



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 (3)

Le jeudi 22 août 1996 — N° 34

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 jeudi 22 août 1996

Table des matières

Auditions

Conseil du statut de la femme (CSF)	1
Documents déposés	4
Fédération des femmes du Québec (FFQ)	9
Coalition en faveur de l'équité salariale	17
La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (CCPEDQ)	26
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	35
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec inc. (CIAFT)	45
Le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)	52
Fondation de l'entrepreneurship du Québec	63
Mémoires déposés	70

Conclusions

Mme Monique Gagnon-Tremblay	70
Mme Louise Harel	72

Autres intervenants

M. Rosaire Bertrand, président
Mme Lyse Leduc, présidente suppléante

Mme Marie Malavoy
Mme Monique Simard
Mme Fatima Houda-Pepin
M. Russell Copeman
M. André Gaulin
Mme Solange Charest
M. Jean Garon

- * Mme Diane Lemieux, CSF
- * Mme Thérèse Mailloux, idem
- * Mme Françoise David, FFQ
- * Mme Lise Simard, idem
- * Mme Thérèse Sainte-Marie, Coalition en faveur de l'équité salariale et CIAFT
- * Mme Carole Robertson, Coalition en faveur de l'équité salariale
- * M. Claude Béland, CCPEDQ
- * M. Bernard Desrosiers, idem
- * M. Yves Morency, idem
- * M. Claude Filion, CDPDJ
- * Mme Jennifer-Anne Stoddart, idem
- * M. Pierre Bosset, idem
- * Mme Leesa Hodgson, CIAFT
- * M. Gaston Lafleur, CQCD
- * Mme Marie-Josée Hébert, idem
- * Mme Hélène J. Perreault, idem
- * M. Michel Fournier, idem
- * M. Paul-Arthur Fortin, Fondation de l'entrepreneurship du Québec
- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le jeudi 22 août 1996

Consultations particulières sur le projet de loi n° 35

(Neuf heures cinquante-huit minutes)

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): À l'ordre, s'il vous plaît! Avant qu'on commence nos travaux, j'aimerais saluer celles et ceux qui, ce matin, assistent à nos travaux. Au nom de la ministre et au nom de la commission, je m'excuse du retard; apparemment, mauvaise interprétation sur les heures. Alors, l'excuse étant faite, nous sommes, je pense bien, disposés à continuer nos travaux, tel que ça va jusqu'à maintenant.

Alors, je vous rappelle le mandat. 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.

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

La Secrétaire: Oui, M. le Président. Mme Houda-Pepin (La Pinière) remplace Mme Loiseleur (Saint-Henri-Sainte-Anne); Mme Gagnon-Tremblay (Saint-François) remplace M. Marsan (Robert-Baldwin); M. Kelley (Jacques-Cartier) remplace M. Parent (Sauvé); et Mme Simard (La Prairie) remplace Mme Signori (Blainville).

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, j'invite les représentantes du Conseil du statut de la femme à se présenter et à procéder immédiatement aux 20 minutes de présentation.

Auditions

Conseil du statut de la femme (CSF)

Mme Lemieux (Diane): Merci, M. le Président. Mme la ministre, Mmes les députées, MM. les députés, je voudrais d'abord vous présenter les collègues qui m'accompagnent: d'abord, à ma droite, Mme Thérèse Mailloux, qui est secrétaire générale au Conseil du statut de la femme, et, à ma gauche, Maude Rochette, agente de recherche au Conseil du statut de la femme.

Alors, j'aimerais vous remercier pour cette invitation. Évidemment, le Conseil désire contribuer à cette discussion, mais, comme plusieurs et probablement même pour ceux également qui sont moins favorables au projet de loi sur l'équité, nous souhaitons que cette rencontre soit la dernière en le genre, parce que, évidemment, l'atteinte d'un consensus au sujet de l'équité salariale est visiblement difficile à obtenir et, quant à nous, toute prolongation de débat, tout report dans le temps ne contribuera qu'à accentuer les tensions.

• (10 heures) •

En fait, le Conseil fait le pari que c'est dans l'action, c'est-à-dire en étant plongé dans la mise en

oeuvre de la loi que, collectivement, les acquis se construiront et que l'expérience se consolidera. C'est donc l'esprit de notre intervention. Bien sûr, nous allons commenter un certain nombre de dispositions du projet de loi, mais nous allons concentrer notre propos autour de trois éléments: d'abord, les coûts de l'équité salariale; l'équité salariale dans les petites entreprises; et, finalement, les ghettos d'emplois féminins.

Alors, pour ce qui est des coûts de l'équité salariale, bien sûr, il y a des coûts, des coûts administratifs, des coûts salariaux qui devront être supportés par les employeurs, mais aussi par l'État. C'est là un fait indéniable. Mais nous voulons faire un appel à la prudence quant à l'estimation des coûts. Je pense qu'il y a un certain nombre de chiffres qui ont été avancés ces dernières semaines. Nous faisons un appel à la prudence, parce que, tant que l'exercice ne sera pas complété, on ne pourra définitivement se prononcer sur la question des coûts.

Prudence quant à l'estimation du correctif salarial à appliquer. Alors, on sait que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est d'environ 30 %. Or, les études existantes nous permettent de s'avancer et de dire qu'environ le tiers de cet écart serait attribuable à la discrimination salariale. Alors, appliquer de manière aveugle un correctif salarial de 30 % contribue à gonfler inutilement les coûts et à donner des couleurs non appropriées à ce débat.

Un autre appel à la prudence quant au correctif salarial à appliquer. On a tendance, souvent, dans les études qui sont faites, à appliquer de manière uniforme à toutes les personnes impliquées le même correctif salarial. Là encore, ça ne reflète pas la réalité, parce que ça suppose que les inéquités salariales se retrouvent au seuil le plus élevé chez tous les employeurs.

Finalement, au niveau du nombre de personnes touchées, on a des estimations actuellement, mais aucune source des données dont on dispose n'a été conçue dans le but de mesurer le nombre exact de personnes impliquées. Il faut donc être prudent sur le nombre de personnes touchées.

Et un dernier mot dans cet appel à la prudence, quant aux comparaisons avec l'expérience ontarienne. On en a beaucoup parlé ces dernières semaines. Nous aimerions rappeler que les résultats que l'on connaît maintenant ont été compilés à partir de sondages et non pas à partir de données de première main compilées par la commission ontarienne sur l'équité salariale. D'autre part, la plupart de ces sondages ont été soumis à l'appréciation des employeurs uniquement, si bien qu'il est possible que le résultat aurait été un peu plus différent si les syndicats ou même la commission s'étaient prononcés dans le cadre de ces sondages. Troisièmement, les informations dont on

dispose sont fragmentaires, puisqu'au moment des sondages les entreprises qui étaient dans l'échantillon n'avaient pas complété leur programme. Alors, c'est donc un appel à la prudence quant à l'estimation des coûts de l'équité salariale.

S'il y a des coûts à l'équité, il y a aussi des coûts à l'inéquité, qui sont, bien sûr, probablement tout aussi difficiles à mesurer mais qui sont présents. Ils sont difficiles à mesurer parce qu'ils sont, justement, occultés. La sous-rémunération du travail traditionnellement féminin constitue bien sûr un manque à gagner pour les femmes pendant qu'elles sont en emploi. Mais c'est aussi un manque à gagner lors d'un arrêt temporaire ou au moment de la retraite, parce que les prestations et les rentes sont déterminées en fonction du salaire, si bien que c'est souvent à l'État que revient le fardeau d'assumer ces pertes.

Donc, le Conseil, sur cette question des coûts de l'équité et de l'iniquité, tient à rappeler très fermement que la revendication de l'équité salariale est essentiellement une revendication de reconnaissance sociale et économique de la valeur du travail traditionnellement féminin.

Maintenant, nous désirons — et nous avons fait un effort — revenir sur le cas des entreprises de moins de 10 salariés, pour deux raisons. D'abord, parce que, si on peut dégager un certain nombre de solutions pour ces entreprises, elles pourront être transférables pour les entreprises entre 10 et 50 salariés. Et on sait pertinemment que, si les exigences envers les entreprises entre 10 et 50 salariés sont moins grandes dans le projet de loi, c'est là le signe de la difficulté pour ces entreprises d'entrer dans un processus d'équité salariale. Donc, on pensait que ça valait la peine d'explorer cet aspect-là.

D'autre part, et c'est là une raison majeure, l'exclusion des entreprises de moins de 10 salariés, ça signifie que le quart des travailleuses du Québec ne pourront bénéficier des effets de la loi. Et il n'y a rien qui nous indique que les iniquités salariales sont moins présentes ou sont absentes dans les plus petites entreprises. Bien sûr, on peut imaginer qu'il y aura un effet d'entraînement, que la démarche proposée dans les plus grandes entreprises permettra que, pour les petites entreprises, on puisse sentir des gains, mais cet effet d'entraînement demeure fort incertain. Si bien, et c'est là le sens de notre première recommandation, que nous croyons que la commission responsable de l'administration de la loi devrait être mandatée pour mener une étude particulière dans les entreprises comptant moins de 10 salariés justement dans le but de développer une méthodologie d'équité salariale adaptée à cette situation.

Dans notre mémoire, et peut-être qu'on pourra y revenir à la période de questions, entre les pages 12 et 15, nous avons fait l'effort d'identifier un certain nombre de pistes de solutions, bien imparfaites, nous en convenons, mais des pistes de solutions pour tenter de trouver des moyens d'inclure dans cette grande démarche d'équité salariale les plus petites entreprises. Nous avons examiné deux scénarios, c'est-à-dire une adaptation d'une démarche plus classique, et nous avons examiné aussi la

possibilité de sortir d'une démarche classique de recherche d'équité salariale dans le but, donc, d'identifier des solutions.

L'autre élément sur lequel nous aimerions revenir, c'est les droits et les protections des travailleuses qui ne sont pas visées par la loi. Alors, on sait que le projet de loi indique que toute plainte déposée en vertu de l'article 9 de la Charte sera traitée par la nouvelle Commission de l'équité. On doit se demander si les travailleuses qui déposent une telle plainte disposeront d'une forme d'assistance, comme c'est le cas, par exemple, pour une plainte gérée par la Commission des droits de la personne. Est-ce que ces travailleuses bénéficieront d'une protection, par exemple, contre d'éventuelles représailles? Le Conseil, à cette question, croit que le projet de loi doit être clair à l'effet que les droits et protections accordés aux travailleuses visées et non visées soient équivalents. Il n'y a, à notre avis, aucune raison pour que ces droits ne soient pas les mêmes.

Concernant, maintenant, les exigences relatives aux entreprises comptant entre 10 et 49 salariés, bien sûr, les exigences sont moindres pour les entreprises de cette grandeur. Nous craignons tout de même et nous vous mettons en garde de ne pas créer un déséquilibre trop grand entre les travailleuses des petites entreprises et celles des plus grandes entreprises. Il faudra donc soupeser avec attention la souplesse, le besoin de souplesse et l'atteinte de l'équité. En ce sens, le Conseil, pour justement éviter un déséquilibre trop grand entre les travailleuses, croit qu'il est essentiel que la commission responsable de l'administration de la loi dispose des ressources nécessaires afin d'exercer son rôle et, notamment, d'exercer un rôle d'information auprès des travailleurs et des travailleuses.

Les ghettos d'emplois féminins, évidemment, représentent un défi et nous demandent plus d'innovation que dans les milieux où il y a des emplois à prédominance féminine et masculine. Le Conseil croit qu'effectivement nous devons persister dans la recherche de solutions et dans le sens indiqué par l'article 108 du projet de loi.

Nous avons tout de même une petite mise en garde. L'article 108 fait référence à deux types de règlement différents: un pour les entreprises de moins de 50 salariés, un autre pour les entreprises de plus de 50 salariés. Nous avons, encore là, une réserve quant à une telle distinction; nous ne croyons pas qu'elle soit pertinente. Et, en ce sens-là, nous croyons qu'il devrait y avoir un amendement à l'article 108 afin de faire disparaître cette distinction. Par ailleurs, comme aucune obligation temporelle n'est assortie à l'adoption du règlement, le Conseil suggère que le règlement relatif aux ghettos d'emplois féminins soit adopté au plus tard deux ans après l'entrée en vigueur de la loi.

• (10 h 10) •

Sur le projet de loi comme tel, nous avons un certain nombre de commentaires. D'abord, il y a plusieurs améliorations qu'il vaut la peine de souligner. L'objet de la loi est beaucoup plus clair. Des ajouts ont

été faits au sujet de la participation des salariés non syndiqués dans les plus grandes entreprises, ajouts extrêmement pertinents, à nos yeux. Le délai permettant l'exercice d'un recours à la suite d'un affichage est allongé. Et, finalement, le passage entre les démarches d'équité complétées ou en cours et les exigences de la nouvelle loi est mieux encadré.

Nous avons tout de même un certain nombre d'inquiétudes, d'abord, au sujet du fait qu'il peut y avoir autant de programmes que d'établissements, autant de programmes que d'unités de négociation. Le Conseil l'avait déjà dit, il le redit, nous croyons que nous devons faire l'effort de bâtir des programmes uniques parce que, selon nous, cela offre plus de chance de briser les barrières historiques entre les emplois féminins et masculins. Bien sûr, ça peut être une tâche un peu plus ardue, mais, lorsqu'on examine un certain nombre d'informations, on se rend compte, par exemple, que, selon le fichier «Analyse des conventions collectives», en 1995, 13 % des conventions collectives au Québec se rapprochent de contextes où on retrouve plus d'un établissement, plus d'un syndicat ou plus d'un certificat d'accréditation, si bien que le principe de programme éclaté ne concernerait quand même qu'une proportion moins grande d'entreprises.

L'éclatement des programmes entraîne de graves inconvénients. D'ailleurs, ce découpage-là est souvent un découpage très traditionnel: les unités de production, un apanage majoritairement masculin; celles de soutien, où on retrouve davantage des femmes. Or, c'est ça, dans l'histoire, qui a contribué, entre autres, à maintenir les écarts salariaux qu'on cherche maintenant à corriger.

Et, finalement, le fait de ne pas avoir de programme unique, quant à nous, signifie que la loi autorise à conclure une forme d'équité salariale inférieure à ce qui est attendu par la Charte. Alors, en ce sens-là, le Conseil recommande l'établissement d'un programme unique, que ce soit l'établissement d'un programme unique qui soit privilégié, considérant que c'est nettement compatible avec l'esprit de la loi.

Nous voulons signaler à votre attention la question de la participation des salariés et, encore là, une distinction concernant le personnel non syndiqué. Le personnel syndiqué peut être associé à une démarche d'équité salariale, dans les entreprises de 50 et plus; il en est autrement pour le personnel non syndiqué. Il y a, là encore, un déséquilibre non justifié, à nos yeux. Donc, le Conseil recommande que le projet de loi permette aux salariés non syndiqués, comme il est prévu pour les salariés syndiqués, de participer à l'élaboration du programme d'équité.

La représentation des femmes au sein des comités sectoriels. D'abord, nous voulons vous signifier que les comités sectoriels nous semblent une voie extrêmement intéressante et qu'il faudra encourager la Commission à aller dans ce sens. Nous voulons quand même signifier — et vous allez comprendre — comme Conseil du statut de la femme, que, dans ce processus, les femmes devront aussi tout autant être impliquées.

Sur la prolongation du délai relatif au versement des ajustements salariaux, encore là, il faudra sousestimer la souplesse et l'efficacité. Et le Conseil fait encore un appel à la prudence, à l'effet que les motifs pour lesquels les ajustements salariaux seraient reportés doivent être extrêmement sérieux.

Et comme dernier élément, nous voudrions revenir sur la vérification aléatoire et le contrôle du maintien de l'égalité. Pendant un certain nombre d'années, une tonne de gens vont travailler dans les comités, de différentes manières, à la recherche de l'équité. Nous devons nous donner des moyens pour savoir: Un, est-ce que c'est la meilleure manière de le faire? Deux, on doit maintenir l'équité qui aura été chèrement obtenue. En ce sens, la vérification aléatoire et des mesures pour contrôler le maintien de l'équité sont des garanties de succès, et d'autant plus, la vérification aléatoire n'étant pas systématique et donc assez facile à gérer et peu coûteuse. Le Conseil réitère donc ses recommandations de février à l'effet que le contrôle et le maintien de l'équité, déjà prévus, d'ailleurs, à l'avant-projet de loi, soient repris dans la loi et qu'ils soient exercés aux trois ans.

