les plaintes fondées, tâche actuellement assurée par la Commission des droits de la personne. Je pense que tout le monde s'accorde pour dire que le mécanisme qui est en place présentement ne fonctionne pas. Ce qu'on propose, c'est une commission indépendante, une commission sur l'équité salariale qui serait chargée d'étudier les plaintes des femmes et des groupes de femmes. Nous pensons qu'un système similaire à la Commission des normes du travail, qui semble bien fonctionner pour défendre les droits des travailleurs au niveau des normes du travail, pourrait être un mécanisme aussi efficace pour défendre le droit des femmes au niveau de l'équité salariale.

Enfin, la commission aurait pour mandat d'entreprendre des études et des analyses dans les secteurs où on sait déjà qu'il y a un problème plus criant que dans l'ensemble de l'économie. Il y a des secteurs qui sont déjà établis, dans lesquels on sait qu'il y a un problème d'équité salariale, qu'il y a de la discrimination systémique et qu'on doit absolument apporter une solution.

Donc, cette approche, nous pensons que c'est un compromis acceptable entre promouvoir et faire un pas en avant avec l'équité salariale sans avoir un système qui prend pour acquis dès le départ que l'ensemble des entreprises québécoises sont fautives. C'est une loi qui incitera les entreprises à faire un exercice d'équité salariale et qui protégera les femmes qui sont discriminées à l'intérieur des entreprises. Je vous remercie.

**La Présidente (Mme Leduc):** Je vous remercie, M. Cléroux. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, Mme la Présidente. Je vous souhaite la bienvenue, M. Cléroux. Vous me disiez avoir deux représentations de suite à faire lors de commissions importantes: aujourd'hui, sur l'équité; demain, sur la fiscalité, ici même, à Québec.

Vous me permettez immédiatement d'aborder la question du mécanisme basé sur les plaintes. En fait, votre recommandation est à l'effet de garder un recours fondé sur la plainte, n'est-ce pas? Je pense bien que c'est involontaire, mais, dans le fond, ce que vos propos semblent indiquer, c'est que, si ça n'a pas marché depuis 20 ans avec un recours de cette nature-là fondé sur une plainte administrée par la Commission des droits de la personne, c'était plus à cause du tribunal qui le recevait qu'à cause du recours lui-même. C'est l'impression que j'en ai. Est-ce que je me trompe de penser que c'est là l'analyse que vous faites?

• (15 h 40) •

**M. Cléroux (Pierre):** Oui. Je pense que oui. De toute façon, je ne suis pas un expert de la Commission des droits de la personne, mais ce que je veux bien faire

ressortir ici, c'est que notre proposition, elle est sérieuse, dans le sens que ce n'est pas une proposition qui veut écarter ou noyer le poisson, comme on dit, qui veut écarter la progression de l'équité salariale. C'est une approche qu'on pense plus pratique et moins coûteuse pour les entreprises, mais c'est une approche qui veut faire avancer les choses. Donc, ce qu'on dit, c'est qu'il faudrait définir une commission et s'assurer que les plaintes qu'elle recevra seront traitées d'une façon efficace, rapide, et que la commission aura le pouvoir d'exiger de l'entreprise d'apporter les ajustements nécessaires.

**Mme Harel:** Et pourtant, voyez, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse viendra devant nous pour exposer les difficultés et les obstacles qu'elle a rencontrés, même si elle avait ce pouvoir que vous venez de décrire. Parce que c'est le recours basé sur la plainte elle-même qui est le vice dans un contexte où l'application suppose la comparaison. Vous voyez, vous faites référence à la Commission des normes, admettons qu'on adopterait votre scénario et qu'on s'en irait vers la Commission des normes, qui applique des normes standardisées, 44 heures par semaine, trois semaines de vacances après cinq ans, en fait, des normes qui ne souffrent pas d'interprétation. C'est d'ordre public et c'est tout le monde pareil.

Que vous soyez dans la grande, petite, moyenne, il n'y a pas d'exception à la règle, c'est la règle. Tandis que, justement, l'ensemble des associations patronales craint qu'on tombe, qu'on dérape dans cette règle généralisée, uniformisée, d'ordre public en matière d'équité en disant: Ça dépend du marché, de l'offre et de la demande, dépendamment des régions, dépendamment des secteurs. C'est pour ça que je trouve contradictoire, dans le fond, une proposition qui nous ramène, finalement, à un recours qui existe depuis 20 ans, qui est très lourd, qui judiciaire énormément et qui se trouve à ne pas prendre en compte les comparaisons nécessaires entre emplois féminins et masculins autrement que sous un mode de judiciarisation. Je ne sais pas ce que vous en pensez.

**M. Cléroux (Pierre):** Oui. Je pense que si la Commission avait le pouvoir et le mandat nécessaires... Par exemple, si la Commission reçoit une plainte et que la Commission doit faire enquête dans une entreprise spécifique, c'est évident que l'entreprise devra faire un exercice d'équité salariale pour démontrer qu'il n'y a pas de discrimination, si c'est le cas. Mais ce qu'on vient d'éviter, c'est que toutes les entreprises du Québec de plus de 10 employés doivent faire le même exercice. Donc, je pense que ça sera possible pour la commission d'analyser le bien-fondé de la plainte, parce que, si ce n'est pas possible, finalement, ça voudrait dire qu'une entreprise de 20, 25 ou 30 employés ne pourra pas faire l'exercice par elle-même. Je veux dire que si une commission, avec une définition bien établie de l'équité

salariale, n'arrive pas à trouver si la plainte est valide ou non, je vois mal comment une petite entreprise qui n'a pas les ressources pourrait passer à travers tout un processus d'équité salariale.

**Mme Harel:** Justement, ce n'est pas le même exercice. Dans le cas des petites entreprises, il n'y a d'aucune façon le même niveau d'exigences que dans le cas des grandes. Dans le cas des grandes, à plus de 100 employés, il y a l'obligation d'un programme et l'obligation d'un comité. Ensuite, entre 50 et 100, c'est l'obligation d'un programme seulement, et en bas de 50, c'est une obligation de résultat. En quoi l'obligation de résultat diffère-t-elle de celle que vous proposez avec vos collègues des autres associations patronales? Du moins pour la petite, pour celle qui a 50 employés et moins, qui devrait de toute façon, dans votre modèle, avoir une obligation de résultat, être en plus, si vous voulez, confrontée à un autre système de plainte. Vous voyez, je ne vois pas l'intérêt, même pour la petite entreprise, d'acheter, si vous voulez, le modèle que la grande voudrait implanter. Parce que, dans le projet de loi n° 35, étant donné que, souvent, l'entreprise de 50 employés et moins a des caractéristiques similaires à la toute petite de moins de 10, les obligations qui lui sont faites sont vraiment différentes, en fait. Ce sont des obligations quasiment par effet d'entraînement, parce que c'est toujours du recrutement de personnel. Même si — vous l'avez bien mentionné — c'est très créateur d'emplois, ce sont souvent des emplois «technologiquement» intéressants cependant ou dans les services, etc., et il faut quand même se maintenir sur un marché de l'emploi où on peut perdre un bon employé. Alors, ça a quand même un effet d'entraînement, tout ça.

**M. Cléroux (Pierre):** Oui, mais l'obligation de résultat pour les 50 employés et moins, même si les exigences... Je reconnais que les exigences ne sont pas les mêmes dans le projet de loi, je suis bien conscient de ça, sauf que l'obligation de résultat reste une obligation très importante. Ce qu'on dit, c'est: On ne vous donne pas le mécanisme. Vous pourrez utiliser le mécanisme que vous voulez, mais vous avez toujours l'obligation de résultat. Donc, ces entreprises-là devront faire un exercice d'équité. Au-delà des coûts, dont tout le monde a parlé — comme ces économistes, étant économiste moi-même, qui font ces analyses-là sont toujours contradictoires — il reste une chose, c'est que, dans la nature même d'une entreprise de 20 ou 30 ou 40 employés, c'est extrêmement difficile de faire cet exercice-là parce que, comme je le disais tantôt, les définitions de tâches sont variables, sont flexibles, il y a peu d'employés dans les mêmes catégories d'emplois, il y a peu de définitions de tâches qui existent. Je pense que c'est pour ça qu'en Ontario il y a eu peu d'entreprises de 50 employés et moins — on parle toujours bien de cette catégorie d'entreprises là — qui ont été capables de répondre aux exigences de la loi.

**Mme Harel:** Il faut dire aussi qu'en Ontario c'était incitatif, justement. La loi ontarienne prévoyait, en bas de 100 employés, qu'il n'y avait pas une obligation de résultat, c'était de l'incitation seulement. Alors, ça donne un peu une leçon sur où l'incitation mène, d'une certaine façon.

Vous ne pensez pas que, pour l'entreprise, c'est pire d'avoir une épée de Damoclès au-dessus de la tête qui consiste à penser que, n'importe quand, il y a une plainte qui va entraîner un processus complexe? Le processus de plainte, imaginez, c'est un processus qui n'est pas pire, dans votre esprit, que celui, finalement, d'être proactif?

**M. Cléroux (Pierre):** Oui. D'où le sérieux de notre proposition. On est bien conscients de l'obligation qu'on propose aux entreprises. Donc, vous avez parfaitement raison. Dans la proposition, il y a vraiment, pour les entreprises qui seront fautives, un exercice à faire. Sauf qu'on pense que c'est une façon plus pratique de faire avancer l'équité salariale que d'imposer à tout le monde de faire cet exercice-là. C'est l'argument qu'on...

**Mme Harel:** En fait, vous savez, c'est l'expression peut-être fautive. C'est qu'on n'est pas dans un domaine où il y a intention au sens du mens rea du droit; vous savez, de l'intention coupable. Ce n'est pas nécessairement une intention coupable. C'est ça qui oblige, par exemple, contrairement à d'autres enjeux de société, dans le fond, à considérer que ça a un caractère systémique, c'est-à-dire souvent non intentionnel et caché, et que, pour le corriger, il faut quasi une solution de même nature. C'est-à-dire qu'une solution individuelle sur plainte ne satisfait pas, si vous voulez, la réalité de cette rémunération qui est considérée comme normale, qui est considérée comme dans l'ordre des choses ou naturelle, sans que ça ait été remis en question, là. Comme c'est des éléments qui supposent une remise en question, c'est difficile de la faire sur le plan personnel. Parce que l'entreprise qui la fait, il y a toute une question de concurrence. Si son concurrent ne le fait pas, elle va se trouver dans une sorte de rapport de déloyauté dans la rivalité.

• (15 h 50) •

Alors, je ne le sais pas. En tout cas, écoutez, je pense que c'est à regarder de près si l'entreprise, malgré son opinion contraire présentement, ne serait pas plus gagnante si c'était pratiqué largement plutôt que d'être assujéti isolément.

**La Présidente (Mme Leduc):** Alors, Mme la députée de Sherbrooke, je crois que vous aviez mentionné votre intérêt.

**Mme Harel:** Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme Leduc):** Excusez, je pensais que...

**Mme Harel:** Excusez-moi. Non, c'est parce que j'ai fait une erreur et je veux la corriger tout de suite. En Ontario, l'obligation de résultat existe pour les entreprises de 10 à 99 employés, mais pas l'obligation de programme. Excusez-moi.

**La Présidente (Mme Leduc):** Merci de cette mise au point. Oui, un commentaire?

**M. Cléroux (Pierre):** Peut-être juste pour ajouter quelque chose là-dessus. Ce qui est intéressant en Ontario — comme vous le dites, l'obligation est de 10 à 99 — c'est qu'il y a vraiment une brisure entre les 50 et plus. Dans les statistiques, on voit que, entre 10 et 50, les gens, ils ne l'ont pas fait, l'exercice, alors que, entre 50 et 100, ils l'ont fait, l'exercice. Donc, il n'y a pas une mauvaise foi, de prime abord, des entreprises. Les gens qui ne l'ont pas fait, ce n'est pas une mauvaise volonté, c'est une incapacité de répondre à la complexité de la loi.

**La Présidente (Mme Leduc):** Ça va, Mme la ministre?

**Mme Harel:** Oui, merci.

**La Présidente (Mme Leduc):** Alors, Mme la députée de Sherbrooke.

**Mme Malavoy:** Je vous remercie. J'aurais envie de faire une ou deux remarques et, ensuite, de poser une question. D'abord, bonjour, M. Cléroux.

**M. Cléroux (Pierre):** Bonjour.

**Mme Malavoy:** Je pense que c'est important qu'on continue à parler de ces questions-là. On a déjà eu l'occasion d'échanger à plusieurs reprises. J'aimerais enchaîner une première remarque à propos de ce qu'on vient justement d'aborder, concernant les résultats de l'application de la loi ontarienne. Vous dites, à juste titre, vous reprenez les résultats et vous dites que les petites entreprises ont eu plus de difficultés à faire l'exercice. En même temps, d'un autre point de vue, on peut se demander si, justement, elles ne l'ont moins fait parce qu'elles n'y étaient pas obligées. Il reste qu'il y a une très grande quantité de main-d'oeuvre féminine qui est dans ces petites entreprises. Donc, de dire simplement que c'est parce qu'elles n'avaient pas les ressources, ça peut être un élément, mais, vu d'un autre point de vue, on peut aussi se demander si, simplement, c'est parce que la loi était, comme le disait la ministre, incitative plus que proactive. Donc, tout simplement, n'y étant pas obligées, elles ne l'ont pas fait. Mais ça élimine quand même une grande partie de la clientèle féminine.

Une autre remarque que j'aimerais faire. Je reprends, moi aussi, vos propos, parce qu'ils ont été largement diffusés sur les ondes, même avant

aujourd'hui. Quand vous dites qu'on prend pour acquis que les entreprises sont fautives, moi aussi, je réagis en disant que je ne pense pas qu'on prenne pour acquis qu'elles soient fautives, puisque c'est un problème de système. Donc, c'est quelque chose qui n'est pas le fruit de la volonté, de la bonne ou de la mauvaise volonté des gens.

Par ailleurs, dans un système de plainte, ce qui m'apparaît, moi, de façon contraire, c'est que, si on n'a qu'un système comme celui que vous proposez, il s'agit de pointer du doigt, alors là vraiment de pointer du doigt des gens qui font mal l'exercice ou qui ne le font pas, qui sont des méchants, entre guillemets, donc des gens inéquitables. L'avantage d'une loi comme le projet de loi n° 35, c'est de dire que tout le monde est sur le même pied, tout le monde doit faire un exercice. Pour les plus petites entreprises, c'est plus léger, au sens où il y a moins d'encadrement, mais il y a une obligation de résultat, mais, précisément, personne n'est considéré comme fautif puisque tout le monde a à atteindre le même résultat à l'intérieur de quatre années. Moi, je pense qu'avoir un système de plainte ou un système où la Commission se met le nez dans certains secteurs, c'est peut-être précisément un système qui est plus désagréable pour les entreprises visées que de dire que tout le monde est sur le même pied.

Autre remarque, parce que vous représentez — et je pense que vous avez tout à fait raison de le dire — un secteur de l'économie qui est vital, dans lequel se retrouvent énormément d'entreprises, énormément de petites entreprises, je voudrais simplement qu'on ait quand même à l'esprit — vous en faites mention à la première page de votre document — que 74 %, plus précisément, des entreprises, des petites entreprises, emploient moins de cinq personnes, ce qui veut dire que ces 74 % d'entreprises échappent à la loi n° 35. À ça, il faut ajouter le pourcentage entre cinq et neuf employés. Autrement dit, pour une très, très grande majorité de petites entreprises, la loi, telle qu'elle est proposée dans la formulation de la loi n° 35, elle est beaucoup plus légère que ne l'était l'avant-projet de loi et beaucoup plus légère que ne le serait un projet de loi, par exemple, qui donnerait une obligation de résultat pour toutes les entreprises, quel que soit le nombre d'employés. Là, encore, il me semble que ce projet de loi, il ménage, si je peux dire, les toutes petites entreprises, que vous représentez en bonne partie.

Là où j'ai une question un peu plus précise, c'est concernant le rôle de la Commission. J'ai bien lu les déclarations faites la semaine dernière, je retrouve des choses dans votre texte. On dirait que vous oscillez entre un rôle de la Commission qui est de l'ordre de l'aide, de la promotion, du support aux organismes, aux entreprises — ça, je pense que c'est clair, et on souhaite, nous aussi, que ce travail-là soit fait — et, ensuite, le traitement de plainte pouvant aller jusqu'à — et, là, c'est plus pointé du doigt — apporter des correctifs, si nécessaire. Moi, j'aimerais que vous m'expliquiez un peu jusqu'où la Commission peut aller, de votre point de vue. Est-ce

qu'elle a une poigne? Est-ce qu'elle a une force? Le «si nécessaire», ça veut dire quoi exactement? Et les correctifs dont vous parlez, ça veut dire quoi, aussi, exactement? Est-ce que ça pourrait être, par exemple, d'aller jusqu'à obliger une entreprise pour laquelle on aurait identifié des iniquités à établir un programme d'équité salariale? Est-ce que ça peut aller jusque là ou est-ce que c'est quelque chose de plus souple, qui intervient moins directement dans la politique salariale de l'entreprise? C'est plus précisément sur cette question-là que j'aimerais avoir un peu d'éclairage.

**M. Cléroux (Pierre):** D'accord. Avant de répondre directement à cette question-là, je veux juste passer un petit peu... Il y avait plusieurs points dans vos remarques, spécifiquement sur le fait qu'effectivement il y a beaucoup de femmes qui travaillent dans les petites entreprises de moins de 50 employés. Ce que vous dites, c'est que, si on éliminait ces gens-là de la loi, évidemment, ces femmes ne seraient pas couvertes par une loi sur l'équité salariale. Vous avez raison. Mais je pense que, dans la réalité de l'économie québécoise et dans n'importe quelle économie, les PME sont vraiment des entreprises qui ne définissent pas les règles du marché. Les règles du marché sont vraiment définies par les grandes entreprises, que ça soit le prix du produit ou du service qu'on vend ou que ce soient même les salaires. Les salaires dans les petites entreprises découlent de ce qui est déterminé dans les grandes. Ce n'est pas qu'ils veulent que ça se fasse comme ça, mais, parce que les grandes ont tellement une position dominante sur un secteur en particulier, c'est évident que les petites n'ont pas le choix. Elles ne peuvent pas aller à contre-courant, elles doivent suivre le courant.

Donc, ce qu'on pense, nous, c'est que, même si les entreprises de 50 employés et moins étaient exemptées, par exemple, du projet de loi n° 35, l'exercice d'équité salariale, s'il était efficace dans les grandes entreprises, il aurait un effet d'entraînement certain sur les petites, dans les salaires. Donc, dans ce sens-là, les femmes travaillant dans ces entreprises-là seraient quand même couvertes parce qu'il y aurait cet effet d'entraînement là qui influencerait les salaires dans les petites entreprises.

**Mme Malavoy:** Mais, ça, ce n'est pas un voeu pieux quand vous dites «un effet d'entraînement certain»? C'est une assurance que vous donnez?

**M. Cléroux (Pierre):** Bien, c'est une assurance, écoutez, à mon sens à moi, le mécanisme va fonctionner de la même façon qu'il fonctionne présentement, où les salaires et les prix dans une petite entreprise sont vraiment déterminés à partir du marché, à partir des grandes. Pour prendre un exemple qui est assez frappant ces jours-ci, c'est l'essence. Le prix de l'essence au Québec est déterminé par trois grosses firmes. Tous les 180 indépendants d'essence au Québec suivent le marché, suivent la politique de prix des grandes entreprises. Ça,

c'est un cas peut-être plus flagrant que la plupart des secteurs, mais, dans tous les secteurs, c'est comme ça parce que c'est les grandes entreprises qui dominent le secteur. Donc, dans ce sens-là, les PME n'ont pas le choix, elles doivent... Elles ne déterminent pas le prix de leurs produits ni le prix de leurs salaires. Elles le font, là, pratique à tous les jours, mais à l'intérieur d'une fourchette qui est déterminée par le secteur. Donc, dans ce sens-là, nous pensons qu'il y aurait vraiment un effet d'entraînement.

● (16 heures) ●

De plus, comme je le disais tantôt, ce qui est vraiment remarquable dans les chiffres de l'Ontario, c'est qu'on voit vraiment une brisure de 10 à 50 et de 50 à 100. De 10 à 50, seulement 20 % des propriétaires d'entreprise ont fait un exercice d'équité salariale; de 50 à 100, c'est 74 %, je pense, ou 75 %. Donc, dans ce sens-là, il n'y a pas de différence de volonté entre ces deux catégories d'entreprises, c'est juste une différence de moyens, de capacité à faire cet exercice-là. On voit bien que, lorsqu'on a 50 employés... Évidemment, là on parle toujours de 50, mais lorsqu'on vient à avoir une certaine masse critique d'employés, il devient beaucoup plus facile, à ce moment-là, de faire un exercice comme l'exercice de l'équité salariale. Donc, dans ce sens-là, l'expérience ontarienne est très intéressante.

Pour répondre à votre question bien précise, selon nous, la Commission doit avoir un pouvoir coercitif, c'est-à-dire que lorsqu'elle recevra une plainte et qu'après analyse et étude la plainte est justifiée, la Commission doit avoir le pouvoir d'intervenir auprès de l'entreprise.

**Mme Malavoy:** Est-ce qu'elle peut elle-même aller voir, c'est-à-dire, avant de recevoir une plainte, cibler un secteur où elle a des doutes et elle-même aller...

**M. Cléroux (Pierre):** Oui. Selon nous... selon moi, un des mandats de la Commission serait d'étudier des secteurs bien particuliers. On sait déjà qu'il y a des secteurs qui sont plus problématiques que d'autres. Donc, je pense qu'il y aurait une attention particulière à porter immédiatement dans ces secteurs-là.

**Mme Malavoy:** Merci.

**La Présidente (Mme Leduc):** Alors, je vous remercie. Mme la députée de Saint-François.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci, Mme la Présidente. Bienvenue, M. Cléroux.

M. Cléroux, vous nous proposez, dans votre mémoire, une mise en application... un processus de mise en application plus souple et vous avez une grande préoccupation au niveau des coûts administratifs. Cependant, je ne vois rien au niveau des coûts. Il n'y a rien qui indique... Vous ne parlez pas, par exemple, des coûts des ajustements salariaux, des coûts reliés aux

ajustements salariaux. Vous prenez pour acquis, j'imagine, que le projet de loi va être accepté tel quel, peut-être avec certaines petites modifications, mais vous ne parlez pas des coûts.

Tout à l'heure, je rencontrais... on rencontrait la CSN, entre autres M. Larose, et M. Larose... Parce que ce qui est important pour nous, c'est d'essayer d'en arriver à un consensus au moins acceptable et un peu réaliste aussi, dans le contexte actuel, compte tenu des positions de chacune des parties. On a trois jours pour essayer d'en arriver à quelque chose d'acceptable. Donc, je lui faisais part de certaines suggestions pour voir comment on pouvait amener les employeurs à un certain consensus acceptable. Il me disait que, quoi qu'on vous propose, finalement, ça ne fonctionnera jamais. Donc, au gouvernement à prendre sa décision et adopter son projet de loi et, par la suite, vous allez accepter ça comme vous avez accepté d'autres choses, comme, par exemple, d'autres lois au niveau de la masse salariale et que... Il ajoutait même que c'est la même chose au niveau de la souveraineté. En tout cas, on doit vivre avec les dégâts après, mais ça n'a pas d'importance. Donc, ce qui est important, c'est que... Vous, est-ce que vous avez également cette préoccupation-là ou bien si c'est seulement l'opposition qui a cette préoccupation actuellement? Est-ce qu'en plus des coûts administratifs vous avez l'autre préoccupation ou si vous croyez qu'à même l'augmentation de la masse salariale annuelle vous allez pouvoir absorber l'équité pour les femmes et que vous n'avez pas besoin d'une mention dans la loi pour que ça s'applique véritablement à ça, vous croyez qu'avec les négociations des syndicats vous allez pouvoir y arriver?

**M. Cléroux (Pierre):** Premièrement, je vais être d'accord avec le fait que, si la loi passe, on va la respecter. Les entreprises respectent les lois, mais ça ne veut pas dire que ça n'a pas un impact sur la capacité des entreprises à créer de l'emploi. Je pense qu'il faut comprendre une chose, c'est que — et, ça, c'est un élément important — la Loi sur l'équité salariale n'est pas la seule loi. Il y a un ensemble de lois qui existent qui rendent les entreprises de plus en plus... Le fardeau administratif est de plus en plus présent. Le fardeau fiscal, aussi, est de plus en plus élevé. Donc, dans ce sens-là, la Loi sur l'équité salariale, ça devient une loi supplémentaire dans un contexte économique difficile. C'est évident que les entreprises vont la respecter, mais ça va rendre encore plus difficile, selon nous, la possibilité de créer des emplois.

J'étais assis dans la salle, tantôt, lorsqu'il y avait ce débat sur la masse salariale qui devrait augmenter de 3 % en 1997-1998. Moi, je vous dirai tout de suite que ce 3 % est déjà disparu, dans le sens que les taxes sur la masse salariale ont augmenté de 25 % au cours des cinq dernières années, et il n'y a rien qui nous permet de croire que ça va diminuer bientôt, dans le sens qu'il y a une consultation sur le Régime de rentes du Québec, tout le monde s'accorde à dire, même nous, que les

augmentations sont nécessaires. Peut-être qu'on varie un peu sur le degré, mais, un, on s'accorde pour dire qu'on doit garder le système des rentes du Québec. Donc, il faut le financer. Donc, ça, ça veut dire que la taxe sur la masse salariale va augmenter.

L'assurance-chômage, on n'a jamais réussi à convaincre M. Martin de la réduire, même si ça va mieux. Donc, ce n'est pas une taxe, apparemment, qui va être réduite, etc. Les cotisations de la CSST sont gelées depuis un an peut-être, mais ont toujours augmenté dans les dernières années. Donc, ce dont on s'aperçoit, c'est que l'augmentation de la masse salariale va principalement en taxes. Donc, la flexibilité, de ce côté-là, elle n'est pas vraiment existante.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, finalement, c'est que, par contre, comme disait M. Larose, vous allez vivre avec pareil.

**M. Cléroux (Pierre):** Oui, mais c'est pour ça qu'on propose une nouvelle approche. On va vivre avec... M. Larose voulait peut-être qu'on ne respecte pas la loi. Moi, je trouve cet argument-là un peu drôle: C'est que, si la loi passe, on va la respecter. Effectivement. Bon, effectivement, on va respecter la loi; la grande majorité des entreprises sont de bons citoyens corporatifs et veulent respecter les lois. Ça ne nous empêche pas de penser que l'approche qu'on propose est une approche plus pratique, qui répond mieux aux préoccupations qu'on a présentement, au niveau de la situation économique, que le projet de loi n° 35.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci. Ma collègue, Mme la Présidente

**La Présidente (Mme Leduc):** Mme la députée de Saint-Henri—Sainte-Anne.

**Mme Loisel:** Merci. Dans la même vague, ce matin, en rencontrant M. Ponton, ma collègue de Saint-François lui a posé la question: Si la loi 35 était adoptée telle quelle ou avec quelques ajustements, croyez-vous qu'il y aurait des pertes d'emplois? Sa réponse a été: Non, pas de perte d'emplois, parce que, nous, on sait que, s'il y a des pertes d'emplois, ce sont les femmes qui vont les subir. Alors, il a dit: Non, pas de perte d'emplois, mais peut-être un ralentissement au niveau de la création d'emplois. Je relisais votre communiqué de presse que vous avez fait, la coalition des entrepreneurs, et Gérard Ponton disait, à cette conférence de presse là: Si nos coûts de production ne sont pas concurrentiels, nous perdrons des emplois et nous n'aiderons personne, pas même les femmes. Alors, sincèrement, j'aimerais savoir... Parce qu'on pense aux femmes, là, parce que c'est pour elles qu'on veut faire l'équité salariale. Le but du travail que l'on fait en commission parlementaire, c'est d'arriver à obtenir un consensus pour que l'équité salariale, l'argent aille dans les poches des femmes, finalement.

Je veux savoir, sincèrement, d'après vous, vous êtes un économiste, vous travaillez avec les entreprises, si la loi est adoptée telle quelle ou avec quelques amendements, prévoyez-vous des pertes d'emplois, envisagez-vous des pertes d'emplois? Et, si oui, est-ce que ce sont les femmes qui vont les subir? Avez-vous fait une étude, à savoir: Il y aura perte d'emplois ou il y aura sûrement un ralentissement économique, un ralentissement de création d'emplois? Parce que là j'ai eu une réponse ce matin, mais le communiqué de presse m'en a donné une autre la semaine dernière. Alors, j'aimerais savoir, pour le bien-être des femmes, vers quoi vous vous enlignez.

**M. Cléroux (Pierre):** Très sincèrement, je pense que c'est impossible de savoir s'il y aura perte d'emplois suite à l'introduction du projet de loi n° 35. Ce qu'on fait, c'est qu'on alourdit le fardeau administratif des entreprises québécoises. Donc, ça va, selon nous, rendre plus difficile la création d'emplois. Il faut voir que depuis cinq à huit ans, au Canada, plusieurs provinces ont fait beaucoup d'efforts pour réduire le fardeau fiscal des entreprises, pour améliorer le climat économique de leur province, et on s'aperçoit aujourd'hui qu'au Québec, c'est la province où ça coûte le plus cher, créer un emploi. Créer un emploi dans le secteur manufacturier aujourd'hui, au Québec, en taxes, en masse salariale, ça coûte 5 000 \$, alors qu'en Ontario ça coûte 4 000 \$ et, au Nouveau-Brunswick, ça coûte 2 500 \$. Donc, dans ce sens-là, où est-ce que le Québec... non seulement ça coûte plus cher de créer un emploi, mais il a la seule loi structurelle sur la formation et il aura, si la loi est adoptée, la seule loi sur l'équité salariale, à part l'Ontario. Mais il faut dire que l'Ontario, on apprend de source bien informée qu'elle s'apprête à exempter les entreprises de 50 employés et moins. En Ontario.

Donc, la petite entreprise au Québec va se retrouver dans un contexte concurrentiel plus difficile. Quel impact ça aura sur l'emploi? C'est très difficile de mettre des chiffres là-dessus, mais ce qu'on pense, c'est que tout ça fait que c'est de plus en plus difficile de créer de l'emploi au Québec, c'est de plus en plus coûteux et, dans ce sens-là, on pense qu'il y aura un ralentissement de notre capacité de créer des emplois.

• (16 h 10) •

**La Présidente (Mme Leduc):** Mme la députée de Jean-Talon.

**Mme Delisle:** Oui. Depuis ce matin, en fait, qu'on entend les représentants de différents groupes, j'ai suivi aussi la consultation publique sur l'avant-projet de loi, et je pense qu'il n'y a personne autour de cette table et dans nos deux formations politiques qui peut aujourd'hui dire: On est contre l'équité salariale. On a entendu des interventions, des gens nous dire... Je pense à monsieur... Je simplifie, là, l'intervention de M. Larose et d'autres: Ça fait 20 ans qu'on en parle. Ça fait 20 ans qu'on en parle, puis toutes les raisons étaient bonnes, finalement, pour justifier un report, peu important les raisons.

Moi, je veux vous demander, M. Cléroux, parce qu'on a un peu l'impression, ici, qu'il y a des camps, là, puis il n'y en a pas. Je veux dire, des clans puis des camps, puis je pense que tout le monde — ma formation politique aussi — reconnaît qu'il faut faire quelque chose et qu'il faut faire, évidemment, quelque chose en matière d'équité salariale — on était d'accord avec le principe — et on n'arrive pas à essayer de... c'est-à-dire qu'on n'arrive pas à connaître réellement tous les enjeux. C'est difficile. On a le monde patronal qui nous dit: Écoutez, ça coûte une fortune. Ça n'a pas de bon sens. On va ralentir l'économie.

On a le monde syndical qui nous dit: Il faut aller de l'avant, peu importe. C'est maintenant que ça se fait ou ça ne se fera jamais. Mais les femmes, là-dedans, là... Je veux dire, on est tous ici pour décider si, oui ou non, ou, en tout cas, certainement pour avoir un éclairage sur ce projet de loi là qui est devant nous, un éclairage qui nous vient à la fois du monde patronal et du monde syndical qui, à ce niveau-là, je pense bien, c'est très clair, je veux dire, c'est des voies parallèles, là, je veux dire, je n'ai pas l'impression qu'on va se rejoindre beaucoup, là.

Alors, sincèrement, comment on fait pour... Si on ne l'applique pas maintenant, ce projet de loi là, avec certains amendements, si on ne s'assure pas que l'argent qui sera disponible, qu'il soit pris en augmentation sur la masse salariale ou qu'il soit pris ailleurs, aille dans la poche des femmes... Moi, je ne suis pas assise ici aujourd'hui pour perdre mon temps. Moi, je veux m'assurer que les interventions qu'on fera... et que, lorsque j'aurai à prendre un vote à l'Assemblée nationale, je vais le faire pour les femmes. Si je sens que, finalement, ça va aller ailleurs, bien, ça ne m'intéresse pas de voter en faveur d'un projet comme celui-là. Mais, vous qui êtes du monde patronal, quand est-ce que vous pensez que ce sera le temps d'appliquer une loi sur l'équité salariale?

**M. Cléroux (Pierre):** Bien, dans notre proposition, on propose une loi sur l'équité salariale qui est différente de celle...

**Mme Delisle:** Oui.

**M. Cléroux (Pierre):** ...qui est sur la table, mais ça reste une loi sur l'équité salariale qui, d'après moi, va faire avancer, va réduire l'écart des salaires entre les hommes et les femmes. Cette loi-là est une solution, une nouvelle approche, si je peux dire, qui est différente de l'approche proposée par le gouvernement, mais, à mon sens à moi, c'est une approche qui correspond mieux à notre situation économique présente.

Je suis d'accord avec vous, il y a un écart entre le salaire des hommes et celui des femmes. On le reconnaît, il existe. Mais il faut reconnaître aussi qu'il rétrécit, depuis 20 ans, qu'il rétrécit tout le temps. Donc, on a fait quand même des progrès, pas suffisamment, peut-être pas assez rapidement non plus. Donc, c'est pour ça

qu'on propose une loi sur l'équité salariale dans une approche qui, selon nous, correspond mieux à ce qu'on est capable d'avoir présentement.