Alors, en conclusion, je pense qu'il est important de se dire qu'une loi sur l'équité salariale n'aura pas le même effet sur les personnes et qu'elle doit avoir plus d'effet là où il y a plus de besoins. Et, quant à nous, une loi sur l'équité salariale doit prioritairement permettre aux travailleuses, c'est-à-dire les non-syndiquées et celles qui sont employées dans les secteurs d'emploi à forte concentration féminine, de faire des gains.

D'autre part, il faut voir le projet de loi comme le début d'un processus qui prendra des années à être implanté, des années à porter fruit. Et en ce sens-là, il faut se donner toutes les chances en ayant la meilleure loi possible.

Troisièmement, les moyens donnés à la Commission et son approche proactive, pas simplement punitive, mais proactive, incitative, soutenant envers les entreprises et les travailleuses, seront déterminants.

Et, finalement, une loi sur l'équité salariale, bien sûr, certains ont dit que ça contrevient aux lois du marché. Les lois du marché ne considèrent pas ce type d'éléments là, mais elles ne considèrent pas bien d'autres éléments. Justement, une loi sur l'équité salariale, dans un contexte de mondialisation, vise à contrer les effets pervers des règles implicites du marché actuel. Pour le travail des femmes, qui constitue une contribution extrêmement importante dans l'économie québécoise, il est maintenant temps de reconnaître équitablement la participation des femmes à l'économie québécoise. Je vous remercie.

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

Mme Harel: Merci, M. le Président. Alors, bienvenue. Je crois que, finalement, c'est la première fois que vous venez représenter...

Mme Lemieux (Diane): Oui, Mme Harel.

Mme Harel: ...le Conseil du statut de la femme en commission parlementaire.

Mme Lemieux (Diane): Tout à fait, et j'en suis très fière.

Mme Harel: Doublement bienvenue, à vous également, Mme Mailloux et Mme Rochette. Alors, d'entrée de jeu, je vous dirai que votre mémoire a été très attentivement examiné au Secrétariat à la condition féminine, en particulier sur ces aspects qui portent sur des modalités d'application. Et, si on n'a pas l'occasion d'échanger là-dessus, soyez bien assurées pourtant que le travail se poursuivra, éventuellement aussi avec le contentieux et vos services.

D'abord, je veux m'excuser, je suis très confuse, je travaillais, pensant que c'était à 10 heures, et je me rends compte que je vous ai fait attendre. Ceci dit, j'aimerais tout de suite demander le consentement de la commission pour déposer les divers exemples de législations qui ont été, au cours des 20 dernières années, adoptées dans différents pays dans le monde et qui sont toutes tirées d'une étude très exhaustive qui a été réalisée en 1993 par le Bureau international du travail.

Documents déposés

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Il y a consentement.

Mme Harel: Alors, j'ai donc parlé de cette étude et des exemples qu'elle contient à l'occasion de la présentation du mémoire du Conseil du patronat, hier. Je viens de la faire faxer à M. Jean-Robert Sansfaçon, du journal *Le Devoir*. Je pense que c'est important parce qu'on peut... C'est une question d'appréciation. Et je suis totalement capable d'admettre un point de vue différent. Ce que j'ai beaucoup de difficultés à admettre, dans un grand quotidien de Montréal, par ailleurs, c'est qu'on n'ait pas fait les vérifications qui s'imposaient et qu'on prétende qu'on est les pionniers. Je ne sais pas si ça peut le rassurer ou si ça va l'inquiéter, mais il y en avait pas mal d'autres qui nous avaient précédés.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Pour les fins d'enregistrement, consentement accordé.

Mme Harel: Alors, merci. J'aimerais reprendre avec vous certains éléments du mémoire, en particulier concernant les entreprises de moins de 10 employés. J'ai beau le relire, je comprends que vous dites: C'est donc de valeur que ça ne puisse pas s'appliquer de la même façon. En même temps, vous reconnaissez, dans le mémoire, que les comparateurs — étant donné que l'équité, ça repose sur la comparaison, n'est-ce pas, c'est essentiellement une question d'évaluation comparative des emplois, dans les catégories d'emplois à prédominance

féminine, les catégories d'emplois à prédominance masculine — à moins de 10 employés, ce n'est pas vraiment un exercice qui peut se réaliser.

• (10 h 20) •

D'une certaine façon, vous dites: Il faudrait qu'il y ait des études, etc. Bon! Mais est-ce que tout ça, finalement, ne se fera pas plus, comme vous le disiez tantôt, par effet d'entraînement, après... Vous avez dit: Ça va prendre des années à être implanté, des années à porter fruit. On le sait, mais il faut mettre un pas devant l'autre pour avancer. Ça peut permettre un nouveau rapport, au moins sur le marché du travail, entre les hommes et les femmes, au moins pour le prochain millénaire, n'est-ce pas, ce qui n'a pourtant pas été corrigé, si vous voulez, avec l'arrivée massive des femmes dans ce présent siècle.

Alors, est-ce que la Commission, pour les cinq premières années... Vous voyez, les cinq premières années sont celles où la preuve va être à faire que ce n'est pas si compliqué pour les entreprises de plus de 100 employés, ensuite, pour celles qui ont entre 50 à 100, et puis celles qui ont 10 à 50. Vous savez que, dans cinq ans, il y a une clause prévue dans le projet de loi n° 35, on l'appelle crépusculaire, parce que ça nous oblige à tout réexaminer en faisant un bilan.

Est-ce qu'on n'a pas intérêt à confier à la Commission d'abord de réaliser un mandat qui va être réussi, disons, en partant, oui, avec les entreprises de plus grande taille ou de taille moyenne, et puis, par effet d'entraînement, comme vous le dites, dans cinq ans, au moment où ça va pouvoir être en bonne voie d'implantation, qu'on puisse voir comment on peut élargir à l'ensemble de la main-d'œuvre féminine?

Mme Lemieux (Diane): D'abord, je veux bien être claire. Le gouvernement a fait le choix. Probablement, on peut supposer que ce choix a été fait aussi considérant les difficultés que comporte la recherche d'équité dans les plus petites entreprises. Mais il a fait le choix de ne pas inclure les entreprises de 10 employés et moins. Nous ne disons pas qu'il faut les inclure de la même manière que les autres entreprises. Ce que nous disons, c'est qu'il ne faut pas les lâcher, pour deux raisons. D'abord, il y a là des besoins probablement extrêmement grands, parce qu'on peut supposer qu'il y a des problèmes d'équité tout aussi importants et probablement un peu plus importants que dans les plus grandes entreprises. Mais il ne faut pas les lâcher. Ce qu'on propose, en fait, c'est que la Commission — on parle d'étude, on peut appeler ça de bien des manières — explore justement un certain nombre de moyens, de modalités qui seraient davantage adaptées à la situation des plus petites entreprises.

L'autre raison pour laquelle la Commission aurait aussi avantage à investiguer un peu comment on peut atteindre l'équité salariale dans les plus petites entreprises: je pense que ça pourra certainement l'aider dans la gestion des plaintes. La Commission peut avoir des plaintes de travailleuses dans les plus petites entreprises.

Or, si elle n'a pas minimalement d'instruments, de modalités, comment elle va gérer ces plaintes-là?

Maintenant, ce que vous nous dites, c'est: Peut-être que la plus grande utilité, ce sera de bien faire notre travail pour les plus grandes entreprises, d'en tirer des résultats, et ça aura un effet d'entraînement et on passera dans une deuxième phase à la recherche de démarches appropriées pour l'atteinte de l'équité dans les plus petites entreprises. J'avoue que, là, ma réaction, c'est un peu... Sans avoir un sens du drame outre mesure, c'est nous demander un peu de choisir entre nos enfants. Comme je le disais, on peut supposer que les besoins d'équité salariale sont passablement grands, qu'il y a probablement des écarts plus importants dans les plus petites entreprises.

Je serais prête à convenir avec vous qu'évidemment la majeure partie du travail de la Commission risque de tourner autour du travail à faire auprès des entreprises dont les responsabilités et les exigences sont plus grandes dans le projet de loi. Mais je pense, il me semble que la Commission aurait intérêt à garder en toile de fond cette préoccupation-là auprès des plus petites entreprises et aussi des ghettos d'emplois féminins. C'est ce que je vous dirais à ce moment-ci. Je ne sais pas si mes compagnes veulent compléter.

Mme Harel: Vous vous inquiétez de l'entrée en vigueur progressive de la loi, dans le mémoire. Et vous dites: «Le gouvernement doit préciser ses intentions.»

Mme Lemieux (Diane): Oui.

Mme Harel: On a beaucoup parlé de cette question-là depuis deux jours, en fait, pas toujours avec chaque groupe qui s'est présenté. Certains, ne souhaitant pas l'entrée en vigueur du tout, en fait...

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: ...ne nous ont pas demandé de préciser la date. Ceci étant dit, je pense que la démarche qui est en fait sur la table — et j'aimerais avoir votre point de vue là-dessus — c'est d'abord de mettre en place la Commission de l'équité salariale et puis laisser un délai — les organisations syndicales ont recommandé six mois — à la Commission, pour vraiment être en mesure de promouvoir une façon de faire qui ne soit pas tout échevelée et qui facilite ensuite la procédure à mettre en place dans les entreprises assujetties.

Alors donc, la proposition c'est d'abord de mettre en vigueur les articles qui concernent la Commission, ensuite, l'ensemble de la loi. Et puis il y a quelque chose qui inquiète, il y a un souci, on ne peut pas dire qu'il n'est pas fondé, c'est celui des comparateurs externes. Moi, je pense souvent que, ce qui inquiète, ce n'est pas tant ce qu'il y a dans la loi que ce qu'il n'y a pas dedans. Et, ça, ça peut prêter lieu à toutes sortes, si vous voulez, d'inquiétudes, parfois pas fondées du tout. Alors, cette réglementation sur les comparateurs externes, je pense qu'il

faut s'engager à tenir une consultation et à la faire, si vous voulez, en toute transparence. Parce que, l'idée, ce n'est pas d'égaliser les salaires à travers le Québec. Ce n'est pas ça, la Loi sur l'équité salariale. On comprend qu'il va continuer à y avoir de grandes différences entre les secteurs. Ce n'est pas une loi qui dicte combien un soudeur gagne, de l'Abitibi à la Gaspésie, ou combien une couturière gagne. Alors, comme il faut que ce soit très, très près du milieu, du terrain où ça se fait, je pense qu'il faut être clair que, les comparateurs externes, ça va devoir exiger une réglementation qui, elle, va devoir vraiment être l'objet d'une consultation.

Mme Lemieux (Diane): Je pense que la démarche que vous proposez est une démarche à laquelle le Conseil adhère, en ce sens qu'effectivement il faut que l'instrument que représente la Commission soit minimalement prêt. Évidemment, on pourra discuter longtemps de «à quel moment elle sera prête». Mais, oui, je pense qu'il faut que ça soit fonctionnel. Je pense qu'il va y avoir des manoeuvres d'information à faire avant de se lancer dans l'application de ce projet de loi là. En ce sens-là, nous convenons que c'est vraiment la meilleure manière de procéder.

Pour ce qui est de la question des comparateurs, effectivement, il y a là un défi, et, en ce sens-là, qu'il y ait une consultation et la recherche, justement, de moyens pour mieux identifier les problèmes d'équité dans les ghettos d'emplois féminins... Ça mérite effectivement une consultation. Ce que le Conseil suggère, c'est de quand même se donner un petit challenge — passez-moi l'expression — c'est-à-dire qu'au moment où la loi dans son ensemble est mise en vigueur on se donne un délai — nous, on s'avance sur un délai de deux ans — pour adopter les projets de règlement concernant les ghettos d'emplois féminins et toute cette question-là des comparateurs. Alors, ça pourrait être plus ou moins, mais je pense qu'il faut aussi se mettre une échéance. Il faut se donner un objectif d'essayer de passer à travers cette recherche-là pour les ghettos d'emplois féminins. Est-ce que ça va?

Mme Harel: Sur la question de la vérification aléatoire à laquelle la Commission pourrait procéder pour permettre d'avoir des bilans, vous savez qu'à l'article 89 de la loi il est déjà possible que cela se fasse. On n'oblige plus, comme dans l'avant-projet, un rapport, si vous voulez, qui... Pardon?

Une voix: À répétition.

• (10 h 30) •

Mme Harel: ...à répétition, me dit-on. Alors, mais il n'empêche que la Commission a le pouvoir, par exemple, de procéder à de telles vérifications ou de... Elle pourrait très bien le faire en matière de vérification aléatoire pour pouvoir vérifier, au fur et à mesure, contrairement, par exemple, à l'Ontario qui n'a pas pu le faire, voir quels sont les obstacles qui sont rencontrés et demander à l'entreprise d'établir, finalement, l'état de la situation.

Peut-être un dernier mot, parce que je sais que des collègues voudront aussi échanger avec vous, c'est la question du programme unique. Vous voyez, la question du programme unique, vous dites: C'est peut-être plus ardu. Mais, en fait, on se demande si... Ça peut aussi être paralysant, un programme unique. Je sais bien que, oui, les unités de production puis les accréditations le sont le plus souvent à partir d'une ségrégation de l'emploi, je vois bien tout ça. Mais, si tout le monde s'attend... Vous voyez, si tout le monde attend d'être prêt, l'idée, c'est qu'on ne parte jamais. Alors, ce n'est pas parfait, mais, quand on a échangé en commission, au printemps passé, il est venu même des représentants de firmes de consultants qui avaient travaillé en Ontario, et puis qui disaient — et, je pense, vraiment en toute bonne foi, là — que ça avait vraiment été une enfarce, si vous me permettez l'expression, que le fait de tous s'attendre, justement.

Il peut y avoir un effet d'entraînement. Vous allez me dire que, dans la balance, il peut y avoir des inconvénients, c'est-à-dire qu'il y aurait des ententes qui seraient moins satisfaisantes, mais, en même temps, je pense que ça va avoir un effet d'entraînement que ça puisse commencer dans l'entreprise où il y aurait plusieurs conventions et plusieurs accréditations, puis que ça puisse commencer sans que, disons, la nature de la table à laquelle les gens vont s'asseoir, là, soit un objet interminable de discussions.

Mme Lemieux (Diane): Oui. Je pense que vous apportez une question extrêmement pertinente. C'est, dans le fond, un peu la perception de la balance des inconvénients. Dans le fond, le fait d'avoir des programmes adaptés aux unités de négociation, par exemple, dans une entreprise permettrait d'avoir une démarche plus accélérée. Par contre, nous, on a le sentiment que, comme, justement, ces unités sont souvent basées sur une organisation stéréotypée, une organisation masculine et féminine, en soi, de réunifier, ça fait partie de l'exercice de la recherche de l'équité. Bon. Maintenant, je comprends le défi. On verra probablement à l'usage. On avait quand même le sentiment que ça valait la peine de lancer ce défi-là dans les établissements, particulièrement les plus grands, d'essayer d'être moins étanche, que les choses soient plus interchangeables.

Sur la question de la vérification aléatoire, en fait, c'est plus le niveau, l'intensité qu'on veut accorder à ça. Le projet de loi, effectivement, prévoit que la Commission peut faire une vérification aléatoire. Ce que le Conseil dit, c'est: On peut systématiser ça un peu plus. Pourquoi on ne s'entendrait pas que... Par exemple, nous, on suggère une période de trois ans. Peut-être que ça pourrait être une période de quatre ans, je ne sais pas, mais pourquoi on ne prévoit pas ce mécanisme-là un peu plus formellement? Alors, là, c'est l'intensité qu'on accorde à ce moyen-là. Ceci étant dit, moi, je pense que c'est important qu'on se donne des moyens d'évaluer. On entre dans... En même temps, c'est un exercice qui est fascinant, cette recherche de l'équité là.

Ça va donner lieu à des tensions, bien sûr, mais à des choses probablement extrêmement intéressantes dans les milieux de travail.

Mais il faut se donner les moyens de réajuster le tir. C'est la perception qu'on a maintenant, en 1996. Dans quatre ans, dans cinq ans, on aura appris un tas de choses sur cette démarche-là, de l'équité. Alors, donnons-nous des moyens un peu plus systématiques de réajuster.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Le temps du côté ministériel est écoulé. Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, merci, M. le Président. Bienvenue, mesdames. C'est avec beaucoup d'intérêt que j'ai pris connaissance de votre mémoire. Je le trouve à la fois réaliste et bien équilibré.

Vous avez fait mention, Mme Lemieux, entre autres, des coûts, hein. Vous nous avez dit: Il y a des coûts, il y aura des coûts au niveau de la masse salariale, il y a des coûts au niveau de l'emploi. Il ne faut pas se le cacher, il faut le dire. C'est ce que je soutiens depuis le tout début de cette commission. Je pense qu'il ne faut pas avoir peur de les affronter, ces coûts, pour être capable de minimiser leurs effets, ou encore de permettre aux entreprises de les assumer. Et, donc, dans ce sens, cependant, c'est que je n'ai pas senti nécessairement une grande ouverture, autant de la partie patronale que de la partie syndicale, pour essayer de voir comment on peut agir dans ce sens-là. Et j'ai comme l'impression qu'à la toute fin, en ce qui concerne ces points cruciaux qui, finalement, font problème, j'ai comme l'impression que... lorsqu'on a fait la première consultation pour l'avant-projet de loi... on ne sera pas plus avancé demain soir quant à ces deux points précis. Alors, donc, bien sûr que ça aurait été préférable d'en arriver à un certain consensus pour être capable de l'appliquer, parce que, lorsque c'est imposé, parfois, c'est beaucoup plus difficile de faire comprendre aux gens le bien-fondé d'une loi. Mais, ceci étant dit, on verra — on a quand même jusqu'à ce soir — ce qu'on peut faire.

Ceci étant dit, cependant, vous parliez de la question des entreprises de 10 employés et moins. Je souscris un peu à vos inquiétudes. Entre autres, c'est quand même le réseau où les femmes travaillent, sont en plus grand nombre, et elles sont généralement les moins bien rémunérées. Alors, ça m'inquiète beaucoup aussi. Et ce que je me demandais... Vous avez émis une idée quant à une étude particulière. Et, bon, c'est sûr que, lorsqu'on parle d'études, on a toujours l'impression qu'on retarde et on a toujours le sentiment, là, qu'on veut larguer peut-être certaines choses. Mais, moi, je me disais, peut-être qu'au lieu d'avoir une étude, si, par exemple, on prenait un certain temps, six mois ou un an, même, pour expérimenter, peut-être cibler certaines entreprises de différents secteurs, cibler un certain nombre, un pourcentage qui pourrait être intéressant, et à partir de ça on pourrait, par exemple, élaborer des

méthodes ou des moyens ou élaborer tout simplement une méthode d'équité salariale qui pourrait être par la suite transmise à l'ensemble. Et ainsi, peut-être même que ça pourrait nous donner des idées, même pour les entreprises de 10 et 50. Parce que je me demandais si, ce que vous vouliez dire, c'est que... Si on pouvait trouver, à partir des 10 et moins, des modalités souples et flexibles, est-ce que, à ce moment-là, vous souhaiteriez que les 10 et 50 soient également obligées, non pas uniquement une obligation de résultat, mais à un programme d'équité salariale? Donc, peut-être que ce temps qu'on pourrait prendre, même si c'est un an...

Parfois, vous savez, il est préférable de prendre un peu plus de temps pour atteindre l'objectif que d'escamoter ou d'essayer d'aller trop rapidement puis de faire échouer le tout. Donc, je me demandais si on pouvait peut-être, comme je le disais, cibler des entreprises aussi bien de 10 et moins, aussi bien que de 10 et 50 puis expérimentier carrément l'équité salariale, voir les difficultés qu'on rencontre, voir comment on pourrait améliorer et bonifier. J'aimerais vous entendre là-dessus.

Mme Lemieux (Diane): C'est justement, d'ailleurs, la raison pour laquelle on s'est permis de réexplorer cette question-là, parce qu'on savait que, si on arrive à trouver, à faire des petits bouts de chemin pour les entreprises de moins de 10 employés, ça peut être transférable pour les entreprises de 10 à 50 employés, parce qu'on demeure dans la même catégorie d'entreprises, c'est-à-dire des plus petites entreprises. Moi, je pense... Écoutez, nous, on émet... Bon. Dans le fond, ce qu'on dit, c'est: Donnons le mandat...

Bon, je reviens un peu sur ce que je disais tout à l'heure. Bien sûr, la préoccupation majeure de la Commission, ce sera l'application de la loi, mais il faut qu'elle garde en tête des manières... On a parlé d'études. Moi, je pense que ce n'est pas limitatif, lorsqu'on a prononcé ce mot-là, «études»; ça pourra être effectivement certaines formes d'expérimentation. On a même été, on s'est permis — puis je me permets de vous donner de courts exemples — on a même exploré, bon, bien, ce que ça pourrait vouloir dire comme méthode, comment on pourrait l'adapter, cette méthode-là, dans des entreprises de moins de 10 salariés. Par exemple, on pourrait adapter la démarche classique. On sait la démarche classique: évaluation. On évalue les emplois, on les cote, on a un plan, on a un certain nombre d'obligations, etc. Alors, on pourrait peut-être changer les paramètres de cette démarche classique là. Par exemple, les entreprises pourraient se servir de descriptions d'emplois types qui auraient été développées par la Commission. Par exemple, on pourrait avoir un plan d'évaluation simplifié. Alors, plutôt que de donner une valeur chiffrée au travail, on pourrait dire: On va les mettre les uns par rapport aux autres, ces emplois. Alors, ça pourrait être des modalités. Comme on pourrait explorer l'idée d'aller complètement en dehors d'une démarche plus classique, par exemple de procéder davantage à un rapport salarial homme-femme dans une

entreprise et de se trouver des points de comparaison pour voir si ce rapport salarial homme-femme a du sens dans cette entreprise. Évidemment, on l'émet avec toutes les réserves que ça comporte, mais ça vaut la peine quand même de garder cette préoccupation-là. Et, oui, ça pourrait être éventuellement transférable dans les entreprises de 10 à 50 employés.

• (10 h 40) •

Je me permettrai peut-être deux petits commentaires sur vos propres commentaires d'introduction en disant... Bon, on pourrait être tenté de dire que l'équité salariale risque de provoquer des pertes d'emplois. Moi, je pense qu'il faut être prudent, ça n'a pas été démontré. Et je pense que c'est un peu le même cliché que lorsqu'on pense à augmenter le salaire minimum. Plusieurs entreprises vont dire: Ça va créer un certain nombre de pertes d'emplois. Ça fait partie des choses qui se disent depuis longtemps mais qui sont bien difficiles à mesurer et dont la démonstration n'a pas été faite.

Deuxièmement, moi, je dirais que, oui, les consensus sont difficiles à obtenir et, oui, dans un monde idéal, ça aurait été formidable qu'il y ait un enthousiasme fou autour de ce projet de loi de la part des employeurs aussi. Ce n'est pas là. Maintenant, moi, je suis une de celles qui croient — et c'est pour ça que le Conseil a écrit ce mémoire-là en tentant d'aller un peu plus loin — que c'est dans l'action, c'est en apprivoisant cette démarche-là, c'est en entrant dans ce processus-là qu'on va, un, en savoir plus sur ce que donne l'équité salariale, sur les coûts de l'équité salariale, et qu'on va aussi dédramatiser cette question-là. Alors, je pense que ce qu'il y a à avoir été dit, ce qu'on a à savoir avant de s'engager dans un projet de loi comme ça, eh bien, on le sait. Le reste, il y a une partie d'inconnu qu'on va préciser au fur et à mesure qu'on sera engagé dans ce processus.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais je comprends cependant... Vous devez aussi reconnaître — d'ailleurs, vous l'avez mentionné dans vos remarques préliminaires — qu'il est difficile d'avoir des études très précises quant aux pertes d'emplois, quant aux coûts administratifs, quant aux coûts des ajustements, les écarts. Par exemple, j'écoutais une partie du *Point* cette semaine, où on parlait de l'équité salariale, et on parlait de la ville de Montréal. Puis, là, je ne sais pas, cependant, si ça comprend et les coûts administratifs et les coûts des écarts, mais on parlait, par exemple, de 3 700 000 \$, ce qui représentait environ 3 % de la masse salariale. Je ne sais pas si les deux sont ajoutés, cependant, mais c'est quand même un coût... Ça a été mentionné au *Point*, là. Alors, donc, c'est un coût qui représente 3 % de la masse salariale. Et vous disiez qu'il est difficile, justement, d'avoir ces études et que c'est seulement lorsque l'exercice sera complété qu'on pourra véritablement connaître les tenants et aboutissants ou les coûts comme tels. Donc, bien sûr que vous devez comprendre en même temps un peu l'inquiétude des entreprises. On ne peut pas, quand même, là... Parce que, nous, on est en

demande, mais il y a quelqu'un en bout de ligne qui va payer. C'est comme je le disais aux syndicats, même hier: Vous êtes en demande, mais il y a quelqu'un qui doit payer en bout de ligne aussi. Alors, il faut un peu comprendre leurs inquiétudes et il faut essayer de trouver des moyens pour rassurer. C'est ça, je pense, qui était le but de cette commission parlementaire.

Mais je veux revenir sur l'idée des petites entreprises, l'idée, peut-être, d'une expérimentation ou autre, une autre forme. Je trouve ça important. Et là vous avez parlé aussi de la Commission; la Commission pourrait jouer ce rôle. Moi, je dois vous dire que je m'inquiète beaucoup au niveau de la Commission actuellement, parce que je ne suis pas au fait du budget qui sera alloué à la Commission, des ressources humaines allouées à la Commission. Et, même s'il y a volonté, vous comprenez que le gouvernement doit faire face à des enveloppes budgétaires fermées, dans un contexte très difficile. Alors, donc, on ne connaît pas le budget de la Commission. Alors, c'est sûr que, là, je m'inquiète si le mandat de la Commission... si on en donne trop, si c'est trop lourd. Hier, entre autres, il y a eu une idée que je trouvais intéressante, de la part de la CEQ, qui disait, une fois que le projet de loi serait adopté, d'attendre six mois, de permettre à la Commission de se créer, d'attendre au moins six mois pour voir exactement ce que la Commission peut faire, comment elle peut le faire, avant de commencer l'application de la loi comme telle. Donc, je soumettais à l'effet que, peut-être, au moment où la Commission travaillerait sur son mandat, travaillerait sur ses façons de faire, il pourrait y avoir en parallèle un comité qui travaillerait... Là, ça rejoindrait peut-être votre préoccupation, l'expérimentation pour les entreprises de 10 et moins. Il pourrait y avoir un comité d'experts, parce qu'il y en a, des experts au Québec, que ce soit au niveau syndicats, que ce soit dans les entreprises, qui ont déjà travaillé sur des relativités salariales ou qui ont déjà fait un peu d'équité salariale. On pourrait essayer de regrouper tous ces experts et de voir à l'expérimentation de ces petites entreprises et essayer d'en arriver à des méthodes souples, des moyens souples qui ne feraient pas peur, qui seraient acceptables pour les entreprises, et peut-être que, là, on aurait un résultat encore plus probant.

Mme Mailloux (Thérèse): Moi, je pense que vous soulignez aussi, là, un élément important. Évidemment, on est dans un contexte budgétaire complexe, mais il reste que cette Commission doit être fonctionnelle. Évidemment, je ne suis pas en mesure de chiffrer ce que ça veut dire, mais ça veut dire qu'il faut un certain nombre de ressources humaines. Il faut du personnel formé, et enthousiaste aussi, probablement, par rapport à ce projet-là. Il faut un certain nombre de ressources financières. Parce que, effectivement, la Commission doit avoir les moyens, pas juste de jouer un rôle de chien de garde, mais de jouer un rôle proactif, un rôle de soutien, un rôle de facilitateur dans ce processus-là. Et, en ce sens-là, je pense que le projet de loi lui-même

contient des dispositions. Par exemple, elle peut, effectivement, créer des comités consultatifs. Et, moi, j'aime bien cette idée-là, que la Commission soit accompagnée au cours de son mandat par des experts. Il y en a, des experts au Québec, des experts, dans le fond, qui nous permettront d'aller plus vite, d'éviter des pièges. Et je pense que c'est une suggestion que la Commission devra effectivement suivre. C'est-à-dire, par exemple, utiliser cette possibilité-là d'avoir un comité d'experts.

Alors, je pense qu'effectivement, la question des ressources, c'est quand même un élément majeur. Ce n'est pas dit qu'il faut nécessairement un montant faramineux. Il faut probablement identifier les bonnes personnes, avoir un niveau de ressources qui va permettre d'être fonctionnel.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, je trouve ça très sage et important de... Comme je vous dis, je pense qu'on peut bien adopter une loi, on peut bien l'adopter, la loi, mais encore faut-il donner des moyens de l'appliquer. Alors, c'est une façon élégante aussi, à un moment donné, de donner très peu de moyens à une commission puis, finalement, on peut l'appliquer à moitié ou... D'ailleurs, à mon avis, c'est ce qui a probablement fait problème avec l'article 19 de la Charte des droits. Si, peut-être, la Commission des droits avait eu plus de pouvoir, à l'époque et encore récemment, peut-être qu'à ce moment-là on aurait pu régler des conflits et on ne serait peut-être pas à discuter aujourd'hui d'un programme d'équité salariale. Alors, c'est ce qui a manqué, à mon avis, déjà à la Commission des droits. Alors, il ne faudrait pas faire la même erreur avec la Commission de l'équité salariale. Il faut s'assurer que cette Commission puisse avoir les moyens pour être capable de remplir son mandat. Et le fait, peut-être, d'attendre un six mois avant l'application de la loi, ça va nous permettre de connaître véritablement non seulement le mandat, mais aussi les ressources de la Commission, voir ce qu'elle peut faire pour aider les entreprises. Mais, en même temps, moi, je souhaiterais beaucoup qu'il y ait un comité expert qui soit formé en parallèle et qui puisse travailler sur les entreprises de 10 et moins, et même pour aider les 10 à 50, aussi. Parce que c'est le plus gros bloc. Alors, si on ignore ce bloc-là, bon, on ignore une bonne proportion de femmes.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie, mesdames. J'invite maintenant là ou les représentantes de la Fédération des femmes du Québec à s'approcher.

• (10 h 50) •

À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, nous recevons maintenant les représentantes de la Fédération des femmes du Québec. Je vous invite, Mme David, à nous présenter la personne qui vous accompagne, ainsi que le titre, pour fins d'enregistrement.

Mme David (Françoise): Oui...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je m'excuse si je vous interromps à un moment donné, je m'excuse d'avance, c'est qu'on a des invités qui vont arriver, et j'aimerais simplement les présenter de façon officielle. Alors, c'est plus facile à comprendre quand on le sait d'avance.

Fédération des femmes du Québec (FFQ)

Mme David (Françoise): O.K. Oui, bon, alors, je suis Françoise David, je suis la présidente de la Fédération des femmes du Québec, et je suis accompagnée par Lise Simard, qui est conseillère à l'équité salariale à la CEQ. Le Comité de la condition des femmes de la CEQ est membre de la Fédération des femmes du Québec, et Mme Simard a accepté très gentiment ma demande de m'accompagner pour la présentation du mémoire de la Fédération des femmes du Québec.

Trois choses, d'abord, que je voudrais dire en préambule. La première, c'est que je voudrais adresser des remerciements à la ministre Louise Harel qui, dans son discours d'ouverture de la commission, a indiqué, je pense, de façon très claire, que nous aurions une loi sur l'équité salariale, qu'il y aurait des choses dedans et que, donc, elle avait l'intention de mener à bien un processus qui a commencé depuis déjà pas mal de temps, qui a pris un petit peu de retard mais qui, je l'espère, va aboutir, quant à moi, dans les prochaines semaines, c'est-à-dire avant un événement que nous connaissons tous et toutes et qui doit avoir lieu à la fin d'octobre.