**La Présidente (Mme Leduc):** Oui.

**Mme Delisle:** Puis-je ajouter un commentaire? Ce qui est inquiétant aussi, en tout cas, ou ce qui nous permet de nous interroger aussi, c'est: Qu'est-ce qui va arriver aux femmes qui sont dans des entreprises, justement, de 10 et moins, ou même les 20 et moins?

Le débat s'est fait un peu là-dessus ce matin. Les thèses sont différentes dépendamment à qui on parle. Certains souhaitent que toutes les femmes puissent avoir accès à l'équité salariale à partir du jour où la loi serait mise en application, où elle serait adoptée; d'autres pensent qu'il faut y aller par étapes. Il y a des entreprises, entres autres — vous y avez fait référence vous-même — où c'est tellement compliqué, c'est tellement difficile. D'ailleurs, il y en a d'autres qui y ont fait référence aussi aujourd'hui, ou c'est peut-être dans les mémoires que j'ai lus, où les entrepreneurs eux-mêmes — d'ailleurs, c'est vous qui l'avez dit tout à l'heure — font double et triple emploi. Alors...

Je reviens à la préoccupation des femmes: Est-ce que ce sera le temps, un jour, pour elles, dans ces petites entreprises là? Est-ce que c'est si dramatique que ça? En fait, ma question, c'est ça: Est-ce que c'est si dramatique que ça ou est-ce que ce serait si dramatique que ça de penser qu'on puisse aller de l'avant? Ça mérite certainement des amendements à ce projet de loi là, mais le faire et régler une fois pour toutes cette inéquité qui existe depuis tellement longtemps. Même si les écarts ont été rétrécis, on le fait ou on le fait pas. Est-ce qu'il y a des catégories de femmes qui doivent être exclues? Et pour combien de temps?

**M. Cléroux (Pierre):** Je pense que, dans le projet de loi n° 35... On le voit très bien, en Ontario, qu'appliquer ce projet de loi sur les petites entreprises, ça ne fonctionne pas. Ce n'est pas une question... C'est une question de ressources et c'est une question de structure, mais c'est surtout une question de nature d'entreprise, de nature d'emploi.

Comme je vous expliquais tantôt, les descriptions de tâches, un, sont presque inexistantes; deux, elles sont très variables. Les gens font plusieurs tâches pour le même poste parce que c'est une petite entreprise. Donc, dans ce sens-là, c'est une dynamique complètement différente de la grande entreprise. C'est pour ça que l'application, par exemple... Je pense que votre question: Est-ce qu'on ne devrait pas appliquer la loi même aux 10 et moins? Je vais dire que, dans une entreprise de six ou sept employés, chaque personne dans l'entreprise fait des tâches différentes. Donc, il y a une personne dans un poste. Est-ce que c'est un emploi à dominance féminine ou à dominance masculine? Masculine, parce que c'est un homme qui travaille... Si on change... Je vais vous donner l'exemple de mon bureau: il y

a deux ans, mon économiste était une femme et mon attaché de presse était un homme. Présentement, c'est l'inverse. Donc, c'est ça, une petite entreprise. C'est une personne dans chaque catégorie d'emploi, ou deux ou trois personnes. Donc, le mécanisme qui est proposé à l'intérieur de la loi s'applique très, très mal aux petites entreprises. On en a eu la démonstration en Ontario. En fait, c'est un mécanisme qui, comme la plupart des lois, correspond à la structure des grandes organisations, que ce soient les gouvernements ou les grandes entreprises.

**La Présidente (Mme Leduc):** Mme la députée de Saint-François.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je vous remercie, M. Cléroux.

**La Présidente (Mme Leduc):** Il restait quelques minutes. Alors, Mme la ministre souhaitait poser une question.

**Mme Harel:** Alors, j'en remercie les membres de la commission. M. Cléroux, à la page 7 de votre mémoire, vous faites un certain nombre de propositions. Avant qu'on se quitte, je voudrais vraiment en vérifier la portée, parce que soyez convaincu que vos propos vont nous amener à procéder à des études sur ce qui est proposé. Au point d, quand vous dites: «d'entreprendre — donc, c'est dans le mandat de la Commission — des études et/ou des analyses dans les secteurs où la Commission établit qu'il y a discrimination systémique et de faire des recommandations afin d'éliminer cette discrimination», vous voyez là un pouvoir d'initiative, un pouvoir de recommandation ou un pouvoir d'application?

**M. Cléroux (Pierre):** Moi, je pense que la Commission doit avoir également le pouvoir d'application pour ces secteurs-là. Évidemment, si la Commission veut faire ça dans tous les secteurs de l'économie, je pense que ce serait exagéré. Mais je pense que c'est clair, tout le monde s'entend pour dire qu'il y a des secteurs plus problématiques présentement.

**Mme Harel:** Discrimination systémique, ce serait, en fait... D'abord, il faudrait satisfaire cette obligation d'établir qu'il y a discrimination systémique avant qu'il y ait pouvoir d'application?

**M. Cléroux (Pierre):** C'est ça. Donc, la Commission devra étudier un secteur particulier, faire la démonstration ou, en tout cas, s'entendre avec les partenaires, effectivement, pour établir qu'il y a discrimination systémique, proposer une solution et avoir le pouvoir de l'appliquer.

**Mme Harel:** Tantôt, vous énonciez des chiffres de création d'emplois. Ils varient, mais, en général, en fait, ils sont toujours au même effet. Vous mentionniez

que 75 %, n'est-ce pas, des nouveaux emplois créés l'ont été dans les entreprises de cinq employés ou moins. Ça, c'est au cours des dernières années. C'est un chiffre qui date de quelle année?

• (16 h 20) •

**M. Cléroux (Pierre):** C'est un chiffre qui date de 1993. C'était pour les 10 dernières années avant 1993. Malheureusement, ces chiffres nous viennent d'une banque de données spéciale à Statistique Canada qui est en retard, là, toujours. Les derniers chiffres disponibles, c'est 1993.

**Mme Harel:** Et 50 employés ou moins, quel est le pourcentage dans la question...

**M. Cléroux (Pierre):** C'est 96 % des emplois au Québec.

**Mme Harel:** C'est ça. C'est 96 %.

**M. Cléroux (Pierre):** C'est ça.

**Mme Harel:** Très bien. Je vous remercie.

**La Présidente (Mme Leduc):** Je vous remercie.

Alors, je vous remercie, M. Cléroux, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Ça va. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À l'ordre, s'il vous plaît! À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, nous recevons maintenant les représentantes du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec. Comme vous le savez maintenant, je vous prierais de vous présenter avec titre et nom.

#### Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

**Mme Albernhe (Isabelle):** Oui. Bonjour, M. le Président. Bonjour, Mmes les ministres, députées, et messieurs aussi. Ha, ha, ha! Permettez-moi de vous présenter, à ma droite, Mme Martine Poulin, qui est deuxième vice-présidente au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, à ma gauche, Mme Claire Milette, qui est membre du comité des femmes et aussi notre représentante à la Coalition en faveur de l'équité salariale, et moi-même, Isabelle Albernhe, première vice-présidente.

Alors, nous allons faire notre présentation à tour de rôle. Je laisse la parole immédiatement à Claire.

**Mme Milette (Claire):** Bonjour. Alors, nous avons, tout d'abord, une injustice à corriger, et rapidement. Nous souhaitons avant tout vous remercier de l'invitation qui nous est faite de nous joindre à ce nouvel effort de réflexion sur une situation qui est grave, qui doit être corrigée car elle porte atteinte aux droits des femmes depuis trop longtemps.

Le temps est important, car plus il dure, plus les conséquences difficiles pour la vie des personnes touchées augmentent en intensité. Le contexte socioéconomique est pénible pour tout le monde. Travailler est en train de devenir un privilège. Gagner sa vie est en train de devenir une mission périlleuse, tant les difficultés s'accumulent pour y arriver et pour se maintenir en emploi.

Les entreprises ont un rôle à jouer dans l'objectif social de réduire la pauvreté; non seulement en créant des emplois, mais aussi en évitant de créer des iniquités supplémentaires liées à la valeur du travail des femmes. Théoriquement, la démonstration est faite et, tous et toutes, nous semblons convenir du problème socioéconomique qu'un très grand nombre de femmes vivent en partage depuis tellement de temps. Il n'est pas superflu de s'empresser de corriger cette situation historique.

Malgré les difficultés dans les finances de l'État, nous vivons dans une société d'abondance. Nous n'avons qu'à nous rappeler les salaires faramineux des dirigeants de certaines entreprises, ceux des sportifs vedettes et ceux de certaines professions qui semblent exagérément valorisées. Ce sont des secteurs d'activité masculins plus souvent qu'autrement. Nous savons bien que ce qui se produit, c'est l'écart de plus en plus important qui se creuse entre les biens nantis et les démunis. La concentration de la richesse s'accroît chez les déjà bien nantis.

Pour les femmes au travail dans les entreprises privées ou publiques du Québec, l'équité salariale signifie une urgence, car elles sont de plus en plus conscientes des injustices qu'elles subissent, et, pour plusieurs d'entre elles, d'année en année, cela signifie l'aggravation de leur situation de pauvreté. Même lorsqu'elles travaillent très durement, les femmes du Québec sont souvent pauvres et craignent de perdre leur maigre revenu à l'occasion d'un vent qui tourne.

L'État a un rôle à jouer dans l'objectif social de redistribuer équitablement la richesse et de rendre accessibles des conditions de vie décentes pour toutes et tous.

Nous croyons que l'équité salariale est un projet dans lequel il est nécessaire d'investir et nous sommes convaincus qu'il doit prendre un caractère obligatoire pour que le changement de mentalité s'effectue réellement et que les modalités s'intègrent dans la vie quotidienne des entreprises. Nous sommes évidemment disposés à comprendre l'importance d'avoir du temps pour planifier le virage québécois en cette matière.

Cependant, nous refusons que seules les prérogatives financières des entreprises déterminent les tenants et les aboutissants de cette loi et que ses objets mêmes soient soumis à la négociation. Retarder l'application de cette loi est déjà interprété comme étant une volonté de réduire au maximum les obligations patronales et, par conséquent, les effets de la loi. Le droit à l'équité salariale n'est pas un bien monnayable selon la disponibilité des ressources et des profits des entreprises qui emploient des femmes. L'équité salariale est un droit inscrit, actuellement non respecté, et nous sommes à la

recherche de moyens pour qu'il le soit. Il s'agit d'un dû collectif et individuel à l'endroit des femmes, et les délais qui se prolongent signifient une dette systémique énorme envers les femmes.

La fragilité de la progression de la situation des femmes du Québec est, une fois de plus, mise en évidence par le débat sur l'équité salariale. La charte dit que le travail équivalent mérite un salaire égal pour les femmes comme pour les hommes. Voilà le droit des personnes reconnu; la discrimination sexuelle est donc interdite. Cependant, le volontariat associé à cette reconnaissance théorique n'a pas permis de voir naître des initiatives productrices de justice sociale et salariale. L'expérience nous a appris que cette déclaration officielle n'a rien changé en ce sens.

● (16 h 30) ●

Il s'agit pourtant de justice sociale, d'un déséquilibre évident de traitement, d'absence de reconnaissance des valeurs du travail des femmes. Au SPQG, nous parlons en connaissance de cause puisque la saga de l'équité salariale dure depuis plus de 15 ans. Nous affirmons connaître la différence entre les principes et la réalité et nous croyons savoir que la réalité est plus coûteuse que les principes. Nous y avons mis le prix sans le connaître à l'avance, et cela nous a coûté cher.

Le droit à une rémunération équitable ne fait pas beaucoup de problèmes pour les hommes au travail. La difficulté est que les femmes prétendent à la même chose. Tout en reconnaissant le principe qu'elles méritent le même salaire si elles effectuent un travail équivalent, on exige, dans le débat actuel, de connaître les coûts à l'avance. On assiste à l'escalade des prévisions de coûts et on voit se confondre les notions de respect de la loi avec la recherche de moyens pour la détourner. Voilà ce que nous retenons de certains discours non favorables à la loi ou à sa portée. Il faut dépasser le discours et miser sur des principes fondamentaux qui nous unissent et passer à l'action. Voilà le défi de la présente commission parlementaire. Nous y participons avec cette volonté. Nous n'avons pas les moyens de faire des lobbys coûteux et fréquents. Nous espérons tout de même être compris et respectés dans nos volontés.

Les décideurs, peu importe leur niveau d'interprétation, doivent se mettre à la place des femmes pour prendre de bonnes décisions, celles adaptées à la reconnaissance des droits et besoins des femmes. Cela fait simplement partie de la responsabilité sociale comme législateurs, comme employeurs et comme simples citoyens.

Les chiffres semblent si importants dans le débat actuel que nous y allons de notre modeste point de vue, nous aussi. Les femmes sont pénalisées d'environ 15 % comme groupe de travailleuses, si on compare leur salaire à celui des hommes qui effectuent un travail équivalent et si on exclut les autres facteurs qui influencent le salaire, comme l'ancienneté, l'expérience et le reste. C'est énorme pour chacune d'elles. L'évaluation anticipée et globale des correctifs a varié d'environ

680 000 000 \$ à 2 300 000 000 \$ par année, selon les auteurs des déclarations. Si on convient d'attendre deux ans pour apporter des correctifs, en choisissant le plus petit montant, soit 680 000 000 \$, les femmes seront pénalisées globalement d'un ajout à la masse salariale de 1 360 000 000 \$. Après quatre ans d'attente, les femmes seront privées de 2 720 000 000 \$. Après sept ans, nous arrivons au fabuleux chiffre de 4 760 000 000 \$. Si nous envisageons que, dans 10 ans, les femmes commenceront à profiter des correctifs salariaux, elles auront été pénalisées de 6 800 000 000 \$.

Voici la mesure de l'injustice passée et à venir que l'actuel projet de loi vise à corriger. Voilà la mesure de ce que nous appelons les subventions directes faites par les femmes à l'entreprise québécoise dans son ensemble. Voilà des sommes que les femmes ne pourront jamais récupérer. Voilà également ce que leur coûtent les délais qui se prolongent.

Le front commun du patronat y va de son 2 000 000 000 \$ à 5 000 000 000 \$ par année. Il souhaite un système de plaintes et craint de perdre le contrôle des coûts salariaux. Si, au moins, nous pouvions comprendre ce qu'ils additionnent si allégrement pour arriver à ces chiffres qui dépassent l'entendement. Si les femmes perdent autant d'argent que le front commun le déclare, l'injustice qui leur est faite est encore plus grave que nous le pensions. Nous n'avons plus les moyens d'attendre autant d'années. Il faut commencer beaucoup plus tôt à leur payer ce qui leur est dû, à ces femmes injustement rémunérées.

Les femmes ont donc déjà donné. Si on reculait dans le temps pour évaluer les coûts passés, les sommes seraient astronomiques. De plus, elles ne réclament pas de rétroactivité et elles s'apprennent, avec ce projet de loi qu'elles appuient, à financer chaque jour, chaque mois, chaque année octroyés aux employeurs pour respecter leurs obligations.

Voici d'autres chiffres qui illustrent ces propos et qui dégonflent les impacts de cette loi sur l'ensemble des entreprises québécoises. Si les coûts estimés sont de 680 000 000 \$ et qu'ils sont partagés entre 171 000 entreprises, nous obtenons une moyenne très raisonnable d'environ 3 900 \$ par entreprise par année. Si les coûts sont le double, soit 1 360 000 000 \$, nous n'obtenons encore qu'une moyenne de 7 800 \$ par entreprise par année. Il faut bien admettre que, globalement, selon la taille des entreprises, on est loin de circonstances pouvant entraîner la faillite. Pour respecter cette loi, il y a tant de facilités et de délais offerts aux gestionnaires des entreprises.

Il semble bien que seules les femmes soient pressées de voir leurs droits respectés. Dorénavant, les femmes sauront que les profits des entreprises réalisés sur la base de salaires inéquitables pour elles sont inacceptables. Je passe la parole à Isabelle.

**Mme Albernhé (Isabelle):** Avec ce projet de loi, nous avons des pas dans la bonne direction. Alors, nous voulons dès maintenant vous exprimer notre appréciation

et, même, notre satisfaction pour certaines modifications majeures qui ont été apportées à l'avant-projet de loi. Lors de notre dernière comparution en commission parlementaire, notre déception s'est exprimée à l'égard de l'avant-projet de loi, car celui-ci nous permettait de craindre des mesures factices qui n'auraient rien réglé de la situation. Alors, cette fois-ci, nous soulignons donc avec satisfaction les améliorations concernant l'organisme responsable de l'application de la loi, l'approche sectorielle, la couverture du secteur public, la clarification des concepts d'équité et de relativité salariale et la plus grande place qui est accordée à la participation des salariés.

Alors, nous tenons particulièrement à féliciter le gouvernement pour avoir choisi de créer une commission indépendante qui verra à l'application de la Loi sur l'équité salariale. Dans le contexte actuel, il s'agit là d'une décision qui demande un certain courage. Nous croyons que cette décision était indispensable.

L'approche sectorielle est une trouvaille également très intéressante à mettre à la disposition des entreprises d'un même secteur qui verront là une façon de réduire les investissements administratifs afin de véritablement corriger les iniquités salariales faites aux femmes salariées dans leurs entreprises. On a entendu, cet après-midi et ce matin aussi, beaucoup de préoccupations venant du monde du patronat, et nous trouvons que cette approche sectorielle devrait aplanir beaucoup de craintes du monde patronal, permettrait de les outiller, par exemple, en procédant à l'identification des principales catégories d'emplois et, surtout, de répondre à ce qui semble être leur principale préoccupation, la lourdeur administrative. Toujours la sacro-sainte lourdeur administrative qu'on nous fait valoir quand il y a une loi de plus qui s'ajoute dans l'échiquier social. Alors, cette mesure, qui est volontaire et qui ne représente que les entreprises et les salariés qui auront été représentés sur le comité sectoriel d'équité, nous mentionnons que c'est une mesure qui est originale, qui est particulière à la législation québécoise.

La couverture du secteur public est également préservée dans ce projet de loi, et nous apprécions le fait que soient mieux distingués les concepts de relativité et d'équité salariale. Ainsi, il sera possible d'effectuer des exercices de vérification afin de s'assurer que les travaux déjà réalisés ou en cours soient conformes aux diverses démarches permettant de réaliser l'équité salariale. Quant à la place accordée à la participation des salariés, elle s'est améliorée de façon notable, mais nous y reviendrons plus loin.

Alors, dans le but de bonifier le projet de loi, nous y allons de quelques suggestions, recommandations. Dans l'esprit positif qui nous anime, nous souhaiterions que le législateur revoie les délais, parce que les délais qui sont actuellement prévus à l'actuel projet de loi nous apparaissent très longs. Il est difficile pour nous d'envisager qu'il faille quatre ans pour mettre au point le plan d'équité salariale dans une entreprise. Nous nous interrogeons aussi sur le fait que le délai de quatre ans

soit le même indépendamment de la taille de l'entreprise. Pourtant, les entreprises de 100 salariés et plus disposent de moyens plus importants pour s'acquitter de leurs obligations. Alors, qu'il nous soit permis de vous référer à notre expérience dans un exercice d'évaluation des emplois, et vous allez vous rendre compte que ces délais ont un prix, et nous souhaiterions que le législateur revoie ces délais.

Alors, je vous rappelle que, conjointement avec le Conseil du trésor, le SPGQ, avec ses 14 000 salariés, sa vingtaine de corps d'emplois, ses multiples ministères et organismes répartis dans l'ensemble du territoire québécois, a réalisé l'exercice en deux ans. Nous avons reçu une formation de base sur les concepts en cause. Nous avons défini l'univers à étudier et l'échantillonnage. Nous avons aussi fabriqué nos outils d'évaluation, c'est-à-dire une grille des facteurs et des sous-facteurs, la pondération, les emplois-repères. Nous avons donné de la formation aux personnes-ressources qui assureraient du soutien dans les régions et aux évaluateurs. Nous avons aussi élaboré le questionnaire de cueillette de données et procédé à l'évaluation d'environ 1 000 emplois professionnels.

Quoique dans un contexte de plaintes devant la Commission des droits de la personne, nous avons réussi à traverser un processus exigeant de multiples décisions conjointes. Pendant ces deux années de travaux conjoints relatifs à l'évaluation des emplois, la Commission des droits de la personne assurait une présence continue, et cela a contribué à terminer l'exercice dans des délais raisonnables. Alors, vous voyez, somme toute, en deux ans. Ça a nécessité, quand même, des délais plus longs. Forts de cette expérience, nous croyons fermement que la Commission de l'équité salariale doit être présente, particulièrement lors des travaux dans l'approche sectorielle. La troisième année a permis de procéder à l'analyse des résultats et aux modifications à la classification salariale pour les fins de la négociation de notre convention collective de 1991.

● (16 h 40) ●

Alors, dans l'actuel projet de loi, là où nous avons mis quatre ans pour nous donner des correctifs, il est proposé sept ans aux entreprises. De plus, il est possible à certaines d'entre elles de prendre trois années supplémentaires si elles démontrent des difficultés financières. Alors, c'est long et coûteux pour les femmes. Plusieurs d'entre elles risquent de changer d'emploi plusieurs fois en 10 ans. Ces délais nous apparaissent donc excessifs et difficiles à justifier.

Il nous apparaît aussi dommage qu'on soustraie les entreprises de moins de 10 salariés à la portée de cette loi. Le Québec perd une belle occasion de se distinguer des autres législations en ne reconnaissant pas l'accès à la protection des droits, une couverture universelle à toutes les salariées sans exception. On sait qu'il y a 25 % des femmes qui travaillent dans ces très petites entreprises, et ce sont les plus vulnérables en matière d'équité salariale. Alors, nous interpellons à nouveau le législateur, l'Assemblée nationale, pour qu'on revoie cette question.

J'accélère. Alors, pour assurer aussi une meilleure participation des salariées... Pour les salariées non syndiquées, nous savons qu'il est difficile de porter plainte contre leur employeur. Les forces ne sont pas égales, et elles craignent les représailles. Le système de plaintes, tel que préconisé par le front commun patronal, nous fera revivre la même inefficacité que nous voulons résoudre. Alors, nous savons que cette participation des salariées non syndiquées est, de toute façon, problématique, et la représentativité dans les travaux conjoints pourra être remise en question si les employées n'ont pas la possibilité de choisir leurs représentants de façon démocratique. Aussi, nous demandons que la loi prévoie que soient confiées à un organisme communautaire dans le milieu régional les responsabilités d'assistance et de conseil aux salariées non syndiquées.

Nous voudrions aussi augmenter les montants des dispositions pénales. Il nous apparaît que les amendes qui sont prévues à l'article 109 sont insuffisantes pour assurer le respect de la loi, particulièrement pour les entreprises de 100 salariés et plus. Un employeur ne sera-t-il pas tenté de contourner la loi s'il sait qu'il risque une condamnation d'au plus 25 000 \$, alors que les correctifs salariaux risquent de lui coûter beaucoup plus cher? Alors, nous vous soumettons qu'il faudrait augmenter les montants des pénalités pour assurer le caractère dissuasif de notre loi.

Mieux harmoniser les programmes. Rien n'a été prévu dans le projet de loi pour harmoniser les divers programmes réalisés dans l'entreprise. Cette étape est cependant majeure afin de finaliser un processus de comparaison équitable, acceptable pour l'ensemble des salariés. Nous demandons que cette étape soit ajoutée dans le programme d'équité salariale.

Bonification, aussi, au niveau du projet de loi. Nous vous suggérons d'inclure une section qui comporte des définitions. Toutes les lois d'équité salariale que nous avons pu consulter contiennent une telle section, et, si on prend, par exemple, la loi sur l'équité salariale de l'Ontario, il y a des définitions qui sont fort précieuses. En tout cas, il nous apparaît qu'elles ont le mérite de préciser les concepts et d'aider les parties à convenir d'un programme d'équité salariale. Alors, nous soumettons que le législateur serait bien avisé d'inclure dans le projet de loi une section qui comprenne un ensemble de définitions.

En prenant connaissance, aussi, de projets de loi et avec d'autres lois, nous vous soumettons — c'est une suggestion bien modeste — de réorganiser l'architecture de la loi, c'est-à-dire la présentation des différents chapitres, selon une séquence plus logique. Alors, par exemple, le chapitre IV, qui porte sur le programme d'équité salariale, devrait, à notre point de vue, précéder le chapitre II, qui porte sur les modalités d'application, et le chapitre III, qui porte sur le comité sectoriel d'équité salariale. De plus, la section V, qui s'appelle «Maintien de l'équité salariale» et qu'on retrouve au chapitre II, Modalités d'application, en toute logique, devrait sortir de ce chapitre et s'en aller dans le chapitre IV. En tout

cas, on laisse le soin au législateur de regarder à nouveau, parce que, souvent, on se rend compte que les modalités précèdent les explications ou les obligations qu'ont les employeurs en vertu de l'implantation d'un programme d'équité salariale. Alors, je vais passer la parole à Martine.

**Mme Poulin (Martine):** Alors, on a profité aussi de l'occasion pour souligner une préoccupation qui nous concerne directement, la nouvelle classification des emplois qui est en train de se faire dans la fonction publique. Alors, c'est important qu'on soit couvert par le secteur public et la fonction publique au complet dans l'actuel projet de loi parce que, présentement, le Secrétariat du Conseil du trésor est en train de réviser l'ensemble de sa classification, et ça a des impacts importants sur la rémunération éventuelle, mais aussi sur toute la question de l'équité salariale. Présentement, il n'y a aucun mécanisme de consultation qui est prévu dans la nouvelle classification du Conseil du trésor et il n'y a plus aucune préoccupation d'équité salariale présentement au Secrétariat du Conseil du trésor.

Alors, on prend l'occasion de sonner l'alarme, justement, pour faire en sorte que... En tout cas, on est très content que le secteur public soit inclus dans le projet de loi, mais aussi faire en sorte que les employés de la fonction publique soient aussi consultés dans tout ce processus-là d'évaluation des emplois ou de nouvelles classifications, tel que le prévoit l'actuel projet de loi sur l'équité salariale. Alors, on peut craindre qu'il y ait des biais sexistes. On a vécu l'expérience, et c'était très important qu'il y ait une participation des employés. Lors de la dernière expérience d'équité salariale, lors de la question de la plainte devant la Commission des droits de la personne, c'était très important. Ça a eu un impact important au niveau d'éviter des biais sexistes, au niveau, aussi, de l'acceptation des résultats, faire en sorte, souvent, que, pour un processus, on puisse réduire les délais. Alors, on a pris l'occasion de passer à l'Assemblée nationale pour vous présenter la situation dans la fonction publique.

En conclusion, on est membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale. Nous partageons leurs préoccupations. Nous espérons une loi qui tienne le cap sur la véritable réalisation de l'équité salariale au Québec. L'Ontario nous a ouvert le chemin. Je pense qu'on peut s'y fier grandement, et on devrait les remercier, aussi, de toutes les énergies qu'ils ont mises ces dernières années. Le nouvelles orientations politiques prises par l'Ontario, malgré ce que le front commun patronal dit, je crois que ça n'a rien à voir avec la loi elle-même ni ses objectifs, ni son application, ni ses résultats. Je crois que c'est une décision politique, que ce sont des choix politiques qui provoquent actuellement l'effritement des efforts de justice sociale. Alors, on espère que le Québec ne succombera pas à ce virage de droite, mais qu'on va maintenir le cap sur les orientations telles qu'elles sont amenées dans l'actuel projet de loi.

Il nous apparaît évident que l'équité salariale est un maillon de la chaîne qui permet à l'économie québécoise de bien se tenir et de progresser. Des emplois payés à leur juste valeur soutiennent la motivation et entraînent une productivité souhaitée par l'employeur respectueux des droits de ses salariés. Afin d'assurer un traitement équitable du dossier sur l'équité, nous recommandons, nous espérons grandement qu'on annonce les engagements avant la tenue du prochain sommet économique. Nous ne voulons pas que ce soit négocié ni au niveau de la fiscalité ni au niveau de n'importe quelle autre préoccupation. Je crois que c'est un droit qui doit être inscrit pour tout le monde, et on espère qu'on va annoncer les engagements avant le sommet. Alors, on ne veut pas du tout, nous, en tout cas, que ce soit négocié au niveau du sommet. Je vais conclure sur cette note.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie beaucoup. J'invite maintenant Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, merci, M. le Président. Mme Alberne, Mme Poulin, Mme Milette, c'est donc la deuxième ou troisième fois, maintenant, que vous venez devant la commission parlementaire faire valoir votre point de vue. Je vous l'indique immédiatement, j'apprécie que vous ayez eu la délicatesse, en fait, de bien identifier les améliorations que vous jugez avoir été apportées au projet de loi. En fait, en général, c'est normal, les gens viennent pour se plaindre de ce qu'il n'y a pas dans une loi. C'est rare qu'ils viennent en indiquant ce qui les rend contents. Alors, j'en profite pour le souligner. Et, c'est vrai, en fait, on a bougé à l'égard, donc, de la création d'une commission indépendante en matière d'équité salariale, d'une approche sectorielle, d'une couverture du secteur public avec un traitement fondé aussi sur le test d'une non-discrimination en vertu du sexe, d'une clarification, justement, des concepts d'équité et de relativité et puis d'une plus grande place accordée à la participation des salariés et, je dirais, aussi, à leur association accréditée.

Et je dirais que, contrairement à l'impression qu'on peut en avoir — parce que, souvent, dans les médias, c'est très polarisé; on polarise les positions et on a l'impression que ça ne bouge pas — il y a quand même eu du mouvement, là, si on constate que, depuis ce matin, les employeurs qui sont venus devant la commission nous ont dit qu'ils étaient en faveur d'une loi sur l'équité. Même ça, ce n'était pas acquis au printemps passé. Par exemple, la CSN nous a dit qu'elle souscrivait aux modalités de la loi, y compris aux seuils qui y sont établis. Là, vous, je comprends que vous nous invitez à du dépassement. En fait, vous nous invitez à être des pionniers en tout, y compris dans les entreprises de 10 employés et moins, mais, en même temps, peut-être que je me trompe, mais j'ai l'impression que c'est un vœu que vous réitérez en ne le mettant pas comme une condition, si vous voulez, incontournable pour appuyer le projet de loi tel qu'existant. Vous

commenterez, mais j'avais cette impression-là quand vous l'avez présenté.

● (16 h 50) ●

Donc il y a effectivement du mouvement. Vous nous dites: Bon, il y a encore des améliorations à apporter. Vous nous suggérez des modifications, notamment celle qui comporterait des définitions dans la loi. Peut-être juste un mot pour vous signaler que, l'information que j'ai à cet effet-là, c'est que la technique de rédaction des lois au Québec ne comporte pas ce genre de définition. Ce ne sont que des lois, si vous voulez, plus archaïques qui en comporteraient encore, mais la technique n'est pas la même que dans la rédaction anglaise. Alors, la définition se retrouve non pas en début mais dans le corps même du projet de loi.

D'autre part, bon, vous suggérez certaines autres modifications qu'on va regarder très attentivement, et je comprends que, dans le fond, ce qui vous intéresse, c'est, maintenant, de passer à l'action. J'ai le sentiment que vous venez nous dire: On franchit l'étape, puis le plus vite on peut tomber pieds joints dans l'application... Vous en seriez contentes, en fait. Vous nous suggérez de réduire les délais et vous nous donnez en exemple la situation que le syndicat des professionnels a vécue. Et je comprends que, de quatre ans, ça n'a été que de deux, finalement, le délai qui vous aura permis de procéder à l'exercice de relativité salariale que vous nous décrivez. Par ailleurs, à partir du moment où ça a été enclenché, on nous a souvent cité les délais pour identifier les porte-parole du côté syndical pour négocier les modalités de libération syndicale. Rentez-vous ça dans le délai de deux ans ou c'est en surplus? Comment le processus s'est passé? En n'oubliant pas que je ne pense pas, mutatis mutandis, que ça puisse s'appliquer intégralement, dans l'ensemble, si vous voulez, de l'économie puis du marché du travail québécois, où on retrouve, dans le secteur privé notamment, une main-d'oeuvre féminine qui est moins importante en nombre que celle du gouvernement et où on aura, finalement, souvent beaucoup plus d'apprentissage à faire, sans doute, que ce qui vous était nécessaire.

Alors, est-ce que, dans ce contexte-là, le quatre ans n'est pas indiqué parce que ça va être utile? À défaut de quoi, en le précipitant, on pourrait ne pas obtenir les résultats qu'on recherche, finalement.

**Mme Milette (Claire):** Mme la ministre, ce matin, on entendait et, dans les journaux, on a compris que la partie des employés avait des difficultés à faire des pas dans le sens de réaliser ou de faciliter les processus d'équité salariale, qu'on était en demande et qu'on attendait passivement que l'employeur fasse des pas, et je pense que, ce qu'il est important de noter, c'est qu'il serait possible de le faire avec des délais plus courts et que c'est justement un des compromis importants que font les femmes qui attendent et qui, finalement, sont en manque à gagner en termes de salaire. Et je pense que, ça, il faut mettre ça dans la balance, puis rapidement, parce que ça coûte cher, des

inéquités salariales, et ce sont les femmes qui les assument.

Alors, en ce sens-là, quand on dit, nous, que ça nous a pris deux ans et que, là, les employeurs auront quatre ans pour réaliser le processus, il me semble, à moi, que c'est un délai qui est fort raisonnable pour les différents patrons. Et je conviens que, nous, on est allé à une vitesse assez importante — il y avait quelque chose qui urgeait — mais, quand on commence à calculer le deux ans, on commence à partir du moment où on a démarré vraiment le processus d'évaluation des emplois jusqu'à l'obtention des résultats de l'évaluation des emplois. L'analyse de ces résultats, ça a pris deux ans. Ensuite, on a ajouté une année pour avoir une analyse plus pointue, procéder à des comparatifs et avoir les effets sur une éventuelle classification. Et, ensuite, l'année suivante, ça a été la négociation pour la convention collective. Tout ça a pris quatre ans.

**Mme Harel:** Le délai qui avait précédé, avec les libérations syndicales, la négociation de la mise en place du processus d'évaluation, ça a pris combien de temps?

**Mme Milette (Claire):** ...relativement long...

**Mme Harel:** Mais ça veut dire quoi?

**Mme Milette (Claire):** Six mois, à peu près.

**Mme Harel:** Six mois. Bien, regardez, six mois, plus deux ans, plus un an, on est rendu pas mal proche du quatre ans. Plus une autre année, là...

**Mme Milette (Claire):** Non, nous, en tout, ça nous a pris quatre ans et demi...

**Mme Harel:** Ça a pris quatre ans et demi.

**Mme Milette (Claire):** ...et on avait un gros bagage.

**Mme Albernhe (Isabelle):** ...à se collettailler à employeur assez coriace.

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

**Mme Harel:** Oui, puis, en plus, j'ai l'impression que vous aviez étudié ça pas mal longtemps d'avance. Vous étiez pas mal préparés.

**Mme Milette (Claire):** Non, votre impression n'est pas juste.

**Mme Poulin (Martine):** L'élaboration des outils, c'était la première fois qu'il s'en faisait une. On a créé nos propres outils, notre propre collecte de données, notre propre questionnaire. Il y a tout un processus où il n'y avait pas d'aide comme telle. Il y avait la Commission des droits de la personne qui était là, mais c'était

un processus complet. Alors, si on utilise, dorénavant, les outils déjà de... qu'on pourrait adapter... Alors, c'est des choses qui peuvent se faire. On peut prendre les outils qui existent aussi en Ontario. En tout cas, la Commission pourrait faciliter beaucoup ce processus-là et réduire, notamment, les délais de façon considérable.

**Mme Harel:** Alors, j'ai compris que vous souhaitez beaucoup un accompagnement de la Commission, notamment dans les travaux des comités sectoriels, je crois.

**Mme Alberne (Isabelle):** Oui, et, à cet égard-là, votre approche sectorielle est intéressante parce que, dans le fond, on pourra raccourcir d'autant les délais. Si vous vouliez vraiment donner à l'approche sectorielle toute sa place, son importance, peut-être que, en raccourcissant les délais, ça ferait valoir auprès des employeurs qu'ils ont cette avenue — parce que c'est une approche qui est volontaire, c'est une avenue qui est intéressante — parce que, sinon, ça peut rester un voeu pieux. C'est dans la loi, mais il n'y a personne qui l'utilise. Alors, d'un autre côté, ça aiderait à réduire les délais et la lourdeur administrative dont on se plaint.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. J'invite... Oui, rapidement.

**Mme Poulin (Martine):** C'est juste pour dire aussi que, si la Commission des droits de la personne n'avait pas été là, c'est très clair que les délais auraient été beaucoup plus longs, surtout dans une approche sectorielle. C'est pour ça qu'on dit que c'est important que la Commission de l'équité salariale soit présente. Ça évite tous les «mésentendements», tous les problèmes d'interprétation. Alors, ça pourrait avoir un effet bénéfique et diminuer les coûts d'autant.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. J'invite maintenant la députée de Saint-François.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci, M. le Président. Merci, mesdames, pour la présentation de votre mémoire. Lorsque vous demandez au gouvernement de réduire les délais, est-ce que c'est au niveau de l'application de la loi ou si c'est parce que c'est au niveau, par exemple, du paiement des écarts salariaux? Est-ce que c'est ça qui vous inquiète ou bien si c'est, finalement, un processus qui pourrait être retardé indûment et que c'est davantage, lorsque vous parlez de réduction de délai, au niveau de l'application de la loi?

● (17 heures) ●

**Mme Milette (Claire):** Les ajustements salariaux commenceront uniquement après une période de quatre ans. Ça veut dire, en pratique, puisque vous en discutez ce matin, vous faisiez des prévisions sur les budgets concernant la masse salariale de 1997-1999, qu'on commence à ajuster les salaires en l'an 2000. Alors, cette

masse salariale dont vous parliez ce matin n'est même pas concernée par les ajustements suite à l'adoption de la Loi sur l'équité salariale. Il n'y a pas de déboursés de la part des employeurs avant l'an 2000. C'est de ça dont il faut se rendre compte. Alors, ça donne quatre ans à toutes les parties patronales pour planifier les ajustements salariaux, en l'an 2000, et, en plus, il y a trois ans supplémentaires si l'entreprise démontre qu'elle a des difficultés financières à respecter ses obligations. Je trouve que les délais sont très importants. Les facilités sont toutes là, dans la loi, et je ne comprends pas qu'on ait autant de craintes quand il y a autant d'années à planifier. Qu'est-ce qu'il faut faire pour qu'on dise qu'il y a des facilités d'apportées aux employeurs? Il faut attendre encore cinq ans? C'est ça qu'ils nous proposent d'ailleurs, une espèce de processus où on va se retrouver, dans cinq ans, à recevoir les justifications, pourquoi il n'y a pas eu de modifications ou pourquoi les échelles salariales n'ont pas été ajustées pour faire disparaître les iniquités salariales. C'est ça qu'ils nous disaient ce matin.

C'est incroyable de prévoir qu'on recule encore de cinq ans le moment où on fera des correctifs. On est déjà au bout du rouleau en termes de délais et on vient nous proposer d'en rajouter cinq autres années, ce matin.

Alors, ça, on s'attendait un petit peu à ce que les délais soient identifiés comme étant trop près de nous en ce moment et on a dit: C'est inacceptable qu'on augmente encore les délais. C'est ça qui nous est effectivement proposé. La proposition patronale de cette semaine dit: Attendons encore cinq ans, faisons de la publicité, soyons permissifs pour les entreprises, puis on verra dans cinq ans, on réévaluera la situation, ce que ça a donné. On n'a pas les moyens de faire ça, on est déjà en retard d'une façon incroyable.

Alors, là, il y a une limite quelque part. Nous, on jugeait que les délais étaient déjà étirés comme des élastiques sans fin. Un, on dit: Ça suffit, il y a quelque chose à faire là pour dire: On arrête puis on commence à réfléchir à comment on s'y prend pour payer cette dette qu'on a collectivement.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. Je conviens, madame, qu'il n'y aura pas de sommes allouées aux ajustements des écarts salariaux au cours de ces quatre ans. Ça, je comprends ça. Et il n'y a pas de prévision comme telle, c'est-à-dire que ce n'est pas prévu dans le budget. Sauf qu'il faut quand même être conscient qu'il y a des ajustements, c'est-à-dire qu'il y a des frais d'administration. Si ma mémoire est fidèle, c'est 370 000 000 \$ au cours des prochaines années en frais administratifs, ce qui est pratiquement la moitié, finalement, de l'ajustement au cours de la première année, qui est de l'ordre de 680 000 000 \$, entre 660 000 000 \$ et 680 000 000 \$. Donc, c'est quand même la moitié en

frais d'administration. Donc, il y a quand même des sommes à prévoir dans le budget gouvernemental, comme dans le budget des entreprises privées, ne serait-ce qu'au niveau des frais administratifs. Donc, ça, il faut le prendre en considération.

Je comprends que vous nous dites qu'il n'y aura pas de déboursés quant aux écarts salariaux, mais, par contre, il va y en avoir au niveau des frais d'administration.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Courte intervention.

**Mme Milette (Claire):** Oui. Je pense que, si on veut bien s'entendre, les 370 000 000 \$ de frais administratifs, c'est sur quatre ans, ce n'est pas sur un an.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Sauf qu'il faut que les entreprises les prévoient.

**Mme Milette (Claire):** C'est sur quatre ans et c'est pour 171 000 entreprises. On va dégonfler les chiffres.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Il faut que ça se prévienne. Sauf que les 171 000 entreprises ne sont pas d'une même grandeur.

**Mme Milette (Claire):** Non, non, on en convient.

**Mme Gagnon-Tremblay:** D'ailleurs, tout à l'heure, peut-être que ce serait important de savoir comment vous avez pu arriver à 171 000 entreprises. Arriver à 3 000 \$ ou 7 000 \$, ce serait trop facile de dire, à ce moment-là: On fait un fonds commun. Si c'est juste 7 000 \$ ou si c'est 3 000 \$ par entreprise ou 4 000 \$ par entreprise, créons un fonds en fidécommiss puis demandons aux entreprises de déposer 3 000 \$, 4 000 \$ ou bien 8 000 \$, puis donnons aux femmes ce qui leur revient. Mais, je pense, à mon avis, que ce n'est peut-être pas si facile que ça.

**Une voix:** Une moyenne.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est facile d'en arriver à diviser, à un moment donné, de faire un chiffre avec l'ensemble des entreprises. Mais ce n'est peut-être pas si facile que ça.

**Mme Albernhe (Isabelle):** On est allées sur le terrain de l'employeur, qui nous sort ses chiffres, on fait une moyenne, puis c'est notre estimé.

Ce qu'on veut vous dire aussi, c'est que les études démontrent que c'est payant. M. Cléroux disait tantôt que les petites entreprises ne se sont pas dotées de description d'emplois. Elles n'ont même pas, à les entendre parler, de direction du personnel. Il me semble, si elles n'ont pas ça, que c'est un petit peu archaïque.

Mais, en tout cas, admettons qu'elles ne l'aient pas, les études démontrent que c'est payant pour un employeur, à la faveur d'un programme d'équité, de l'élaboration d'un programme d'équité salariale, de s'asseoir et de penser à un système de rémunération cohérent au sein de l'entreprise. Alors, le coût qu'on estime, peut-être que, éventuellement, ils vont avoir un juste retour de leur investissement.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Sauf qu'il faut penser aussi aux petites entreprises. Les petites entreprises, vous savez, ça vit au jour le jour. Elles fonctionnent comme elles peuvent. Ce n'est pas comme un gouvernement, on ne travaille pas pour le gouvernement, quand il n'y en a plus, il y en a encore. Ce n'est pas du tout dans le même contexte. Vous avez des entreprises qui vivent... Ne serait-ce que si, à un moment donné, on leur réclame, je ne sais pas, moi, une taxe impayée ou un impôt impayé, on ferme les portes. Bien souvent, on est obligé de faire des arrangements parce qu'il y a des sommes qu'elles ne peuvent pas rembourser. On est obligé de le faire mensuellement. Donc, c'est sûr que ce n'est pas au niveau gouvernemental.

Mais, ceci dit, je voudrais revenir aussi à votre expertise. Lorsque vous disiez, tout à l'heure, que vous avez réduit les délais parce que vous vous êtes entendus rapidement, est-ce que, par exemple, quand vous mentionnez ça, ça veut dire que votre expertise, elle pourrait être développée, elle pourrait servir à d'autres? Ça pourrait éviter des frais d'administration si, par exemple... Je reviens toujours à mon modèle unique adaptable. Est-ce que, par exemple, au lieu d'en arriver à dépenser des sommes incroyables pour chacune des entreprises, il n'y a pas possibilité d'en arriver à une espèce de modèle unique adaptable?

**Mme Albernhe (Isabelle):** Tout à fait. L'expérience qu'on a acquise pour aider... D'ailleurs, nos collègues du SFPQ aussi ont passé à travers cet exercice-là. Je pense que ma collègue, Danielle-Maude Gosselin, à sa dernière comparution en commission parlementaire, a mentionné qu'elle avait justement cette expertise-là, parce que, à la faveur de cette vaste expertise au niveau de la fonction publique, on peut utiliser les mêmes outils et les adapter. On ne part pas de zéro, là. Et, maintenant, depuis plusieurs années, il s'est développé une expertise, même des consultants offrent cette expertise-là dans les entreprises. Alors, les gens ne sont pas démunis pour procéder à cet exercice d'équité salariale.

**Mme Poulin (Martine):** Excusez-moi. Il y a une chose qui est claire, par contre, c'est qu'il ne faut pas qu'on demande une même méthode à tout le monde. C'est clair qu'une méthode qui est appliquée à la FTQ, ça ne s'adapte pas pour les syndicats des professionnels du gouvernement du Québec. C'est une catégorie de professionnels, ce n'est pas les mêmes facteurs à considérer, ce n'est pas la même pondération

qu'on va appliquer. On ne donne pas... On ne va pas non plus considérer les mêmes éléments. Alors, c'est très, très important qu'on doive pouvoir avoir une méthode qui s'adapte. Je veux dire qu'on peut toujours refaire l'exercice peut-être avec moins de facteurs, revoir un peu la méthode, mais on ne peut pas demander une même méthode pour tout le monde.

Alors, il faut avoir quelque chose qui soit flexible, qui s'adapte vraiment aux particularités des emplois qui sont concernés et faire participer les employés dans ce processus-là parce que ce sont les mêmes à dire quelles sortes de tâches ils font.

Alors, c'est important, là, pour ne pas qu'on se mêle, pour dire qu'on applique la même méthode à tout le monde. Ça, ce n'est pas la meilleure méthode.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ça, j'en conviens, mais j'imagine, M. le Président, qu'il doit y avoir moyen, cependant... Il doit y avoir quand même des facteurs communs; il doit y avoir certains facteurs communs. On peut ajouter d'autres facteurs spécifiques à l'entreprise, mais il doit y avoir des facteurs communs.

J'imagine aussi qu'on n'a pas besoin d'attendre, on doit être capable de fonctionner sans parler de libération syndicale pendant six mois. Je pense que vous l'avez soulevé tout à l'heure, ça a pris six mois. Pour moi, c'est énorme. Surtout quand on pense aussi, par exemple, aux recteurs des universités qui sont venus nous dire la même chose. Alors, je pense qu'il y a possibilité, sûrement, de restreindre, il y a possibilité d'en arriver à des solutions beaucoup plus rapidement, j'ai l'impression. Parce que c'est sûr... C'est ça, je pense, qui, en bout de ligne, fait toujours peur aux entreprises: c'est ce processus lourd. Alors, il y a possibilité, j'imagine, d'assouplir un peu.

**Mme Albernhe (Isabelle):** Tout à fait. Nous, on sera toujours favorables à des mesures allégées mais qui permettent de rencontrer les objectifs de la loi. On ne cherche pas à compliquer les choses juste pour le plaisir de les compliquer.

**Mme Gagnon-Tremblay:** À la page 7 de votre mémoire, vous mentionnez... Bon! Quand vous parlez de correctifs, vous me dites qu'en choisissant le plus petit montant, soit 680 000 000 \$, vous en arrivez graduellement à 2 072 000 000 \$ après sept ans; 4 076 000 000 \$ un peu plus tard. Et vous envisagez que, dans 10 ans, les femmes commenceront à profiter de correctifs salariaux; elles auront été pénalisées de 6 800 000 000 \$ dans 10 ans. Donc, si les femmes ont été pénalisées de 6 800 000 000 \$ dans 10 ans, ça veut dire que c'est ce que ça va coûter aux entreprises pour les 10 prochaines années, j'imagine.

**Mme Milette (Claire):** Oui. On a comme inversé le processus qui veut toujours que l'employeur devienne la victime d'un système d'inégalité salariale faite aux femmes. Alors, ça, c'est un discours qui faisait

comme un peu déséquilibrer la perception globale, à l'effet que... Nous, ce qu'on voulait faire valoir, c'est que, si ça allait coûter ça à l'employeur, c'étaient les femmes qui assumaient le coût en attendant. Et on attend depuis pas mal d'années, depuis qu'on est sur le marché du travail. C'est astronomique, ce que les femmes assument parce qu'elles sont des femmes. Alors, c'est ça qui est devenu inacceptable.

• (17 h 10) •

Évidemment, on ne nie pas la participation de l'employeur à corriger ces inégalités-là. On croit qu'il y a une responsabilité qui est directe.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, donc, si je prends pour acquis que ça équivaut environ à 6 800 000 000 \$ pour 10 ans, ça suppose aussi, bien sûr, que le gouvernement est un gros employeur, un employeur assez considérable, et que, dans le contexte budgétaire actuel, j'en ai parlé ce matin, lorsqu'on a, par exemple, attribué à chacun des ministères des enveloppes fermées et que le contexte n'ira pas en s'améliorant, au contraire, au cours des prochaines années, il y aura toujours des restrictions supplémentaires qui s'ajouteront, ces restrictions aussi équivalent, dans une bonne proportion, pas seulement à la diminution de programmes, mais aussi à la perte d'emplois. Je pense, entre autres, à la santé, on en a discuté, c'est 12 000 emplois qui ont été perdus récemment, et le ministre doit aller chercher un autre 75 000 000 \$. On ne peut pas toucher à la qualité des services, on ne peut pas toucher aux services, on est rendus là. Il faut vraiment aller dans les hôpitaux actuellement pour voir qu'on ne peut plus toucher davantage. C'est le maximum qu'on peut faire, on ne peut plus toucher aux services.

Donc, quand on regarde le secteur de la santé, par exemple, on constate que les budgets de la santé, 85 % sont des salaires. Alors, là aussi, il y a une inquiétude au niveau de pertes d'emplois. Alors, comme je le disais, c'est beau, l'équité, puis je pense qu'il faut aller tous dans le même sens, qu'il faut la souhaiter, mais, aussi, on ne peut pas non plus... Il faut être réalistes. Il faut aussi se dire qu'il y a quelqu'un qui va payer en bout de ligne.

Donc, le gouvernement, si on a nos enveloppes fermées, on ne peut pas demander davantage, ça veut dire que c'est une taxe à la population, finalement. Je ne sais pas comment vous voyez la capacité, aussi, gouvernementale d'acquitter cette somme. C'est pour ça que, 10 ans, à mon avis, ça peut paraître loin, mais, en même temps, c'est peut-être plus réaliste.

**Mme Albernhe (Isabelle):** Oui. On disait tantôt que la masse salariale pour les entreprises est de l'ordre de 70 000 000 000 \$. Alors, quand on dit 6 000 000 000 \$ sur 10 ans, il faut le prendre en toutes proportions. Ce sont des inégalités qu'on tente de régler. Actuellement, on sait que les femmes sont rémunérées 30 % moins que les hommes. Alors, sous prétexte que la situation économique est mauvaise et qu'il y a des

peres d'emplois et tout, est-ce qu'on doit maintenir — c'est toujours le même vieux débat — l'inéquité salariale, une injustice fondamentale faite aux femmes? Je pense qu'on a fait la démonstration ce matin que c'est le prix que, je pense, une société doit payer pour avoir un traitement égal des femmes et des hommes.

Alors, l'employeur-gouvernement sera au même pied. Et c'est à cet égard-là que nous sommes satisfaites de voir que le gouvernement est considéré comme n'importe quel employeur et que le gouvernement devra faire sa part aussi. Alors, les employeurs du privé ne pourront pas se plaindre que le gouvernement s'est exclu de la loi, et le gouvernement va se considérer comme les autres employeurs et procéder à cet exercice-là aussi.

Mais on sait déjà, par l'exercice que nous avons mené il y a quelques années, qu'on a quand même réduit l'écart salarial. Alors que dans le secteur privé il est de l'ordre de 30 %, dans le secteur public il est de l'ordre de 15 %. Alors, ça démontre qu'il y a déjà des efforts qui ont été faits. Il faut continuer.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. Je prendrai deux courtes interventions, le député de Lévis d'abord et le député de Notre-Dame-de-Grâce, et nous terminerons cette rencontre. M. le député de Lévis.

**M. Garon:** C'est seulement une courte remarque. J'écoutais Mme la députée de Saint-François et ça me faisait réfléchir à ça. Ça parle du coût des services. Moi, ce qui me frappe, on ne parle jamais du coût de l'administration. Parce que, souvent, l'administration est tellement lourde qu'elle coupe les services parce que l'administration est trop chère.

Moi, je me rappelle déjà, quand j'étais à l'Agriculture, avoir vérifié le coût de l'administration de l'assurance-récolte. On s'est rendu compte que pour administrer 1 \$, ça coûtait 0,70 \$. Je suis fier de dire que quand on est partis, par exemple, ça coûtait 0,07 \$. Alors, souvent, on n'a pas le moyen de donner des services parce que l'administration est trop lourde.

Les recteurs, je vais vous dire une chose, ils parlent de corde dans la maison des pendus. Les coûts administratifs du secteur public et parapublic, de l'administration proprement dite, est-ce qu'on a déjà mesuré ça pour le fun? Juste dire combien ça coûte d'administrer ci, d'administrer ça? J'ai dit à M. Rochon: J'aimerais ça connaître le coût des régies de la santé, combien ça coûte, ces administrations-là. Ça ne fait pas de services, ça, ça planifie les services des autres.

Est-ce que ça ne serait pas le temps, au gouvernement, parce qu'on est dans le trou... Les Américains ont fait ça il y a quelques années; aujourd'hui, ils ont le plein-emploi. Mais ils se sont donné la peine de réduire leurs coûts administratifs drastiquement. Nous autres, on n'a pas encore vraiment commencé. Moi, je pense qu'il faudrait poser le diagnostic. Pour régler le problème, il faut d'abord poser le diagnostic. Est-ce qu'on ne devrait pas se demander combien coûte l'administration de tel

secteur, de tel secteur, de tel secteur public et parapublic?

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie, M. le député de Lévis. Ça n'amène pas une remarque de votre groupe? M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

**M. Copeman:** C'est toujours agréable de suivre les sages conseils du député de Lévis.

Mesdames, j'ai été frappé par l'éloquence, vraiment votre cri du coeur quant à l'importance d'agir, de faire quelque chose immédiatement, que tout le monde doit faire sa part. Moi, je suis d'accord avec vous. Vous dites, à la page 2 de votre mémoire: «Nous refusons que seules les prérogatives financières des entreprises déterminent les tenants et les aboutissants de cette loi et que ses objets même soient soumis à la négociation.» Compte tenu que vous dites ça, que l'objectif d'atteindre l'équité salariale ne devrait même pas être soumis à la négociation, êtes-vous prêt, votre syndicat, à consentir qu'un pourcentage de la masse salariale future négociée entre vous et le gouvernement du Québec soit dédié, à l'intérieur de cette masse, à combler l'écart de l'équité salariale? Si vous dites que ça ne devrait même pas être soumis à la négociation, si on mettait dans la loi un article qui dirait: Un tel pourcentage de l'augmentation négociée entre les deux parties devrait être consenti, dédié pour régler ça. J'imagine que vous seriez en faveur de ça.

**Mme Albernhé (Isabelle):** Mais nous l'avons déjà fait, cet effort-là, des précédentes négociations. Quand nous discutons entre nous, là, entre les syndicats, des demandes salariales que nous faisons, que nous regardons nos différents corps d'emplois et que nous avons réglé sur la classification des emplois, nous avons fait cet effort.

**M. Copeman:** Oui. Mais c'est les négociations, ça. Moi, je vous dis que...

**Mme Albernhé (Isabelle):** Oui, mais, quand on parle de négociation dans le texte, c'est qu'on dit que, si on doit reconnaître le principe, il ne devrait pas être marchandé avec le contexte économique, qui n'est jamais favorable. Si on veut donner à ce principe qui nous tient tant à coeur, arrêtons de le marchandiser sur l'autel du contexte économique, sinon on n'adoptera jamais de loi.

**M. Copeman:** Je vous comprends. Peut-être qu'on devrait arrêter de le marchandiser également entre syndicat et patronat en termes de négociation. S'il y a un de ces marchandages dans le privé, comment se fait-il qu'il ne l'est pas dans le public?

**Mme Albernhé (Isabelle):** Dans quel sens, «marchander»?

**M. Copeman:** Bien, c'est vous qui avez dit qu'on ne peut pas le marchander entre les entreprises privées à cause de la conjoncture économique...

**Mme Alberne (Isabelle):** Oui.

**M. Copeman:** ...que ça devrait être un principe. Moi, je vous suggère que, si vous n'êtes pas prêts à accepter dans la loi qu'une partie de vos augmentations futures comme employés de l'État soit consacrée à réduire les écarts dus à l'équité salariale... C'est une autre façon de négocier, marchander ça. Pourquoi ne pas être aussi clair comme vous l'êtes pour le secteur privé? Pourquoi ne pas être aussi clair dans le secteur public, entre vous comme syndicat et votre patron?

**Mme Alberne (Isabelle):** C'est parce que, nous, on ne s'engage pas pour les autres syndicats ou les autres secteurs. On vous dit qu'on l'a déjà fait, cet effort, dans le secteur public, pour le SPGQ. Que chaque syndicat fasse son examen de conscience, que chaque secteur regarde des meilleurs moyens pour l'atteindre. Mais, nous, on vous dit qu'on l'a fait pour notre syndicat.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. Je dois malheureusement terminer là. Mme la députée de Saint-François, je vous invite à conclure.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci, mesdames, de votre présentation.

• (17 h 20) •

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

**Mme Harel:** Oui. Alors, M. le Président, simplement pour remarquer, cependant, que quatre ans nous mènent à l'an 2000, ça a l'air très loin. Quatre ans en arrière, c'est 1992, et ça a l'air, en fait, très près, comme si c'était hier. Il faut faire très, très attention. Tantôt, je vous entendais parler de l'an 2000, et je ne sais pourquoi, mais, psychologiquement, symboliquement, ça a toujours l'air vraiment comme si ça n'allait pas nous arriver. Mais c'est comme demain, ça, là, c'est vraiment tout près. Je pense que le projet de loi qui est devant nous, c'est pour, en fait, permettre aux femmes du Québec d'entrer dans le deuxième millénaire sur un pied d'égalité. Il me semble que c'est là un beau geste à poser, à la fin, justement, du présent siècle et à l'arrivée du prochain millénaire, pour rétablir les règles du jeu entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Je vous remercie.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie beaucoup. J'invite maintenant les représentants de la Chambre de commerce du Québec à s'approcher.

(Consultation)

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, j'invite maintenant les représentants de la Chambre de commerce du Québec à se présenter et à commencer leur présentation.

#### Chambre de commerce du Québec (CCQ)

**M. Audet (Michel):** Merci, M. le Président. Alors, je me présente: Michel Audet, je suis président et directeur général de la Chambre de commerce du Québec. J'ai avec moi Mme Lynn Charpentier, qui est vice-présidente du conseil et présidente du Comité des ressources humaines de la Chambre et qui est également présidente d'une entreprise qui s'appelle le réseau CLIC.

• (17 h 30) •

Je voudrais d'abord démarrer ma présentation en situant un peu l'organisme qu'est la Chambre de commerce du Québec. On est une fédération regroupant les 225 chambres de commerce locales avec un membership direct, également, de 4 500 membres, mais les chambres de commerce elles-mêmes ont environ 55 000 membres. Il s'agit donc d'un organisme des plus représentatifs des divers secteurs de l'économie. Et, soit dit en passant, dans un dossier comme celui-là, c'est un dossier où, justement, on a pu démontrer qu'il n'y a pas de règle. Je voudrais, au départ, situer, faire une sorte de mise en garde contre une approche manichéenne: il y a les bons qui sont pour et il y a les méchants qui sont contre. Le mouvement de la Chambre de commerce est un mouvement très diversifié. On a des gens qui ont fait part de leurs préoccupations, qui ont dit qu'il faut justement apporter des correctifs, mais je pense que notre préoccupation, c'est de faire une analyse attentive et sérieuse du problème et de s'attaquer aux racines du problème plutôt que d'y aller par une législation dont on n'aurait pas mesuré toutes les implications.

Donc, d'entrée de jeu, la Chambre a la conviction que le projet de loi sur l'équité salariale est malvenu, étant donné le contexte économique qui prévaut actuellement au Québec et les impacts négatifs qui en résulteront. Elle ne peut donc que recommander au gouvernement de rejeter, d'abandonner le projet dans sa forme actuelle et, comme on le verra plus tard, elle propose plutôt l'adoption d'un projet de loi qui, selon nous, pourrait être beaucoup plus efficace et beaucoup plus pertinent pour les entreprises.

Dans ma présentation, je procéderai d'abord avec une... je décrirai un peu comment on a fait l'analyse et on perçoit le problème de l'équité. Dans un deuxième temps, on a fait une analyse particulière, ici, avec un chercheur qui a passé une partie de l'été là-dessus, pour examiner ce qui se passe et ce qui s'est passé aux États-Unis, en Ontario et dans les autres provinces canadiennes — le mémoire en fait une bonne description — également, évidemment, en conclusion, présenter une

solution de rechange que la Chambre et les autres organismes patronaux ont tenté de mettre de l'avant.

Je pense que ce n'est pas... Pour les membres de la commission, je suis sûr que c'est superflu de le dire, mais c'est toujours bon, au départ, de le situer, parce que je me suis rendu compte, dans les conférences de presse, dans les journaux, dans les médias... dès le départ, de bien faire la distinction entre deux concepts qui sont galvaudés. J'ai même entendu, encore hier, la présidente d'un organisme, l'AFEAS, dire qu'elle soutenait le principe «À travail égal, salaire égal», donc qu'il fallait à tout prix passer ce projet de loi là. Moi, je trouve que c'est quelque chose de tout à fait important de dire que non seulement les organismes patronaux ne sont pas contre ça, mais ça fait déjà des années que c'est en application, et on serait les premiers à dénoncer des comportements déviants à cet égard. Donc, dès le départ, il faut, je pense, situer ça. Ce qui est en cause dans le projet de loi, c'est la notion de comparabilité des postes et, donc, d'un système tout à fait différent qui n'a, pour le moment en tout cas, pas d'égal dans le secteur privé en Amérique du Nord. Donc, la Chambre ne conteste aucunement le fait que les femmes qui travaillent à temps plein toute l'année touchent en moyenne un revenu moindre que les hommes dans une même situation. Elle s'étonne cependant que le gouvernement en vienne à conclure que la discrimination contre les femmes joue un rôle aussi important que celui qui est mentionné dans l'explication de cet écart.

En effet — et là, là-dessus, on voudrait faire... je n'entrerai pas dans l'étude, mais je vous citerai une étude américaine — une étude rigoureuse a été faite sur le sujet, celle de Macpherson et Hirsch, de l'université de la Floride, qui a été publiée récemment dans le *Journal of Labor Economics*. Dans cet article, ils font une analyse d'échantillons représentatifs de la main-d'oeuvre américaine pendant la décennie 1983-1993. Les auteurs concluent que la discrimination en raison du taux de prédominance féminine des occupations ne constitue pas une variable explicative significative de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes. Ils concluent aussi que des études antérieures ont surestimé l'effet qu'aurait la prédominance de femmes dans une catégorie d'emploi sur les salaires des hommes et des femmes dans cette catégorie d'emploi. Cette surestimation se serait faite au détriment d'autres facteurs, comme les caractéristiques d'emplois, la productivité des travailleurs et leurs préférences personnelles. Mais la plus grande lacune concernerait les caractéristiques liées au savoir-faire.

Macpherson et Hirsch soulignent que la faiblesse des salaires dans les occupations à prédominance féminine s'explique du fait que ces occupations nécessitent moins de formation pour atteindre une grande compétence, qu'elles sont susceptibles d'attirer des travailleurs à temps partiel et qu'elles bénéficient d'un bas niveau de permanence. Ils soutiennent que les politiques qui modifient les taux de salaires risquent de créer des distorsions injustifiées dans les mécanismes légitimes de compensation qui sont fonction, notamment, du savoir-faire. Ils

suggèrent qu'il serait préférable d'orienter les politiques publiques sur les nombreuses causes communes des écarts plutôt que d'essayer de diminuer ceux qui sont supposément liés à la prédominance féminine ou masculine des occupations. Les auteurs notent que le rétrécissement des écarts observé au cours des récentes années n'a pas été le résultat de changements dans la prédominance féminine ou masculine des occupations.

Le problème au Québec, c'est que la Chambre, pas plus que d'autres, n'a aucune donnée ou aucune étude québécoise pour démontrer clairement que les écarts salariaux sont motivés par une pratique discriminatoire. Il serait donc indiqué, dans un souci de conserver un climat de concertation avec les entreprises, que le gouvernement lui-même avance les études sur lesquelles il fonde son argumentation. Après une revue des statistiques québécoises en cette matière, rien n'indique que le Québec diffère des États-Unis ou des autres provinces en ce qui a trait à la situation de ses travailleuses. La Chambre en vient aussi à la conclusion que plusieurs facteurs autres que la ségrégation professionnelle peuvent expliquer ce phénomène: l'intensité du travail, le choix de la profession, les perspectives d'emploi, l'ancienneté, l'expérience, la formation, l'interruption de carrière, le temps consacré à la famille. Là, on pourrait évidemment donner... Le mémoire vous donne beaucoup de statistiques. Je vais sauter puisque je voudrais laisser davantage de temps pour la discussion.

Donc, pour la Chambre, la vraie question qu'il faut se poser, c'est: Pourquoi les femmes choisissent-elles de s'orienter, au fond, vers des corps d'emplois qui sont souvent plus faiblement rémunérés? À notre avis, il s'agit là d'un problème fondamental, d'un problème de société qu'on ne corrigera pas par un projet de loi où on dicte... où on se donne peut-être même bonne conscience en disant: Ça va être corrigé du revers de la main par une loi. L'expérience de l'Ontario démontre qu'il n'en est pas ainsi, que c'est beaucoup plus complexe que ça.

Selon la Chambre, il faudrait considérer plusieurs facteurs et hypothèses pour répondre à cette question. Le facteur le plus évident est le fait que ce sont les femmes qui portent les enfants et qui subissent les inconvénients s'y rattachant, y compris sur le marché du travail — je dois dire que, malgré les efforts que font certains hommes pour alléger ce travail-là, l'inconvénient principal reste, malheureusement, sur le dos des femmes — le fait que les femmes consacrent, encore aujourd'hui, beaucoup plus de temps que les hommes à s'occuper des enfants et des tâches domestiques; le fait que les femmes étaient, jusqu'à récemment encore, moins scolarisées que les hommes. C'est moins vrai; ce n'est plus vrai maintenant, si on prend les statistiques, notamment, des gradués.