Je voudrais aussi signaler que la Fédération des femmes du Québec, qui comprend 120 associations membres dont beaucoup d'associations nationales et 400 membres individuels, est appuyée dans la présentation de ce mémoire plus particulièrement par deux de ses membres, les groupes Au Bas de l'échelle et le regroupement des centres de femmes; leurs représentantes n'ont pas pu venir ce matin, mais elles sont cosignataires du mémoire. Et enfin, je voudrais signaler que la FFQ est membre de la Coalition en faveur de l'équité salariale et endosse entièrement le mémoire qui sera présenté plus tard.

En deuxième commentaire, je voudrais dire que, si la Fédération des femmes du Québec trouve que la Loi sur l'équité salariale est si importante, ce n'est pas qu'elle pense qu'une loi sur l'équité salariale va régler entièrement le problème de la pauvreté des femmes au Québec, c'est clair. Cependant, pour beaucoup de femmes, c'est une loi qui va comporter un pas en avant important. Je donne un exemple. Quand une travailleuse, mère de famille, seule à élever ses enfants, obtient un ajustement salarial relativement important parce que son travail a été sous-évalué, pour cette femme-là, ça constitue vraiment un pas de sortie de la pauvreté.

Mais, au-delà de ça, l'équité salariale, pour la Fédération des femmes du Québec, c'est une question de principe. Il s'agit tout simplement de reconnaître la valeur du travail des femmes, que ce travail s'effectue dans ce qu'on appelle généralement l'économie

marchande ou dans une économie sociale qui parle particulièrement des services aux personnes et aux communautés. Dans tous les cas, il faut reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur. Ce qui m'amène à dire que, pour nous, les réticences patronales qui se fondent sur les supposés coûts de cette loi sont non recevables. Ça ne veut pas dire qu'on n'est pas conscientes de la situation économique dans laquelle on est, ça veut simplement dire qu'on considère que les femmes n'ont pas à payer le prix d'une économie que l'on dit chancelante, alors que ce ne sont pas les femmes qui dirigent cette économie.

En troisième lieu, je voudrais signaler que nous avons décidé, dans notre mémoire, de parler tout particulièrement de la situation des travailleuses non syndiquées. On sait que d'autres organismes vont parler de l'ensemble des travailleuses, incluant celles qui sont syndiquées. Nous, étant donné peut-être le *membership*, étant donné aussi la préoccupation très spéciale à la Fédération depuis plusieurs années de faire de la lutte à la pauvreté une priorité, on a pensé qu'il pouvait être intéressant d'apporter des éléments, peut-être, de solution ou des propositions pour la situation des travailleuses non syndiquées.

Je vous rappellerais que, si, dans le secteur public, 62 % des femmes sont syndiquées, dans les services privés, c'est 10,3 % seulement qui le sont, et dans l'industrie, c'est 30,4 % qui le sont. Ce sont des chiffres qui datent de 1990, et je ne pense pas que ça ait beaucoup augmenté depuis. Chez les femmes à temps partiel, chez celles qui travaillent dans des petites et moyennes entreprises, on sait aussi que le taux de syndicalisation est faible. Donc, je pense qu'il est particulièrement important que le projet de loi qu'on a sur la table se préoccupe de toutes ces femmes-là.

D'entrée de jeu, évidemment, je veux dire que, le projet de loi, on le considère intéressant malgré ses imperfections, on est heureuses qu'il soit sur la table, on pense qu'il va contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes. Maintenant, on a des remarques à faire, précises, concernant différents types d'entreprises et de salariés.

D'abord, bien entendu, vous ne serez pas étonnés d'entendre qu'on déplore le fait que le projet de loi ne couvre pas les entreprises de moins de 10 employés. Compte tenu de la réalité des choses en ce moment, ce que l'on demande, à tout le moins, c'est que le projet de loi établisse clairement qu'en cas de plainte d'une employée pour discrimination salariale le fardeau de la preuve incombe à l'employeur et non à l'employée. Ça fait 20 ans que le fardeau de la preuve incombe à l'employée, les plaintes prennent des années et des années avant d'être entendues. Il nous semble qu'il n'y a pas vraiment de raison que, si, pour les entreprises de 10 employés et plus, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, dans le cas des 10 et moins, il incombe à l'employé. Ça nous paraît être un minimum.

Et, en parlant de minimum, je voudrais dire aussi que, même si, le 1er octobre prochain, les travailleuses

qui forment les deux tiers des personnes travaillant au salaire minimum vont recevoir 0,25 \$ d'augmentation sur leur chèque de paie, on appelle ça des miettes et on pense que ce n'est pas ça qui va venir sortir les femmes de la pauvreté. On va continuer d'exiger du gouvernement du Québec une augmentation significative du salaire minimum, parce que la main-d'oeuvre qui est affectée est majoritairement féminine et parce que, compte tenu du fait que le projet de loi sur l'équité salariale, on sait fort bien qu'il ne pourra pas régler l'ensemble de la situation de pauvreté des travailleuses non syndiquées, et c'est particulièrement celles qui sont au salaire minimum, une hausse du salaire minimum peut, à certains égards, venir compenser pour une loi sur l'équité salariale qui, finalement, ne répond pas totalement, en tout cas, aux problèmes de ces femmes-là.

• (11 heures) •

Maintenant, pour ce qui est des entreprises de 10 à 49 employés et de 50 à 99, c'est évident que, dans ce double cas, les travailleuses non syndiquées sont relativement désavantagées par rapport au projet de loi. Dans le cas des 10 à 49, les employeurs n'ont qu'une obligation de résultat, et dans le cas de celles qui emploient entre 10 et 99 personnes, il n'y a pas d'obligation de former un comité d'équité salariale.

Alors, nous, on a trois demandes très précises, que vous retrouvez dans notre mémoire, concernant ces employeurs et ces travailleuses. La première demande, c'est qu'au plus tard deux ans après la mise en vigueur de la loi les entreprises de 10 à 49 employés soient tenues de transmettre par affichage les informations suivantes: la décision de l'employeur d'entreprendre une démarche d'équité salariale et les moyens qu'il entend prendre pour remplir cette obligation de résultat.

On se dit qu'attendre que les quatre ans soient écoulés pour avoir un affichage qui dit, par exemple: Chez nous, tout va bien, il n'y a pas obligation d'ajustements salariaux, c'est attendre beaucoup trop longtemps. Et ça ne permet pas aux travailleuses de ces entreprises — je suis dans les 10 à 49 — qui, très souvent, ne sont pas syndiquées, d'avoir l'information nécessaire bien avant le délai de quatre ans pour signaler à leur employeur que, s'il veut être capable de rencontrer son délai de quatre ans, il ferait peut-être bien de commencer un petit peu d'avance, quelle que soit la méthode qu'il prend, étant donné qu'ici il n'est pas question de programme et encore moins de comité. Donc, il nous semble logique, si on parle du fait que les employeurs doivent se conformer à la loi, qu'au moins deux ans après l'entrée en vigueur de cette loi ils nous indiquent comment ils vont s'y conformer.

Deuxièmement, on demande à tous les employeurs de soumettre un rapport faisant état de leurs démarches au plus tard quatre ans après l'entrée en vigueur de la loi. Alors, pour les entreprises de 50 à 99 employés, ça va porter sur les démarches conduisant à l'adoption d'un programme. Et pour celles qui comptent 49 employés et moins, ça va être le processus suivi pour

en arriver aux ajustements salariaux. La raison pour laquelle on demande ça, c'est que, même s'il y a un affichage qui est prévu, ce qu'un affichage viendra dire, c'est: Eh bien, voici, on fait tel ajustement, ou on n'en fait pas. Mais, ça, ça n'explique pas du tout aux travailleuses — et, encore là, je pense particulièrement à celles qui ne sont pas syndiquées — pourquoi l'employeur a jugé bon de faire tel ou tel ajustement, sur quoi il s'est basé, mais encore bien plus, pourquoi il n'en fait pas et sur quoi il se base pour dire que, dans son entreprise, il y a équité salariale. Alors, un rapport, même simple, nous paraît plus convaincant, à cet égard-là, qu'une simple affiche qui donne des résultats. Et, deuxièmement, on demande aussi qu'une fois les ajustements salariaux effectivement versés il y ait un rapport déposé à la Commission de l'équité salariale, ce qui va permettre à la Commission de pouvoir savoir, dans l'ensemble des entreprises, ce qui s'est passé.

On a une troisième demande, et je vous dirais que, celle-là, on la considère comme particulièrement importante. Ce qu'on demande, c'est que dans chaque région administrative du Québec il y ait un organisme communautaire de femmes qui soit mandaté par la Commission de l'équité salariale pour informer, soutenir et accompagner les travailleuses non syndiquées dans une démarche d'équité salariale. Cet organisme pourra porter plainte à la Commission au nom des travailleuses. Et, bien entendu, les organismes doivent recevoir les budgets nécessaires pour accomplir ce travail.

Je voudrais en deux mots vous expliquer pourquoi on trouve ça si important. Même si on réglait le problème de l'affichage, même si le projet de loi était un petit peu strict sur la question des rapports, il n'y a rien comme informer les travailleuses elles-mêmes et les aider dans leurs démarches pour faire en sorte que les employeurs fassent ce qu'ils doivent faire, c'est-à-dire accorder l'équité salariale. Probablement que plusieurs d'entre vous connaissent bien l'exemple dont on s'est inspiré pour cette proposition, qui est celui du groupe Au Bas de l'échelle, un groupe qui est un cosignataire de notre mémoire, qui est particulièrement impliqué dans la région de Montréal et qui est un groupe communautaire qui aide les travailleuses et travailleurs non syndiqués dans le respect de la loi des normes minimales du travail. Sans ce groupe, je connais pas mal de gens qui jamais n'auraient pu avoir justice dans des problèmes, par exemple, comme le congédiement de travailleuses enceintes dans le cas où elles sont non syndiquées.

On ne propose pas la mise sur pied de nouveaux organismes; ça, je veux être très claire là-dessus. Ce qu'on propose, c'est le fait de confier, par exemple par appel d'offres, dans chaque région du Québec, à un organisme communautaire de femmes — j'insiste — un mandat d'aide, de soutien aux travailleuses non syndiquées et le mandat aussi de les accompagner dans des démarches administratives ou juridiques si elles veulent porter plainte. Ça nous paraît vraiment être un minimum si on veut s'assurer que les travailleuses non syndiquées aient vraiment un accès à la loi. Ça va leur permettre

d'être informées, de faire face aux éventuelles représailles d'employeurs parfois un peu moins scrupuleux. Ça va leur permettre d'avoir de l'aide si elles veulent pousser plus loin leurs démarches. Ça nous paraît extrêmement important. Et c'est évident, à nos yeux, que la meilleure commission sur l'équité salariale, même dotée des meilleurs budgets, ne pourra pas, en étant centralisée à un seul endroit au Québec, donner ce support aux travailleuses dans l'ensemble des régions.

Au niveau, maintenant, de la Commission de l'équité salariale, nous proposons qu'elle soit formée de cinq personnes choisies de la façon suivante. Dans le projet de loi on dit que le président — nous disons la présidente — va être choisi par le gouvernement. Oui, nous souhaitons que ce soit une personne reconnue pour sa compétence en matière d'équité salariale, c'est le moins qu'on puisse espérer. On propose qu'il y ait dans cette Commission une personne du milieu syndical, une autre du milieu patronal, une femme provenant des groupes de femmes et une personne reconnue comme experte en matière d'équité salariale. Il y a, par exemple, certaines chercheuses ou professeures qui peuvent remplir ce rôle-là. Et on croit que la majorité de la Commission devrait être féminine, compte tenu du domaine qui nous intéresse.

Pourquoi cinq personnes au lieu de trois? Il y a, en tout cas, déjà une raison qui nous paraît tout à fait évidente. Il y a fort à parier que, s'il y a trois personnes à la Commission, le président ou la présidente — on souhaite que ça soit une présidente — sera une personne experte en matière d'équité salariale; je ne sais pas de quel milieu elle proviendra. Il y a fort à parier qu'il y aura ensuite une personne provenant plutôt du milieu patronal et une autre du milieu syndical; on trouve ça tout à fait normal. Mais on voudrait qu'il y ait de la place pour les groupes de femmes; on trouve ça aussi important.

On voudrait aussi qu'il y ait un douzième alinéa ajouté à l'article 87, demandant que la Commission joue un rôle actif de formation, de sensibilisation et d'assistance auprès de toutes les personnes salariées, particulièrement des non syndiquées et des groupes qui les représentent ou leur viennent en aide; tout un rôle d'éducation que la Commission devrait faire. Je ne dis pas que c'est totalement absent du mandat de la Commission à l'heure actuelle, mais on voudrait renforcer cet aspect-là.

Et en ce qui concerne les recherches pour ce qui a trait aux milieux exclusivement féminins, aux ghettos d'emplois féminins, j'écoutais tout à l'heure le Conseil du statut de la femme avec un grand intérêt, le Conseil proposait un délai maximum de deux ans, nous, on disait quatre ans. Je me rallie sans aucun problème à la proposition du Conseil.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme David (Françoise): Maintenant, concernant le Tribunal du travail, on a une préoccupation. On n'a pas, comme tel, élaboré de recommandation, mais

on voudrait prier Mme la ministre de s'assurer auprès du ministre de la Justice que les travailleuses... Et, encore là, qu'elles soient syndiquées ou non, il y a des travailleuses au salaire minimum qui, vraiment, sont des travailleuses pauvres. On a peur qu'elles n'aient pas accès à l'aide juridique ou à des formes de services juridiques gratuits. Et, quand on pense, entre autres, aux entreprises de neuf employés et moins, qui n'auront comme seul recours que de faire appel à la loi, qu'est-ce qu'il va arriver de ces travailleuses? En tout cas, on voudrait poser la question. On voudrait s'assurer, compte tenu de la réforme de l'aide juridique, qu'on ne laissera pas en plan des travailleuses qui ne pourraient pas bénéficier des services d'un avocat parce qu'elles n'auraient pas l'argent pour le faire.

• (11 h 10) •

Au niveau des délais d'entrée en vigueur de la loi, on propose qu'elle entre en vigueur le jour de son adoption par l'Assemblée nationale, que ce soit clairement indiqué dans la loi et que les obligations des employeurs débutent au plus tard six mois après cette date, pour, effectivement, donner le temps à la Commission de se mettre sur pied et à tout le monde de s'habituer à l'existence de la loi.

En ce qui concerne, maintenant, les amendes, nous, on pense que, finalement, les employeurs, dans leur grande majorité, vont se laisser convaincre du bien-fondé d'une loi sur l'équité salariale. Mais il arrive toujours que certains veuillent se soustraire à la loi, et, à ce moment-là, on demande que les amendes, qui ont déjà été majorées, on le sait, le soient encore et que les sommes recueillies soient dédiées à un fonds d'aide en équité salariale, surtout pour assurer le soutien et l'information des travailleuses non syndiquées.

Alors, en conclusion, on pense qu'une loi sur l'équité salariale doit être adoptée au Québec, qu'elle doit être adoptée le plus rapidement possible, autant que possible d'ici le 30 octobre, ça serait l'idéal. On pensait, au mois de juin, qu'il ne servait à rien de multiplier les délais; je pense que ce qu'on vit cette semaine en fait la preuve. Donc, on souhaite vraiment que tout le monde se donne la main, que tout le monde coopère. Et je m'adresse à toutes les personnes ici, dans cette salle, pour que la loi soit adoptée le plus vite possible.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie, Mme David. Avant de permettre les échanges, permettez-moi de présenter trois visiteurs: le président du Sénat de la république d'Haïti, M. Leblanc, bienvenue; le président de la Chambre des députés, M. St-Paul; et le secrétaire général du Sénat, M. Victor. Alors, bienvenue, messieurs, aux travaux de cette commission.

J'invite maintenant Mme la ministre à commencer l'échange.

Mme Harel: Alors, bienvenue. Bienvenue, Mme David. Évidemment, ce n'est pas votre baptême de commission parlementaire. Et je comprends que Mme

Simard a travaillé également à la préparation du mémoire. Il y a un certain nombre de recommandations que vous nous faites ce matin et qui l'ont été par des organismes qui vous ont précédées, notamment cette proposition de dédier à un fonds de soutien aux travailleuses non syndiquées les amendes qui pourraient résulter de l'application de la loi. Soyez certaines qu'on va regarder ça très attentivement.