Tous ces éléments pourraient faire en sorte que les femmes n'affichent pas les mêmes préférences que les hommes lorsqu'elles choisissent un corps d'emploi et influenceraient leur intensité de travail, leurs objectifs salariaux et leurs conditions de travail. Il est probable

que les femmes ne recherchent pas de façon aussi exhaustive que les hommes des avantages de nature purement pécuniaire — et je pense que, ça, chacun dans son milieu de travail est en mesure de l'observer. La possibilité, souvent, de travailler à temps partiel, d'avoir des congés de maternité, des congés de maladie, des semaines de vacances, des horaires différents, la présence d'un service de garde sur les lieux de travail, etc., sont certainement des facteurs qu'il ne faut pas négliger. Il n'est donc pas impossible que, dans certains créneaux d'emplois, le choix des femmes pour les professions moins bien rémunérées soit un choix, donc, des plus rationnels sur le plan économique et des plus satisfaisants lorsque l'on tient compte des avantages de nature non pécuniaire et des besoins spécifiques qui sont exprimés par les femmes.

Si tel est le cas, l'État aurait tout avantage, s'il veut aider les femmes à augmenter leurs revenus, à favoriser des solutions de nature à les aider à concilier travail et famille plutôt qu'à intervenir directement dans les niveaux de salaires. La Chambre, comme beaucoup d'organismes patronaux et syndicaux, a travaillé, d'ailleurs, avec des représentants gouvernementaux, depuis une couple d'années, à mettre au point, justement, des mesures pour favoriser la conciliation travail-famille.

En résumé, la Chambre estime qu'avant de sauter aux conclusions il importe d'étudier, donc, ce phénomène des écarts salariaux sous toutes ses facettes. La Chambre ne conteste certes pas qu'il soit possible qu'il existe des écarts dans les secteurs d'emplois où les femmes sont injustement rémunérées pour des motifs discriminatoires. Elle doute cependant que le phénomène de l'inéquité salariale envers les femmes soit aussi répandu qu'on le soutient généralement. Avant d'opter pour la solution la plus coûteuse et de forcer toutes les entreprises de 10 salariés et plus à réévaluer de façon exhaustive tous les postes de travail féminins, il importe, en cette époque d'austérité, de procéder à une étude scientifique sérieuse du problème et de proposer, s'il y a lieu, une solution réaliste. Si cette étude a été faite, la Chambre insiste pour y avoir accès — d'ailleurs, nous en avons déjà fait la demande. Sinon, elle devrait être faite avant que le gouvernement ne légifère, particulièrement de la façon dont il entend le faire.

• (17 h 40) •

Les législations en matière d'équité salariale, évidemment, on a, au gouvernement du Québec, une expérience qui a été décrite, en matière de relativité salariale, dans le document 20 de la Commission sur la fiscalité, dont on décrit certains éléments. Je citerai cependant certains passages pour démontrer le monstre bureaucratique et le coût astronomique d'un tel exercice — je cite l'étude du gouvernement lui-même, qu'il vient de rendre... qu'il a déposée, qu'il a rendue publique: «Afin de réaliser l'équité salariale, le gouvernement a donc mis en place avec les syndicats participants des comités conjoints avec le mandat d'établir la valeur relative des emplois, facilitant la participation et l'adhésion du plus grand nombre d'employés possible. Durant

la phase d'évaluation des corps d'emplois, les comités conjoints ont mis à contribution près de 10 000 personnes salariées, hommes et femmes. Chacune de ces personnes, assistée d'un interviewer syndical, a complété un questionnaire lui permettant de décrire et d'évaluer les fonctions qui lui sont confiées.» Cet exercice-là, s'il est envisageable pour le secteur public, laissez-moi vous dire que, pour le secteur privé, il fait frissonner les gens. Donc, on ne voudrait certainement pas se faire imposer un exercice semblable dans le secteur privé.

Pour ce qui a trait aux organismes paragouvernementaux, notamment dans le domaine des universités, la CREPUQ nous dit, dans un de ses rapports également, que l'effort consenti a été énorme; et, là, je cite encore quelques passages. Elle dit, et je cite: «Doit-on rappeler que l'estimation du coût récurrent des opérations d'équité salariale dans les universités réalisées avec le personnel administratif et de soutien est de 13 000 000 \$? Doit-on rappeler que l'estimation des coûts de la rétroactivité est de 60 000 000 \$? Dans le contexte budgétaire actuel des universités, les coûts additionnels qu'engendrerait une loi sur l'équité salariale ne pourraient être absorbés que par une plus grande attrition du personnel (non-renouvellement de contrats, abolition de postes). Dans cette perspective, et sans vouloir ajouter des épouvantails, il est certain que plusieurs femmes à l'emploi des universités feraient les frais d'une telle situation.» Donc, pour ceux qui peuvent se poser des questions quant à l'impact sur l'emploi, je pense que les recteurs des universités viennent de donner la réponse. «Devant l'ampleur des difficultés économiques que traverse le Québec — je cite toujours les recteurs — à l'instar des autres pays industrialisés et face à la crise sans précédent des finances publiques et de son effet direct sur la situation budgétaire des universités, les chefs d'établissements universitaires exhortent le gouvernement du Québec à surseoir à l'adoption d'une loi sur l'équité salariale.» Donc, on est quand même en assez bonne compagnie.

Qu'est-ce qui s'est passé aux États-Unis? Parce que ce problème-là... on est, comme on a dit tantôt... notre situation ici n'est pas meilleure, pas pire, probablement, que ce qui se passe ailleurs, aux États-Unis et en Amérique du Nord. Il y a eu des lois aux États-Unis qui ont été passées; il y a l'Equal Pay Act, en 1963, et le Civil Rights Act, en 1964. Dans l'un et l'autre cas, il n'est pas question de comparer des catégories d'emplois, mais d'individus, hommes et femmes, qui font le même travail. Du côté des États, il y a 14 États américains qui ont des lois d'équité salariale et plusieurs autres ont pris des mesures pour implanter l'équité. Mais, selon le National Committee on Pay Equity, une vingtaine d'États ont versé des ajustements de salaires en vertu de l'équité salariale. Mais ce qu'il faut retenir de ces mesures, c'est qu'elles s'appliquent aux employés des États impliqués. Seul le Minnesota a étendu sa loi aux gouvernements locaux, en 1965. Et, pour le moment — et on a fait des vérifications — il n'y a aucun indice à l'effet que ces dispositions pourraient s'appliquer à l'entreprise privée aux États-Unis, de la part des États américains.

Au Canada, évidemment, la situation dans les autres provinces est assez intéressante. Plusieurs autres provinces, là aussi, ont légiféré. Seuls, en fait, l'Alberta, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest n'ont ni législation, ni programme, ni processus de négociation concernant l'équité salariale. Mais il faut retenir cependant que, dans toutes les provinces, ça ne s'applique qu'au secteur public, sauf en Ontario, et c'est le cas dont on va discuter maintenant.

Donc, la loi ontarienne était proactive, parce que cette loi est en train d'être modifiée suite au rapport Read, et s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public. Elle était unique en Amérique du Nord, comme l'a noté d'ailleurs le commissaire qui a réévalué la loi. La législation est donc actuellement en train d'être révisée. La législation proposée par le Québec — c'est intéressant qu'on s'attarde un peu à la situation de l'Ontario, parce que, finalement, on compare les deux lois — c'est assez semblable. On s'est quand même inspiré beaucoup de l'économie générale de la loi ontarienne pour bâtir celle du Québec.

Les résultats de la mise en application de la loi ontarienne sont loin d'être concluants. Après huit ans de ce régime, malgré les efforts et les sommes colossales englouties dans le processus d'implantation des mesures d'équité salariale, l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes n'est toujours pas comblé. En fait, on dit qu'il y a eu un léger rattrapage, mais pas très important. On dit également que... Le rapport mentionne que les petites entreprises n'ont ni le temps, ni l'argent, ni le personnel spécialisé pour faire les descriptions d'emplois. Il dit que les petites entreprises ont largement ignoré les exigences de cette loi. Ça, je pense que ça démontre qu'une loi qui est imposée sans qu'il y ait un minimum de consensus aboutit finalement à une situation d'une désobéissance généralisée. Donc, ça a forcé le gouvernement ontarien à mettre en place tellement de bureaucratie pour la mettre en application que, là, maintenant, on a décidé — et c'est la première recommandation qui est faite par le rapport Read — d'adopter le modèle basé sur les plaintes.

Une autre recommandation du rapport Read, c'est de dire que la comparaison d'un emploi à l'autre soit abandonnée. On demande également qu'il y ait plus de flexibilité pour décider de la méthode à utiliser. Je pourrais citer les diverses recommandations du rapport Read. Je souhaite surtout qu'on en fasse une analyse très sérieuse et approfondie, puisque l'expérience de l'Ontario, à mon avis, est importante. On nous dira effectivement: L'Ontario a huit ans d'application. Mais il faut savoir que le Québec se compare avec l'Ontario d'aujourd'hui et non pas l'Ontario d'il y a huit ans. Donc, quand on est en concurrence, on n'est pas en concurrence avec l'Ontario de 1987, mais de 1996.

Donc, nous avons beaucoup de... Je pourrais évoquer... Je voudrais raccourcir la présentation. Donc, je ne répéterai pas ce qui a été dit par mes collègues des associations patronales sur les problèmes que pose la loi québécoise. Je voudrais surtout faire état de ce

qui nous apparaît être nos recommandations et nos conclusions.

Par les analyses qu'elle a menées et les documents qui lui ont été fournis, la Chambre en est venue aux conclusions suivantes. En premier lieu, et contrairement à ce qui est généralement avancé, notamment dans les documents gouvernementaux, la thèse de la discrimination systémique dans les salaires repose sur des bases qui font encore l'objet de nombreuses interrogations, notamment sur la possibilité de les quantifier. Et, encore une fois, on ne nie pas qu'elles existent, mais on dit effectivement: Il faut... On ne polit pas une loi en prenant pour acquis qu'elles existent partout, sans justement fournir plus d'information qu'on ne l'a fait jusqu'à présent.

En second lieu, il est clair que le projet de loi proposé, comme toutes les mesures qui ont été prises par le gouvernement du Québec en matière d'équité salariale, va à l'encontre de son objectif premier, qu'il nous dit depuis un an, qu'on a dit au sommet du printemps et qu'on va dire à celui de l'automne, qui est la création d'emplois. Donc, la première condition pour assurer cette création d'emplois est de permettre aux entreprises québécoises d'opérer dans un environnement économique comparable à leurs concurrents. L'expérience de l'Ontario nous enseigne que, prise globalement, l'extension de la loi au secteur privé dans cette province fut un échec et devra être reprise sur de nouvelles bases. Donc, en réalité, ce qu'on dit, c'est que, si le gouvernement veut appliquer le dispositif dans le secteur public de la façon dont il est, ça ne nous concerne pas, mais, dans le secteur privé, on devrait certainement l'appliquer d'une autre façon. Il devrait être plus attentif aux choix de carrières des femmes et leur fournir plus d'incitations pour les professions et les métiers mieux rémunérés. Il va de soi que le gouvernement et les entreprises doivent également être ouverts aux moyens de concilier le travail avec les nécessités familiales. Là-dessus, je pense qu'il y a beaucoup de travail à faire.

Donc, si on va de l'avant, et la Chambre pense que, effectivement... et on semble prendre pour acquis qu'il va y avoir un projet de loi, donc on en propose un, comme nos collègues, pour dire que sa dimension doit s'adresser à l'entreprise privée et qu'il soit de nature incitative, qu'il fonctionne sur plaintes, qu'il soit administré par une direction générale de l'équité salariale au sein d'un organisme existant. Nous, on ne voit pas pourquoi on créerait une nouvelle boîte très grosse. Ça peut être la Commission des droits de la personne; ça peut être la Commission des normes du travail. Mais on voudrait éviter qu'on prenne des années à monter une structure et perde un temps fou. Au fond, on pourrait démarrer beaucoup plus rapidement.

Qu'un tel organisme chargé de l'application de la loi puisse offrir aux entreprises l'expertise nécessaire pour se doter d'une politique d'équité salariale, notamment en leur disant des méthodes d'évaluation qu'on utilise et comment le faire. Qu'un tel organisme chargé de l'application en fasse la promotion auprès de

l'entreprise privée et s'assure, si possible, la collaboration de l'association patronale. Je vous dis d'avance que celle de la Chambre de commerce du Québec vous est acquise si vous prenez ce choix-là. Qu'un tel organisme chargé de l'application de la loi entreprenne des études dans les secteurs où il existe une discrimination systémique, les rende publiques et fasse les recommandations appropriées.

● (17 h 50) ●

Ce qu'on vous dit, c'est que l'avantage, la plus-value de cette approche, c'est qu'elle peut être mise en oeuvre maintenant, alors que la proposition, le projet de loi du gouvernement prend quatre ans avant de connaître ses premiers effets, puisqu'elle est tellement d'application générale, on veut donner du temps aux gens de se retourner de bord. On dit que cette loi-là pourrait être mise en vigueur maintenant. Donc, dans quatre ou cinq ans, au moment où devrait s'appliquer le projet de loi actuel, il sera toujours temps de réévaluer ce qu'on a fait et de voir si ça a eu les effets escomptés. Si ça ne les a pas eus, bien, il sera toujours temps d'ajuster, on n'aura pas perdu de temps par rapport au calendrier qui est prévu au projet de loi actuel. Merci.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. J'invite maintenant la ministre.

**Mme Harel:** Alors, merci, M. le Président. M. Audet, Mme Charpentier, bienvenue.

M. Audet, je pense que vous allez être content parce que j'ai une étude canadienne — vous voyez, une étude canadienne — qui porte sur la discrimination systémique, précisément. Elle est publiée par la Commission canadienne des droits de la personne, dans son rapport annuel de 1995. Je vais vous en lire un extrait. À la page 75, on y dit ceci: «Un autre fait mérite d'être signalé. Il est sûrement exact, comme le font ressortir les critiques de la parité salariale, qu'une partie de l'écart salarial peut s'expliquer par des disparités dans le nombre d'heures de travail, dans le niveau de scolarité et dans le nombre d'années de vie active au total.

«Toutefois, en se fondant sur les résultats de 1994 de la vaste enquête sur la dynamique du travail et du revenu, les analystes de Statistique Canada ont conclu que près de 90 % de l'écart salarial total ne peut être expliqué par de telles différences et que cet écart inexplicable doit être fonction d'un élément inhérent soit au système du travail, soit à l'ensemble du marché du travail. La possibilité la plus évidente tient à la discrimination systémique à l'égard des salaires des femmes. Les chercheurs indiquent également que ces disparités salariales existent, peu importent l'âge, la scolarité, la profession, et que le sexe a une incidence plus marquée sur le salaire des femmes que des facteurs comme la race.»

Je pense que, ça, c'est vraiment l'élément important; et, à partir de là, j'avais fait sortir des chiffres, par exemple, sur les écarts de salaires hommes-femmes, dépendamment du niveau de scolarité. Dans le fond, la génération qui m'avait précédée, qui a précédé bon

nombre de femmes autour de cette commission, a pensé qu'avec la scolarité, vous l'avez dit d'ailleurs dans vos mots, statistiques des diplômés, il y a plus de femmes diplômées. Il y a même maintenant plus de femmes diplômées que d'hommes. On devrait s'attendre à ce que ça ait des conséquences sur le marché du travail. Alors, imaginez que les derniers chiffres que l'on a, qui datent de 1991 — si je me trompe d'année, vous me le direz — pour, par exemple, les écarts hommes-femmes à huit années de scolarité, un homme gagne 27 000 \$, en moyenne, puis une femme, 17 000 \$, à huit années de scolarité. Puis, à diplôme universitaire égal, un homme gagne 56 000 \$, puis une femme, 37 000 \$. Donc, la scolarité n'altère pas l'écart, n'est-ce pas?

Alors, on comprend que, oui, il y a d'autres facteurs, oui, il faut vraiment une sorte d'éventail élargi de moyens d'égalité en emploi, de métiers non traditionnels. On est toutes des femmes qui en pratiquons, des métiers non traditionnels, ici. Mais, en même temps, on se rend compte que, indépendamment de tout ça, le facteur qui, selon toutes ces études, demeure le plus déterminant, plus que la race, finalement, c'est le sexe.

Là, la question que je vous pose, c'est la suivante: Les emplois de femmes, ou, enfin, ceux appelés les emplois de femmes, ne disparaîtraient pas faute de femmes pour les combler. Il faudrait que d'autres les combler. Vous avez dit quelque chose tantôt... et vous avez posé une question. Je l'ai prise en note, peut-être mal, mais je pense que c'est conforme à ce que vous demandiez. Vous disiez: Pourquoi les femmes choisissent de s'orienter vers les corps d'emplois faiblement rémunérés? Et si on posait la question à l'inverse: Pourquoi les corps d'emplois faiblement rémunérés sont ceux majoritairement occupés par les femmes?

Dans le fond, la question qui est inévitable: Pourquoi ces corps d'emplois qui sont dans la continuité de la culture des femmes, c'est-à-dire la culture de services, parce que c'est des emplois dans l'héritage, pourquoi ces emplois-là sont-ils moins bien rémunérés que ceux non traditionnels? Dans le fond, moi, c'est vraiment la question... Sincèrement, je veux juste vous dire quelque chose, parce que j'étais vraiment, pendant des années, très, très engagée dans la promotion des emplois non traditionnels. J'ai juste une fille, qui a 21 ans, puis, quand elle était très jeune, je lui ai acheté un beau camion de pompier rouge, puis j'étais très, très, très fière parce que je me disais: Ça va l'habituer. Ce n'est pas nécessairement que je voulais qu'elle devienne pompier, mais je voulais aussi qu'elle s'habitue peut-être à penser à d'autres corps d'emplois. Quand elle l'avait installé sur deux chaises dans la cuisine — je me revois encore — j'étais au comble de la joie parce qu'elle jouait en dessous comme si elle était mécanicien. Mais, dans le fond, je me disais après: Si ça avait été un garçon qui m'avait emprunté, disons, un carrosse ou ma sacoche pour aller jouer devant la maison, je ne suis pas sûre que j'aurais été aussi à l'aise. Et, là, je me suis dit qu'il y a un problème avec la féminité, il y a un problème avec le féminin dans la société. Ça, le masculin, il n'y a

pas de problème, ça, les femmes peuvent y avoir accès, mais l'inverse n'est pas nécessairement vrai.

Comment on fait pour valoriser, c'est ça, en fait, reconnaître à sa juste valeur ce qu'on a jusqu'à maintenant dévalué comme étant des emplois de femmes? Vous voyez, par exemple, moi, ma mère a été coiffeuse toute sa vie, c'était un métier qu'elle adorait. Jamais je ne l'aurais pratiqué, je me serais sentie, dans le fond, dévaluée, à ce moment-là. C'est ça qui n'a pas de bon sens! Comment on fait pour corriger ça?

**M. Audet (Michel):** Mme Lynn Charpentier va répondre.

**Mme Charpentier (Lynn):** D'abord, je vous dirai que mon fils, moi, je lui ai donné une Barbie. Ça fait qu'on est égales, on s'entend là-dessus? Ils sont très équilibrés; j'ai quatre enfants: deux gars, deux filles. On a bien démarré, chez nous.

D'abord, je veux vous dire qu'il y a une question de lois du marché. Il n'y a pas à sortir de là, il y a une question d'offre et de demande et il y a les lois du marché aussi. Mais il y a une chose qui est claire, à mon sens à moi, c'est que, si vous devez ramener à la hausse dans le cadre d'une entreprise qui a une masse salariale de x, il n'y a pas à sortir de là, la masse salariale, demain matin, d'une entreprise, elle n'augmentera pas de tant de plus parce qu'il y a une loi qui dit qu'il va falloir... et que les ajustements vont devoir se faire. Ça, c'est clair. Penser qu'il n'y aura pas de répercussions, qu'il n'y aura pas d'impact, dans la conjoncture actuelle, si on faisait le tour de l'ensemble de cette commission-ci, moi, je vous pose carrément la question: Est-ce qu'il y en a qui pensent que l'économie est rose? Je pense que tout le monde répondrait non.

Alors, en se rendant compte que c'est très fragile, nous, ce qu'on essaie de vous proposer... Parce que je suis la première. Je ne vous dirai pas mon âge parce que, à mon âge, on ne veut pas le dire, mais j'ai grandi dans une époque d'hommes où j'ai dû me battre pour arriver où j'en suis aujourd'hui. Et le chemin que j'ai fait, je l'ai fait toute seule, je n'ai pas eu d'aide, il n'y a pas à sortir de là. Donc, à cette époque-là, il y en avait encore beaucoup plus, de discrimination, qu'il peut y en avoir aujourd'hui. Je prétends qu'il y a un progrès, je prétends qu'il y a encore des régions... C'est indispensable de reconnaître le fait qu'il y a des régions où il y a de l'inégalité. Ceux qui prétendent le contraire seraient malhonnêtes, il y en a.

Moi, ce que je vous dis, c'est qu'une loi mur à mur, qui touche et qui affecte toutes les entreprises du Québec et qui va affecter l'emploi au niveau du Québec partout, préconiser le contraire, c'est se tromper, c'est impossible. L'économie est névrosée; les emplois, il n'y en a pas tant que ça, autant pour les femmes que pour les hommes. Il va y avoir des répercussions, ça, c'est clair et, ça, ce n'est pas des épouvantails. Sur 100 000 000 000 \$ de masse salariale, 60 % de ça représente l'entreprise privée. Alors, chaque fois qu'on

hausse de 1 % une taxe sur la masse salariale, on vient de perdre 25 000 à 30 000 emplois. Ça, ce sont des faits. Alors, il y a un paquet de... Et je ne veux pas faire une bataille de chiffres. Ce que je vous dis, c'est qu'il y en a. Moi, ce que je vous dis, c'est que ce avec quoi je vis mal, c'est une loi mur à mur.

Quand j'étais jeune puis qu'il y avait deux élèves qui copiaient dans une classe, on ne punissait pas l'ensemble de la classe, on punissait les deux qui copiaient. Alors, les entreprises qui font preuve de discrimination et qui ne sont pas équitables devraient... l'entendais des gens, tantôt, dire: Est-ce qu'on va les pointer du doigt? Bien oui. Je m'excuse, mais appelons les choses par leur nom. On n'en veut pas de discrimination, en tout cas pas au Québec. Moi, ce que je vous dis, c'est: D'abord, prenons une étape de cinq ans, allons-y avec des mesures incitatives... Avant de couper la jambe, commençons par faire d'autre chose, essayons de la traiter. Moi, je vous dis, pendant cinq ans, allons-y avec des mesures incitatives, travaillons main dans la main au niveau du gouvernement, au niveau de la Chambre de commerce du Québec, au niveau du patronat. Diffusons l'information «at large» au niveau de toutes les femmes, de toute la société québécoise qu'on ne tolérera pas la discrimination et l'inégalité et, à partir de ça, dans cinq ans... Parce que, moi, ce qui me dérange dans votre loi, c'est que c'est étapiste: dans quatre ans, on va traiter telle catégorie de femmes, dans sept ans, telle autre catégorie, selon la taille de l'entreprise. Qu'est-ce que je fais avec les femmes qui vivent des cas d'inégalité puis à qui on dit: Tu attendras sept ans? Je ne suis pas d'accord avec ça. Ce qu'on vous propose, c'est qu'il y ait un instrument qui...

● (18 heures) ●

Quand on est dans une économie comme celle dans laquelle on est, on ne peut pas s'acheter une auto de grand luxe quand on peut se permettre un véhicule compact. Il y a un organisme qui existe à l'heure actuelle, qui s'appelle la Commission des normes du travail, qui est habilitée, qui a des commissaires au travail, qui est capable de façon plus économique, en mettant un monstre bureaucratique sur pied, qui est capable de traiter sur plaintes plus rapidement que dans quatre ans, dans sept ans, les cas des femmes qui ne pourront pas être traités tout de suite parce que la taille de l'entreprise n'est pas ciblée par ça. Ce que je vous dis, c'est que, demain matin, si on tasse le quatre ans, le sept ans, et on est prêt à le faire, on est opérationnel, on est prêt à traiter les plaintes demain matin. C'est ça que je vous dis.

**Mme Harel:** C'est justement ça, Mme la Présidente. Je suis un peu surprise parce que, vous voyez, au printemps passé, justement quand il était question que ce soit la Commission des normes, à peu près à l'unanimité, je pense, c'était la seule chose qui faisait l'unanimité de tous les organismes qui se sont présentés devant la même commission, c'était de dire: Il n'en est pas question, ça n'a pas à être la Commission des normes. Là, bon, je vois qu'il y a eu un changement. Mais

les normes, ça applique justement des choses standardisées, uniformisées: il y a 44 heures par semaine, au-delà de quoi, il y a du temps supplémentaire; ça applique les trois semaines de vacances annuelles; ça applique des normes qui n'ont pas besoin d'interprétation parce qu'elles sont toutes pareilles, qu'on soit en Abitibi ou en Gaspésie, qu'on soit dans la pétrochimie, mettons, ou qu'on soit dans le tourisme. Tandis que, justement, l'idée, c'est de ne pas traiter l'équité salariale de la même façon, puisque ça va dépendre des comparatifs puis de la loi du marché, de l'offre et de la demande.

Dans les études réalisées, justement, dans le rapport de Mme Read, là, la loi sur l'équité salariale, ce rapport qu'elle a publié en juillet, on y fait mention, aux pages 19 et 25, d'une étude effectuée par une firme, McDonald et Thornton, étude auprès de 27 établissements privés dans la région de Toronto, une étude qui a indiqué que 92 % des entreprises interrogées avaient consenti un rajustement de salaire à environ 30 % des employés, rajustement qui était autour d'une valeur de 4 % à 5 %, qui, individuellement, représentait quand même, pour les travailleuses, pas mal d'argent, selon cette étude — on retrouve ça à la page 25, deuxième paragraphe — effectuée en 1994 — donc, c'est très récent — auprès de différentes entreprises, on n'a trouvé qu'une seule personne qui soutenait que le processus d'équité salariale avait eu pour effet d'accélérer le remplacement des femmes par des biens d'équipement. Dans l'ensemble, les effets sur l'emploi ont été jugés négligeables. Les cas isolés de perte d'emplois dans le secteur privé cités lors des consultations sont également restés limités. Des recherches sur le processus d'équité salariale — je cite toujours l'étude ontarienne — effectuées au Minnesota ont aussi conclu qu'il n'y avait pas de rapport significatif entre les pertes d'emplois et la mise en oeuvre de l'équité salariale. Puis, là, on cite cette étude réalisée par Queen's University sur ces questions-là.

Alors, en même temps, vous agitez le pire, puis, là où ça a eu lieu, on nous dit: Non, ça n'a pas vraiment eu ces conséquences-là. Et Mme Read prend bien soin — je l'ai lu ce matin, mais je pense que ça vaut la peine, en fin de cette journée, de le répéter — dans son rapport, d'indiquer: «Je m'attends à ce que certaines personnes voient le passage à un système basé sur les plaintes comme une régression.» C'est un peu ce que vous avez exprimé tantôt. «Je ne pense pas que ce soit le cas — dit-elle — l'Ontario a eu une période proactive de mise en oeuvre de l'équité salariale. En reconnaissant que cette phase est terminée, on ne fait pas revenir l'équité salariale en arrière. Si nous en étions au début de l'équité salariale et que nous ayons à choisir entre un système proactif et une exécution basée sur les plaintes, je recommanderais fortement un système proactif, mais nous n'en sommes plus là, nous avons un système proactif depuis 1988 et nous devons aller de l'avant.» Et je vous rappelle que, au moment de l'adoption, ils avaient prévu une clause crépusculaire avec le rapport et avec l'institutionnalisation du recours une fois établie.

Donc, vous présentez ça comme un échec et je trouve ça regrettable, parce que, bon, en conférence de presse, vous avez dit: Un demi-échec. Moi, je me disais: Un demi-échec, demi-succès. Mais là, échec complet, ça ne peut pas être un demi-succès.

**M. Audet (Michel):** Si vous me permettez, là-dessus, madame, je pense que... J'ai lu le rapport Read et je trouve qu'elle avait une tâche très difficile, c'est visible, dans une sorte de contorsion, parce qu'en même temps elle dit: — puis je ne veux pas la critiquer, au contraire, je crois que c'est un chef-d'oeuvre d'avoir réussi à faire faire un virage aussi important à son gouvernement — D'une part, au fond, on a pris l'approche proactive, au fond, à la fin, en disant: Beaucoup d'entreprises ne se sont pas conformées, et notamment la plupart des PME, donc ce n'est certainement pas un succès, mais, en même temps qu'elles ne se sont pas conformées, on propose désormais d'aller sur plainte. Donc, je veux dire, même là, on pourrait questionner aussi effectivement ce passage-là, et je vous dis...

**Mme Harel:** M. Audet, c'est intéressant, ce que vous dites. La plupart des entreprises de moins de 50 employés, tandis que celles de plus de 50, même si elles n'y étaient pas obligées, à 75 % se sont conformées.

**M. Audet (Michel):** C'est-à-dire qu'on a fait des vérifications là-dessus. Elles ont envoyé des rapports. Mais je pense qu'il faut se rendre compte que ça s'est embarqué... Je veux dire, on a fait des enquêtes et, effectivement, il y a des tonnes de documents qui ont été envoyés. L'effet net de ça a été très négligeable, pour être bien clair, et je pense que ça a produit plus de papier que de résultats.

Alors, ce qu'on dit, c'est que ce que vous dites est exact. Le virage qui est fait en Ontario, on le justifie en disant: Comme on a appliqué la loi... Mais, ce qu'on vous dit en même temps, c'est qu'il ne faut pas oublier que, le Québec, on ne se compare pas avec l'Ontario de 1988, on se compare avec l'Ontario de 1996. Donc, quand vous allez avoir à faire un investissement, vous ne direz pas: Bien, au fond, je vais aller au Québec pareil parce que, finalement, l'Ontario a fait ça en 1987-1988, vous allez comparer les deux législations puis vous allez dire: Au fond, je fais le choix d'aller en Ontario.

Donc, la situation concurrentielle de l'Ontario, d'ailleurs, vous le savez, c'est ce qui a permis au Québec pendant des années peut-être un peu de se dire... Finalement, le meilleur allié, c'était le gouvernement néo-démocrate de l'Ontario, le meilleur allié du Québec. À partir du moment où ce n'est plus le cas, parlons-nous clairement, je pense qu'il faut se rendre compte que, maintenant, il y a des changements majeurs et que — on peut porter des jugements de valeur là-dessus, mais les faits sont réels — les entreprises ont le choix, le capital est mobile et, quand bien même on se racontera des histoires, ce n'est pas vous, ce n'est pas moi qui décidons des investissements, ce sont ceux

qui ont quotidiennement à faire l'évaluation de l'endroit le plus favorable dans un marché ouvert non seulement au Canada, mais en Amérique du Nord et même dans le monde.

Donc, je pense qu'il faut le situer, ce projet de loi, dans ce contexte-là, et c'est ce qu'on dit. Si, évidemment, on était en 1988 et que l'Ontario l'appliquait puis qu'on l'appliquait tout de suite, on pourrait utiliser cet argument-là, dire: Bien, on n'est pas pire qu'en Ontario. Mais ce qu'on sait, c'est que l'Ontario fait un virage majeur, et je pense qu'il faut en tenir compte dans le changement qu'on propose. Ce qu'on met de l'avant se rapproche beaucoup de ce que veut faire l'Ontario. Ils proposent, eux autres aussi, à tous les cinq ans, de faire une étude, justement, de l'évaluation du programme, ce qu'on propose aussi; ils proposent de responsabiliser davantage les entreprises, ce qu'on propose.

Alors, je vous dis, moi, je pense qu'il y a là-dedans une base pour établir une responsabilisation des entreprises autour d'objectifs, et, surtout, juste le fait de faire comprendre aux entreprises ce qu'on veut dire... Parce que je le vis tous les jours. Au conseil d'administration, il y a une cinquantaine de représentants d'entreprises. Bien, après une présentation, il y en avait encore la moitié qui pensait que c'était à travail égal, salaire égal, le projet de loi. Les gens ne savent pas, évidemment, l'implication que ça représente. Donc, il faut aller expliquer à l'entreprise: Écoute, oui, oui, ça, chez vous, vous l'avez déjà, travail égal, salaire égal, mais ce n'est pas ça dont on parle, on parle d'autre chose. Donc, c'est quoi, l'autre chose? Comment on approche ce problème-là? Et ça, vous pouvez, au gouvernement... Le gouvernement, qui est seul décideur, peut décider d'imposer une méthode puis dire: Le correctif, c'est ça que je fais. Ça va coûter tant de centaines de millions, puis je passe la facture aux contribuables.

L'entreprise n'a pas ce choix-là. Quand on me pose la question: Quel effet ça va avoir? j'ai des administrateurs autour de la table à la Chambre de commerce, un bureau de direction d'une douzaine de personnes, ce sont des gens qui ont des grandes entreprises, et ce n'est pas compliqué, ma masse salariale chez nous est de tant; si on me dit que ça me coûte 500 000 \$ de plus, la moyenne de salaire est de 50 000 \$, je coupe 10 postes. C'est aussi simple que ça, parce que, actuellement, je ne fais pas de profits. Donc, c'est ça ma... Ça, je veux dire, ce n'est pas de jeter des épouvantails en l'air. Le gouvernement, lui-même, ne fait-il pas la même chose actuellement quand il est pris? Quand tu es pris pour équilibrer tes comptes, bien, tu dois, finalement, couper dans le personnel. Et ça, je pense, ce n'est pas une menace. Malheureusement, ce qui va arriver, avec l'expérience de l'ancienneté moins grande des femmes... Je le sais pour avoir moi-même déjà été sous-ministre dans un ministère où on a dû faire des mises à pied, c'est malheureusement souvent les femmes et les occasionnels, qui sont souvent nos meilleurs éléments, dont on est obligé de se départir. Alors, c'est ce qui va

arriver souvent dans les entreprises parce qu'elles sont prises avec des contraintes d'ancienneté.

**La Présidente (Mme Leduc):** Alors, il y avait la députée de La Pinière, rapidement, qui souhaitait...

**Mme Simard: La Prairie.**

**La Présidente (Mme Leduc):** ... — pas La Pinière, La Prairie — poser une question. Rapidement, parce que le temps...

**Mme Simard:** Très rapidement, parce que vous dites des choses assez étonnantes, même par rapport aux autres associations d'employeurs qui ont présenté des mémoires. Au fond, je ne pense pas que vous êtes convaincus qu'il existe de la discrimination systémique à l'égard des femmes, et je veux bien que vous me répondiez. Vous dites: C'est les lois du marché qui dominent. Pour vous, ces lois du marché, est-ce qu'elles permettent de la discrimination? Est-ce qu'elle est justifiable et justifiée, si c'est les lois du marché qui l'expliquent?

● (18 h 10) ●

**M. Audet (Michel):** Au contraire, le mémoire dit qu'il peut y en avoir, et c'est ce qu'on dit. Mais ce qu'on dit, c'est qu'il ne faut pas conclure... Parce qu'on n'explique pas, qu'on n'a pas de raison autre de trouver des écarts, d'expliquer des écarts, que de dire que c'est de la discrimination, on dit que c'est passer trop rapidement, justement, aux conclusions. Donc, il faut — ce qu'on dit, nous — justement fouiller cette question-là, lorsqu'il y a discrimination, et il y en a, il y a des secteurs où il y en a, dans ces cas-là, apporter les correctifs.

**Mme Simard:** Mais, M. Audet, pour savoir s'il y a discrimination systémique, parce que vous reconnaissez qu'il peut y en avoir, est-ce qu'il ne faut pas... Parce que vous savez sans doute que ça fait 20 ans, maintenant, que le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur équivalente existe, et on constate, tout le monde, que ça a peu évolué. Est-ce que vous reconnaissez que, maintenant, pour pouvoir faire ces vérifications, justement, il faut aller dans les entreprises et les faire, ces vérifications? Si les entreprises pratiquent déjà l'équité salariale, tant mieux, bravo! Il y en a qui ne comportent pas de structure salariale discriminatoire. Mais, pour les autres, si on attend le mécanisme de plaintes, qui existe déjà, eh bien, on est peut-être à un autre 20 ans d'attente, là, encore. Et je voudrais aussi corriger. Vous parlez de taxe, de taxe.

**La Présidente (Mme Leduc):** ...Mme la députée.

**Mme Simard:** Quand vous versez un salaire à un homme, ce n'est pas une taxe, c'est un salaire. Quand vous corrigez un salaire, ce n'est pas une taxe, c'est un salaire. Parce que vous parlez de cotisation patronale ou de taxe supplémentaire. Or, je ne pense pas qu'on doive considérer les salaires comme étant une taxe.

Et, en terminant, il y a quelque chose d'intéressant, vous dites qu'il faut se doter d'une politique de conciliation travail-famille. Alors, ça serait intéressant, éventuellement, d'avoir une position de la Chambre de commerce sur ce que pourrait être une véritable politique de conciliation travail-famille pour les femmes, notamment au niveau du chapitre des droits parentaux.

**La Présidente (Mme Leduc):** Madame...

**Mme Charpentier (Lynn):** J'aimerais rajouter ce point-ci. Je n'aime pas faire une bataille de chiffres, pas du tout, mais c'est extrêmement important de mentionner que, l'année dernière, des sommes investies au Canada, d'investissements étrangers, 24 % de ces sommes-là ont été investies en Ontario, 20 % en Colombie-Britannique, 18 % en Alberta, notre petit voisin d'à-côté, Nouveau-Brunswick, 6 %, 7 %, puis au Québec, il y en a eu 3 % de cette tarte-là. Il faut demeurer concurrentiel. Le Québec doit continuer d'attirer et d'être une terre promise pour tous, hommes et femmes, et que les entreprises aient le goût de venir investir ici et de créer de l'emploi aussi.

Ce que je vous dis, c'est que la crainte que nous avons, c'est que, dans la conjoncture économique fragile qui n'est pas seulement la nôtre mais qui est à l'échelle planétaire, ce n'est peut-être pas le moment venu d'une loi mur à mur. Ce que nous vous demandons, c'est des mesures incitatives pendant cinq ans. Et, avec l'application qu'on vous mentionne, demain matin, avec la Commission des normes du travail... Mme Harel, vous en parliez tantôt, je ne dis pas que la structure est parfaite, je dis... Pardon? Ça peut être autre chose. Mais je vous dis qu'on peut bonifier une structure existante.

On n'a pas les moyens de s'acheter un bolide à tout casser. Regardons ce qu'on a. On a fait des bonnes choses au Québec. On a des structures existantes, on a des gens habiles. Regardons ce qu'on est capable de faire avec les moyens qu'on a. Et on vous dit qu'on est opérationnel avec ça demain matin. On est capable de traiter, en bonifiant une structure déjà existante, des vrais cas de discrimination. Et il y a des secteurs d'activité où il y en a. Ce n'est pas à l'échelle du Québec, ce n'est pas au niveau de toutes les entreprises. Cette loi-là toucherait toutes les entreprises, et ça va coûter à toutes les entreprises. Ce que je vous dis: Qu'est-ce que ça vous coûte d'essayer pendant cinq ans des mesures incitatives, avec, à la fin, une étude, et de voir les résultats? Parce que, nous, avec la proposition qu'on fait là, on est opérationnel demain matin pour traiter des plaintes. C'est ça.

**La Présidente (Mme Leduc):** Je vous remercie. Mme la députée de Saint-François.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, merci. M. Audet, Mme Charpentier, j'ai lu avec beaucoup d'intérêt votre mémoire, et je vous remercie.

Les mesures que vous proposez pour concilier vie familiale et vie professionnelle, que ce soit service de garde, que ce soit heures de travail ou quoi que ce soit, je serais plutôt portée à appeler ça de l'équité en emploi. En somme, c'est ce que ma collègue Violette Trépanier avait proposé en 1994, qu'on n'a pas pu mettre en vigueur pour les raisons que vous connaissez. Donc, c'est de l'équité en emploi. Je dois vous dire, cependant, que, de la discrimination, bien sûr, de l'inéquité, ça existe. Par exemple, lorsque nous avons, au Conseil du trésor, fait la démarche de relativité salariale — et, moi, je suis arrivée à la toute fin de cette démarche-là — curieusement, on s'est aperçu que les corps d'emplois qui avaient été étudiés, l'ensemble des corps d'emplois, c'étaient en partie ceux des femmes, c'étaient en partie là où il y avait des femmes, que des femmes étaient véritablement sous-payées par rapport à d'autres. C'est un constat qu'on a fait qui était quand même très surprenant, parce qu'on ne s'imaginait pas que ça existait vraiment, mais on s'est rendu compte qu'à la toute fin de la démarche les femmes étaient vraiment sous-payées pour certains emplois.

Donc, là, maintenant, on arrive avec l'équité salariale. Vous demandez le report du projet de loi dans votre document. Moi, j'ai compris, d'une part, l'impatience des femmes. Probablement que c'est dû aussi au fait qu'on n'avait pas des mesures suffisantes pour mettre en application l'article 19 de la Charte. Donc, aujourd'hui, on en paie les conséquences, parce que, là, ça fait longtemps que ça dure, et la patience a ses limites. C'est comme si on ne croit plus à ces mesures, ça a suffisamment entraîné, et on veut aller de l'avant rapidement. On pense que, en adoptant un projet de loi, ça va forcer tout le monde et que, comme ça, on va pouvoir y arriver plus facilement.

Si je me fie aux intentions de la ministre dans son discours, aussi bien, par exemple, au niveau de la presse ou de son discours de ce matin, il y a vraiment une volonté d'adopter une loi proactive, c'est-à-dire obliger l'ensemble des entreprises — et puis elle est coercitive dans ce sens-là — et le plus rapidement possible. Donc, je prends pour acquis, à ce moment-là — à moins, bien sûr, que le ministre des Finances réussisse à mettre du sable dans l'engrenage, quand même, il faut admettre que le ministre des Finances a un pouvoir aussi assez considérable...

**Une voix:** Beaucoup d'influence.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...beaucoup d'influence — que le projet de loi sera adopté.

Ceci étant dit, j'essayais, ce matin, de me demander, de me poser la question, à savoir: Comment on peut rapprocher les parties? Parce que, suite à la consultation qu'il y a eu au niveau de l'avant-projet de loi, les parties sont aussi opposées, sont aussi éloignées. Dans certains cas, oui, on a assoupli certaines positions; dans d'autres, on constate beaucoup plus de rigidité. Finalement, on se demande: Mais comment on va pouvoir, au

cours de ces trois jours, en arriver à un consensus acceptable? Parce que c'est ça qu'on cherche. Mais, depuis le matin, je me rends compte que c'est impraticable, c'est-à-dire que c'est impensable d'en arriver à un consensus, à mon avis. À partir de ça, je me dis: Devant le fait que je doute que la ministre recule et accepte votre proposition de retirer son projet de loi, je me dis: Comment on peut faire pour essayer de concilier les deux parties?

Finale, qu'est-ce qui fait problème avec les employeurs? Il y a deux choses, à mon avis, qui semblent faire problème: c'est la lourdeur administrative et le coût. Par contre, vous êtes les premiers qui représentez des employeurs qui parlez de coûts, j'entends, là, au niveau de la masse salariale. On a davantage parlé de coûts administratifs et on a essayé d'apporter des solutions, mais en termes de coûts financiers quant aux ajustements des écarts salariaux, on en a très peu entendu parler. Je posais la question ce matin, à savoir: Est-ce qu'il y a des coûts au niveau de l'emploi? Est-ce qu'il y aura des mises à pied? Parce que c'était ça, moi aussi, que je craignais. Alors, j'ai eu une certaine réponse d'un employeur à l'effet que, non, il n'y aura pas nécessairement de mises à pied. Bon. Il m'apparaissait que, lorsqu'on augmente la masse salariale, nécessairement, sa répercussion sur la production, donc, bien sûr, il peut y avoir des mises à pied.

● (18 h 20) ●

Mais, ceci étant dit, je me dis: Comment on peut arriver... Ce qui fait problème, c'est la masse salariale, qui n'est pas illimitée. Mme Charpentier en a parlé tout à l'heure. Qu'est-ce qu'on va faire? Notre masse salariale, surtout pour plusieurs entreprises, est assez limitée. Mais qu'est-ce qu'on peut faire avec cette masse salariale là? Est-ce qu'il y a possibilité... Si, par exemple, on arrivait à trouver une solution pour réaménager, redéployer cette masse salariale, est-ce qu'on serait d'accord avec l'équité ou si, encore, il y aurait des questionnements puis il y aurait des difficultés?

M. Audet (Michel): Écoutez, je pense que c'est... Ce que vous mentionnez, d'ailleurs, permet de rejoindre la question qui m'était posée tantôt par Mme la députée, dont j'oublie le comté, parce que je ne suis pas familier avec l'Assemblée nationale...

La Présidente (Mme Leduc): La Prairie.

M. Audet (Michel): ... — bon, La Prairie — concernant justement la question de la discrimination. Moi, je pense que... Vous avez entendu précédemment mon collègue le président de la CSN et d'autres présidents de centrale dire effectivement que, bon, c'est épouvantable comme il y a de la discrimination. Moi, sans être méchant, je dirais: Effectivement, s'il y en a dans les entreprises où ils négocient avec des patrons, qu'ils disent, une année: Écoutez, nous autres, on a vérifié, puis il y a de la discrimination dans l'entreprise. On propose qu'il n'y ait pas d'augmentation pour les

gens qui sont trop payés puis qu'il y en ait seulement pour les autres. Si c'était si important que ça, pourquoi ils ne le font pas? Je veux dire, c'est dans la règle des négociations. Ça existe, ça, dans les entreprises, la négociation. Mais ce que l'entreprise ne veut pas, c'est d'avoir un système qui va aboutir à une sorte de plafonnement salarial par le haut. Tout le monde va se raccrocher, finalement... Et, moi, je dirais que c'est le syndrome des policiers du Québec: la petite municipalité va se rattacher à la Communauté urbaine de Montréal.

Donc, tu vas avoir ce phénomène-là qui va se... tout le monde... c'est l'escalier. Alors, c'est ça qui est dramatique. Mais il existe dans l'entreprise des mécanismes de négociation où c'est tout à fait possible, et le fait est que... Je me souviens, dans les années soixante, il y avait eu une négociation où il y avait eu des correctifs salariaux apportés justement aux emplois moins bien payés, l'accent avait été mis là-dessus dans la négociation. Il se peut très bien que ça se fasse dans le secteur privé, et ça se fait à l'occasion quand il y a un consensus. Mais, pour ça, justement, ça peut se faire dans le cadre des négociations actuelles. Il n'y a pas besoin d'une loi, ça existe, ça, actuellement. Il n'y a pas besoin d'avoir une loi sur l'équité salariale.

Mais je pense que ce qu'il pourrait y avoir, par contre, c'est une loi salariale du type de celle qu'on nous présente. Ce qu'on dit, cependant, pour être conscient de ces écarts-là, c'est ce qu'on propose, qu'on fasse une analyse, une méthodologie pour réfléchir les endroits où il y en a, parce que ce n'est pas partout évident. On dira tantôt... Moi, je ne dis pas qu'il n'y en a pas. Il y a des endroits où, effectivement... Qu'est-ce que vous voulez, il ne faut pas le nier non plus, le système de marché. Il faut se rendre compte qu'il y a un prix au travail comme un prix à n'importe quoi. Par exemple, est-ce qu'on donne le prix des aliments au contenu de leur valeur alimentaire? Non, c'est fonction du marché. Donc, c'est un peu la même chose du côté du marché du travail. Mais il existe cependant des mécanismes de négociation collective, madame, qui permettraient de corriger ça. Pour vous lancer la balle, pourquoi n'y a-t-il pas eu, dans des secteurs... Et, même dans le secteur public, pourquoi constate-t-on des iniquités aussi importantes après 30 ans de négociations collectives? Si c'était si évident que ça, pourquoi ne les a-t-on pas corrigées?

Mme Gagnon-Tremblay: Ce matin, je questionnais justement la CSD et je leur disais que les recommandations qu'ils faisaient dans leur mémoire étaient des recommandations qui pouvaient faire peur à l'employeur, parce que c'était beaucoup plus rigide, finalement, les recommandations qu'ils faisaient étaient beaucoup plus rigides, que ce soit au niveau des comités, que ce soit au niveau des libérations syndicales, que ce soit au niveau de la formation, et que c'était facile, bien sûr, de demander quand on n'est pas payeur. C'est sûr que c'est beaucoup plus facile quand on peut facilement imposer nos volontés.

J'ai posé la question, cependant, aux représentants, M. Gingras de la CSD et M. Larose de la CSN, et je leur ai demandé: Pour en arriver à un compromis acceptable pour les employeurs, pour que les femmes puissent bénéficier de l'équité salariale le plus rapidement possible, est-ce que vous accepteriez, par exemple, je ne sais pas, moi, que les augmentations de salaire prévisibles au cours des prochaines années soient attribuées en partie ou en totalité à payer les ajustements pour les écarts salariaux? Est-ce qu'on peut inscrire un article dans la loi à cet effet-là pour s'assurer qu'il n'y aura pas de négociation ou de marchandage, mais que ça se fera dans ce sens-là? Alors, j'ai eu une réponse, une fin de non-recevoir, finalement. On m'a dit qu'il s'agissait de négociation et que ça devait se faire dans le cadre des négociations des conventions collectives. J'étais prêt à l'envisager dans ce cadre-là, mais non pas dans le cadre d'une obligation par un article de la loi.

**M. Audet (Michel):** Écoutez, là-dessus, l'objectif est souhaitable. Mais, là aussi, je pense que de le mettre dans un article de loi, ce serait présumer qu'il y a de la discrimination partout. Or, il y a des secteurs où il n'y en a pas, de discrimination, carrément. Je pense que c'est connu. Les analyses le démontrent, il y a des secteurs où c'est concentré.

Il y a des questions, par exemple, moi, sur lesquelles j'aurais des questions à poser. Pourquoi, dans l'enseignement, par exemple — on a les statistiques dans notre mémoire — le salaire moyen des femmes est de 26 000 \$ et celui des hommes est de 42 000 \$? C'est quoi, l'écart? C'est dans le secteur public, ce n'est pas le secteur privé, ça. Alors, pour appliquer votre mesure, est-ce que le gouvernement, lui-même, ne donnerait les augmentations qu'aux femmes, dans ce cas-là? Est-ce que c'est vrai partout, dans toutes les commissions scolaires? Est-ce que c'est vrai dans tous les établissements, quelle que soit la nature du travail, temporaire ou régulier?

Je pense que c'est très complexe. On voit justement, quand on regarde ça en détail de même, que ça ne peut pas se gérer par une loi tous azimuts. C'est précisément ce qu'on dit. On vit dans un monde complexe où chaque entreprise est un cas particulier. Je pense qu'il faut émettre des principes généraux, oui, mais il ne faut pas mettre dans la loi des dispositions mur à mur qui auraient pour effet de créer justement d'autres types d'injustices et de créer cet effet, comme je le disais tantôt, d'escalade, finalement, où tout le monde va vouloir être payé, parce qu'il va falloir que vous corrigiez l'autre qui est mieux payé, et c'est exactement ce qui se passe dans... et on va vouloir s'accrocher toujours au corps d'emploi le mieux payé.

Moi, je me permets de dire, parce que je sais qu'on a posé la question à des prédécesseurs, que, sur l'impact sur la masse salariale, j'ai des grandes entreprises à qui j'ai posé la question, et je dois vous dire que, pour des grandes entreprises, actuellement, comme pour le gouvernement, d'ailleurs, un des éléments importants

de leurs coûts, c'est la masse salariale. Ils veulent négocier ça dans un cadre d'entente avec les employés, d'une négociation, mais ils ne veulent pas perdre le contrôle des éléments qui fixent la masse salariale. Donc, si vous laissez ça, comme la loi le dit, à des mécanismes de comités patronaux-syndicaux qui vont évaluer les tâches et qui vont envoyer la facture aux patrons... Le gars qui va à New York à qui vous allez dire: Écoute, ça te coûte 3 000 000 \$ de plus, là, parce que, finalement, on a refait l'évaluation des tâches, il va dire: C'est quoi, cette histoire-là? Pourquoi ça au Québec? Ça n'existe pas ailleurs.

On vit dans une économie où on a un paquet d'entreprises qui sont des filiales d'entreprises étrangères et qui fixent des balises à l'intérieur de ça. Alors, ça, c'est un cadre. Il y a des réorganisations d'entreprises majeures qui ont été faites autour, justement, de la reprise en main du contrôle de leur masse salariale. Alors, on ne peut pas imaginer une loi où on laisse aller ça à un processus, effectivement, technique d'évaluation des tâches qui n'est pas un processus, disons-le... C'est marqué, d'ailleurs, dans le rapport de Mme Read, ce n'est pas une science exacte. Ce n'est pas vrai que l'évaluation des tâches est une science exacte, surtout quand on compare des emplois de catégories aussi différentes qu'un soudeur par rapport à une réceptionniste. C'est des choses de natures différentes. Il y a tout un monde entre les deux.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Si on modifiait le projet de loi pour laisser à l'entreprise la possibilité de gérer seule sa masse salariale avec l'objectif d'équité salariale, en prenant en considération qu'on veut régler ce problème pour les femmes, est-ce que ça serait acceptable pour l'entreprise, pour les employeurs? Est-ce qu'on se rapprocherait, à ce moment-là, d'une solution dans le sens que l'augmentation de la masse salariale serait moins importante sur les impacts négatifs, par exemple?

**M. Audet (Michel):** Bien, moi, si vous me permettez, je pense, là-dessus, effectivement, que ça va dans le sens de ce que, nous, on propose, précisément. Et une des choses qui a été proposée par, justement, plusieurs de nos membres, c'est de dire: Écoute, on a des vérificateurs externes — par exemple, on peut fixer des objectifs — dans les entreprises qui peuvent très bien faire rapport sur les progrès accomplis, par exemple. Ça existe, ça, dans toutes les entreprises. Alors, là on responsabilise les entreprises. Il faut, par contre, faire confiance à ces gens-là, évidemment, qui ont de l'éthique, et puis je pense qu'ils vont respecter une éthique, mais à l'intérieur de règles données. Effectivement, c'est une façon de responsabiliser qui pourrait être mise en oeuvre par l'approche qu'on propose. Et c'est ça, une approche de concertation. On propose, au fond, une approche de concertation, une approche où on irait, on va dire, de façon progressive peut-être mais de façon, à mon avis, beaucoup plus efficace qu'une approche où on

dit: Par définition, vous êtes coupable. Bien, alors, là je vais vous dire franchement, les entreprises, ça, ne le prennent pas, et je pense que tous les employeurs, à commencer par le gouvernement, vont se poser des questions, à savoir, finalement, depuis quand ils sont coupables.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Si on acceptait de laisser à l'entreprise cette gestion de la masse salariale, il faut penser aussi à l'impact de l'autre côté. Je pense qu'il ne faut pas non plus oublier les employés. Est-ce qu'il y a possibilité, à ce moment-là, de s'assurer qu'il n'y aura pas abus non plus? Est-ce qu'il faut quand même qu'il y ait certaines représentations? Je ne sais pas jusqu'à quel point, là, on peut gérer seul sa masse salariale. Je comprends que c'est l'employeur qui connaît ses possibilités quant au marché, quant à la concurrence et ainsi de suite, mais est-ce qu'il y a possibilité que les livres soient un peu plus ouverts? Est-ce que ça existe... Est-ce que, vraiment, c'est de rêver que de croire, par exemple, à de la collaboration entre et des employés et les entreprises?

• (18 h 30) •

**M. Audet (Michel):** Bien, écoutez, nous, dans la proposition qui est faite, on propose justement que l'organisme qui soit mis en place... Et, en passant, on ne défend pas qu'il soit strictement sous la juridiction de la Commission des normes, c'est un exemple qu'on a donné. Il pourrait être très bien aussi sous la Commission actuelle des droits de la personne, mais lui donner les moyens de l'appliquer par une direction propre. Ce qu'on veut éviter, c'est qu'on recrée un nouveau monstre — et je m'excuse pour des amis de la CSST — du type de la CSST qui fait peur énormément aux entreprises; elles voient apparaître immédiatement un monstre bureaucratique qu'elles ne veulent pas voir réapparaître dans le décor. Donc, ça pourrait être quelque chose qui soit un organisme souple, efficace et, effectivement, qui s'allie des associations patronales et syndicales, parce que, effectivement, ça se fait en concertation, pour bâtir un cadre d'intervention auprès des entreprises et les convier à ça. Mais, moi, je pense que j'éviterais, je veux dire, pour répondre à votre question, d'établir un mécanisme, de dire: Il faut que ce soit un truc paritaire employeur-employés et, au fond, comme disait Duplessis, mettre le même habit à tout le monde. Tu sais, je veux dire, je pense qu'il faut s'assurer... Hein?

**M. Garon:** ...aussi...

**M. Audet (Michel):** Ha, ha, ha!

**Mme Gagnon-Tremblay:** M. Audet et Mme Charpentier, je vous remercie, vos propos étaient très intéressants. Comme vous le voyez, on est loin d'une solution. Vraiment, moi, je trouve qu'on est vraiment dans l'impasse et je commence à me questionner sur la consultation. Je me dis: Bon, il y a, peut-être, sûrement possibilité d'améliorer certaines choses, mais j'ai

vraiment l'impression qu'on va sortir, un peu comme avec l'avant-projet de loi, sur nos positions respectives et qu'il va falloir que la ministre prenne la décision finale. Alors, j'espère que, d'ici les deux autres prochaines journées, on va réussir à avancer, mais, en tout cas, je trouve ça très, très difficile, parce que, quand même, on joue avec toute la question d'une justice pour les femmes et on est un peu tirailé, et, aussi, avec ce que ça peut comporter comme administration et comme coût, ça n'est pas facile. Merci.

**La Présidente (Mme Leduc):** Je vous remercie. Mme la ministre, en conclusion.

**Mme Harel:** En conclusion, eh bien, je dois vous dire, M. Audet, Mme Charpentier, que, moi, je ne suis pas si découragée. Je pense que, finalement, il y a quand même eu du mouvement, hein? Il faut le reconnaître, il y a quand même eu du mouvement. Vous vous rappelez, il n'y a pas longtemps, il y a quelques mois, certaines porte-parole disaient: Rien en bas de toutes les entreprises. Là, maintenant, les seuils sont quand même des seuils élevés: pour mettre sur pied un comité, à 100 employés; pour mettre sur pied un programme, à 50. Donc, de votre côté, vous dites maintenant oui à une loi, hein? C'est ce que je comprends? Alors, vous dites oui à une loi. Bon, on ne s'entend pas sur ce qu'il doit y avoir dedans, mais je pense qu'il peut y avoir quand même encore du mouvement. Moi, je pense que tout n'est pas fini.

Il y a quelque chose de réjouissant aussi — puis je termine là-dessus, M. Audet — parce que, dans le secteur public, il y en a eu, des négociations réussies, finalement, quand on pense que l'écart homme-femme, pour des salaires payés à des femmes qui travaillent au gouvernement, est de 14 %. Vous voyez, les femmes qui travaillent au gouvernement à plein temps gagnent 86 % du salaire d'un homme. Dans le secteur de la santé, c'est 94 %. C'est évident que, ça, c'est grâce aux conventions collectives, aux négociations. Dans le secteur privé, c'est plus compliqué, parce que vous savez que le taux de syndicalisation est à moins de 20 %, en général, et, chez les femmes, ce n'est sûrement pas plus que 12 % à 15 %. Alors, c'est là, finalement, où le bât blesse. Dans les exemples concrets, je regardais, dans le secteur public, les préposés à l'entretien dans les travaux légers, ça avait 5 sous d'écart, en moyenne, l'heure, avec les travaux lourds. Mais, dans le secteur privé, c'est quasiment 3 \$ l'heure d'écart. Vous comprenez que, si une femme gagne 70 % du salaire d'un homme au Québec en 1994, et que le secteur public est à 86 %, c'est que, dans le privé, ça doit être autour du 50 %. Donc, il y a du rattrapage à faire. Alors, vous nous dites que le moyen qu'on préconise n'est pas le bon et qu'il y a d'autres façons d'y arriver, mais, au moins, on peut s'entendre que l'objectif est le même.

**La Présidente (Mme Leduc):** Maintenant, en conclusion... Oui, peut-être...

**Mme Charpentier (Lynn):** Je vais céder la parole à M. Audet pour terminer. Je veux simplement vous rappeler que c'est tellement important qu'on travaille ensemble, le patronat, le gouvernement, tout le monde, dans le but d'améliorer notre société, autant le sort des femmes — j'en suis une — que le sort des hommes. Je veux qu'on s'assure de créer de l'emploi au Québec et non de la pauvreté pour tout le monde, femmes et hommes, et, dans ce sens-là, il faut qu'on arrive à un consensus, les entreprises. Et il faudrait faire attention que ce ne soit pas automatiquement l'entreprise privée et qu'on fasse porter l'odieux à l'entreprise privée en lui disant: Écoutez, vous êtes les méchants. C'est mur à mur qu'il y a de la discrimination. Ça, c'est faux. Je dis qu'il y en a, mais ce n'est pas mur à mur, et la loi, à l'heure actuelle, que vous proposez, est mur à mur. C'est dans ce sens-là qu'il faudrait qu'on repense la formule.

**M. Audet (Michel):** Si vous me permettez, juste un mot.

**La Présidente (Mme Leduc):** Un mot.

**M. Audet (Michel):** Un tout petit mot pour conclure. J'écoutais le porte-parole de l'opposition et Mme la ministre et je veux juste vous indiquer que je participe, moi-même, comme d'ailleurs beaucoup de membres de mon bureau de direction et du conseil, à plusieurs tables, justement, qui ont été mises en place pour essayer d'améliorer le climat économique qui est assez morose. Et je vous dis, je vous mets en garde contre l'adoption précipitée d'un projet de loi qui aurait un impact extrêmement négatif sur le climat des affaires. Ce n'est pas une menace, mais je vous dis que c'est quelque chose qui est perçu comme étant une addition énorme dont on ne connaît pas l'impact.

Et, en passant, on a demandé des études et on a eu une réponse de la coalition patronale, de M. Landry, nous disant que c'était confidentiel et que c'était du ressort du Conseil des ministres. Alors, s'il n'y a pas d'impact, on demande au gouvernement de rendre publiques toutes ces études et de nous le démontrer. Ce n'est pas à nous de faire cet exercice-là, c'est au gouvernement.

**La Présidente (Mme Leduc):** Alors, il y a eu une étude de déposée ce matin, M. Audet. Peut-être que vous pourriez en prendre copie. Je vous remercie de votre participation, M. Audet, Mme Charpentier. Je suspends les travaux jusqu'à 20 heures.

*(Suspension de la séance à 18 h 36)*

*(Reprise à 20 h 17)*

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, nous recevons, pour commencer, ce soir, l'Association des industries forestières

du Québec ltée et l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec. Alors, je vous demande, M. Duchesne, de bien vouloir nous présenter les gens — ou madame, je ne sais pas lequel des deux — qui vous accompagnent, avec les titres. Vous pouvez commencer votre présentation.

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

**M. Duchesne (André):** Merci, M. le Président. Mon nom est André Duchesne. Je suis le président-directeur général de l'Association des industries forestières, mais je vais représenter aussi aujourd'hui l'Association des manufacturiers de bois de sciage parce que mon collègue, Gaston Déry, comme vous le savez, M. le Président, a beaucoup de travail de ce temps-là avec les quotas d'exportation de bois d'oeuvre aux États-Unis. Il arrive justement d'Ottawa puis il est épuisé.

J'ai avec moi Mme Colette Walsh, qui est la directrice de Rémunération et avantages sociaux chez Donohue, et M. Laurent Tremblay, qui est le directeur général, domaine forestier, bois d'oeuvre et gestion intégrale de la qualité chez Stone-Consolidated. Laurent est aussi un membre du comité des relations de travail de l'AMBSQ. Donc, je pense qu'on a une bonne représentation des deux associations.

Vous le savez, M. le Président, l'industrie forestière, pour le Québec, c'est très important. Juste quelques statistiques au niveau des exportations: L'industrie génère des revenus, en provenance de l'étranger, qui dépassent 7 000 000 000 \$ chaque année. C'est presque 20 % de nos revenus d'exportation, pour tout ce qu'on exporte à partir du Québec. Ça nécessite, évidemment, pour maintenir notre compétitivité, beaucoup d'investissements. Pour les derniers 12, 15 ans, nos investissements dans l'industrie sont supérieurs à 1 000 000 000 \$ par année. C'est 20 % de l'investissement manufacturier au Québec, puis l'industrie forestière investit en moyenne, par rapport à son chiffre de vente, à la valeur de ses livraisons, deux fois plus que la moyenne manufacturière du Québec.

• (20 h 20) •

L'industrie est dans toutes les régions: 15 000 emplois en forêt; une vingtaine de mille dans les scieries; au-delà de 30 000 dans les usines papetières et les sièges sociaux. C'est un emploi sur 10 dans le secteur privé. C'est une industrie, par contre, qui a des défis à relever. Vous le savez, on parle de mondialisation, on vit la mondialisation depuis longtemps. Ce qui nous préoccupe vraiment à ce niveau-là, c'est le protectionnisme grandissant de beaucoup de nos clients, dont notamment les États-Unis, l'apparition de barrières non tarifaires, souvent à connotation environnementale. C'est de plus en plus difficile de maintenir cet apport économique de l'industrie à l'activité socioéconomique du Québec.

Les chiffres, d'ailleurs, démontrent que la part détenue par le Canada dans les exportations mondiales de produits forestiers diminue tranquillement, et le Québec, là-dedans, n'est pas pire que le reste du pays, au contraire. On est un joueur moins important qu'on ne l'était au niveau des marchés internationaux de produits forestiers. L'accroissement de notre production, même s'il est significatif — on parle, entre 1980 et 1993, d'augmentation de production de 23 %, ce qui est la même chose pour le Québec que pour le reste du Canada — c'est à peine la moitié de l'accroissement de la capacité mondiale de production. Alors, on n'est pas à l'avant-garde au point de vue compétitivité, déjà.

Si on en vient au sujet de la commission, M. le Président, je pense que ce n'est pas un secret que la proportion de travailleuses, dans le secteur forestier, est petite. Dépendant des secteurs, c'est entre 3 % et 5 %, avec probablement un petit peu plus de fréquence à l'intérieur des usines de pâtes et papiers. Les femmes occupent généralement des emplois qu'on appelle non traditionnels. Il y a évidemment du support administratif puis des choses comme ça, mais il y a des emplois qui étaient traditionnellement réservés aux hommes qui sont de plus en plus occupés par des femmes, au niveau du génie, au niveau de l'environnement, au niveau des relations de travail, des choses comme ça. Ça demeure un petit nombre, mais c'est évident que la rémunération qui est attachée à ces postes-là attire, justement, les meilleurs, puis que, de ce temps-là, de plus en plus, les meilleurs, c'est des femmes.

C'est évident que des écarts salariaux existent au Québec puis existent à l'intérieur des différentes industries. On a d'ailleurs présenté, en page 4 de notre mémoire, un tableau qui est tiré de «Le marché du travail», une publication du gouvernement qui illustre l'importante variation entre les taux horaires de rémunération dans différents secteurs d'activité. Vous remarquerez que le papier et produits connexes a un taux de rémunération très élevé, supérieur à la moyenne, que l'exploitation forestière et la transformation du bois sont très près de la moyenne des industries manufacturières et qu'il y a d'autres secteurs où, évidemment, traditionnellement, il y a beaucoup plus de femmes, qui se retrouvent, évidemment, avec des moyennes inférieures. C'est d'ailleurs, probablement, pour ce genre de problème là que cette commission est réunie puis qu'on a un projet de loi, Mme la ministre.

Ces différences, à notre avis, entre les secteurs d'activité s'expliquent par le type de marché, la capacité de payer du consommateur, le volume des produits et services qui sont rendus disponibles, la compétitivité du secteur, et c'est cet ensemble de facteurs là qui font qu'on voit les différences dont je viens de vous parler. Autrement dit, le salaire dépend fondamentalement de l'industrie concernée, du secteur d'activité dans lequel on paie ce salaire-là.