Il y a aussi toute la question de la mise en vigueur de la loi. Vous parlez d'un délai de six mois pour faire débiter les obligations des employeurs. En fait, ce qu'on prévoit, c'est la mise en place de la Commission et, une fois mise en place, ensuite, c'est la mise en vigueur de la loi, des autres articles de la loi qui ne portent pas sur la Commission. Toute la question des délais, évidemment, est très importante, parce qu'il faut s'assurer que ça débute dans un minimum, si vous voulez, je ne dirais pas d'harmonie, mais je dirais, en tout cas, d'ouverture d'esprit, au sens qu'on ne puisse pas invoquer qu'on ne sait pas comment procéder.

Moi, ce que j'aimerais peut-être examiner, rapidement parce que j'ai promis de diviser le temps en moitiés et d'en laisser aussi à mes collègues ministériels, c'est la question des femmes qui travaillent dans les établissements de 10 employés et moins et de 10 à 50. Toute la question que je me pose, c'est la suivante: Quand on voit le résultat, dans le rapport ontarien, on se rend compte que, même si elles n'étaient pas obligées à mettre un comité, les entreprises de moins de 100 employés ont quand même satisfait l'obligation de résultat à 75 %, pour celles qui comptent 50 employés et plus, et à 20 %, pour celles qui comptent 50 employés et moins. Alors, on voit qu'il y a là un «gap», comme dirait... En fait, c'est une mauvaise expression, mais il y a là un noeud. Alors ce n'est pas, donc, parce que c'est dans la loi que l'entreprise est préparée à y arriver, si vous voulez. Je me pose sérieusement la question, puis je n'ai pas de réponse, et c'est pour ça que je vous la pose aussi. Mais, entre une obligation de résultat et un renversement de fardeau de la preuve dans un contexte de plainte, qu'est-ce qui donne finalement le meilleur résultat? Est-ce que je me dois...

Mme David (Françoise): Oui, je comprends. Je ne suis pas sûre que j'ai la réponse, mais je comprends la question.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Ha, ha, ha! Parce que, dans un cas, l'obligation de résultat, vous comprenez, il n'y a pas de chevauchement, il n'y a donc plus de plainte possible, donc plus de renversement de fardeau de la preuve non plus. On s'entend bien qu'il n'y a pas de chevauchement de recours. Alors, qu'est-ce qui est préférable? Je pense que la question se pose, en tout cas.

Mme Simard (Lise): Bon, alors, nous, les femmes, on pense et on est persuadées qu'il est encore

préférable que les entreprises aient une obligation de résultat. C'était un peu différent en Ontario. Effectivement, il n'y avait pas d'obligation de résultat, mais c'était aussi facultatif. Il ne pouvait pas y avoir de recours, dans le cas de non-observation de la loi. Tandis que, si c'est couvert par la loi, au Québec, et qu'il y a une obligation de résultat et que les personnes peuvent prendre des poursuites, si l'entreprise n'a pas respecté, alors, moi, je crois que c'est préférable à surcharger une commission qui devra faire le travail qu'on essaie d'empêcher qu'il soit imposé à une entreprise.

Pour une entreprise de 50 et moins, si on a à faire un travail d'évaluation, d'équité salariale, souvent, on aura à faire au plus quatre descriptions de tâches, pas 20, pas 40. On ne fera pas une description d'emploi par poste. On va faire des descriptions d'emploi qui vont couvrir plusieurs postes. Alors, quand on regarde la nomenclature des entreprises, c'est quoi, leur composition à l'intérieur, prenons comme exemple, dans le commerce, si on s'en va dans des établissements, des boutiques, on va faire une description d'emploi qui va couvrir la grande majorité des emplois féminins qui sont là-dedans. Et, souvent, on va retrouver trois fonctions différentes dans ce genre d'entreprise là, en tout cas, au plus. Alors, si on y va au niveau des plaintes et de la réception par une commission de ces plaintes-là, c'est la commission qui va en faire le traitement.

Alors, il faudrait qu'on ait une commission qui ait une composition très technique, par ailleurs, pour être capable de faire le travail qu'on ne veut pas imposer à chacune des entreprises. Parce que, si on y va sous le couvert des plaintes, c'est évident que l'employeur, il ne l'a pas fait, le travail, il n'est pas intéressé. Et on ne pourra pas, par le biais d'une commission, demander que tout le travail d'analyse des tâches, de comparaison des types d'emplois féminins et masculins soit fait. Il va falloir que la commission prenne sur elle pour faire ce travail-là. Et, là, je ne sais pas comment on pourrait fonctionner au Québec en donnant un tel mandat à la Commission, quand on sait que, depuis 20 ans, toutes les enquêtes qu'a dû faire la Commission ont été, mais d'une lourdeur, d'une lourdeur qui a empêché la Commission de procéder. Ce n'est pas la mauvaise volonté de la Commission des droits qui fait qu'on a le résultat qu'on a actuellement. C'est vraiment que la Commission a été empêchée de fonctionner, pour toutes ces raisons-là.

Mme Harel: Je ne sais pas, là, j'ai l'impression qu'on ne parle pas nécessairement de la même chose. D'abord, parce que, dans la loi ontarienne, il y avait obligation de résultat pour les entreprises de 100 employés et moins. C'était une obligation de résultat comme celle qu'on retrouve dans le projet de loi n° 35 pour les 50 et moins. Donc, c'était, en Ontario, seulement les 100 et plus qui devaient faire un programme. Mais les 100 et moins avaient une obligation de résultat.

Alors, on comprend que cette obligation de résultat, elle a été, si vous voulez, menée à bien, mais quand

les entreprises avaient 50 employés et plus. En fait, je prends les chiffres du rapport, j'essaie de ne pas les interpréter, mais je constate que, dans les entreprises de 50 et moins, ça ne devait pas être juste une question de bonne ou de mauvaise volonté. Il doit y avoir quelque chose, disons, un noeud — je ne sais comment l'identifier autrement — qui a fait que les entreprises de 50 et plus y sont allées de leurs initiatives, et pas les autres. Alors, ça, c'est la première chose.

• (11 h 20) •

La deuxième, c'est que, là, vous me donnez comme comparaison ce qui s'est fait depuis 20 ans en vertu d'un recours à la Charte où c'était une plainte où la responsabilité et le fardeau incombaient à la plaignante et où la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse n'avait pas l'initiative de mener des enquêtes sur la discrimination systémique — je pense, en tout cas — et d'y apporter les correctifs. C'était uniquement sur plainte. Alors, ceci dit, je pense qu'en tenant compte de vos remarques peut-être faut-il continuer à réfléchir sur la meilleure façon de rendre opérationnelle, finalement, dans les entreprises de 50 et moins.

Mme Simard (Lise): Il y a aussi la possibilité des comités sectoriels qui, je pense, vont inciter les entreprises, les petites entreprises du Québec à respecter la loi et à faire le travail. Parce que, si les instruments sont déjà réalisés, déjà faits, il est beaucoup plus facile pour ces entreprises-là de les appliquer. Et, comme je vous dis, il y a tellement peu de descriptions de tâches à faire, si, déjà, l'instrument a été rédigé, ça pourrait inciter grandement les entreprises à respecter la loi et à faire le travail pour lequel elles sont conviées.

Mme David (Françoise): J'aimerais ajouter que, moi aussi, j'ai lu le rapport ontarien, et que ce qui est intéressant, c'est de voir les raisons citées par les employeurs des entreprises de 50 employés et moins pour avoir peu, relativement peu appliqué la loi. La principale, c'est le désaccord avec l'ingérence du gouvernement dans l'établissement des salaires, autrement dit une raison idéologique. Alors, là-dessus, quel que soit le système, il va falloir, peut-être, au Québec, avec nos employeurs, les aider à modifier leur manière de voir à cet effet-là, parce que, là, c'est vraiment une raison, comme on dit parfois, entre les deux oreilles, ce n'est pas une raison de complexité en soi.

Après, viennent les problèmes de manque de temps et d'argent et les exigences compliquées et difficiles à satisfaire. Et je pense que ce que Lise Simard vient de dire, c'est une des façons de régler le problème, l'approche sectorielle. Il y a aussi le rôle que la Commission devrait jouer et qui, je pense, est inscrit dans la loi, dans le projet de loi, qui est tout son rôle de fournir des outils — il y a un alinéa là-dessus, très spécifique — permettant aux entreprises de 50 employés et moins de faire ce travail sans que ça soit trop compliqué.

Je dirais aussi que l'élément que j'apportais tout à l'heure, qui était toute l'importance que, nous, on accorde, en tout cas, à la formation et au soutien des travailleuses elles-mêmes, va forcément amener des employeurs à devoir répondre de leurs obligations face à la loi, parce que les travailleuses vont elles-mêmes venir leur demander. Il est bien évident que, si on ne fait pas ce travail-là, si les travailleuses ne sont pas outillées partout au Québec pour comprendre qu'elles ont le droit à l'équité salariale, qu'à tout le moins leur employeur, même si elles sont dans une petite entreprise, doit regarder la situation et éventuellement effectuer des ajustements salariaux, si elles ne le savent même pas, si elles ne savent pas comment procéder, effectivement, de ne compter que sur la bonne volonté des employeurs, je pense que ça ne fonctionnera pas. C'est pour ça que, si la loi doit être claire du côté des employeurs, nous, on pense qu'il est au moins aussi important que la loi donne du soutien aux travailleuses.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie. Il me reste quatre minutes à partager du côté ministériel. J'apprécierais que les questions soient courtes et que les réponses soient tout aussi courtes. Mme la députée de Sherbrooke, suivie de Mme la députée de La Prairie.

Mme Malavoy: Je vais quand même prendre le temps de vous dire bonjour. Je suis contente de vous revoir ici. Vous avez une préoccupation importante pour ce qui a trait aux travailleuses non syndiquées, et je le comprends, parce que, effectivement, elles ont un contexte qui est moins clair dans leur milieu de travail. Vous en parlez à deux reprises. Pour poser la question rapidement, j'aimerais que vous m'expliquiez un peu plus précisément le rôle que vous voyez à la Commission à cet égard et aussi comment fonctionnerait, à l'échelle de tout le territoire du Québec, cette organisation avec des groupes communautaires qui seraient mandatés. Je comprends bien votre préoccupation, je voudrais juste bien l'articuler parce qu'il ne faudrait pas que ça devienne, non plus, quelque chose de tellement lourd que ça nuise plutôt que de faciliter la démarche.

Mme David (Françoise): Non, non. Dans le communautaire, on n'est pas très, très lourd, en général. Alors, premièrement, au niveau de la Commission, c'est simple, finalement. Ce qu'on voudrait, c'est que la Commission ait vraiment comme mandat très, très clair de se doter d'outils. Des outils, ça peut être — je ne sais pas, moi — des dépliants, des formulaires pour les employeurs, de l'information pour les travailleuses, toutes sortes d'outils de formation, d'information qui permettent à l'ensemble des femmes au Québec de bien comprendre de quoi on parle quand on parle d'équité salariale et de se prévaloir de ce que la loi leur offre.

Quant aux organismes communautaires, le modèle existe déjà. C'est assez simple. Je parlais du groupe Au Bas de l'échelle. Moi, je pense que ce qui peut être fait,

par exemple: dans toutes les régions, la commission lance — je ne sais pas si le terme est exact, j'appelle ça un appel d'offres ou un appel de services, bon — un appel aux groupes communautaires de femmes. Et, dans les régions, il va probablement, il va certainement y avoir des groupes, des groupes qui existent déjà, des groupes qui donnent déjà des services aux femmes dans les communautés, qui vont dire: D'accord, nous, on est prêts à prendre ce mandat, vous allez nous donner de la formation, bien entendu, et on est prêts à, par exemple, avoir une personne qui va être payée, bien sûr, pour faire ce travail, qui va recevoir des femmes, qui va informer les travailleuses non syndiquées dans les petites entreprises de la région et qui va les aider, justement, à se prévaloir de la loi. On ne demande pas la mer à boire. Au fond, visuellement, ce qu'on se disait, c'est un groupe avec une personne, des outils, de la formation, et cette personne-là peut aider les travailleuses.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Dernière question, Mme la députée de La Prairie.

Mme Simard (La Prairie): Oui. Vous demandez également que ces organismes, si j'ai bien compris — bonjour, d'abord — puissent porter plainte au nom des travailleuses, pour garder l'anonymat des travailleuses. Est-ce que vous pourriez élaborer un petit peu sur cette question-là? Et, ensuite, M. le Président, je voudrais donner de l'information sur... On a fait référence tout à l'heure à la ville de Montréal. J'ai les chiffres en ce qui concerne la ville de Montréal.

Mme David (Françoise): La préoccupation qu'on a — il faudra peut-être voir comment ça peut se concrétiser précisément en rapport avec la loi, et tout — c'est qu'il y a un certain nombre d'entreprises où ça va être très difficile pour une travailleuse de porter plainte, malgré le fait que la loi interdise les représailles, et tout. On sait bien, dans la vraie vie, comment ça se passe. Et on pense qu'il va y avoir des femmes qui vont avoir peur de porter plainte. Et les peurs sont souvent très justifiées parce qu'il peut vraiment y avoir harcèlement et représailles de toutes sortes. Alors, probablement qu'il y a des femmes qui le feraient, qui porteraient plainte si elles étaient assurées de l'anonymat.

Maintenant, est-ce que, ça, c'est possible jusqu'à la fin? Pendant combien de temps c'est possible, au niveau des recours? Je ne le sais pas exactement. Mais c'est une façon, en tout cas, de dire aux femmes: On ne vous demande pas dès le point de départ d'avoir votre photo dans le journal. Il faut comprendre que, dans des petites entreprises ou dans des régions, ou dans des villages où tout le monde se connaît, tout ça, il peut vraiment y avoir des gros problèmes pour ces femmes-là. Alors, on se dit: Est-ce que le groupe communautaire pourrait porter plainte au nom de ces travailleuses? À partir du moment où la Commission vient faire enquête, elle peut faire enquête dans l'ensemble de l'entreprise.

Est-ce que c'est vraiment important de savoir qui a porté plainte ou est-ce que ça peut être une information confidentielle? En tout cas, sur le comment, on n'est pas allé très loin, mais on a vraiment une préoccupation à ce niveau-là.

Mme Simard (La Prairie): En ce qui concerne la ville de Montréal, il y a effectivement eu des correctifs. C'était 3 %, pour le groupe visé. Or, le groupe visé constitue à peu près 20 % de tous les employés de la ville de Montréal. Alors, si on fait un calcul rapide, les correctifs, ça équivaut à peu près à 0,6 % de la totalité de la masse salariale. Alors, très souvent, je pense que c'est ça, il y a une confusion dans les pourcentages. On dit un pourcentage, par exemple, de 5 %, ce n'est pas 5 % de la masse salariale totale, c'est 5 % pour le groupe de femmes visé. Et là, tout d'un coup, si on reporte ce pourcentage sur la masse salariale totale, c'est moindre. Et je pense qu'il faut faire attention, parce que c'est vrai qu'il y a des coûts, mais parfois ils sont beaucoup plus petits, au fond, que ce qui est perçu à première vue. Je pense que c'est important de le corriger.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci pour l'information. Mme la députée de Saint-François.

• (11 h 30) •

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, merci, mesdames, pour la présentation de votre mémoire. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il faut que le gouvernement prenne position, et ce, avant le sommet. Il ne faut pas que cette discussion soit reportée au sommet et surtout fasse l'objet de tractations, quelles qu'elles soient. Je pense que c'est important qu'il y ait une décision ferme de prise après cette consultation parlementaire. C'est le lieu pour en discuter. Et je pense que, si on n'a pas suffisamment de trois jours, quitte à revenir une autre semaine pour poursuivre la discussion, mais ça ne doit pas être reporté au sommet, parce que j'aurais vraiment peur que des femmes soient isolées comme elles l'ont été au premier sommet. Alors, ce n'est sûrement pas le souhait qu'on formule, également.

Je voudrais revenir à la question des amendes et du fonds d'aide. Vous suggérez une augmentation des amendes. Bon, là, je me dis: Pour moi, ce n'est pas nécessairement l'article le plus important, dans le sens que je me dis: J'espère que, les amendes, on n'aura pas à s'en servir, si jamais le projet de loi est accepté, est adopté, et qu'il n'y aura rien dans le fonds, parce que, finalement, c'est ce qu'on souhaite. On ne souhaite pas de poursuivre les entreprises; au contraire, il ne faudrait pas compter sur ce fonds pour aider les travailleuses non syndiquées. Je pense qu'il faudrait trouver d'autres moyens.