Alors, c'est tout le problème d'une économie qui est basée sur l'offre et la demande. Quand la demande est bonne et que la capacité de payer est là, évidemment,

les salaires sont élevés, puis, dans les cas contraires, bien, les salaires sont bas. Vous avez tous entendu parler de l'exemple des garderies. Je pense que tout le monde est d'accord que les salaires qui sont versés aux éducatrices — parce que c'est principalement des éducatrices — sont inférieurs à la moyenne. On parle de quelque chose qui ressemble au salaire minimum pour des gens qui ont un diplôme au moins collégial, puis, souvent, universitaire. C'est, évidemment, inéquitable, si vous voulez, mais comment fait-on pour réajuster ça à court terme, pour réajuster ça violemment? Qui va payer la différence si on veut faire le réajustement? Et c'est là où, de notre point de vue, il y a une question de marché, il y a une question de capacité de payer, il y a une question de clientèle, et il faut créer un contexte dans lequel ces ajustements-là se feront progressivement.

Si on veut aller trop vite, à notre avis, on s'en va directement dans des situations où on incite les gens à passer à côté de l'économie réelle, à créer un marché noir de ces services-là, et, à la fin, on n'est pas plus avantage, parce que les travailleurs et travailleuses ne sont pas mieux rémunérés et la collectivité perd le revenu d'impôts qui pourrait être perçu sur ces salaires-là. Alors, on n'a pas gagné. Il faudrait éviter de tomber dans ce piège-là.

Les différences salariales, donc, M. le Président, existent entre les hommes puis les femmes. Selon le document du comité qui a préparé l'avant-projet de loi, il y a une différence de 26 %. Par contre, selon Statistique Canada, en plus des explications que je vous ai déjà fournies, il y a toute une série d'autres facteurs qui expliquent ces différences-là, qui sont en train de perdre de l'importance, comme, par exemple, le fait que, jusqu'à récemment, les femmes se mariaient puis perdaient des années d'expérience parce qu'elles s'occupaient des enfants. Aujourd'hui, le partage se fait fort différemment, la formation est fort différente, et, si l'on compare les salaires des jeunes gradués des deux sexes, aujourd'hui, la différence dans un poste comparable tend vers zéro. Donc, on est en train de corriger la situation.

Les arguments utilisés dans le rapport du comité sur l'élaboration — le document d'orientation — ne s'appliquent pas à notre industrie, à toutes fins pratiques, parce que, au moment où on fait l'établissement des échelles de salaires, quel que soit le groupe d'employés dont il s'agit, on a l'habitude d'utiliser des systèmes de comparaison et d'évaluation qui règlent ce problème d'équité là et on n'a pas de contrainte sur le sexe de la personne qui remplit le poste. Alors, il n'y a pas d'emploi, chez nous, dont la rémunération varie en fonction du fait qu'il est tenu en majorité par des hommes ou par des femmes. Ça n'existe pas. Vous allez me dire: Ça a été relativement facile parce que vous êtes partis avec 100 % d'hommes puis vous laissez rentrer les femmes. Mais, quand même, vous ne pouvez pas nous blâmer d'avoir eu la vie plus facile pour une fois, on l'a tellement difficile dans certains cas! Ces évaluations des emplois, syndiqués ou non, sont basées sur des systèmes reconnus et reprennent les

quatre grands facteurs qui sont identifiés dans le projet de loi: les qualifications, les responsabilités, l'effort puis les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Donc, on est, à ce moment-ci, je pense, en symbiose avec l'intention du gouvernement.

Ce qui se passe, aussi, dans notre industrie, c'est que les salaires qui sont déterminés par les grandes entreprises servent de référence aux entreprises plus petites, qui n'ont pas les moyens financiers nécessaires pour déterminer individuellement ces salaires-là. Alors, l'industrie, comme vous le savez probablement, est composée d'un nombre relativement restreint de très grandes entreprises, mais de beaucoup de petites entreprises qui fournissent des services mais qui ne peuvent pas fournir ces services-là sans tenir compte des échelles de salaires.

● (20 h 30) ●

Alors, ce qu'il faut faire à ce moment-ci, c'est se rendre compte que, si on appliquait un principe d'équité salariale comme celui qui est proposé aux compagnies membres de l'AIFQ puis de l'AMBSQ, il n'y aurait pas de gains significatifs pour les femmes qui sont à notre emploi là-dedans. Il y aurait, évidemment, des coûts, mais des coûts sans une contrepartie de rééquilibrage de l'équité. Il faudrait qu'ils soient excessivement petits pour qu'on ne soit pas en train de dépenser de l'argent inutilement. Or, ce n'est pas le cas. Les coûts que doit assumer une entreprise pour procéder tel qu'il est proposé sont importants et sont significatifs. Pour chaque évaluation de poste, il y a du temps à mettre, il y a du travail à faire, et, dans l'ensemble de ce processus-là, qu'on a décrit à la page 8, il y a un coût significatif pour l'évaluation des postes et la satisfaction à démontrer que l'équité salariale existe dans ces postes-là où il y a présence d'employés féminins. Alors, probablement que, pour les grandes entreprises, ça peut toujours aller, mais, pour les petites entreprises, ces coûts-là sont absolument exorbitants. Alors, l'avis qu'on vous dépose, M. le Président, c'est que, dans un cas comme celui-ci, l'efficacité de la loi, ça mérite, à toutes fins pratiques, qu'on y repense sérieusement, qu'on remette tout cet effort-là en question.

Il y a trois recommandations qu'on voudrait faire à Mme la ministre. La première, c'est d'abord de laisser à l'employeur et à chacun des groupes d'employés dans les unités d'opération — on parle d'unités syndiquées ou pas syndiquées — le soin de déterminer si on a un problème ou si on n'a pas de problème d'équité salariale.

Évidemment, s'il n'y a pas de problème puis s'il n'y a personne qui se plaint, à un moment donné, ça nous apparaît la façon la plus simple d'être satisfait, tout le monde. S'il n'y a pas de plainte, il n'y a pas de problème. Si, effectivement, les employés et l'employeur ne trouvent pas de problèmes, bien, à notre avis, il suffirait d'envoyer au gouvernement, ou à n'importe quel organisme qui pourrait être responsable du suivi du dossier, une confirmation que, là-dessus, on s'entend puis il n'y a pas de trouble.

Pour que ça puisse fonctionner, je pense que la loi devrait établir ce que c'est que l'équité salariale, établir les principes auxquels les gens pourraient se fier pour décider si, oui ou non, il y a un problème ou il n'y a pas de problème d'équité dans un cas particulier.

Donc, ce qu'on vous dit, M. le Président, c'est qu'on a besoin que ça soit défini et que ça puisse servir de barème éventuellement pour évaluer si, dans un cas particulier, il y a des choses à faire pour rétablir l'équité ou si, au contraire, l'équité est déjà en place, qu'il n'y a pas de problème d'équité salariale dans une entreprise en particulier.

Alors, voilà, M. le Président, l'essentiel de notre présentation. Je vous remercie de l'attention que vous avez portée à nos propos.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie. J'invite maintenant Mme la ministre.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. M. Duchesne, Mme Walsh, M. Tremblay, vous étiez parmi nous au printemps passé. Alors, je vous sais totalement de bonne foi, M. Duchesne, et je me demandais, en vous écoutant, si vous conveniez que c'était quand même un problème de constater qu'il y a maintenant 65 % de la main-d'oeuvre féminine, c'est-à-dire en emploi — et ça, c'est pour la moyenne, si vous voulez, des femmes sur le marché du travail — et de constater que, dans votre industrie, il n'y en avait que 3 %, 4 % ou 5 %.

Vous avez parlé tantôt d'égalité, je pense, en emploi. Alors, j'aimerais vous entendre sur les programmes d'égalité en emploi que l'industrie a mis sur pied.

**M. Duchesne (André):** Ma spécialiste.

**Mme Walsh (Colette):** Nous souscrivons au programme d'accès à l'égalité de la Commission des droits et libertés de la personne, qui nous demande aussi de vérifier s'il y a des iniquités salariales entre femmes et hommes, etc. C'est une chose qu'on vérifie constamment. Mais, comme M. Duchesne vous l'a dit, nous avons des échelles salariales qui ne font pas une distinction, qu'une personne soit homme ou femme. On évalue une position, et la personne qui occupe le poste à ce moment-là a la qualification du poste, a le classement du poste et a la rémunération du poste, que ce soit un homme ou une femme.

**Mme Harel:** Alors, dites-moi, y a-t-il des concentrations d'emplois à prédominance féminine, c'est-à-dire où les femmes se retrouvent à 60 % ?

**Mme Walsh (Colette):** À 60 % ?

**Mme Harel:** Oui.

**Mme Walsh (Colette):** Non. Bien, c'est-à-dire que, si vous voulez, le secteur administratif... Si on prend une usine, par exemple, la majorité des personnes

horaires qui vont être sur la production, bien entendu, ce sera vraiment à prédominance masculine; le secteur administratif va être à prédominance féminine. Peut-être pas si fort, là, mais, de toute façon, c'est là que va être concentré le personnel féminin.

Maintenant, il y a aussi du personnel féminin qui, maintenant, s'insère dans des postes horaires ou des postes de production, puis on a aussi les deux...

**Mme Harel:** Le masculin s'insère dans les postes, disons, administratifs, de secrétaires et autres?

**Mme Walsh (Colette):** Secrétaires, on n'en a pas, mais...

**Mme Harel:** Pas encore.

**Mme Walsh (Colette):** ...on peut avoir des préposés au courrier...

**Mme Harel:** Ça, c'est vraiment le test pour savoir si les emplois sont bien rémunérés: quand les hommes commencent à les occuper, en général. Ha, ha, ha!

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

**Mme Walsh (Colette):** Bien, si vous regardez dans une usine, vous allez avoir le préposé au courrier qui va commencer. Souvent, ça va être des hommes. Puis, après ça, ils vont peut-être aller en comptabilité ou des choses comme ça. Habituellement, il y a... Alors, c'est des... Un monsieur ferait application pour être secrétaire, je pense qu'on le considérerait autant qu'une femme, puis il gagnerait très bien sa vie, madame.

**Mme Harel:** Est-ce qu'il y en a qui l'ont fait?

**Mme Walsh (Colette):** On a déjà eu cette expérience-là, mais c'est très rare. Ha, ha, ha!

**Mme Harel:** Je vous pose la question, parce que, dans votre mémoire, à la page 5, 3.2, deuxième paragraphe, vous nous dites: «Selon Statistique Canada, le mariage et l'âge sont les principales raisons des différences salariales.»

En fait, selon, je pense, une étude très fouillée réalisée en 1994 par Statistique Canada, qui a été reprise par la Commission canadienne sur la situation de la femme, la principale raison de différence salariale, justement, c'est ni le mariage, ni l'âge, ni le métier, ni les enfants, c'est le sexe. Le facteur le plus prépondérant est le sexe, plus encore que la race, finalement, dans l'écart salarial.

Alors, c'est une étude qui a été citée dans le rapport annuel 1995 de la Commission canadienne des droits de la personne, page 75. Je vous lis juste la conclusion: «Les chercheurs indiquent également que ces disparités salariales existent peu importe l'âge, la

scolarité, la profession, et que le sexe a une incidence plus marquée sur le salaire des femmes que des facteurs comme la race.»

Alors, revenons à la forêt, n'est-ce pas. Alors, oui, vous voulez dire quelque chose, M. Duchesne?

**M. Duchesne (André):** Bien, oui, madame. Chez nous, en tout cas, la difficulté ne se présente pas de cette façon-là. Vous demandiez tantôt s'il y avait des emplois à prédominance masculine au niveau de l'administration: oui, effectivement, il y en a eu longtemps en forêt. L'administration dans les camps forestiers, longtemps c'étaient plutôt les hommes qui faisaient le secrétariat et la comptabilité. Et ces gens-là, à ma connaissance, étaient souvent moins rémunérés que des postes équivalents tenus par des femmes en usine de pâtes et papiers. Dans le même ratio que vous trouvez au tableau de la page 4, où vous voyez que la rémunération dans les usines de pâtes et papiers est supérieure à ce qui se produit n'importe où ailleurs dans l'entreprise.

Alors, il n'y avait pas, même là, de discrimination dans ce sens-là.

**Mme Harel:** Mais déjà, à la page 6, vous nous parlez d'équité salariale et du principe «À travail égal, salaire égal». En fait, l'équité salariale, c'est: «À travail équivalent, salaire égal». Ce qu'on appelle l'équité, c'est l'équivalence, si vous voulez. C'est l'élément clé, parce que c'est à valeur égale de travail qu'il y a finalement salaire égal. Ça suppose une comparaison. À défaut de comparaison, on ne peut pas faire l'équivalence.

Alors, vous, vous nous dites, de toute façon, que tout ce qui se retrouve à l'article 51, les quatre grands facteurs identifiés dans le projet de loi à l'article 51, que vous appliquez déjà ça. Je pense, hein, vous nous le dites au premier paragraphe de la page 6. Je comprends qu'à ce moment-là... Je ne comprends pas pourquoi vous pensez qu'il y a un problème. Si vous l'appliquez, en quoi considérez-vous que vous allez avoir des problèmes dans l'application de la loi, vous le faites déjà?

• (20 h 40) •

**M. Duchesne (André):** Mme la ministre, c'est simple — c'est ce que je disais à M. le Président deux minutes avant que la session commence — nous pensons que l'application que l'on fait est conforme à l'esprit de la loi et assure l'équité salariale dans nos opérations. Les corrections à faire en appliquant le processus qui est proposé vont donner des corrections minimales, voire inexistantes, au niveau des salaires à payer, mais le coût pour évaluer ça et établir s'il y a des corrections à apporter, lui, est hors de proportion avec ces corrections-là. C'est juste ça, notre problème, finalement. C'est qu'il va y avoir un coût à assumer pour s'assurer que tout est correct, alors que les processus qu'on a déjà mis en place tendent justement à assurer l'équité salariale.

**Mme Harel:** Alors, vous nous dites que les processus tendent à assurer l'équité, donc les processus sont déjà en place.

**M. Duchesne (André):** Oui.

**Mme Harel:** Donc, tout ce qui est dans la loi, avec la mise en place d'un programme à partir du processus, ça, vous l'avez déjà?

**M. Duchesne (André):** On a essentiellement des processus d'évaluation — dont, je pense, d'ailleurs vous vouliez vous informer la dernière fois et dont on vous a fait tenir copie — qui fonctionnent de façon très semblable à ce que la loi va demander. Mais vous savez comment ça fonctionne, s'il faut faire rentrer nos processus dans le cadre de la loi, il va falloir faire des ajustements partout puis des rapports à profusion.

**Mme Harel:** Alors, c'est un peu... Mettons, au choix, là, vous savez que présentement, depuis 20 ans, il y a un recours fondé sur une plainte, n'est-ce pas? De deux choses l'une, ou c'est un recours fondé sur plainte devant la Commission des droits de la personne, avec, donc, une sorte de judiciarisation, ou c'est un programme. Vous, vous dites que, si ce n'était pas le programme, ça reviendrait à la plainte. Je comprends que, vous, vous préférez la plainte.

**M. Duchesne (André):** C'est ça. Parce que, dans nos opérations à nous, on pense qu'il n'y en aura pas, de plainte. Et, s'il n'y en a pas, on n'aura pas, justement, tout le processus administratif nécessaire pour justifier ce qui se passe chez nous. C'est aussi simple que ça.

**Mme Harel:** Alors, vous pensez que les emplois à prédominance féminine sont des emplois qui peuvent soutenir la comparaison avec des corps d'emplois équivalents, dans votre industrie?

**M. Duchesne (André):** Avec des corps d'emplois équivalents?

**M. Tremblay (Laurent):** Là-dessus, peut-être, lorsqu'on est venus en commission parlementaire, au printemps, c'est un point sur lequel on a appuyé. Lorsqu'on regarde l'ensemble de l'industrie des pâtes et papiers, on a, d'une part, des usines qui sont beaucoup plus structurées en termes de politiques salariales que le domaine forestier, l'usine de sciage. Dans l'usine de pâtes et papiers, on a effectivement quatre systèmes de rémunération qui ne sont pas nécessairement tous compatibles l'un avec l'autre.

Un des problèmes que l'on voit avec une législation dans ce sens-là, c'est justement cette problématique-là de travail équivalent, salaire équivalent. À l'intérieur même de nos propres entreprises, on a indiqué... Je pense que c'est très significatif sur le tableau. On regarde à l'intérieur d'une entreprise où vous avez, par exemple, des personnes qui font un travail équivalent et qui peuvent avoir une rémunération extrêmement différente. Si on regarde trois tâches équivalentes, une en

usine de pâtes et papiers, une au niveau des exportations forestières et une au niveau du sciage, vous allez avoir des différences extrêmement importantes. Pourtant, là, la majorité, quand même, ce sont des hommes. Cette différence-là, si on voulait traduire ou implanter un système d'évaluation puis appliquer ce principe-là de travail équivalent, salaire équivalent, on irait, en ce qui nous concerne, complètement à l'encontre de notions économiques de base. Lorsqu'on regarde les différentiels salariaux qui peuvent exister à l'intérieur des différents secteurs d'activité, ça explique, pour une bonne partie, le différentiel qui existe entre hommes et femmes.

Mais, en ce qui nous concerne, il serait extrêmement problématique d'arriver à l'intérieur d'une usine puis de dire, par exemple, une secrétaire: Moi, j'ai mon D.E.C., je devrais gagner la même chose qu'un mécanicien. Si on disait: À travail équivalent, salaire équivalent, ces deux personnes-là devraient avoir la même rémunération, il y aurait peut-être une équité à l'intérieur de l'entreprise, mais il y aurait un problème, un débalancement extrêmement important sur le plan économique, lorsqu'on regarde, par exemple, le niveau de rémunération qu'on paie à une secrétaire à l'intérieur de nos usines versus les salaires qui se paient dans les autres usines ou autres industries environnantes.

**Mme Harel:** En fait, tout est relatif dans l'équité, parce que, dans l'équité, ce n'est pas un salaire générique, tout pareil d'une région à l'autre, d'une activité à l'autre, d'une industrie à l'autre. C'est relatif, entre les hommes et les femmes dans la même, si vous voulez, entreprise ou dans des postes équivalents, si dans l'entreprise il n'y a pas d'hommes. Ce n'est pas votre cas, là, il y a pas mal d'hommes dans la vôtre, hein? Vous n'aurez pas besoin d'aller à l'externe. Vous n'aurez pas besoin de comparateurs externes. Les comparateurs externes, ce serait, mettons, des couturières dans un milieu où il n'y a pas un homme qui travaille. Vous, c'est le contraire, vous avez énormément de matière à comparaison dans votre industrie.

L'idée ce n'est d'aucune façon de vous amener à payer un salaire pareil si c'est dans la forêt, si c'est dans les pâtes et papiers, si c'est dans le bois de sciage, c'est de prendre chacune des activités puis dire: Dans le bois de sciage, mettons, une femme qui fait tel travail avec tel niveau de concentration, d'effort physique, etc, est-ce qu'elle est payée pour l'ouvrage qu'elle fait en comparaison de quelqu'un qui fait un travail équivalent, dans le bois de sciage, toujours? Il n'est pas question de niveler ça en allant chercher le même salaire dans toute l'industrie de la forêt, indépendamment où ça se passe.

**M. Tremblay (Laurent):** Mais, madame, à l'intérieur même d'une usine — on va prendre une usine de pâtes et papiers parce que c'est beaucoup plus criant à ce niveau-là — il y a quatre groupes d'employés: il y a les cadres; les employés de bureau, qui sont syndiqués; il y a les employés horaires, donc opération et l'entretien; et on a aussi l'échelle des papetiers. On a quatre

échelles de rémunération; trois si on exclut les papetiers, dont les taux sont basés sur la vitesse de la machine puis la largeur. Les trois autres, les taux sont établis à partir de systèmes d'évaluation. Ce sont trois systèmes d'évaluation qui sont différents. Ce sont les systèmes d'évaluation qui assurent l'équité à l'intérieur de chaque groupe. Donc, à l'intérieur de chaque groupe, que ce soit un homme ou que ce soit une femme, il n'y a aucune différence, le taux de rémunération est exactement le même.

Mais le problème qu'on a, c'est que, si vous voulez comparer une personne dans un système de rémunération avec un autre, on peut avoir certains petits problèmes.

**Mme Harel:** Tout le monde. Vous savez, c'est ça, l'équité. Ce à quoi vous me faites penser, c'est dans le temps où la Cour suprême aux États-Unis avait décidé qu'il n'y avait pas de discrimination à l'égard des Noirs parce qu'ils étaient tous traités pareil. Alors, c'était tout interdit qu'ils aillent, par exemple, dans les toilettes des Blancs. Ça fait qu'il n'y avait pas d'exception à la règle, c'était une égalité de traitement, donc il n'y avait pas de discrimination.

Ici, au Canada, ça a été la même chose. L'égalité de traitement, quand on était en droit, on a appris ça — je suis certaine que Mme la députée de Saint-François s'en rappelle — c'étaient des décisions de cour disant: Il n'y a pas de discrimination contre les femmes, elles sont toutes traitées pareil, même si... C'était l'égalité de traitement. C'est pour ça que ce qui a été introduit, c'est l'idée d'aller voir, pas juste comment les Noirs étaient traités, mais comment les Blancs l'étaient, pour faire des comparaisons, comment...

**Une voix:** L'égalité de résultat.

**Mme Harel:** L'égalité de résultat. Voilà. Non pas seulement l'égalité de traitement. Et c'est là que les cours ont changé dans leurs décisions. Donc, ça signifie qu'il faut sortir de sa cour pour aller voir ce qui se passe ailleurs pour savoir si, dans le fond, c'est équitable en comparaison.

Dans le fond, je ne vous en veux pas, ce soir, mais je comprends que c'est ça que vous ne voulez pas faire.

● (20 h 50) ●

**M. Tremblay (Laurent):** Oui, mais, on parle d'équité. Je vais vous donner un exemple très, très, très simple. Vous allez prendre une secrétaire à l'intérieur d'une usine puis vous allez... Peut-être que c'est inéquitable par rapport... Elle a un cours collégial, peut-être qu'elle gagne moins qu'un électricien, puis peut-être... Mettons qu'on fait l'hypothèse qu'à travail équivalent, salaire équivalent: elle gagne 30 000 \$ ou 32 000 \$, elle devrait être payée 40 000 \$, mettons. Mais le marché du secrétariat dans la région, c'est 20 000 \$. On est déjà au-dessus du marché. Il faut quand même... C'est le point important qu'on veut souligner, puis c'est la raison

pour laquelle on a rapporté les différents niveaux salariaux par secteur industriel, c'est qu'il ne faudrait pas, à l'intérieur du processus, éviter de considérer la dimension économique.

**Mme Harel:** C'est très intéressant, ce que vous dites, parce que, globalement, ce qu'on se rend compte, c'est que ce n'est pas intentionnel, ce n'est pas délibéré, ce n'est pas, si vous voulez, voulu, mais c'est ainsi fait que, globalement, le système de rémunération prévoit, si vous voulez, moins rémunérer les femmes que les hommes dans les emplois de femmes. Ils sont moins bien évalués, ils sont plus dépréciés, en comparaison.

Alors, ça, ce n'est pas quelque chose qui est de votre faute, ce n'est pas quelque chose qui est la faute de personne d'autre, si vous voulez, qu'un état des choses qui nous apparaît normal et naturel mais qui, dans le fond, quand on regarde de près, on se dit: Comment ça se fait qu'on en est arrivé là? D'où ça vient, ça?

**M. Duchesne (André):** Mais ce n'est pas si simple que ça, Mme la ministre, parce que, dans les quatre groupes de salariés dont Laurent vous parle au niveau des usines de pâtes et papiers, les emplois à prédominance féminine vont constituer un sous-groupe là-dedans, et à l'intérieur de ce groupe-là, elles ne sont pas, justement, défavorisées par rapport au restant du groupe. Même si vous parlez, par exemple, de comptabilité, où le partage est pas mal... probablement pas loin de 50-50, par exemple, puis vous parlez de secrétariat, où il y a carrément une prédominance féminine, il s'agit d'emplois syndiqués de bureau, et les processus d'évaluation font justement que l'ensemble de ces emplois-là, la rémunération est équitable, les uns par rapport aux autres.

Alors, c'est ça qu'on essaie de vous illustrer, c'est que cette équité-là est assurée en fonction, justement, essentiellement de la convention collective qui s'applique.

**Mme Harel:** Mais prenons l'exemple de la comptabilité puis du secrétariat. Vous dites qu'en comptabilité, c'est moitié-moitié, donc ce n'est pas à prédominance féminine. C'est bien ça? Tandis que le secrétariat, c'est à prédominance féminine. Vous dites: Les deux, quand on va les comparer, on va se rendre compte qu'ils sont payés pas mal pareil, hein! C'est ça que je comprends?

**M. Duchesne (André):** Sur le même barème d'évaluation.

**Mme Walsh (Colette):** C'est ça.

**Mme Harel:** Sur le même barème d'évaluation.

**Mme Walsh (Colette):** Basé sur la même évaluation.

**Mme Harel:** C'est la même évaluation.

**Mme Walsh (Colette):** Le même système.

**Mme Harel:** Oul. Bon. Alors, dans le fond, qu'est-ce que vous craignez, là? Avez-vous des confrères qui ont appliqué ça en Ontario puis qui ont eu du trouble?

**M. Duchesne (André):** On craint, je vous l'ai dit tantôt, madame, carrément les frais d'administration de tout ce système-là pour des corrections qui vont être négligeables.

**Mme Harel:** Vous savez qu'il va y avoir des dispositions dans le projet de loi — c'est aux articles 38 et suivants — pour mettre en place du sectoriel, des comités sectoriels. Parce que je comprends que, pour une entreprise seule, ça peut s'avérer quelque chose de compliqué, mais à partir du moment où il y a plusieurs associations d'employeurs, comme c'est le cas pour la vôtre... Vous regroupez, vous, des centaines d'associations...

**M. Duchesne (André):** Non, non, il y a essentiellement...

**Mme Harel:** Soixante?

**M. Duchesne (André):** ...deux grosses associations en secteur forestier: une pour le sciage, une pour les pâtes et papiers.

**Mme Harel:** C'est vrai. Mais, quand même, la vôtre, vous regroupez pas loin de 60...

**M. Duchesne (André):** Chez nous, il y a une trentaine d'entreprises. À l'AMBSQ, si ma mémoire est bonne, c'est 125 — là-dedans il y en a plusieurs qui se recourent — puis la totalité couvre probablement 90 % de l'industrie au Québec.

**Mme Harel:** Il me semble que vous êtes bien à même, vous, l'Association des industries forestières, c'est une association, vous pouvez utiliser l'article 38. Vous avez déjà, vous, des services pour vos membres, je crois. Vous pouvez déjà leur faciliter les choses. Ils ne sont pas obligés, chacun, de recommencer tout seul le processus en le mettant en branle chacun de leur côté.

**Mme Walsh (Colette):** Le programme d'accès à l'égalité, Mme Harel, il a fallu qu'on fasse chacun nos programmes, faire modifier nos programmes informatiques pour être capables de donner des rapports à la Commission des droits et libertés de la personne. Ensuite de ça, il faut faire des rapports annuels, donner des écarts de mouvement, etc. On n'était pas tout à fait prêt à ça.

Maintenant, la Commission des droits et libertés de la personne nous est arrivée avec son propre programme, que, nous autres, on doit s'adapter à ça, faire

des interfaces, etc. Finalement, ça nous demande beaucoup de temps, beaucoup d'énergie et beaucoup d'argent de dépensé pour être capable de satisfaire la Commission des droits et libertés de la personne.

On n'est pas contre l'embauche des femmes, au contraire, quand on peut avoir des femmes dans les secteurs masculins, ça améliore même les conditions masculines à beaucoup d'endroits. Ça, je peux vous le garantir. Mais ce processus-là, face au gouvernement, il n'est vraiment pas facile: on a des contraintes de date qui, parfois... C'est sûr qu'on demande des extensions, et ils nous les donnent, mais c'est très lourd. Si, par hasard, on devait faire un autre programme aussi lourd, est-ce que tout à l'heure on devra demander aux industries d'embaucher du personnel seulement pour administrer les programmes gouvernementaux? C'est un petit peu notre inquiétude.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Ça termine la partie des discussions du côté gouvernemental. Mme la députée de Saint-François.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. Messieurs, mesdames, merci d'avoir accepté de participer à cette commission. Je constate que la notion d'équité salariale n'est vraiment pas facile. On mélange souvent relativité et équité. Remarquez que c'est loin d'être facile, surtout dans votre secteur, parce qu'il faut bien se rendre à l'évidence que, dans votre secteur d'activité, les travailleurs sont beaucoup plus payés, si je me fie, par exemple, au tableau de la page 4 de votre mémoire. On voit quand même une nette différence entre le taux horaire de 22,38 \$ par rapport à tout ce qui est payé dans d'autres secteurs.

Mais, finalement, suite à la conversation que vous aviez avec la ministre tout à l'heure, je me rendais compte d'un fait un peu bizarre: parce que vous payez des salaires plus considérables que dans un autre secteur, la secrétaire qui travaille dans votre entreprise pourrait possiblement être discriminée, en vertu de l'équité salariale, par rapport à une secrétaire qui est moins bien payée dans une autre entreprise mais qui est payée tout autant que n'importe quel travailleur de l'entreprise parce qu'on paie des salaires moindres. Alors, c'est un peu bizarre, mais c'est ça, finalement, qui arrive. Pour vous dire que l'équité salariale...

**Une voix:** C'est relatif.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...justement, c'est qu'on évalue, on peut évaluer un travail de secrétaire avec un travail de machiniste ou un travail de mécanicien. C'est ça, l'équité salariale, et c'est ça que vous craignez, finalement. Mais c'est ça, justement, l'équité salariale. Et, comme je vous le dis, je comprends votre étonnement, parce que, compte tenu, comme je le mentionnais, des salaires — parce que votre personnel semble être bien rémunéré par rapport à d'autres secteurs d'activité — cette même personne, on peut découvrir

qu'il y a iniquité, puis elle est mieux payée qu'une secrétaire dans un autre domaine. Je ne sais pas si vous comprenez bien, finalement, la notion d'équité.

**M. Tremblay (Laurent):** Madame, je pourrais faire la même comparaison que j'ai faite tout à l'heure en prenant un commis qui fait de l'entrée de données, qui peut avoir, lui aussi, un D.E.C., le comparer à un mécanicien, puis qu'il gagne moins. Le point que je veux mentionner, c'est qu'à l'intérieur... Parce qu'il ne faut pas se leurrer. Lorsqu'on regarde les exploitations forestières puis les scieries, les systèmes d'évaluation, là, il n'y a rien qui existe là-dedans. Donc, ça, là, ça veut dire que tu pars à zéro. Il y a beaucoup d'efforts à mettre à l'intérieur de ces groupes-là. Mais si on regarde à l'intérieur d'usines de pâtes et papiers, j'ai mentionné tout à l'heure qu'on avait quatre groupes, quatre systèmes d'évaluation. On n'a jamais fait de comparaisons entre, je ne sais pas, moi, entre les... évaluer sur le même système les employés de bureau versus les employés de production.

Mais le point que M. Duchesne mentionnait tout à l'heure, et Colette aussi, c'est qu'à l'intérieur du groupe des employés de bureau, où il y a hommes et femmes à l'intérieur de ce groupe-là, c'est le même système d'évaluation, puis il y a équité. Si on dit, par exemple, qu'une femme, à l'intérieur de ce groupe-là, gagne moins qu'un machiniste, par exemple, bien, c'est exactement la même réponse qu'on doit donner si on compare un commis versus le même machiniste, dans le sens qu'on n'a jamais évalué dans un même système l'ensemble des tâches. C'est peut-être dû à une tradition syndicale, mais...

● (21 heures) ●

**Mme Gagnon-Tremblay:** Alors, c'est là... Quand on dit, bon, probablement que ça peut être des relativités, alors c'est là qu'on dit que le pas à faire, le pas de plus à faire pour atteindre l'équité, c'est justement ce qu'on retrouve dans le projet de loi de la ministre, c'est ce que la ministre demande de faire. C'est-à-dire qu'avec l'équité salariale vous devez comparer, à l'intérieur de votre entreprise, les postes à prédominance féminine par rapport à... c'est-à-dire, donc, les secrétaires avec votre machiniste. Et la même chose, si vous avez des femmes qui sont machinistes, vous devez les comparer avec vos commis de bureau qui sont masculins. C'est ça. C'est aussi bien... Je sais que c'est plutôt rare, l'inverse doit plutôt être rare, mais, cependant, c'est ça, l'équité salariale. Alors, donc, ce qui signifie... Je comprends que vous êtes de bonne foi. Vous avez établi des mécanismes de gestion des ressources humaines avec des secteurs d'activité très précis, et, comme je vous dis, vous êtes de très bonne foi. Mais, là, par contre, le projet de loi vous demande d'aller un peu plus loin. C'est ça qu'il faut que vous réalisiez.

**M. Duchesne (André):** Mais, madame, le projet de loi ne nous demande pas, par contre, si je comprends bien, d'évaluer le mécanicien en forêt et le mécanicien à l'usine de pâtes et papiers.

**Mme Gagnon-Tremblay:** À moins qu'il n'y ait des femmes.

**M. Duchesne (André):** Or, la différence...

**Mme Harel:** Non, non. Si c'est le mécanicien en forêt, c'est avec une secrétaire en forêt.

**M. Duchesne (André):** C'est ça. La différence, madame...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Ah! D'accord. Oui, c'est dans une même entreprise, c'est toujours à l'intérieur de la même entreprise.

**M. Duchesne (André):** Oui, oui, toujours à l'intérieur de la même entreprise.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est parce que je n'ai pas fait la...

**M. Duchesne (André):** La différence entre le mécanicien en forêt puis le mécanicien à l'usine de pâtes et papiers peut être importante. Vous le voyez dans les salaires moyens, ça vient de quelque part, ces différences-là. Pourquoi il y a cette différence-là? Parce que, justement, la compétitivité des différents secteurs de l'industrie est différente, il y a une histoire derrière ça, et on a abouti, justement, avec ce qu'on pourrait appeler, si je continue dans votre ligne de pensée, une inéquité entre les gens qui travaillent en forêt par rapport aux gens qui travaillent en usine.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Non. Là, je m'excuse, parce que, pour moi, forêt et usine, je n'ai pas fait la relation que c'étaient deux entreprises complètement différentes. C'est à l'intérieur d'une même entreprise. C'est sûr qu'on ne peut pas évaluer...

**M. Duchesne (André):** Mais la même entreprise, madame.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais dans un secteur différent. Ce n'est pas... J'imagine que ce n'est pas... C'est deux secteurs...

**M. Duchesne (André):** Le paradoxe, justement, c'est que c'est la même entreprise, très souvent, et que le projet de loi veut s'attaquer à réparer l'inéquité présumée entre les hommes et les femmes. Mais il y a peut-être, si on se base sur le même principe, une inéquité aussi évidente entre deux hommes, et le projet de loi n'en parle pas. Ça nous apparaît absolument faire fi des règles du marché qui ont déterminé, justement, le niveau de rémunération dans chacun des secteurs d'activité, puis, une fois ce niveau de rémunération là établi, nous, on a assuré l'équité à l'intérieur du secteur.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Lorsque...

**Mme Harel:** Vous me permettriez une question, juste pour être sûre si je comprends? Vous, vous dites: Entre un machiniste de la forêt puis un machiniste des pâtes et papiers, le salaire est différent; entre commis de bureau, le salaire est différent; entre secrétaires, le salaire est différent.

**M. Duchesne (André):** Une secrétaire, dans les deux cas, le salaire est différent.

**Mme Harel:** Bon. Nous, on vous dit...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Puis c'est la même entreprise.

**Mme Harel:** Oui, mais c'est des accréditations différentes. Ça veut dire qu'il peut y avoir des programmes différents, ici. Il n'y a pas un programme par entreprise. C'est un programme qui peut être différent. Mais ce qu'on vous dit, c'est que ce n'est pas à la grandeur du Québec qu'il faut que tout le monde soit payé le même salaire pour le même métier. Ça dépend du marché. Mais pourquoi, par exemple, un commis ou encore un machiniste serait plus payé dans les pâtes et papiers, puis pas une secrétaire?

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est loin d'être... Vous comprenez les nuances qui doivent être faites. Lorsque vous parlez de votre comité de gestion des ressources humaines, dites-moi comment ça fonctionne? Est-ce que c'est l'employeur uniquement qui décide ou bien si c'est fait en collaboration avec les employés? De quelle façon ça se fait? Par exemple, les décisions qu'on prend pour évaluer certains facteurs, comme vous l'avez fait actuellement, est-ce que ça a été fait en collaboration avec les syndicats, les employés, ou si c'est l'employeur même qui a décidé?

**Mme Walsh (Colette):** L'évaluation des tâches, vous voulez dire?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui.

**Mme Walsh (Colette):** Habituellement, on commence par faire la description de la tâche de la personne; on discute avec l'employé pour être sûr que la description de tâche est vraiment conforme avec son emploi puis les tâches qu'il exécute. Après ça, on met des facteurs sur les différentes tâches que la personne a, ou responsabilités. Comme une secrétaire doit avoir différentes responsabilités, prendre les appels, faire les rendez-vous, etc., un mécanicien aura peut-être une responsabilité de production et de réparer les bris des instruments, etc., différente... C'est noté et, à ce moment-là, ça donne un pointage, après, ça donne une classe, après, ça donne un salaire, selon le document que vous avez reçu de nous, ici.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, mais est-ce que c'est fait en collaboration avec les employés?

**Mme Walsh (Colette):** Avec les employés, oui.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Avec les employés.

**Mme Walsh (Colette):** On discute avec l'employé de la description de sa tâche pour être sûr que c'est conforme à toutes les tâches qu'il exécute.

**Mme Gagnon-Tremblay:** À la page 12, la recommandation 1, vous mentionnez: «Laisser à l'employeur et à chacun des groupes d'employés, selon les unités opérationnelles (syndiqués ou non syndiqués), le soin de déterminer s'il y a ou non équité salariale et de rétablir celle-ci au besoin.» Est-ce que ça veut dire que, dans une entreprise comme la vôtre, par exemple, où les gens sont bien rémunérés, si les employés convenaient avec l'employeur qu'il prétend qu'il n'y a pas d'inéquité, à ce moment-là, on n'a pas à faire de programme d'équité salariale, on en convient, les deux parties en conviennent à l'intérieur d'une même entreprise? Est-ce que c'est ça que vous voulez dire?

**Mme Walsh (Colette):** Oui. C'est une chose que, nous autres, on trouverait que ça irait bien pour nous, qu'on pourrait vous remettre un rapport signé par des représentants d'employés syndiqués ou non syndiqués et puis l'employeur définissant comme quoi il n'y a pas d'inéquité salariale, dans le groupe des non-syndiqués, admettons. Je pense que ça va être fait par secteurs, je ne le sais pas du tout... Ce n'est pas pour l'entreprise au complet, c'est par différents secteurs. Alors, à ce moment-là, on trouverait ça un peu plus simple à administrer. Et puis je pense qu'on accepterait aussi que, si un employé veut faire une plainte, il pourrait aller faire une plainte à la Commission, puis, nous, après ça, on pourrait très bien revoir nos méthodes d'évaluation ou des choses comme ça. Ce serait une façon un petit peu plus simple d'administrer que ce qu'on a actuellement...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, c'est...

**Mme Walsh (Colette):** ...ou d'être... Excusez.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui, madame, allez. Allez-y. Je m'excuse.

**Mme Walsh (Colette):** Non, je disais d'administrer sans que ce soit un programme. Que ce soit une entente comme ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** En somme, je pense qu'on ne peut pas vous reprocher de ne pas bien payer vos employés, quand on regarde le salaire horaire, à moins qu'il y en ait qui soient sous-payés par rapport à d'autres, mais, finalement, bon, vous êtes dans une bonne échelle. Qu'est-ce qui vous fait peur vraiment? Est-ce que c'est davantage l'administration, la gestion, les frais, les coûts administratifs que l'augmentation de la masse salariale?

**Mme Walsh (Colette):** Ce serait la lourdeur administrative, madame.

**Mme Gagnon-Tremblay:** C'est ça qui vous fait peur davantage.

**Mme Walsh (Colette):** Voilà. Je ne pense pas qu'il y aurait de gros ajustements.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, dans votre secteur, l'augmentation de la masse salariale comme telle, ce n'est pas ça qui vous effraie...

**Mme Walsh (Colette):** Non.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...c'est la lourdeur administrative...

**Mme Walsh (Colette):** Voilà.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...voir comment on pourrait avoir un mécanisme plus souple...

**Mme Walsh (Colette):** C'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** ...pour finalement en arriver aux objectifs d'équité salariale.

**Mme Walsh (Colette):** Voilà.

**M. Duchesne (André):** On pense, madame, que les frais de l'administration vont être de beaucoup supérieurs aux frais des corrections à apporter aux salaires. C'est ça.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Remarquez qu'actuellement, selon les études, puis, je dirais, des études quand même, là... bon, les semblants d'études qu'on a en main, là, les frais d'administration sont pratiquement la moitié des ajustements prévus pour les écarts salariaux, pour la première année entre autres. C'est sûr que c'est... C'est certain que c'est...

**M. Duchesne (André):** C'est peut-être vrai pour l'ensemble du Québec ou pour les employés du gouvernement, je ne le sais pas, mais, chez nous, on n'a pas l'impression que c'est ça qui arriverait. Dans notre cas particulier, on pense que la gestion d'une loi comme ça va nous coûter plus cher que les correctifs qu'on va apporter aux salaires. Ça, c'est...

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, je reviens à dire ce que je disais peut-être cet avant-midi: On serait peut-être mieux de tout investir dans un fonds en fidéjoints puis remettre aux femmes des ajustements sans avoir à faire de...

• (21 h 10) •

**M. Duchesne (André):** Non. Notre proposition, madame, elle est beaucoup plus précise que ça. Si la loi

définit, justement, les principes qui doivent être respectés au Québec au point de vue de l'équité salariale, dans des cas particuliers comme le nôtre, l'application générale, évidemment, s'il est possible d'appliquer ces principes-là dans des cas particuliers et si, effectivement, les employés et les employeurs sont en mesure de constater, de se mettre d'accord ou de ne pas se mettre d'accord s'il y a équité ou pas, dans les cas de désaccord, que le gouvernement, d'une façon ou d'une autre, intervienne pour rétablir l'équité, on n'a pas d'objection à ça, d'aucune façon puis, même si ça s'applique chez nous, on va le faire.

Ce qu'on dit, c'est que: Tant qu'il n'y a pas, suivant un certain nombre de principes reconnus que le gouvernement devrait définir, un problème d'équité, pourquoi passer par un processus administratif complexe? C'est ça, notre point.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Donc, ce que vous dites, pour éviter des frais: Si on pouvait en arriver, soit l'employeur et les employés, à déterminer qu'il n'y a pas d'inéquité, à ce moment-là on signe le rapport, on envoie ça au gouvernement et, comme les deux parties sont consentantes, puis, bon, vraiment, il n'y a pas de... non plus, sans peut-être enlever la possibilité de plaintes individuelles, là, mais, à ce moment-là, il n'y a pas d'inéquité, donc, cette entreprise-là serait exemptée, finalement, sauf que... Est-ce que vous croyez vraiment — et je fais toujours peut-être exception de votre entreprise, là, où les relations semblent être suffisamment bonnes — est-ce que vous croyez vraiment que, dans des entreprises syndiquées, vous allez avoir la possibilité, ou que les autres entreprises vont avoir la facilité de faire signer par le syndicat un rapport à l'effet qu'il n'y a pas d'inéquité? Est-ce que, là, on parle pour une infime minorité d'entreprises, de ces ententes, finalement, qui pourraient être signées entre les parties?

**M. Duchesne (André):** Mais, dans la plupart des cas, madame, c'est le syndicat qui a signé les échelles de salaires pour les différents groupes de syndiqués. Alors, s'il y a un problème d'équité salariale, il a déjà été soulevé. C'est bien évident que, si on pensait qu'il y aurait un paquet de circonstances comme ça, on ne trouverait pas la solution qu'on vous propose pour notre industrie.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais ne croyez-vous pas, cependant, qu'au cours des dernières années les syndicats ont négocié aussi pour l'ensemble des travailleurs mais n'ont peut-être pas toujours eu la même préoccupation ou la préoccupation pointue de l'équité pour les femmes? Donc, je comprends qu'ils ont négocié des conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs, mais pas avec cette préoccupation qu'il pouvait y avoir de l'inéquité pour les femmes, pour toutes sortes de raisons, au cours des... Ce n'est pas nécessairement... Quand on parle de discrimination systémique, ça ne veut pas dire que c'est voulu. Ça ne veut pas dire

qu'on... Vous connaissez tous les facteurs qui entraînent... qui font qu'on retrouve...

**M. Duchesne (André):** Alors, c'est pour ça que c'est important que la loi définisse ce que c'est que l'équité, pour ne pas qu'on commence à essayer de définir l'équité dans chaque négociation de chaque convention collective. Il faut qu'il y ait un encadrement. Si, effectivement, on s'aperçoit, dans des cas particuliers, que, comme vous dites, on n'a pas porté assez d'attention puis qu'on a dérapé, bien, il y a moyen, par le processus habituel de relations patronales avec les employés, qu'ils soient syndiqués ou pas, de faire la correction. Puis, si le problème persiste, c'est là que le gouvernement doit intervenir, mais pas a priori par un mécanisme lourd qui va coûter, je le répète, dans notre cas, on est convaincus, plus cher d'administration que la valeur des corrections qui seront apportées.

**Mme Gagnon-Tremblay:** À la page 8 de votre mémoire, vous mentionnez que l'expérience démontre que les coûts ne peuvent être assumés que par des entreprises d'une certaine taille. Vous parlez, entre autres... Bon, j'imagine que c'est des entreprises assez considérables. Vous dites: «En ce qui a trait aux entreprises de 100 employés et plus, malgré des coûts considérables, l'ensemble des corrections à apporter ne seraient pas significatives.» Donc, ni plus ni moins, vous réclamez l'exemption des entreprises de 100 employés ou moins.

**M. Duchesne (André):** Pas exactement. Ce qu'on dit, c'est que les grandes entreprises, justement, avec les systèmes d'évaluation qu'elles ont mis en place, se retrouvent dans la situation dont on discute depuis tantôt.

Les petites travaillent en symbiose, dans la plupart des cas. Ce sont les fournisseurs réguliers. Ce sont des contracteurs qui travaillent tantôt pour l'une, tantôt pour l'autre, ou bien souvent qui sont pour la même entreprise depuis longtemps et qui, dans la plupart des cas, appliquent les mêmes conventions collectives que celles qui étaient négociées au départ par l'entreprise qui les embauche. Donc, elles ont transféré, justement, les systèmes de rémunération qui existaient. Si on demande à ces entreprises-là, qui sont quand même des entreprises indépendantes, de tomber dans le processus elles-mêmes, individuellement, puisque ce sont des entreprises séparées, là, généralement, ces petites entreprises là n'ont pas cette expérience, cette capacité. Elles se fient, autrement dit, sur les tendances qui leur sont données par le donneur d'ouvrage, et elles vont avoir énormément de difficultés à faire ça sur une base individuelle. Alors, c'est la distinction qu'on fait.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci. C'est loin d'être facile.

**M. Duchesne (André):** C'est loin d'être facile.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Il reste une minute. M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

**M. Copeman:** Je pense qu'avec l'échange qu'on a eu on peut constater une chose. Malgré les indications dans votre mémoire, vous n'avez pas vraiment suivi ou appliqué un programme d'équité salariale tel qu'identifié dans la loi. Vous avez la relativité salariale, travail égal, salaire égal. Ça, on en convient tous. Vous avez même peut-être, en termes de comparaison dans d'autres industries et d'autres secteurs d'activité, des emplois bien rémunérés. Ça, je ne peux pas le nier. Le pas que le gouvernement vous demande de faire, c'est d'aller un peu plus loin.

Quand vous dites que vous avez peur... Là, vous avez dit: On n'a pas peur des résultats, il n'y aura pas de correctif. Laissez-nous le loisir, quasiment, de constater tout de suite qu'il n'y aura pas de correctif si les employés sont d'accord, puis tout le monde sera heureux. D'accord ou pas d'accord, moi, je ne peux pas comprendre comment vous allez constater qu'il n'y a pas de correctif à amener si vous n'avez pas fait le pas que la ministre vous demande de faire, qui est de comparer les corps d'emplois à prédominance féminine avec le travail équivalent dans votre industrie. Une fois cette comparaison faite, si, après avoir fait cette comparaison avec l'application à vos employés, vous constatez réellement qu'il n'y a pas de discrimination, bien, ça s'arrête là. Le gros du travail sera fait, en termes de comparaison d'un corps d'emploi à prédominance féminine avec un travail équivalent. Ça peut être des infirmières. Si ma mémoire est bonne, quand vous étiez ici, en février, vous avez dit: Les infirmières, c'est des femmes. Ce que la ministre vous demande de faire, c'est de comparer les infirmières avec — selon les quatre ou cinq critères — peut-être des électriciens et de voir si vraiment vous avez de l'équité salariale. Mais, pour en arriver à cette conclusion, il faut faire l'analyse, et c'est ça que le projet de loi vous demande de faire.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci, M. le député. Ça termine cette partie...

**M. Copeman:** Oui, mais je ne sais pas s'il y a une réaction ou...

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous permets de répondre rapidement.

**M. Duchesne (André):** Merci, M. le Président. Pour reprendre l'exemple des infirmières en forêt, effectivement, la comparaison, elle est faite, l'évaluation, elle est faite, de l'infirmière en forêt versus l'opérateur de machinerie en forêt. S'il faut la refaire pour satisfaire aux normes du projet de loi, c'est là qu'on dit qu'on est en train de refaire du travail. Puis, ce qu'on dit, tout simplement, c'est: Que l'infirmière fasse une plainte si elle n'est pas satisfaite, puis là, à ce moment-là, on

refera le travail. Nous, on est convaincus que le travail est fait, puis il est bien fait.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** L'objectif de la commission étant d'écouter ce que les invités ont à dire, je pense qu'il y a eu de bonnes notes de prises de part et d'autre. Je suis persuadé que, quelque part, ce que vous avez dit a été entendu. Est-ce que, Mme la députée, vous voulez procéder à la conclusion?

**Mme Gagnon-Tremblay:** Moi, je veux tout simplement vous remercier pour cette discussion qui était intéressante. Je pense que ça va prendre encore beaucoup d'information pour s'assurer que ce qui est mis en place est vraiment bien compris non seulement de la population, mais aussi des employeurs.

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

• (21 h 20) •

**Mme Harel:** Merci, M. Duchesne. Merci, M. Tremblay et Mme Walsh. La réticence que je rencontre, moi, c'est de penser que les ententes pourraient se faire entre syndicats de production et l'entreprise et que les femmes ne seraient pas partie prenante à cette entente-là. Peut-être qu'il faudrait penser à un scénario où, s'il y a une telle entente écrite, à ce moment-là, on donne un délai pour que, s'il y a des personnes dans l'entreprise qui pensent qu'elles se sont fait... je ne dirai pas le mot, elles puissent avoir le délai, si vous voulez, pour dire à la commission: Ça ne va pas, ça ne nous convient pas.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie beaucoup. J'invite maintenant les représentants du Syndicat de la fonction publique du Québec à se préparer.

À l'ordre, s'il vous plaît! À l'ordre, s'il vous plaît! Si vous voulez prendre vos places. S'il vous plaît! S'il vous plaît, à l'ordre! Alors, M. Roy, si vous voulez présenter les gens qui vous accompagnent, nom et titre, et vous pouvez procéder à votre présentation. À l'ordre, s'il vous plaît!

#### Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

**M. Roy (Serge):** Bonsoir, M. le Président. Bonsoir, Mme la ministre, membres de la commission, mesdames et messieurs. Alors, mon nom est Serge Roy, je suis président général du Syndicat de la fonction publique du Québec. Je suis accompagné de quelques personnes qui vont participer avec moi à la présentation de la position du Syndicat de la fonction publique. À ma droite, j'ai Mme Joanne Barabé, qui est secrétaire générale et responsable du dossier de la condition féminine; à côté d'elle, M. Éric-Jan Zubrzycki, qui est agent de recherche au Syndicat; à ma gauche, M. Jean Robert, qui est premier vice-président et qui est responsable du dossier de l'équité salariale et qui a travaillé sur le

dossier des relativités salariales, puisqu'on doit faire une distinction, bien sûr; et, ensuite, Mme Jocelyne Houle, conseillère syndicale chez nous et qui a aussi une très bonne expertise sur le dossier de l'équité salariale et des relativités salariales.

Alors, il nous fait extrêmement plaisir de participer à cet exercice ce soir et de venir dire au gouvernement que le Syndicat de la fonction publique a été préoccupé par la question de l'équité salariale depuis de nombreuses années. Nous représentons environ 40 000 travailleurs et travailleuses de la fonction publique. Je pense que je n'irai pas tellement plus loin dans la présentation de notre groupe, puisque j'imagine que les membres de l'Assemblée nationale sont bien au fait du groupe que nous représentons.

Je voudrais simplement insister sur le fait que nous avons eu une expérience, à l'intérieur de la fonction publique, qui en est une de relativité salariale, qui n'est à ne pas confondre, comme on nous l'a bien démontré tout à l'heure, avec l'équité salariale. Donc, nous sommes en mesure de témoigner devant cette commission que le projet de loi qui est présenté par le gouvernement est tout à fait réaliste, applicable, et qu'il est urgent, avec certaines corrections qu'on va vous présenter, à notre avis, il est tout à fait urgent qu'une loi d'équité salariale soit adoptée par le gouvernement québécois.

On a entendu beaucoup de choses ces derniers temps, des craintes, des réserves, surtout de la part des milieux patronaux. Ce n'est pas que ça nous étonne, cependant, nous voulons dire à la commission que le débat qui se tient présentement, et même juste à l'instant, nous démontre que le marché n'est pas en mesure de réaliser l'équité salariale et que c'est la raison pour laquelle l'État doit jouer son rôle et intervenir pour rétablir les choses et faire en sorte que les femmes obtiennent justice.

Alors, nous allons vous présenter un petit peu, donc, notre expérience. Nous allons vous dire que nous tenons à ce que la Loi sur l'équité salariale s'applique à toutes les femmes, à tous les secteurs. Il n'est pas question, quant à nous, de laisser un groupe pour compte. Nous aurons aussi certaines recommandations à faire en ce qui concerne la stratification qui a été retenue à l'intérieur du projet de loi pour proposer une alternative. Nous saluons la création de la Commission de l'équité salariale, qui est absolument nécessaire. Je pense que le témoignage qui nous a précédés démontre qu'il sera utile qu'un organisme public apporte son soutien aux entreprises qui auront à réaliser l'équité salariale.

Alors, sans m'étendre davantage sur l'introduction, je demanderais à Jean Robert de vous faire part de l'expérience qu'on a vécue dans la fonction publique et, ensuite, Mme Barabé vous exposera le point de vue que nous avons sur le projet de loi.

**M. Robert (Jean):** Alors, comme mon collègue vous le disait, nous appuyons, bien sûr, le gouvernement dans son projet visant à mettre en place une loi sur

l'équité salariale, sauf, bien sûr, les nuances que ma collègue, tantôt, vous annoncera. Aussi, on voudrait s'inscrire en faux contre les détracteurs de cette loi-là, ceux qui tentent de faire croire que l'application de cette loi risque de créer des contraintes importantes, voire insurmontables, pour les divers employeurs. Pour nous, l'exercice est, au contraire, tout à fait possible, et nous sommes, sans aucun doute, très bien placés pour affirmer cet état de fait.

En effet, le SFPQ a récemment terminé un exercice de relativité salariale. La méthodologie que nous avons utilisée s'apparente très bien à celle qui pourrait être utilisée dans le domaine de l'équité salariale. Donc, il y a là une comparaison qui peut se faire, puisque, dans chacun des cas, il s'agit d'évaluer les emplois par comparaison avec des groupes cibles chez un même employeur afin de corriger les disparités salariales.

L'expérience que nous avons vécue peut servir d'exemple pour démontrer que la réalisation de l'équité salariale est possible, d'autant plus que l'ampleur de la tâche effectuée dans notre cas est sans aucune mesure avec celle qui attend l'ensemble des employeurs du Québec. On peut sans doute affirmer ici que le gouvernement du Québec est le plus grand employeur, le plus important de la province, donc.

La tâche qui a été effectuée dans un délai analogue, il faut le souligner, à celui prévu par la loi, donc un peu plus de quatre ans, a été effectuée pour l'ensemble des gens qu'on représente, soit 51 078 personnes qui ont été touchées par cette étude-là, regroupées à l'intérieur de 300 classes d'emplois. Donc, ce n'était pas une mince affaire. Vous voyez là l'ampleur du dossier. Donc, 300 classes d'emplois qui ont été examinées pour respecter l'entente signée en 1989, lors de la négociation de la convention collective.

● (21 h 30) ●

Aussi, on a eu, pendant ces quatre ans, à mettre en place divers mécanismes. Donc, qu'est-ce qu'on a fait pendant quatre ans? Pour démontrer que ça peut se faire, et ça peut se faire facilement, donc, pour éliminer les craintes des gens qui disent que c'est infaisable, nous, on veut prouver que, au contraire, il y a des choses qui se font, puis dans des délais raisonnables. Ce qu'on a fait pendant ces quatre ans-là, on a, premièrement, négocié, bien sûr, la lettre d'entente sur l'équité salariale. Vous savez que la négociation dans le secteur public, ce n'est pas toujours nécessairement facile. Donc, plusieurs contraintes à ce niveau-là. On a par la suite mis en place un comité conjoint dont le mandat était, premièrement, d'établir la méthodologie, donc plusieurs discussions qui ont entouré la mise en place de la méthodologie — ça n'a pas été nécessairement facile non plus — de négocier un échantillon de 5 000 personnes. Donc, il y a 5 000 personnes de la fonction publique qui ont été rencontrées une à une pour compléter les questionnaires d'évaluation. Vous voyez là l'ampleur du dossier chez nous. On a aussi eu le mandat de former quelque 63 personnes-ressources qui ont eu à sillonner le Québec pour rencontrer ces 5 000 personnes là. Et, par

la suite, donc, le comité avait le mandat, bien sûr, de faire tout le suivi tout au long de l'opération et, ensuite, de valider les évaluations, puisque, suite à la cueillette de données auprès des personnes échantillonnées, il fallait, par la suite, évaluer chacune des 300 classes d'emplois, donc un travail assez important.

Tout ça pour vous démontrer que, en dedans de quatre ans, donc dans les délais prévus par la loi, il est faisable de faire le tour d'un dossier comme celui-là. Donc, dans le domaine de l'équité salariale, autant on peut le démontrer que dans le domaine des relativités salariales. Nous, on le croit et on en est la preuve. Donc, cet exemple, à notre avis, démontre bien aux détracteurs de cette loi que la réalisation de l'équité salariale est possible avec, toutes proportions gardées, peu de ressources et dans un temps raisonnable. On peut sûrement affirmer qu'aucun autre employeur au Québec n'aura à faire face à un aussi grand défi que le nôtre. Donc, ce sera, à notre avis, plus facile pour l'ensemble des autres employeurs de faire cette démarche-là. Selon nous, il serait fallacieux de prétendre que la réalisation de l'équité salariale est impossible faute de moyens techniques et de ressources adéquates. Cet argument ne servirait qu'à couvrir un manque de volonté et, surtout, le désir de conserver une structure salariale qui, à bien des égards, est basée sur une exploitation sexuelle du travail.

**Mme Barabé (Joanne):** La Charte des droits et libertés de la personne prévoit déjà, depuis 20 ans, la notion de salaire égal, travail équivalent. Depuis 20 ans, donc, les femmes qui se sentaient discriminées pouvaient faire des plaintes. On voit le résultat aujourd'hui. Je pense qu'on n'a pas à se leurrer sur le résultat. Il y a eu peu de plaintes, peu de moyens qui ont été mis à la disposition. On est donc rendu à une étape à franchir, et je suis très heureuse de voir le ton du discours qui se tient ici, où je pense que l'ensemble des parlementaires sont sensibilisés à ce fait-là.

Il y a cependant, à notre point de vue, certains correctifs à apporter à la loi, premièrement en regard de la stratification. On parle de quatre stratifications: plus de 100, 50-99, 10 à 49 et moins de 10. Le premier problème qui nous est posé, c'est la dernière catégorie, celle des moins de 10, parce que, à toutes fins pratiques, on les écarte de l'application de la loi. Il me semble qu'on ne peut pas être à demi juste ou à demi équitable. On est juste ou on ne l'est pas. On est équitable ou on ne l'est pas. Écarter simplement les moins de 10, les reléguer au recours de la Charte, comme c'était le cas et comme c'était à peu près inopérant depuis 20 ans, c'est priver 25 % de la main-d'oeuvre féminine de recours, alors que, cette main-d'oeuvre-là, c'est une main-d'oeuvre qui est peu syndiquée, peu organisée et qui a les plus mauvaises conditions de travail. Alors, je pense qu'on n'a pas, comme société, les moyens de se payer ce luxe-là, d'une part.

Pour ce qui est de la deuxième catégorie, les moins de 50, on parle là de 168 187 entreprises sur les

171 327 du Québec. Or, ce n'est pas rien, là! Ça dépasse le 90 %. Si on donne à cette catégorie-là une simple obligation de résultat — et il y a des parlementaires qui y ont fait référence tantôt — comment peut-on imaginer une obligation de résultat dans une matière aussi complexe que l'équité salariale — tout le monde s'entend là-dessus, je pense — sans, minimalement, prendre des méthodes et des outils d'évaluation? Or, ces méthodes et ces outils d'évaluation là, ils se retrouvent dans les programmes, et, si les entreprises de moins de 50 ne sont pas contraintes d'appliquer les programmes, qu'elles ne font les ajustements salariaux que d'une façon arbitraire et non identifiée, on peut s'imaginer que ce sera justement l'arbitraire. Il faut que la méthode soit systématique, il faut que les outils soient là pour supporter la démarche, il faut qu'il y ait des évaluations, il faut qu'il y ait des comparaisons et il faut que la Commission puisse vérifier, parce que, effectivement, on a une grande foi dans le pouvoir de la Commission, et je pense que sa tâche sera importante et qu'il s'agira de choisir des personnes pour le faire.

Si on s'en remet exclusivement à ces deux strates-là des moins de 10 et des 10 à 49, pour lesquelles il y a moins d'applications, pour lesquelles il y a une simple obligation de résultat, il y a, en fait, 3 140 entreprises au Québec qui seront forcées de faire un programme d'accès à l'égalité. Trois mille sur 171 000, ce n'est pas beaucoup.

Pour ce qui est des délais, on ne sait pas, d'abord, de quelle date ça va partir. Il y a déjà un os là. Quatre ans pour mettre en place le programme, pour déterminer les ajustements, un autre quatre ans pour verser les montants puis, en plus, un autre trois ans d'étalement si on a des difficultés financières, ça fait 11 ans. En politique, 11 ans, c'est trois gouvernements. Alors, moi je me pose la question: Est-ce qu'on veut vraiment se rendre jusqu'à un résultat final?

Une voix: ...

Mme Barabé (Joanne): Pardon?

Une voix: Si on est sage.

Une voix: Pas une dizaine d'années.

Mme Barabé (Joanne): Bien, c'est trois élections qui se succèdent, minimalement. Ce n'est peut-être pas des changements de gouvernement, là, mais c'est trois élections qui se succèdent. Or, 11 ans, c'est beaucoup, et, si on veut, un jour, aboutir jusqu'à un résultat, je pense qu'on doit se donner... Tantôt, il y a un interlocuteur qui parlait de court terme, ça m'a fait rire un peu. Je me disais: Si court terme, c'est huit ans, 11 ans, je comprends qu'on ait des problèmes de productivité et de compétitivité dans l'entreprise.

Les membres de la Commission. Dans la loi, on en identifie trois. Trois membres: On enlève la personne qui préside et qui est nommée par le gouvernement, ce

qui est correct; deux membres qui vont être nommés par les représentants de l'employeur, les représentants des salariés puis les femmes. Ça m'en fait trois, ça. Qui va se sacrifier? Les femmes, peut-être? Il me semble que le problème serait facile à régler si on avait cinq membres de la Commission, quatre nommés par les trois différents groupes. En plus, ça donnerait plus d'expertise au sein de la Commission pour faire la tâche aussi ample qu'ils auront à accomplir. Et autre petite correction: consultation. Mettons que, nous autres, dans la fonction publique, les consultations, on est un peu échaudé. «Sur recommandation», ça pourrait être plus rassurant.

Article 44 versus article 113. L'article 44 définit ce qu'est un programme d'accès à l'égalité. L'article 113 annonce que ça pourrait être a priori pour les gens qui l'ont fait avant la loi. On a un problème. À l'article 113, on dit que les programmes de relativité salariale vont passer dans le moulin des programmes d'équité salariale. Or, c'est comme, automatiquement, accrédi-ter un programme de relativité salariale. On a un problème chez nous. On l'a vécue, la relativité salariale. On vous en a témoigné tantôt.

Je vous donne l'exemple de deux corps d'emplois: agent vérificateur, technicien en vérification fiscale, des corps d'emplois techniques qui, par le biais de l'opération relativité salariale, se sont retrouvés au rangement 12. Deux corps d'emplois à prédominance masculine dont le salaire est 32 200 \$ par année. Vous retenez ça: Deux corps de techniciens, prédominance masculine, rangement 12, 32 200 \$. Je vous donne l'exemple de deux corps d'emplois à prédominance féminine, rangement 12 également: bibliotechnicienne et technicienne en information. Pas 32 200 \$, 31 300 \$. Le programme de relativité salariale n'a pas corrigé ça. Il a dit: Les corps d'emplois à prédominance masculine, ils sont trop payés, ils sont «red circle», comme on dit dans le jargon du métier. Ils sont hors échelle. On n'ajustera pas les corps d'emplois à prédominance féminine à cause de circonstances exceptionnelles. Si on avait eu un programme d'équité en emploi chez nous, les deux corps d'emplois auraient la même rémunération. Or, c'est faux de prétendre qu'on peut déverser automatiquement les programmes de relativité dans le cadre des programmes d'équité.

Deuxième os. À l'article 44, on mentionne l'évaluation des catégories d'emplois et leur comparaison. Le troisième alinéa de 44 ne se retrouve pas à 113. Je vais vous donner un autre exemple, parce que, là, on est dans la haute gamme de la technicalité. Ce que ça veut dire, c'est que, une fois que tu t'es entendu sur la méthode et sur les outils d'évaluation, tu peux t'entendre sur des beaux principes, mais que, quand c'est rendu à passer à la caisse, des fois, il y a des principes qui se perdent en chemin. Chez nous, quand on a fait la démarche pour le corps des agents de secrétariat — mettons que c'est un corps d'emploi à prédominance féminine, traditionnellement, dans l'ensemble de la société — on s'est entendu, en vertu de la description de la méthode et des outils, que les contraintes de posture

devaient être reconnues comme un effort physique. Or, quand on a été rendu à l'étape suivante de passer à la caisse, ce ne l'était pas tant que ça, là, et on n'en a pas tenu compte. Si on avait l'article 113 dans l'état où il est, ça veut dire que, dans l'exercice qu'on a fait, on ne pourrait même pas aller voir la Commission pour lui dire: Commission, est-ce qu'une contrainte de posture, le fait de rester trois heures, six heures par jour en bougeant le minimum ou en sourcillant un peu, c'est un effort physique qui vaut des points en matière d'équité salariale? Si c'était 113 qui s'appliquait comme il est là, on ne pourrait même pas poser la question. En vertu de 44, on pourrait le faire.