Je le mentionnais tout à l'heure que je suis très préoccupée aussi par les ressources, le budget qu'on accordera à la Commission de l'équité salariale, parce que c'est facile de faire adopter une loi et, finalement, de laisser traîner son application ou de ne pas, naturellement, mettre en application certaines parties en ne

donnant pas les moyens ou les ressources nécessaires à l'organisme qui devra mettre en application cette loi.

Je veux discuter de votre autre suggestion à l'effet qu'il y ait dans chaque région, pas un comité, mais un groupe de femmes mandatées soit par appel d'offres, appel de services. À première vue, je trouve ça quand même intéressant, pour une raison: parce que, dans ces petites entreprises, je doute, étant donné que c'est des entreprises de 10 employés et moins, qu'il y ait une femme qui se porte volontaire comme leader pour faire quoi que ce soit dans l'entreprise, craignant la perte d'emploi, craignant d'être mise à pied. C'est comme quelqu'un qui décide de créer un syndicat à l'intérieur d'une entreprise, ce n'est jamais facile pour la personne qui initie la démarche. Alors donc, j'ai comme l'impression que, pour les entreprises de 10 employés et moins, la femme qui pourrait initier la démarche pourrait peut-être être pénalisée, et ça, je pense que c'était... Dans ce sens-là, le groupe communautaire pourrait, par contre, remédier à ça et pourrait porter plainte ou faire agir l'entreprise, toujours, bien sûr, en étant mandaté ou en fonctionnant avec une obligation comme telle. Cependant, je ne sais pas, à première vue toujours — je ne l'ai pas étudié, vous venez de soumettre l'idée — je vois une espèce de conflit d'intérêts, à un moment donné, du fait que ce soit la Commission qui mandate l'organisme et, par contre, que le même organisme porte plainte devant la même Commission. Là, je me disais: Est-ce que ce n'est pas le gouvernement qui doit mandater l'organisme à agir et à porter plainte devant la Commission?

Aussi, l'autre question que je me pose, c'est: Qui va assumer les coûts? Vous sembliez dire que c'étaient des coûts minimes, mais je pense, par exemple, qu'il y aurait peut-être l'embauche d'une personne. Déjà, les groupes sont sous-financés. Alors, l'embauche d'une personne suffira-t-elle pour, par exemple, répondre à une région très éloignée avec des entreprises éparpillées? Alors donc, je me dis: Qui devra souscrire au paiement? Est-ce que c'est le gouvernement? Est-ce que ce sont des employeurs? Est-ce que c'est la Commission, dont on ne connaît pas encore le budget et les ressources? J'aimerais vous entendre là-dessus.

Mme David (Française): D'abord, je voudrais dire que, quand on propose de donner ce mandat à des groupes de femmes, on ne pense pas seulement aux entreprises de 10 employés et moins. C'est sûr que, de toute évidence, ça va être très utile pour ces entreprises-là, mais — je pense toujours aux travailleuses non syndiquées — même dans celles où il y a entre 10 et 50 ou entre 50 et 100, c'est sûr que, là, il y a un processus qui est prévu. On propose d'ailleurs, si vous avez bien vu, de le raffiner un peu, par exemple qu'au plus tard deux ans après la mise en vigueur de la loi, dans les entreprises entre 10 et 49, il y ait obligation pour l'employeur au moins d'informer ses employés qu'il va faire une démarche d'équité salariale et de comment il va la faire. Parce que, s'il n'y a rien de ça qui se fait, qu'est-ce que

pourrait bien faire un organisme communautaire durant les quatre premières années, puisque durant quatre ans on compte sur la bonne foi des employeurs, puis on attend, après quatre ans, qu'ils mettent leur petite affiche «on a ajusté» ou «on n'a pas ajusté»? Donc, ça veut dire que c'est seulement après quatre ans que là on pourrait faire quelque chose.

Évidemment, on essaie d'avoir une certaine cohérence dans nos propositions. Si, au plus tard au bout de deux ans, l'employeur devait faire quelque chose et qu'il ne l'a pas fait, bien, là, ça pourrait permettre à des travailleuses, justement, de s'adresser à ce groupe pour dire: Quel recours on a, qu'est-ce qu'on peut faire, comment est-ce qu'on pourrait agir? Alors, c'est pour ça que je voulais juste signaler en passant que, oui, ça va être très utile aux neuf et moins, mais on pense que ça va être utile aussi, finalement, à l'ensemble des entreprises, surtout celles qui comptent moins de 100 personnes, parce qu'il n'y a pas obligation de comité, etc., puis que les travailleuses non syndiquées, en tout cas, vont avoir beaucoup de difficultés à s'organiser pour avoir recours à la loi.

Maintenant, le financement. C'est vrai, ce que vous dites, il faut absolument, si notre proposition est retenue, que le groupe de femmes qui prend en main ce mandat ait le financement pour le faire. Il n'y a pas un groupe, en ce moment, qui va répondre à un appel d'offres en disant: Oui, on va le faire par-dessus tout ce qu'on fait déjà. Avec le virage ambulatoire, avec tous les problèmes qu'on connaît et toutes les coupures qu'on connaît en ce moment, les groupes communautaires, les groupes de femmes sont déjà totalement surchargés, alors il n'en est pas question. Donc, c'est clair dans notre esprit que le financement doit venir avec.

Maintenant, comme on est bien réalistes — ha, ha, ha! — on sait fort bien que, si notre proposition était retenue, il n'y aurait sans doute pas plus d'une personne par région. C'est vrai que c'est peu, c'est vrai qu'il y a des grandes régions, et tout. Ça serait déjà mieux que rien, parce que, en ce moment, c'est rien qui est prévu dans la loi, c'est-à-dire une commission avec trois personnes et un mandat très vaste. Alors, ça veut dire, pour les femmes qui sont dans des régions éloignées, par exemple, et souvent qui ont moins de ressources, qu'il n'y en a pas, de support. Alors, ce qu'on propose, c'est au moins un support minimum.

Maintenant, la remarque que vous faites concernant le mandat donné par ce groupe à la Commission, je la trouve assez judicieuse, effectivement, si c'est la Commission qui donne le mandat au groupe et puis qu'après c'est le groupe qui porte plainte devant la Commission. Il y a sûrement d'autres façons de le regarder. Je pense que, là-dessus, il y a toutes les ouvertures possibles de notre part. En fait, soyons clairs: nous, ce qui nous intéresse, c'est qu'il y ait cette possibilité de support communautaire avec le financement nécessaire, et, effectivement, le groupe communautaire devrait être le plus indépendant possible dans sa démarche. Je suis d'accord avec votre préoccupation.

Mme Gagnon-Tremblay: Compte tenu, justement, de la seule ressource qui pourrait être mise à la disposition du groupe, je me demande, à ce moment-là, si votre demande ne devrait pas se restreindre davantage aux petites entreprises de 10 et moins plutôt que de l'étendre. Il y a peut-être plus de possibilités, plus de ressources quant aux autres, ou bien au moins peut-être aux 20 ou, je ne sais pas, mais, moi, ce qui me préoccupe beaucoup, c'est les petits groupes de 10 et moins. Quand on dit «10», écoutez, on pourrait bien avoir 15, hein?

Mme David (Françoise): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Quinze, c'est un petit groupe aussi; même 20, c'est un petit groupe.

Mme David (Françoise): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Finalement, comme je vous le disais tout à l'heure, qui va oser être le leader? Qui va oser sortir la tête, qui sera la première qui va oser le faire...

Mme David (Françoise): C'est exact.

Mme Gagnon-Tremblay: ...sans avoir peur de perdre son emploi?

Mme David (Françoise): Oui, c'est tout à fait exact. Effectivement, je pense que, s'il y a des priorités à accorder, il faudra certainement prioriser les femmes qui sont le moins bien équipées, dans le fond, pour avoir recours à la loi. Maintenant, il pourrait très bien y avoir aussi une entreprise de 45 personnes, avec cinq femmes et 40 hommes, où ça ne serait pas non plus forcément plus facile. Alors, il y a peut-être intérêt à ne pas être trop, trop, trop pointu sur «il faudrait absolument que ce soient seulement les neuf et moins». Je ne pense pas que c'est votre intention. Mais garder en tête, effectivement, de consacrer l'essentiel des énergies à celles qui en ont vraiment besoin.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci. Ma collègue a une question.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Mme la députée de La Pinière.

Mme Houda-Pepin: Merci, M. le Président. Mme David, Mme Simard, je voudrais vous souhaiter la bienvenue à la commission et vous remercier pour la présentation que vous nous avez faite. Elle est en tous points conforme à ce que défendent la Fédération des femmes du Québec et l'organisme Au Bas de l'échelle, dont je connais pas mal les interventions, puis je vous félicite aussi d'avoir axé votre intervention sur les travailleuses non syndiquées, parce que, finalement, elles n'ont pas de voix.

Pour revenir à votre point 4 à la page 2, quand vous parlez de la responsabilité au niveau des régions, est-ce que vous verriez une quelconque responsabilité ou du moins un rôle aux CRD? Parce que les CRD, au niveau des régions, sont des lieux de concertation par excellence où on retrouve les élus locaux, les socioéconomiques, les syndicats, les groupes de femmes, les groupes communautaires. Sachant que l'équité salariale, comme l'équité en matière d'emploi, est un dossier qui demande beaucoup de sensibilisation, est-ce que vous voyez un rôle, au niveau régional, du CRD qui serait un rôle de sensibilisation et de concertation, et aussi de support aux organismes communautaires, pour faire le lien avec la recommandation que vous faites?

• (11 h 40) •

Mme David (Françoise): Bien, pourquoi pas? Si les CRD, qui sont censés être effectivement ces lieux de concertation, veulent jouer un rôle dans la sensibilisation des employeurs, en particulier sur la nécessité d'une loi sur l'équité salariale, loin de moi l'idée de m'y objecter, au contraire. Et, si les CRD fonctionnent vraiment en partenariat avec le patronat, les syndicats, les groupes communautaires et d'autres, oui, je pense que ça peut être un lieu de discussion sur ces questions. Je mets toujours des si parce que je ne suis pas certaine que c'est tout le temps si facile, et je ne suis surtout pas certaine en ce moment que les femmes dans les CRD, comme dans beaucoup d'instances régionales, ont énormément d'écoute lorsqu'elles apportent, par exemple, des projets à savoir économique ou lorsqu'elles font part de leurs préoccupations.

Alors, ce que je veux dire, en somme, c'est que, pour moi, les CRD, comme tout autre organisme multipartite, doivent être des endroits où les préoccupations des femmes sont prises en compte. Les femmes sont très essouffées, dans les régions, d'ailleurs, à essayer de faire prendre en compte leurs problèmes. C'est clair qu'elles vont continuer. Je ne me fierais quand même pas complètement à ce genre d'organisme pour penser à implanter vraiment la Loi sur l'équité salariale. Je pense que la loi est nécessaire et je pense aussi, je maintiens que le soutien aux travailleuses qui va être apporté par les syndicats, pour une part, doit aussi être apporté par des organismes communautaires, d'autre part, pour que les travailleuses elles-mêmes soient les artisanes du changement.

Mme Houda-Pepin: Si je prends l'exemple de la Société montréalaise de développement, qui est le CRD pour la Montérégie — une région très importante — où je siège, où le gouvernement est représenté, parce que les CRD, en tout cas dans la SMD, gèrent une enveloppe budgétaire pour la région, et on est très impliqués dans la politique active du marché du travail, on vient d'adopter une politique en matière d'équité en matière d'emploi pour les femmes, et je voyais, comme suite logique de cette démarche, que ça a pris des femmes dans ce CRD pour obtenir ces résultats-là, pour pousser davantage, d'autant plus que, ce que le gouvernement fait à l'échelle

du Québec, ça finit toujours, finalement, au niveau de l'opérationnalisation, par aboutir au niveau régional. Et, si on veut que l'équité salariale puisse avoir des appuis, inévitablement, il faut qu'on ait une participation active de ces milieux.

Mme David (Françoise): ...d'accord.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, je vous remercie. Est-ce que vous voudriez faire la conclusion, Mme la députée de Saint-François?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Je veux tout simplement vous remercier. Vous nous faites des suggestions, je pense, qui méritent une bonne réflexion et qui méritent une attention particulière. Merci.

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

Mme Harel: Oui. Je veux vous remercier, Mme David, vous remercier aussi personnellement pour avoir été, au fil de la dernière décennie — ça ne vous rajeunit pas, j'imagine que vous ne m'en voulez pas de dire ça — de ce combat en faveur de l'équité.

On a beaucoup parlé du comment, ce matin, n'est-ce pas? On a parlé des modalités d'application. Il y a peut-être un danger — puis je termine là-dessus — de ne plus revenir sur le pourquoi, comme si on prenait pour acquis que c'était déjà bien compris. Remarquez que, dans la population, compte tenu des consultations qu'on a pu faire, je dois vous dire qu'il y a d'instinct un très, très grand appui, extrêmement élevé, en faveur d'une loi sur l'équité. Mais je pense qu'il faut quand même revenir. Je voyais, entre autres, encore ce matin... Je cite le même éditorial qui disait, et je cite: «L'une de ces inéquités, mais qui n'est pourtant ni la plus grave ni la plus urgente à corriger, c'est celle qui tient la différence de salaire entre les hommes et les femmes.» Alors, on voit bien qu'il y a un glissement. On convient qu'il y a des inéquités dans la différence de salaire. Le 30 % d'écart, personne ne veut le justifier. Mais là on dit: Ce n'est pas la plus importante, alors passons à autre chose, et puis on reviendra. Je crois que ça vaut le coup de continuer à développer le pourquoi il faut corriger l'inéquité.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Oui.

Mme David (Françoise): Je peux conclure, moi aussi?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Oui. Ha, ha, ha!

Mme David (Françoise): Oui, effectivement, et je pense que, le pourquoi, on va avoir l'occasion d'y revenir à maintes reprises. Je vous remercie pour les bons mots que vous avez à mon égard, mais, moi, ce

que j'aimerais dire, que je trouve encore plus important, c'est que les principales artisanes du combat pour l'équité salariale, c'est les femmes qui depuis 15 ans ont eu le courage de porter plainte, appuyées dans certains cas par leur syndicat, dans d'autres cas par elles-mêmes, et je pense que c'est à elles qu'on doit beaucoup le fait de se retrouver ici aujourd'hui.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, je vous remercie beaucoup. J'invite maintenant les représentants de la Coalition en faveur de l'équité salariale à se préparer.

(Consultation)

La Présidente (Mme Leduc): Oui. J'inviterais les parlementaires à reprendre leur siège pour que nous puissions débiter.

Alors, il me fait plaisir d'accueillir la Coalition en faveur de l'équité salariale, représentée par Mmes Thérèse Sainte-Marie, Danielle Hébert et Carole Robertson. Alors, vous connaissez les règles de présentation: 20 minutes, 20 minutes, des deux côtés, en échange.

Coalition en faveur de l'équité salariale

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Alors, bonjour. Il nous fait très plaisir de participer à cette commission parlementaire sur ce projet de loi sur l'équité salariale. Ceci dit, on aimerait bien que cette consultation soit la dernière sur cette question, compte tenu de toutes les consultations qu'il y a eu à cet effet-là depuis 1991.

● (11 h 50) ●

On a entendu au cours des derniers jours différentes présentations, à la fois des organisations syndicales et des groupes de femmes. Vous avez pu être à même de constater aussi que certaines des recommandations qui ont été faites à la fois par les organisations syndicales et les groupes de femmes pouvaient se ressembler et aussi pouvaient parfois être plus nuancées les unes par rapport aux autres. Tout ça pour vous dire que, finalement, la Coalition en faveur de l'équité salariale, c'est une coalition qui regroupe à la fois, évidemment, des organisations syndicales, dont les principales centrales syndicales et les principales composantes de ces centrales syndicales là, et des groupes de femmes. Alors, bien sûr, nos discussions qui ont conduit à l'élaboration de ce mémoire-là se reflètent dans les mémoires, aussi, de chacune des parties de la Coalition, mais parfois il y a certaines positions que chacune des parties aime bien appuyer ou aimerait peut-être davantage nuancer. Ça vous explique un peu aussi parfois la concordance de nos recommandations.

Depuis ses débuts, la Coalition en faveur de l'équité salariale réclame l'adoption d'une loi proactive et efficace en équité salariale. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle cette Coalition a vu le jour. Nous sommes donc très satisfaites qu'un projet de loi soit déposé, et son adoption ne devrait plus subir aucun retard.

La Présidente (Mme Leduc): Excusez-moi, Mme Sainte-Marie.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Oui.

La Présidente (Mme Leduc): Je pense qu'il y a eu une version révisée de votre mémoire.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Ah! oui. Excusez-moi.

La Présidente (Mme Leduc): Il faudrait inviter les parlementaires à s'y référer.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Oui. Excusez-moi. Effectivement, on vous a remis ce matin une nouvelle version parce qu'il y avait des corrections mineures à y apporter, et on voulait avoir vraiment le document le plus parfait possible. Alors, on vous saurait gré de prendre le document qui vous a été remis ce matin. Ça va?

La Présidente (Mme Leduc): Il vient d'être distribué. C'est en ce sens-là que j'ai vu que j'en avais une deuxième.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): D'accord. Est-ce que tout le monde l'a eue? Oui? Bon, O.K. Alors, nous sommes donc très satisfaites qu'un projet de loi soit déposé, et son adoption ne devrait plus subir aucun retard.

Vous le savez, ce n'est pas d'hier que nous avons commencé à parler de ce sujet, et les différents groupes membres de la Coalition ont agi de plusieurs façons: par la négociation collective, l'information, la formation. De plus, la population du Québec saisit très bien le problème de la discrimination salariale à l'égard des femmes, et les Québécoises et Québécois souhaitent une loi qui obligerait les entreprises à corriger cette discrimination. Les outils juridiques dont nous disposons jusqu'à maintenant s'étant avérés inefficaces pour éliminer l'iniquité salariale, nous en sommes à discuter maintenant du contenu d'une loi d'application.

Tout en saisissant très bien la conjoncture dans laquelle nous évoluons en ce moment, nous croyons que notre société doit faire des choix sociaux. En matière d'équité salariale, c'est en obligeant les employeurs à accorder un salaire égal pour un travail de valeur équivalente et en donnant aux parties en présence les moyens concrets et précis d'agir que nous rendrons justice aux travailleuses. En ce sens, le projet de loi n° 35, malgré ses imperfections, pourra contribuer à l'atteinte de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La mise en vigueur de la loi. Nous commençons immédiatement par la mise en vigueur de la loi, parce que, finalement, elle soulève pour nous des enjeux que nous considérons de taille. L'article 128 du projet de loi prévoit que la loi entrera en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement. En lisant l'article 32,

on comprend que, selon leur taille, les entreprises n'auraient pas le même délai pour déterminer les ajustements salariaux ou compléter le programme d'équité salariale. Donc, la loi pourra être mise en vigueur par étapes, si on peut s'exprimer ainsi.

Nous croyons que les employeurs disposent déjà de tout le temps nécessaire — quatre ans pour déterminer les ajustements salariaux et quatre autres années pour les verser aux travailleuses — sans compter que les entreprises qui seraient en difficultés financières pourraient bénéficier d'un délai supplémentaire de trois ans.

Mais ce qui nous apparaît encore plus inacceptable, c'est que les personnes travaillant dans les entreprises dont les obligations ne seraient pas en vigueur ne pourraient plus déposer de plainte en vertu de la Charte, puisque l'article 120 du projet de loi vient modifier la Charte à cet égard. Les employeurs ont suffisamment de temps, et nous ne pouvons accepter que des personnes n'aient plus de recours. Donc, nous exigeons que la loi entre en vigueur le jour même de son adoption. Toutefois, comme certains autres l'ont également dit ici, les obligations des employeurs pourraient débiter dans les six mois de cette date et ainsi laisser le temps à la mise en place de la Commission de l'équité salariale.

Concernant les chances des modalités d'application de la loi, ce que nous recherchons, c'est l'atteinte des objectifs d'équité salariale pour l'ensemble des femmes travaillant dans les emplois majoritairement féminins et que tous les employeurs aient la responsabilité de les appliquer. Bien que nous souhaitions que la loi s'applique aux entreprises de moins de 10 personnes salariées, nous demandons à tout le moins, dans le cas contraire, de rechercher des formules pour faciliter le recours des travailleuses qui, dans la très grande majorité des cas ici, sont non syndiquées. L'une de ces formules, c'est qu'en cas de plainte d'une femme pour discrimination salariale le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Rappelons à ce propos que l'une des raisons de l'inefficacité de la Charte, c'est que les travailleuses portent le fardeau de prouver la discrimination qui s'exerce contre elles.

Une loi sur l'équité salariale reconnaît que la discrimination subie par les femmes est historique et systémique. Pourquoi alors les femmes travaillant dans les très petites entreprises auraient-elles à ce chapitre un traitement différent, puisque le fardeau de la preuve est inversé pour les entreprises de 10 personnes et plus?

Dans ses premiers écrits, la Coalition en faveur de l'équité salariale défendait que les formules gagnantes pour réussir une démarche d'équité salariale sont la participation, l'information et la formation. Des rapports bien établis entre l'employeur, les syndicats et les personnes salariées favorisent l'acceptation par le milieu des changements dans la structure salariale qu'introduit l'équité salariale. Dans le projet de loi, les employeurs des entreprises de 10 à 49 personnes salariées n'ont aucune obligation de résultat, sans autre obligation, et, dans le cas de celles qui emploient entre 50 et 99 personnes salariées, l'employeur n'a pas l'obligation de

former un comité d'équité salariale, alors qu'il doit instaurer un programme d'équité salariale.

Dans les entreprises de plus petite taille, l'employeur devrait être tenu, dans un délai de deux ans, d'afficher sur les lieux de travail les informations relatives à ses obligations d'entreprendre une démarche d'équité salariale et les moyens qu'il entend prendre pour répondre aux exigences de la loi. Si la mise en place d'un comité dans une entreprise de cette taille peut représenter une certaine difficulté, d'autant plus que l'employeur n'y a qu'une obligation de résultat, cette démarche doit à tout le moins se faire conjointement avec l'association accréditée. Si les personnes salariées de l'entreprise le demandent, l'employeur instituera un comité d'équité salariale.

Toujours en visant la plus grande transparence et la disponibilité des informations sur les démarches d'équité salariale, la loi doit obliger les employeurs à soumettre un rapport en faisant état, et ce, dans les quatre années de l'entrée en vigueur de la loi. Un autre rapport, celui-là faisant état des ajustements salariaux versés, serait soumis à la Commission de l'équité salariale à l'expiration des travaux et dans les délais prévus par la loi. Il ne s'agit pas de velléités bureaucratiques de notre part. Nous répétons qu'il est pour nous essentiel que les différents intervenants, y compris, bien sûr, la Commission de l'équité salariale, possèdent des informations sur les démarches de nos employeurs. En cette ère de participation, c'est un minimum auquel on est en droit de s'attendre, et tout cela vient soutenir et renforcer les pouvoirs d'enquête de la Commission.

Maintenant, concernant la Commission de l'équité salariale, nous tenons d'abord à saluer le choix qu'a fait le gouvernement d'instaurer une commission indépendante sur l'équité salariale. Cela répond à notre demande d'une commission distincte ayant l'expertise et les ressources nécessaires à l'administration de la loi. Par ailleurs, nous souhaitons que la présidence de cette Commission soit nommée après consultation des employeurs, des organisations syndicales, des groupes de femmes et des autres membres, après recommandation de ces mêmes groupes. Afin de s'assurer d'une certaine stabilité, nous suggérons que leur mandat soit de cinq ans et non pas d'au plus cinq ans, comme le dit le texte de loi.

Nous avons le souci que la nouvelle Commission joue pleinement son rôle de soutien; il en va du succès de l'application de cette loi. Nous voulons donc apporter un ajout au texte de loi, à l'article 87, afin que l'on précise dans les fonctions de la Commission son rôle de formation, de sensibilisation et d'assistance auprès de toutes les personnes salariées et des groupes qui les représentent ou leur viennent en aide.

• (12 heures) •

La Commission ne pourra à elle seule venir en aide aux femmes dans toutes les régions du Québec. Nous savons que certaines travailleuses sont moins outillées que d'autres pour faire valoir leurs droits et nous nous devons de chercher à améliorer nos outils

démocratiques. Dans ce sens, à l'instar de la Fédération des femmes du Québec, la Commission de l'équité salariale pourrait mandater des organismes communautaires de femmes pour qu'ils informent, forment et accompagnent les travailleuses non syndiquées dans une démarche d'équité salariale. Ils pourront porter plainte à la Commission au nom de ces travailleuses de la même façon qu'il est prévu, à l'article 69 de la Charte des droits, que des groupes puissent porter plainte à la CDPQ comme mandataires de plaignantes. De plus, les travailleuses devraient avoir le choix de conserver l'anonymat. Bien entendu, ces organismes devront compter sur les ressources humaines et financières nécessaires à la réalisation d'un tel mandat.

Les programmes d'équité salariale, maintenant. Il y va de l'intérêt des femmes de privilégier la comparaison des titres d'emplois à prédominance féminine avec l'éventail le plus large possible d'emplois à prédominance masculine. En pratique, si, à la demande d'un des groupes, l'employeur met en place un programme pour ce groupe et qu'il y a donc plusieurs programmes dans l'entreprise, il doit y avoir harmonisation de ceux-ci pour rencontrer les objectifs d'équité salariale. Chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine identifiée dans l'entreprise doit pouvoir être comparée à des catégories d'emplois à prédominance masculine de cette entreprise. Quant au taux de salaire qui doit servir aux fins de comparaison, la Coalition demande que la comparaison se fasse sur la base du taux maximum de salaire, en autant qu'il y ait harmonisation des échelles. C'est une des conditions à l'atteinte de l'équité salariale. Enfin, nous souhaitons que la loi précise à l'article 64 que, bien que les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période de quatre ans, si ces ajustements sont minimes, qu'ils ne soient pas, alors, étalés sur quatre années — évidemment, sur une période plus courte, vous aurez compris.

Les programmes de relativité salariale. À notre avis, la loi doit être claire et dicter que les programmes de relativité salariale doivent rencontrer les mêmes exigences que les programmes d'équité salariale. Nous avons soulevé notre désapprobation d'une loi qui n'obligerait pas les employeurs à fournir à la Commission les informations suffisantes pour permettre à cette dernière de juger de la conformité d'un programme aux principes de la Loi sur l'équité salariale. Nous voyons dans le projet de loi une amélioration par rapport à la version précédente, mais de nouveaux aménagements sont encore nécessaires. Plus précisément, le rapport fourni par les employeurs doit comprendre l'évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux, tel que prévu au paragraphe 3° de l'article 44 du projet de loi. L'employeur doit aussi s'assurer, comme à l'article 45, que les éléments du programme et leur application sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

De plus, le mode d'estimation des écarts salariaux doit être un de ceux prévus à la loi. Le projet de loi

stipule que le programme doit avoir permis la comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine, mais n'oblige pas l'employeur à avoir procédé dans les faits. Pourtant, si on veut établir la valeur des correctifs salariaux dans le cadre de l'application d'une telle loi, l'employeur doit effectuer ce type de comparaison.

À l'article 115, seuls les employeurs peuvent en appeler d'une décision défavorable de la Commission à l'effet que le programme ne remplit pas les conditions prévues à la loi. Nous ne comprenons pas une telle approche et demandons que la loi confère aussi ce droit aux personnes salariées ou à l'association qui les représente.

Concernant les milieux exclusivement féminins. Dans notre précédent mémoire, nous soulignons l'importance de rechercher des solutions concrètes pour les femmes travaillant dans les milieux exclusivement féminins, autrement dit, là où il n'y a pas de catégorie d'emploi à prédominance masculine aux fins de comparaison. Nous acquiesçons aux précisions qui ont été apportées quant aux responsabilités de la Commission en ce domaine, mais nous croyons que la loi doit déterminer un délai maximum de quatre ans pour qu'elle effectue ses recherches. De plus, l'obligation de consulter sur tout projet de règlement doit être inscrite à la loi.

Les comités sectoriels, maintenant. La Coalition en faveur de l'équité salariale souhaite les mécanismes tels que les comités sectoriels afin d'assurer l'équité salariale dans tous les milieux, y compris la petite entreprise. Pourtant, telle que libellée, cette partie de la loi pose plusieurs problèmes. D'abord, la loi devrait reconnaître le caractère volontaire d'une telle démarche et préciser que les ententes pouvant intervenir au sein d'un tel comité ne lient que les parties qui y sont présentes. De plus, le caractère représentatif des parties devrait être considéré pour constituer un regroupement reconnu et approuvé par la Commission, comme le prévoit l'article 38.

Le Tribunal. Le moins qu'on puisse dire, c'est que la section du projet de loi traitant des compétences du Tribunal est plutôt mince. Cette partie de la loi doit être étayée afin que les règles de fonctionnement du Tribunal du travail s'ajustent relativement à l'application de la nouvelle loi, dont les causes devraient être entendues par une division spécifique du Tribunal du travail.

Loin de nous l'idée de judiciairiser les processus d'équité salariale en instituant plusieurs paliers d'appel. Étant entendu que les décisions de ce Tribunal sont sans appel, nous demandons que les règles de droit utilisées permettent de faire la preuve devant ce Tribunal.

Le banc des juges devrait être constitué de trois personnes, dont une femme, nommées suite à une sélection, sur recommandation d'un comité formé de représentantes et représentants des employeurs, des organisations syndicales et des groupes de femmes. La sélection des juges devrait reposer sur des critères d'expérience pertinente en matière d'équité salariale, de droits de la personne et en relations de travail.

Parmi les prérogatives du Tribunal, il y a celle d'ordonner la réintégration d'une personne suite à des représailles. Mais, à notre avis, le Tribunal n'a pas à disposer, comme le prévoit l'article 101 du projet de loi, d'une telle latitude quant à la date possible de la réintégration. Des dispositions telles que celles déjà prévues à l'article 15 du Code du travail garantissent la réintégration de la personne salariée dans les jours suivant la décision.

Nous sommes également préoccupées par rapport à la réelle capacité des travailleuses de prendre des recours en vertu de la loi, et nous pensons particulièrement aux femmes non syndiquées. Les frais juridiques qu'ils occasionnent sont souvent pour elles un empêchement dès le point de départ. Nous soumettons qu'il faudra examiner différentes avenues afin de permettre à ces plaignantes l'accès à des services-conseils et juridiques gratuits.

Un dernier point concernant les amendes prévues à l'article 109 du projet de loi. Bien que nous constatons qu'elles sont plus élevées que dans l'avant-projet de loi, elles pourraient être encore substantiellement majorées et versées à un fonds d'aide en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées.

En conclusion, les propositions que nous faisons aujourd'hui peuvent, nous le croyons, améliorer le contenu du projet de loi. Cette loi, nous voulons la voir adoptée depuis longtemps, et nous en sommes maintenant à un carrefour. Le principe de la loi est déjà adopté, il y a donc lieu de procéder à l'adoption finale.

La Coalition en faveur de l'équité salariale croit que, dans le contexte actuel, il faut être en mesure de redonner confiance et des moyens aux individus afin qu'ils se réinsèrent dans le processus économique. L'équité salariale, en rendant justice aux travailleuses, est un pas important vers leur autonomie financière.

En terminant, soyez assurés de notre disponibilité pour vous expliquer plus clairement notre pensée.

La Présidente (Mme Leduc): Je vous remercie, Mme Sainte-Marie. Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, merci, Mme la Présidente. Bienvenue, Mme Sainte-Marie, Mme Hébert, Mme Robertson. Alors, dans le mémoire que vous nous présentez, il y a en annexe la liste des organismes membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale. En fait, c'est une longue et impressionnante liste. Sans doute n'impressionnera-t-elle pas ceux et celles, peut-être, qui prétendent qu'il n'y a que les femmes qui sont en faveur. Alors, peut-être... Pardon?