Une dernière remarque sur l'article 115, où on prévoit que l'employeur peut exercer des recours au Tribunal du travail quand il n'est pas satisfait des décisions de la Commission, mais pas les travailleurs, pas les associations accréditées. Moi, mon feeling, c'est que, si vous le laissez comme ça, vous vous achetez un gros paquet de troubles, parce que ça va à l'encontre des règles de justice naturelle, et il est certain qu'il y aura un paquet de contestations judiciaires à cet égard-là.

● (21 h 40) ●

Une dernière réflexion en terminant. Il y a une loi, dernièrement, la loi 90, qui a été adoptée, qui a reconnu que le développement de la main-d'oeuvre valait qu'on investisse 1 % de la masse salariale. D'après les chiffres ontariens, l'équité salariale a coûté entre 0,5 % et 1,5 %. Comme société, est-ce qu'on est prêt à dire que l'équité salariale ne vaut pas 1 % ou 2 %, si on est capable d'investir 1 % dans le développement? Nous, on n'hésite pas à répondre que oui. Merci.

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

**M. Roy (Serge):** Si vous me permettez de conclure, brièvement. Alors, je pense que vous comprenez pourquoi nous appuyons fortement l'adoption de cette loi qui est attendue depuis plusieurs années et je pense qu'il faut que nous fassions ce pas-là comme société. Il y a eu de nombreuses manifestations au cours des derniers mois, des dernières années revendiquant, par exemple, qu'on passe à l'action pour diminuer la pauvreté des femmes. Il y a eu des personnes, des groupes auxquels nous nous sommes associés qui sont venus vous dire à maintes reprises qu'il était temps de faire des choses, et, entre autres, l'adoption d'une loi sur l'équité salariale. Je pense que ça sera un excellent moyen de diminuer cette pauvreté des femmes, de constituer aussi un apport économique important, parce que, en ayant moins de pauvreté, il me semble que c'est l'ensemble de la société qui s'en portera mieux.

Nous appuyons donc non pas sans réserve, nous vous avons proposé quelques modifications. Je rappelle brièvement que nous tenons à ce que la loi soit adoptée dans les meilleurs délais et nous demandons au gouvernement de résister à la tentation ou aux appels qui pourraient venir à l'effet de retarder les choses. Je pense que

ce genre d'appel, au moment où nous sommes, serait quelque peu indécent. Nous, il nous semble que, avec les correctifs que nous voulons apporter, c'est-à-dire que l'ensemble des entreprises soient concernées par l'application de la loi et par le fait qu'il y aura tout ce qu'il faudra en terme d'outils, en terme d'organismes, par la Commission de l'équité salariale, pour soutenir les entreprises à faire cette opérations-là, compte tenu que les délais sont extrêmement généreux pour l'application de l'équité salariale, nous avons résisté à la tentation de proposer la réduction de ces délais. Alors, nous incitons le gouvernement à passer à l'action. Nous soutenons cela de façon très énergique et nous serons là pour continuer à l'appuyer aussi souvent qu'il faudra.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Je vous remercie, M. Roy et Mme Barabé. J'invite maintenant la ministre.

**Mme Harel:** Alors, merci, M. le Président. Alors, M. Roy ainsi que les membres de votre exécutif qui vous accompagnent, bienvenue. Je comprends que c'est votre baptême de commission parlementaire, M. Roy?

**M. Roy (Serge):** C'est ma deuxième.

**Mme Harel:** Votre deuxième, déjà!

**M. Roy (Serge):** J'ai eu l'honneur d'aller à l'assurance-médicaments aussi.

**Mme Harel:** Bon.

**M. Roy (Serge):** Bien, c'est parce que vous produisez beaucoup de projets de loi.

**Mme Harel:** Est-ce que vous faites aussi la Commission itinérante sur la fiscalité?

**M. Roy (Serge):** Oui, dans deux jours.

**Mme Harel:** Bon, alors...

**M. Roy (Serge):** On a beaucoup de travail.

**Mme Harel:** Écoutez, vous êtes entouré d'une équipe chevronnée. Vous-même, au Syndicat de la fonction publique du Québec, avez mené à terme une opération, que vous décrivez, qui a consisté à établir, en fait, la relativité salariale. Vous savez qu'on a reçu aujourd'hui le syndicat des professionnels du gouvernement. Je me rendais compte, autant chez les fonctionnaires que chez les professionnels, qu'il y a de l'expertise qui pourrait être utilisée à la Commission de l'équité salariale. C'est comme s'il y avait eu, si vous voulez... Comment est-ce qu'on dit ça quand on est en... Pas en première, mais, en fait, le spectacle qui précède la première? En avant-première. J'ai l'impression que vous avez

déjà, aux professionnels du gouvernement puis aux fonctionnaires, au Syndicat de la fonction publique, fait une générale, me dit-on, n'est-ce pas, donc pris les devants. Moi aussi, d'ailleurs, je bénéficie de l'expertise qui a pu se développer, comme vous le savez, en la présence de Mme Gosselin, qui est avec moi maintenant. D'ailleurs, je veux en profiter... C'est à la fin de la soirée, puis je vais corriger une omission. Je m'en suis voulu toute la journée puis j'attendais à demain matin pour la corriger, mais je vais le faire immédiatement, parce que je ne vous ai pas présenté les personnes qui m'accompagnent, dont la... qui est là depuis quelques mois, en place, mais pour qui c'est un baptême de commission parlementaire — de ce côté-ci, du moins — et qui est secrétaire associée à la condition féminine, Mme Cousineau, de même que Mme Ginette Drouin-Busque, qui est conseillère à la condition féminine au Secrétariat à la concertation. Je n'ai pas besoin de vous présenter Mme Gosselin, je crois, hein? Alors, bien.

Vous nous dites que c'est possible et que c'est possible dans un délai raisonnable, sans coûts trop importants. Dans votre mémoire, d'ailleurs, vous nous dites que les ressources affectées à l'opération, malgré son envergure, n'ont pas été considérables. C'est à la page 3. Pouvez-vous encore nous dire de quelles ressources il s'est agi, tant sur le plan financier... Vous nous avez parlé des effectifs, là, 63 personnes, mais ça a coûté combien, finalement, au gouvernement, au syndicat? Moitié-moitié? Comment ça s'est passé?

**M. Robert (Jean):** Les coûts reliés aux ressources, c'est les 63 personnes-ressources qui ont été nécessaires pour aller faire la cueillette des données, là, les 5 000 personnes dont je parlais tantôt, qu'il fallait aller rencontrer. Donc, on a formé 63 personnes qui ont été libérées pour environ six mois. Donc, c'est des gens qui ont été libérés de leur travail, il me semble, six mois. Et, de ces 63 personnes-là, on en a gardé une douzaine qui ont formé les quatre comités d'évaluation qui ont, par la suite, évalué les 300 classes d'emplois. Donc, c'est difficile de mettre un chiffre précis, mais, nous, on évalue à peu près à 0,2 % de la masse salariale le coût de l'opération équité salariale. Donc, pour...

**Mme Harel:** Deux pour cent pour le coût de l'administration, puis ça a été chercher autour de 4,5 % pour ce qui est du réajustement?

**M. Robert (Jean):** C'est un peu plus que 2 %. C'est deux point quelque pour cent, donc c'est à peu près 22 000 000 \$ par année, non récurrents, pour l'ensemble. Mais, là, on comprend que c'est dans la fonction publique. Donc, 20 000 000 \$, ça a l'air gros, mais c'est sur le 1 000 000 000 \$ de masse salariale.

**Mme Harel:** Donc, un centième, à peu près, que ça a coûté, les frais d'administration?

**M. Robert (Jean):** On évalue à peu près, là.

**Mme Harel:** Et, quand vous l'évaluez, vous mettez en compte les frais, aussi, de libération que le gouvernement a payés?

**M. Robert (Jean):** Je disais tantôt à peu près au-dessus de 2 000 000 \$, là. Donc, c'est ça qui constituait le 0,2 %. On comprenait là-dedans, grosso modo, les coûts de libération.

**Mme Harel:** Alors, c'est donc...

**M. Robert (Jean):** Mais c'est des chiffres à peu près, je ne peux pas...

**Mme Harel:** ...non pas un centième, mais à peu près un dixième, mais ce n'était pas récurrent. C'était une fois seulement.

**M. Robert (Jean):** Oui, oui.

**Mme Harel:** C'est bien ça?

**M. Robert (Jean):** Oui.

**Mme Harel:** Bon, là vous nous dites: Ça devrait s'appliquer indépendamment de la taille de l'entreprise, y compris pour les entreprises de moins de 10 employés. Alors, vous qui connaissez ça, les évaluations de postes, les comparaisons, comment vous pensez qu'une comparaison est possible à moins de 10? Vous savez que même les expertes consultées par ma prédécesseure, l'an passé, ne recommandaient pas moins de 10 parce qu'elles considéraient que, même moins de 20, c'était difficile de faire les comparaisons?

**M. Robert (Jean):** À moins de 10, il est évident que, au niveau de l'évaluation comme telle... sauf que, nous, ce qu'on considère, c'est que la Commission pourrait mettre en place un mécanisme permettant de faire une validation, une comparaison pour les emplois qui sont dans des secteurs plus petits. On n'a pas d'exemple concret à vous donner, mais il y aurait sûrement là, pour la Commission, un travail à faire pour trouver un mécanisme pour les cas en bas de 10, sauf qu'il n'est pas exclu... Chez nous, on les a traités, les cas en bas de 10. On ne les a pas évalués de la même façon, mais on les a traités quand même. On a trouvé un mécanisme qui a fait en sorte qu'on a pu quand même traiter ces cas-là de façon la plus équitable possible.

**Mme Harel:** Comment vous avez développé le mécanisme? Qu'est-ce qu'il était?

**M. Robert (Jean):** Écoutez, quand on a traité la question des moins de 10, on est allé, bien sûr, en comparaison avec ce qu'on avait déjà de fait dans les autres analyses des autres classes d'emplois. Donc, on avait déjà une expertise chez nous, à l'interne. C'est pour ça que je vous ai dit tantôt que la Commission

aurait sûrement des choses à développer pour ce qui est de l'entreprise. Mais, chez nous, on avait déjà cette expertise-là, donc on s'en est servi. On n'a pas fonctionné de la même façon, parce que, effectivement, l'échantillonnage, plus il est petit, c'est sûr qu'il faut trouver des mécanismes différents. C'est moins probant, mais il reste qu'il y a quand même là des choses à faire, et on peut être aussi équitables.

**Mme Harel:** Pensez-vous que cette expertise s'exporte, qu'elle puisse être utile dans le processus qui s'en vient?

**M. Robert (Jean):** Bien, dans la mesure où la méthode utilisée dans les autres secteurs est sensiblement la même que celle utilisée chez nous — parce que j'imagine qu'on n'inventera pas 56 méthodes, je pense que tout le monde s'entend là-dessus — oui, il y a sûrement là une expertise transportable et il y a sûrement des choses qui vont pouvoir servir d'exemples.

**Mme Harel:** Vous avez évalué 300 postes d'emplois différents.

**M. Robert (Jean):** Trois cents classes d'emplois.  
• (21 h 50) •

**Mme Harel:** Trois cents classes.

**M. Robert (Jean):** Cinq mille emplois.

**Mme Harel:** Les 300 classes, ça, ça correspond à des activités spécifiques, par exemple, autant dans la production, cols bleus, cols blancs?

**M. Robert (Jean):** Bien, c'est l'ensemble de la fonction publique. Donc, c'est autant les techniciens que les agents de bureau, que les ouvriers de voirie, que les mécaniciens, que les agentes de secrétariat, peu importe. C'est l'ensemble des classifications existantes dans la fonction publique. Donc, on a fait le tour.

**Mme Harel:** Et ça, c'est sur support informatique? Qu'est-ce qui en est arrivé de ce matériel-là?

**M. Robert (Jean):** Bien, toutes les évaluations, bien sûr, ont été conservées chez nous, là. On a quand même cette banque de données là qu'on a conservée, autant chez nous que... D'ailleurs, c'est paritaire. Donc, le Conseil du trésor a, pour ce qui est des évaluations et pour ce qui est des cueillettes de données, exactement les mêmes données que nous là-dessus, sauf que, chacun de notre côté, on a sûrement des expertises différentes sur...

**Mme Harel:** Et, pour compléter le tout, comment vous voyez la prochaine étape avec le Trésor?

**M. Robert (Jean):** Vous parlez en ce qui nous concerne pour l'équité salariale?

**Mme Harel:** Oui, voilà, pour l'application de la loi, compte tenu du processus déjà enclenché puis, si vous voulez, du reste à être finalisé.

**M. Robert (Jean):** Bien, chez nous, on l'a affirmé souvent — puis, de toute façon, c'est clair — l'entente qui a été signée, c'est une entente sur la relativité salariale. Donc, de part et d'autre, on convient qu'on n'a pas traité le dossier sur le fond de l'équité salariale. Nous, il nous semble que la loi nous permettra — si elle est ajustée comme on veut l'ajuster — de faire la preuve ou de mettre en lumière devant la Commission certaines lacunes au niveau de la méthodologie utilisée par rapport, justement, à l'élimination des biais sexistes qui ont pu exister lors de l'évaluation. Et, par rapport à ça, donc, ce qu'il nous resterait à compléter, nous autres, dans le fond, c'est de réellement refaire l'exercice d'équité salariale chez nous. Donc, c'est sûr qu'il y a une bonne partie du travail de fait. Il reste à compléter en s'assurant que, maintenant, on rende justice aux corps d'emplois à prédominance féminine.

**Mme Harel:** Il y en a combien sur les 300 classes d'emplois?

**M. Robert (Jean):** On parle d'une trentaine.

**Mme Harel:** Trente sur 300?

**M. Robert (Jean):** Oui.

**Mme Harel:** Vous nous faites grief dans votre mémoire de ne permettre qu'à l'employeur d'avoir recours au tribunal pour contester une décision de la Commission. Cependant, il y a une logique dans le projet de loi. L'obligation de résultat, elle repose sur les épaules de l'employeur seulement. Les pénalités, les sanctions, c'est sur les épaules de l'employeur. Seriez-vous prêts à partager cette obligation de résultat comme syndicat? En d'autres termes, dans la mesure où il y aura un comité mis sur pied et, donc, obligation de mettre sur pied un comité, obligation de mettre sur pied un programme et puis obligation de procéder, si vous voulez, aux ajustements et aux études comparatives, est-ce que vous seriez prêts à considérer que vous êtes paritairement responsables, également, de l'atteinte de l'objectif?

**M. Robert (Jean):** Bien, si vous voulez dire par là que le Syndicat, ou les syndicats en général... Puisque la loi a quand même une portée générale dans la société, je pense que, effectivement, il serait souhaitable que les démarches soient paritaires, et, à partir du moment où la démarche l'est, c'est bien évident que les organisations syndicales assument leurs responsabilités. Cependant, évidemment, avec le taux de syndicalisation qu'il y a au Québec, il y a une majorité d'entreprises où il n'y a pas de syndicat qui pourrait assumer... À moins que vous

proposiez qu'on modifie aussi le Code du travail pour faciliter la syndicalisation, ce avec quoi on pourrait être tout à fait d'accord, il y a quand même une grande partie des travailleurs et des travailleuses qui ne pourraient pas participer sur la même base en termes de parité. Je ne sais pas si je réponds bien à votre question.

**Mme Harel:** J'aurais peur que ça allonge les délais, là.

**M. Robert (Jean):** Et Mme Barabé voudrait ajouter quelque chose là-dessus.

**Mme Barabé (Joanne):** Moi, je voudrais ajouter simplement que l'article 115 se trouve dans le chapitre IX, puis le chapitre IX traite des dispositions applicables aux programmes d'équité salariale complétés ou en cours au moment de la sanction de la loi. L'ensemble des autres recours se trouve dans le chapitre VI, ceux qui font référence à la responsabilité des parties à mettre en place. Or, donc, le recours de 115 s'applique essentiellement dans le cadre de 113, puis 113, effectivement, prévoit la responsabilité d'un employeur, qui est souvent le fruit d'une négociation entre les deux parties, de toute façon. Mais, dans le cadre de l'article 113, l'incongruité, c'est que l'exemple que je vous donnais de ce qu'on a vécu dans la fonction publique avec le programme de relativité salariale pour les corps d'emplois à prédominance féminine, on n'a même plus l'occasion de faire valoir ces incongruités-là, si 115 et 113 sont intacts dans leur état.

**Mme Harel:** Oui, mais, là, je vous rappelle que, l'article 115, c'est dans le contexte où les programmes complétés sont jugés non conformes par la Commission. Alors, donc, en quoi êtes-vous lésés du fait que la Commission décide que les programmes sont non conformes — certainement suite à des représentations que vous pourriez faire — que, donc, la Commission vous donne raison, que l'employeur va devant le tribunal? Il y va parce que la Commission vous a donné raison, sinon, de toute façon, si les programmes sont considérés comme complétés, conformes, je comprends que c'est à ce moment-là que vous voudriez aller devant le tribunal pour faire la preuve qu'ils ne le sont pas.

**Mme Barabé (Joanne):** Non. Si on reprend le libellé de 115, qui dit: Lorsque la Commission en vient aux conclusions que le programme ne remplit pas les conditions — bien, là, c'est peut-être une incompréhension, mais — la Commission peut statuer qu'un programme ne remplit pas sans que ce soit les éléments sur lesquels l'association accréditée considère que le programme n'est pas rempli. Or, c'est sûr qu'on peut faire nos commentaires, mais la Commission peut ne pas retenir que, nous, on considère que c'est sur tel élément que le programme n'est pas conforme. L'employeur, lui, quelles que soient les raisons pour lesquelles la Commission fera sa recommandation, aura le loisir d'aller au

tribunal, mais, nous, s'ils ne retiennent pas les commentaires qu'on a faits pour faire valoir que tel élément doit être pris en compte et qu'ils ne le reconnaissent pas pour d'autres raisons, on n'a pas de place pour le faire valoir.

**Mme Harel:** Ceci dit, je reviens à une phrase que vous avez mentionnée. Vous avez dit: Puisque c'est le fruit d'une négociation, n'est-ce pas? Alors, puisque c'est le fruit d'une négociation, vraisemblablement, du moins, là où il y a des syndicats, on comprend que, même si c'est seulement 3 000 entreprises, ces 3 000 entreprises représentent, dans la totalité de la main-d'oeuvre au Québec, au-delà de 40 % de la main-d'oeuvre. À 6 000 entreprises, au Québec, on est à 60 % de la main-d'oeuvre. Il y a peut-être 171 000 entreprises, mais c'est très trompeur. À 30 000 entreprises, on a 75 % de la main-d'oeuvre. Il y en a 140 000 pour le reste, c'est-à-dire 25 %. Alors, il faut faire très attention pour, si vous voulez, ne pas faire des statistiques qui, sous des apparences trompeuses, finalement, donnent l'impression que personne n'est rejoint par la loi. Ce n'est pas en termes d'entreprises qu'il faut faire les comparaisons, c'est en termes de main-d'oeuvre touchée.

**Mme Barabé (Joanne):** Bien, les chiffres que j'ai me disent que les 3 000 entreprises que je mentionnais tantôt recourent 52 % de la main-d'oeuvre féminine. Si on exclut de là — parce qu'on parle des grandes entreprises, donc le gouvernement y est, le secteur parapublic y est — ça suppose donc qu'on tombe en bas du 50 %.

**Mme Harel:** Oui, mais c'est quand même 3 000 entreprises. Ça veut dire que les 168 000 autres entreprises en représentent 48 %. Alors, c'est compliqué de faire des comparaisons. On se met en garde mutuellement. Les comparaisons à la base des entreprises, étant donné qu'il y a une multiplication de petites entreprises d'une ou deux personnes, c'est très, très, disons, dérangeant, d'une certaine façon, de penser que c'est la base d'une comparaison qui est représentative de l'état de situation de la main-d'oeuvre. Ça n'a pas à voir nécessairement.

**Mme Barabé (Joanne):** Vous faites référence aux stratifications. C'est ça?

**Mme Harel:** Oui, mais, en fait, plus généralement, je pense, en tout cas, dans l'économie générale de votre mémoire, c'est plus les pourcentages en nombre d'entreprises que vous transmettez qu'en termes de main-d'oeuvre touchée.

**Mme Barabé (Joanne):** O.K. Mais, si on reprend le chiffre, ça représente 52 % de la main-d'oeuvre, les 3 000 entreprises dont il est question.

**Mme Harel:** Oui.

**Mme Barabé (Johanne):** Si on enlève de là les gros secteurs comme la fonction publique, où il y a déjà un début d'opération qui a été fait, dépendant de la teneur de l'article 113, on tombe quand même à moins de la moitié des travailleuses qui seraient touchées par le projet de loi dans son état actuel.

● (22 heures) ●

**Mme Harel:** Ah! définitivement. C'est peut-être le tiers, finalement, dans le secteur privé, mais le public a quand même un effet d'entraînement. Le secteur public ne vit pas de manière isolée complètement par rapport à la localité, à la municipalité, à la région. Il ne vit donc pas autarcique, là, il y a aussi un effet d'entraînement sur le niveau de salaire, le niveau d'emploi, le niveau de rémunération globale.

Ceci dit, je reviens à ce que vous disiez. Donc, c'est souvent le fruit d'une négociation. Alors, comme c'est souvent le fruit d'une négociation, ne vaudrait-il pas mieux le reconnaître peut-être encore plus clairement que c'est le cas dans le projet de loi n° 35 de façon à ce qu'il n'y ait pas, en surplus des négociations, si vous voulez, plusieurs lieux où tout se négocie, de manière à ce que ça s'additionne? Est-ce qu'on n'aurait pas intérêt à mieux cadrer ça dans le cadre de négociations?

**Mme Barabé (Joanne):** Je ne suis pas certaine de comprendre la question. Si c'est de moi que vous parlez, quand j'ai mentionné le fruit de la négociation, je faisais référence à l'application de l'article 113, parce que les entreprises qui ont déjà mis en place des programmes d'équité à l'emploi ou de ce type-là, forcément, c'est parce qu'il y avait des contrats de travail, puisqu'il n'y avait pas de loi, là, qui les forçait...

**Mme Harel:** Écoutez...

**Mme Barabé (Joanne):** ...ou qui les encourageait fortement.

**Mme Harel:** ...parlons franc, puisque l'heure nous y invite, là, mais, en définitive, en plus des objectifs à réaliser en matière d'équité, est-ce qu'il y a aussi d'autres objectifs, si vous voulez, dans le cahier de négociations? Si tout ça n'est pas priorisé, est-ce que, à un moment donné, ça ne va pas finir par une sorte de collision entre l'équité puis le reste?

**M. Roy (Serge):** Entre l'équité et...

**Mme Harel:** Et le reste. Le reste, ça peut être, en l'occurrence, des retraites anticipées, ça peut être une amélioration du fonds de pension.

**M. Roy (Serge):** Ah non! Pas du tout. Ce n'est pas notre propos. Je tiens à vous assurer, Mme la ministre, si je saisis bien, là, que les recommandations que nous faisons, c'est dans le cadre des principes de l'équité salariale qui sont présentés avec le projet de loi. Il n'y a pas d'autres objectifs qui sont visés qui

pourraient être de l'ordre de la stratégie de négociation. Ce n'est pas ça du tout qui est en cause dans le mémoire, ça ne nous a même pas traversé l'esprit.

**Mme Harel:** Merci.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci. Ça termine la partie du côté gouvernemental. Avant de continuer, je voudrais juste souligner aux parlementaires que, demain, il y a un petit changement à l'ordre qu'on a: on commence à 14 h 30 au lieu de 15 heures parce qu'il a fallu ajouter le Comité national d'action politique des femmes du Parti québécois. Alors, c'est à 14 h 30 demain au lieu de 15 heures. Et je vous rappelle aussi de prendre connaissance, au retour au bureau, du programme modifié de la commission parlementaire de la semaine prochaine, pour nos agendas.

**Mme la députée de Saint-François,** si vous voulez continuer.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Oui. Merci, mesdames, messieurs. Je prends acte de votre détermination à faire adopter la loi le plus rapidement possible.

La ministre a touché plusieurs points, finalement, que je voulais soulever, alors que vous avez répondu à différentes questions. Cependant, c'est qu'il y a peut-être une couple de choses, entre autres au niveau de la Commission. Vous parlez des membres de la Commission. Vous souhaitez qu'il y ait cinq membres au lieu de trois. Bon. Moi, je suis préoccupée par le nombre de membres, mais je suis davantage préoccupée par les ressources qu'aura la Commission pour s'acquitter de sa tâche. Je pense qu'on en a très peu parlé. On n'en a pas parlé, même, je dirais, du tout depuis le début de l'avant-midi. Alors, donc, s'il y a une commission qui doit s'occuper de l'application de la loi, encore faut-il que cette commission ait des ressources. Et là on ne sait pas trop, on n'est pas au fait d'où proviendront ces ressources actuellement. Alors, personnellement, je me préoccupe autant de ça que du nombre de membres sur la Commission. Je ne sais pas si, vous autres, vous avez un peu une idée de ce qui adviendra à cette Commission, là, où on prendra les ressources ou quelles sont les ressources qu'effectivement cette Commission aura, mais, actuellement, c'est assez vague.

Il y a un autre point qui semble faire problème aussi, entre autres au niveau des employeurs, parce que je doute qu'on puisse en arriver à un consensus. Depuis le début de l'avant-midi, là, les positions sont quand même assez opposées, assez lointaines. Je me dis: Ce qui revient toujours à la surface, je dirais même que ça revient plus souvent, même, que le coût comme tel, c'est toujours l'administration, les coûts administratifs reliés, la lourdeur administrative, je devrais dire. Vous avez entendu aussi les plaintes des employeurs, en tant que syndicat, est-ce que vous pouvez suggérer ou encore... quitte à faire des concessions pour qu'on puisse diminuer ces coûts administratifs et avoir une gestion qui soit souple et flexible?

**M. Roy (Serge):** Je commencerai simplement peut-être par dire, puis mon collègue Jean Robert pourra peut-être illustrer ça mieux que moi, mais je pense qu'on a exposé tout à l'heure que, à notre sens, les coûts administratifs étaient relativement minimes par rapport à l'importance de l'opération et que l'expérience qu'on a vécue à l'intérieur de la fonction publique a démontré que les ressources qui ont été nécessaires par rapport aux coûts de la masse salariale ont quand même été relativement bien contrôlées.

D'une certaine façon, l'avantage qu'auront les entreprises avec la loi qui sera sans doute adoptée, avec les outils qui seront développés, avec la Commission qui sera mise en place et avec l'expertise, aussi, qui a été acquise au cours des dernières années, je pense qu'il y aura moyen certainement de minimiser... Vous parlez de lourdeur administrative, mais je pense que, à partir du moment où il y a déjà des méthodes qui ont été élaborées, il y a déjà une expertise qui existe, si on s'appuie là-dessus, on ne réinventera pas la roue. On va partir de ce qui existe et de ce qui est potentiellement efficace.

Alors, je ne pense pas qu'on s'embarque dans des coûts administratifs, dans des tracasseries administratives excessives. Si les entreprises, par exemple, ont réussi à passer à travers la TPS et à bien comprendre tout ça, je pense bien que la loi qui a été présentée par le gouvernement est beaucoup moins complexe que ça. Jean, peut-être que...

**M. Zubrzycki (Éric-Jan):** J'ajouterais quelque chose là-dessus. Dans le cadre de la loi telle qu'elle est présentée à l'heure actuelle, il y a seulement 924 entreprises qui devront former un comité et avoir un programme. Il y en a 2 216 qui pourront former un comité et qui devront faire un programme. On parle seulement de 3 000 entreprises. Pour les 168 000 qui existent, c'est tout simplement une obligation de résultat. Donc, la lourdeur administrative dont on nous parle tant me semble un peu illusoire dans ce cas-là, compte tenu des chiffres qu'on a là.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Mais cette expertise... Bien sûr, vous avez développé une expertise avec les relativités salariales, et vous dites que le coût était minime, mais on a quand même identifié, dans le premier mémoire sur l'avant-projet de loi, que les coûts administratifs pourraient être de l'ordre de 300 000 000 \$ à 370 000 000 \$, à peu près, presque la moitié de ce qu'on pourrait donner aux ajustements pour les écarts salariaux. Donc, je comprends que, au niveau du gouvernement, c'est le plus gros employeur et qu'on a pu libérer 63 personnes pour six mois. Je comprends que, au gouvernement, on peut toujours puiser plus facilement les sous, sauf que, dans l'entreprise privée, c'est peut-être un peu plus difficile, on ne pourra peut-être pas en libérer autant.

J'ai parlé beaucoup aujourd'hui d'une méthode qui pourrait être une méthode qui serait un peu universelle mais adaptable en même temps pour utiliser cette

expertise, parce que ça fait peur. Il faut bien le mentionner, ça fait peur à l'entreprise. Vous avez une expertise, les syndicats ont développé une expertise, d'autres personnes ont développé une expertise. Est-ce qu'il y a possibilité, à un moment donné, avant la mise en vigueur de ce projet de loi, de s'asseoir ensemble et de regarder ce qu'on peut faire de cette expertise, puis de rassurer les employeurs, justement, en disant: Bien, voici, nous, on pense qu'on pourrait se servir de ci et de ça, et ça pourrait fonctionner de telle façon, je comprends, avec certains points un peu plus différents pour des entreprises spécifiques?

**M. Robert (Jean):** Sur la question d'expertise, on n'est pas les premiers à avoir travaillé là-dessus. Il y a eu la FTQ avant nous, dans le secteur public aussi. On s'est alimenté, nous-mêmes, de l'expertise de la FTQ, à l'époque, pour voir... Bon. Il y a des gens, déjà, qui sont venus nous voir, nous, pour voir comment ils traiteraient le dossier, parce qu'il y a des gens qui ont déjà commencé, aussi. Bon. L'expertise est transportable, oui, et je ne pense pas qu'il y ait personne qui soit fermé dans sa coquille pour dire que jamais il ne va donner ses... Il n'y a pas de secrets là-dedans. Je pense que, ça, il n'y a pas de problème là-dessus.

● (22 h 10) ●

Sur la question des ressources, ce que vous soulevez, 63 personnes, ça a l'air beaucoup, là, mais, si vous faites le ratio, c'est 63 personnes pour 50 000 personnes potentielles. Donc, le ratio n'est pas élevé. Vous n'aurez pas besoin, dans une entreprise donnée, de 63 personnes-ressources pour faire l'évaluation et pour faire la cueillette des données. Si vous avez 100 personnes à échantillonner, donc 100 emplois, bien, il y aura peut-être une ou deux personnes. Donc, c'est toutes proportions gardées, là. C'est pour ça qu'on dit que les coûts administratifs ne sont pas nécessairement élevés, si on regarde, toutes proportions gardées, ce qui a été fait chez nous. On sait que, au gouvernement, souvent, par rapport à la négociation, parce qu'il y a eu plusieurs éléments de négociation, parce qu'on parlait de relativité salariale et qu'il y avait la question de la méthode, au début, donc, malgré ça, on l'a fait quand même un peu en deçà de quatre ans. Donc, nous, on prétend qu'il n'y a pas nécessairement de problème pour les entreprises, à ce niveau-là.

**Mme Gagnon-Tremblay:** Je reviens à une question de la ministre concernant les industries, les entreprises de 10 employés et moins. Moi aussi, je me demande comment on peut vraiment obliger ces entreprises, comment ça peut fonctionner, dans le concret, une petite entreprise de 10 employés et moins, faire les comparaisons et, aussi, éviter toute lourdeur administrative. Je me pose également une question: À ce moment-là, par quoi on pourrait remplacer ça pour qu'on donne quand même satisfaction à une clientèle qui, comme vous le disiez, est la clientèle, souvent, qui est la moins bien rémunérée?

**M. Roy (Serge):** Bon, en tout cas, tout à l'heure, on a mentionné que, dans les cas de 10 et moins, il y a eu des cas de 10 et moins dans la fonction publique qui ont été traités. On a réussi à adapter, à utiliser la méthode pour ces cas-là. Je pense que la Commission de l'équité salariale pourrait, effectivement, utiliser ces expériences-là ou, en tout cas, faire des recommandations, d'une part, aux entreprises qui en auraient besoin. Je pense que la Commission, elle a ce rôle-là, et c'est un rôle qui est extrêmement important qui est prévu. Par ailleurs, il y a aussi dans la loi la possibilité de fonctionner sur une base sectorielle, d'inciter les entreprises, les regroupements d'entreprises à se donner les moyens, à échanger leurs propres expertises si elles en ont. Je pense qu'il y a tout ce qu'il faut actuellement, au Québec, pour que les entreprises, y compris les très petites entreprises, répondent aux objectifs de la loi.

Par ailleurs, dans le cas des très petites entreprises, qu'il faut considérer aussi, on est bien conscients que, dans bien des cas, on va constater assez rapidement qu'il n'y a pas lieu de faire des ajustements dans des entreprises d'une ou deux personnes s'il y a du personnel de sexe masculin uniquement, et ça se produit dans un grand nombre d'entreprises, très certainement. On n'a pas de statistiques là-dessus, mais je pense qu'on peut imaginer facilement qu'il y a plusieurs entreprises qui sont dans cette situation-là. La loi comme telle n'a pas vraiment d'objet, à mon sens, là, à moins que je ne me trompe. Ça deviendrait inapplicable dans ces cas-là. Je pense qu'il ne faut pas dramatiser outre mesure ce que représente l'exercice d'équité salariale, y compris pour les petites entreprises.

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

**Mme Gagnon-Tremblay:** Merci. Je n'ai pas d'autres questions, M. le Président. Merci d'avoir accepté de nous rencontrer.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci beaucoup. Conclusion, Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, c'est quand même un appui, là, que vous venez exprimer ce soir, malgré des réserves, qu'on va regarder de près, bien évidemment. Mais, vraiment, je prends bien note, là, que l'élargissement de tout le processus d'équité au secteur public vous réjouit. Je vous en remercie.

**Le Président (M. Bertrand, Charlevoix):** Merci beaucoup. Je suspends les travaux jusqu'à mercredi, 14 h 30.

*(Fin de la séance à 22 h 14)*