M. Copeman: Si c'est le cas, ça ne serait jamais adopté à l'Assemblée nationale.

Mme Harel: Voilà! Alors, je dois donc comprendre qu'il y a des hommes parmi nous... je pense en particulier au député de Notre-Dame-de-Grâce, qui a d'ailleurs exprimé son intérêt, en tout cas, pour ce

dossier hier. C'est un de ceux dont *Le Soleil* rapporte, d'ailleurs, la contribution dans les travaux de notre commission.

Mais, plus sérieusement, dans les milieux où vous évoluez, qu'en pensent les hommes, là? Hors le fait que... Est-ce qu'il s'élève des voix qui vous disent que, tout ça, finalement, n'a pas de bon sens? Qu'est-ce que c'est, la réaction?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Mme Robertson.

Mme Robertson (Carole): Est-ce qu'on peut continuer à parler de la ville de Montréal? Quand l'équité salariale a été faite à la ville de Montréal, entre autres dans le groupe pour lequel ça a été fait, les femmes, il y avait des hommes, il y avait même beaucoup d'hommes. Il y avait 40 % de femmes chez les cols blancs de la ville de Montréal, 60 % d'hommes. Ce règlement-là s'est fait avec de l'éducation de tout le monde, a été rendu public dans les journaux, et on n'a jamais, jamais entendu aucune contestation des hommes. Jamais.

• (12 h 10) •

Mme Harel: Écoutez, Mme Robertson, effectivement, je pense qu'il y a eu un règlement qui satisfaisait totalement les réclamations d'équité.

Mme Robertson (Carole): Oui.

Mme Harel: Alors, dites-nous, finalement, à quelle date c'est arrivé, combien ça a coûté, puis comment ça s'est passé.

Mme Robertson (Carole): Ça, je peux vous en parler, parce que, à l'origine, je proviens de la ville de Montréal et j'ai commencé à travailler le dossier de l'équité salariale à la ville de Montréal en 1979, occupant un emploi traditionnellement féminin fortement sous-évalué. Ce que je dois dire, c'est qu'on a essayé... et le Conseil du patronat, hier, disait: Bon, si les syndicats avaient voulu, ils auraient pu le négocier, c'est les confrères masculins qui s'y opposaient. Bien, les confrères masculins ne s'y opposaient pas, c'était le patronat, les relations de travail qui s'y opposaient. On a commencé par voie de grief, et un grief a pris huit ans, s'est rendu en arbitrage, a coûté des coûts faramineux pour, en somme, pas grand-chose, parce que ça concernait 121 femmes. Il a fallu attendre, pour pouvoir négocier l'équité salariale, l'avènement d'une administration municipale favorable à l'équité, qui a donné le mandat aux relations de travail en disant: Faites-le. Ils ne s'en sont pas mêlés, mais ils ont dit: Faites-le. Alors, les parties se sont assises, les parties ont négocié. Et, quand on dit que ça a coûté comme autour de 3 % de la masse salariale, il y a eu, à l'intérieur de ça — la ville en a profité, le syndicat était parfaitement d'accord — des coûts de réorganisation, parce qu'il y avait des choses à replacer et à refaire, ça faisait longtemps qu'on avait un vieux système qui présentait des difficultés d'application.

D'un même coup, en faisant l'équité, on en a profité pour corriger le reste. Ça a très bien été.

Mais, ce que personne ne mentionne, ce dont on ne parle pas quand on dit 3 %, on ne parle pas de l'impact que ça a eu sur les travailleuses de la ville de Montréal. Les travailleuses ont reçu — elles étaient seulement 40 % des cols blancs, et il y avait à l'époque à peu près 5 000 permanents, 2 000 auxiliaires — des augmentations qui ont varié de 8 % à 28,8 %; 28,8 %, ce sont les sténodactylos qui ont reçu ça. Et, quand on dit augmentation, il faut être prudent. On n'a pas négocié des augmentations de salaire. 28,8 % représente l'écart de sous-évaluation discriminatoire que ces travailleuses-là ont subi pendant des années. Ces travailleuses-là étaient outrageusement sous-payées pour la valeur du travail qu'elles faisaient, et on retrouvait les traces de ça dans d'anciennes conventions collectives où, pour des emplois où il y avait des hommes et des femmes, on retrouvait, autour des années quarante, le salaire masculin puis le salaire féminin pour le même emploi. On avait fait travail égal, salaire égal dans le même emploi, mais les emplois féminins étaient restés sous-payés.

Et ça, ces augmentations-là, pour les femmes concernées, ça a souvent représenté la différence qui leur permet aujourd'hui de vivre une vie en toute égalité. Et c'est ça qu'on a fait. On ne parle pas ici d'augmentation de salaire, on parle de corriger une discrimination à caractère systémique que le patronat refuse de reconnaître ou qu'il veut octroyer à l'absence de garderies. C'est bien de faire des garderies en milieu de travail, c'est bien de donner de la formation professionnelle aux femmes, mais quand les femmes sont sous-payées dans le travail qu'elles font parce qu'on ne reconnaît pas leur formation, leurs responsabilités, leurs conditions de travail et l'effort qu'elles mettent dans leurs emplois, on ne peut pas continuer comme ça. Ce n'est pas d'autres méthodes qu'une loi sur l'équité. C'est ce que la ville de Montréal a fait et ça n'a pas engendré de vague, nulle part.

Mme Harel: Vous dites qu'il y a eu, en fait, un appui du côté de la majorité, donc du groupe des cols blancs qui était constitué d'hommes à 60 %, mais est-ce qu'ils étaient gagnants, de leur côté, sur d'autres choses? Puis, finalement, je reviens un peu à la question, souvent, qu'a posée Mme la députée de Saint-François: Est-ce qu'ils ont accepté qu'il y ait un certain redéploiement, que, si tant est qu'il y avait justement une sous-évaluation qui était corrigée, ça ne continue pas nécessairement en même temps de monter des deux côtés?

Mme Robertson (Carole): Bon, écoutez. En ce qui a trait au redéploiement par rapport aux augmentations de salaire, mettons que ce ne sont pas des choses qu'on connaît beaucoup depuis les 10 dernières années, les augmentations de salaire. Alors, on ne peut rien redéployer. On parle ici de combler un écart sous-discriminatoire, et les potentielles augmentations de salaire, si minimales soient-elles, ne sont peut-être pas le seul

endroit où on peut trouver, à un moment donné, à rajuster des coûts. Quand on regarde tout ce qui se fait dans une administration de quelque entreprise que ce soit, il y a beaucoup de coûts qui sont peut-être discutables. On assiste à des modes de gestion, des fois, qui coûtent très cher, qui ne rapportent pas grand-chose, qui sont mises aux oubliettes après cinq ans, et on repart avec un autre mode. Bon. On trouve des beaux noms et... Écoutez, il y a beaucoup d'endroits où on peut penser à récupérer des sommes d'argent. De toute façon, le redéploiement... Quand on veut négocier quelque chose, on a toujours un employeur qui, à un moment donné, s'il ne veut pas, refuse en face de nous. Alors, c'est pour ça que, l'équité salariale, ça ne se négocie pas quelque part, parce qu'on a toujours un refus de la négociation.

Mme Harel: Je veux bien, mais il y a une masse salariale, à un moment donné, puis cette masse salariale, il est possible qu'elle ne soit pas extensible...

Mme Robertson (Carole): Non, mais...

Mme Harel: ...hein, elle n'est pas élastique. Donc, la masse salariale fait en sorte que...

Mme Robertson (Carole): Mais...

Mme Harel: S'il n'y a pas redéploiement, ça se passe comment?

Mme Robertson (Carole): Mais, comme on disait tantôt, elle est fonction de la taille de l'entreprise. Et c'est Mme Simard qui mentionnait que, si ça a représenté 3 % pour le groupe des cols blancs, sur l'ensemble des quelque 14 000 ou 16 000 employés municipaux, ce 3 % est devenu très peu l'augmentation de la masse salariale, pour des bénéfices qu'on va avoir pendant des années, des années et des années. Alors...

Mme Sainte-Marie (Thérèse): J'aimerais aussi ajouter, concernant la masse salariale, qu'il faut aussi situer la masse salariale dans l'ensemble des coûts des entreprises. Or, il y a des études, aussi, qui révèlent que, dans la majorité des cas, la masse salariale représente 15 % à 30 % des coûts totaux d'une entreprise. Donc, lorsqu'on parle de 1 %, 2 % sur la masse salariale, et qui semble si catastrophique pour les entreprises, ce n'est quand même pas 1 % ou 2 % sur l'ensemble de leurs coûts, c'est 1 % ou 2 % sur à peu près 30 % des coûts d'une entreprise.

Mme Harel: Hier, lors des échanges, il y a un porte-parole d'une association patronale qui nous faisait valoir que, dans la réorganisation des emplois autour des technologies... l'exemple qui a été apporté étant celui du congrès Internet récent, où il n'y avait quasiment pas de femmes qui y participaient. Et il y a là un problème réel qu'on ne peut pas écarter ou nier. Le fait est que, dans cette restructuration autour d'une sorte de nouvelle

plus-value, là, apportée par ces emplois, on se rend compte que ça n'intéresse pas plus les femmes qu'avant, ça. Bon. Alors, qu'est-ce qu'il faut faire de plus aussi? Parce qu'il y a un danger aussi, en même temps, qu'on mette tous nos oeufs dans le même panier et, bon, qu'on se trouve à pouvoir réévaluer, en les mieux rémunérant, les catégories d'emplois à prédominance féminine, mais qu'en même temps ça soit ainsi fait que ce soit dans des nouvelles catégories qui se développent rapidement que se retrouve la nouvelle ségrégation du travail. Alors, vous proposez quoi?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Écoutez, c'est bien sûr que, là, on traite d'équité salariale pour les emplois à prédominance féminine; on n'a jamais dit que ça ne prenait pas de loi sur l'équité en emploi qui fasse l'établissement de programmes d'accès à l'égalité. Je pense que c'est très déficient. D'ailleurs, le dernier rapport qui a été produit par la Commission des droits de la personne révèle qu'il a seulement maintenant trois entreprises qui ont des obligations contractuelles avec le gouvernement. Je trouve ça tout à fait alarmant, personnellement. Et je pense qu'il y a, encore là, un travail d'éducation, de sensibilisation à faire à l'intérieur du réseau de l'éducation auprès des jeunes filles, mais il faut aussi faire en sorte que l'établissement de programmes d'accès à l'égalité puisse réellement fonctionner, puisque, là, finalement, il n'y a plus personne qui est soucieux d'intégrer les femmes dans les emplois traditionnellement masculins, et particulièrement dans les secteurs haute technologie où, comme vous le mentionnez, les femmes sont pratiquement absentes; dans toutes les techniques physiques, je pense qu'elles représentent à peine 1 % des étudiants. Il y a énormément de travail à cet effet-là. Et, bien sûr, l'équité salariale vient régler un problème particulier par rapport à la situation des femmes sur le marché du travail, mais il ne faut pas croire que, avec la Loi sur l'équité salariale, on aura tout réglé concernant la situation des femmes.

La Présidente (Mme Leduc): Je vous remercie. Oui, Mme la députée de Sherbrooke.

• (12 h 20) •

Mme Malavoy: Bonjour. Ça me fait plaisir de vous voir et de voir aussi la liste des gens qui vous accompagnent, et même s'ils ne sont pas ici tous et toutes aujourd'hui. Vous abordez la question, qui est importante, des programmes uniques. C'est une question qu'on a longuement débattue: Est-ce qu'il faut ouvrir la porte à des programmes multiples, selon que les unités d'accréditation différentes le demandent, ou à un programme unique? Et vous dites: Dans le cas où il y en a plusieurs, il faut absolument qu'il y ait harmonisation. Et, comme c'est une question qui revient régulièrement depuis deux jours, j'aimerais que vous me disiez un peu plus précisément comment une telle harmonisation peut s'effectuer sans que ça retarde l'ensemble du processus. Je comprends le principe, mais, en même temps, il faut que ça soit efficace. Il ne faut pas que, si des gens sont

prêts d'un côté, l'ensemble soit retardé pour autant. J'aimerais vous entendre un peu sur cette question.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Moi, ce que je pourrais vous dire à cet effet-là, c'est qu'en Ontario... On ne part pas, évidemment, ici, complètement à zéro au niveau de tout ce qui a trait aux démarches d'équité salariale. Je pense que l'expérience ontarienne peut nous inspirer. En Ontario, ils avaient expérimenté aussi ce qu'ils appelaient des comités de coordination, et qui, finalement, avaient donné des résultats, non pas pour retarder tout le processus de l'implantation d'équité salariale, mais qui avaient, finalement, avec l'accord des parties, réussi à faire en sorte qu'on puisse avoir un terrain d'entente sur les programmes.

La Présidente (Mme Leduc): Rapidement.

Mme Robertson (Carole): Peut-être pour ajouter, la question de l'équité salariale pose la question: Dans une entreprise, comment on regarde les emplois et en fonction de quoi on décide de les payer? Mais on n'aura jamais d'équité salariale vraiment si, quelque part, on n'a pas des décisions un peu concordantes. Et, quand on parle de maintien de l'équité salariale, c'est un peu l'harmonisation aussi en lien avec le maintien. Il ne s'agit pas d'aller tout défaire l'équité salariale en décidant d'octroyer après à un groupe de travailleurs, sous prétexte, par exemple, qu'ils travailleraient, eux, dehors, une augmentation salariale faramineuse qui viendrait défaire l'équité. C'est que les femmes ne sont pas absentes d'une entreprise, elles sont partie d'une entreprise où on rémunère des emplois. Et, quand on fait l'équité salariale, on doit avoir un oeil ouvert sur l'entreprise. Et ça, il y a des liens qui se font un peu partout, qui se sont faits en Ontario.

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

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, merci, mesdames, de votre participation à cette commission. Comme vous le mentionniez, Mme Sainte-Marie, comme vous représentez une large coalition, il y a plusieurs remarques, bien sûr, qui nous ont été faites depuis les deux derniers jours. Et, en prenant connaissance de la longue liste, je me disais qu'il y a beaucoup de demandeurs, mais il n'y a pas beaucoup de payeurs dans la grande liste, cependant. C'est peut-être pour ça qu'on retrouve certaines objections. On retrouve certaines objections.

Je voudrais revenir à... Madame, vous mentionniez tout à l'heure que... Dans le règlement avec la ville de Montréal, vous nous disiez: Il ne s'agit pas d'augmentation de salaire, ce n'est pas une augmentation de salaire, c'est... Bon, on a payé, on a fait des ajustements d'écart salariaux et, finalement, il n'y a pas eu de réaction non plus de la part des hommes, ils étaient d'accord, et tout ça. Mais je pense qu'on a beau dire que ce n'est pas une augmentation de salaire, c'est

d'avantage un règlement pour des écarts salariaux, mais il y a quand même eu 3 700 000 000 \$ de versés...

Une voix: Millions.

Mme Gagnon-Tremblay: Millions, c'est-à-dire, je m'excuse. Milliards, là! 3 700 000 \$ de versés par la ville de Montréal, donc assumés par les contribuables de la ville de Montréal. Parce que je pense qu'il faut faire... Moi, je ne suis pas tout à fait déconnectée de ce que les entreprises privées réclament aussi, l'inquiétude, dans le sens qu'il y a une différence entre les secteurs public et parapublic et le secteur privé. Moi, je le sens et je le vois. Bon. Dans les secteurs public et parapublic, comme je le disais à la ministre dans mes remarques préliminaires ou après, quand il n'y en a plus il y en a encore, dans le sens que, quand on décide d'adopter quelque chose, on fait en sorte que les budgets soient là et que les sommes soient là. Bien sûr, on ne peut pas non plus exiger du secteur privé sans s'imposer, même, une telle loi.

Donc, dans les secteurs public et parapublic, aussi bien pour le gouvernement que, par exemple, la ville de Montréal, ce sont les citoyens; pour le gouvernement, c'est l'ensemble de la population, pour la ville de Montréal, ce sont les citoyens de la ville de Montréal. Donc, bien sûr que ce n'est pas tout à fait la même chose que le secteur privé comme tel, dans le sens qu'on peut être beaucoup plus large dans la négociation. Je comprends que les hommes, dans ce secteur-là, à la ville de Montréal, n'étaient pas en désaccord parce qu'ils n'ont rien perdu. On a ajouté 3 700 000 \$. Qu'on l'appelle augmentation de la masse salariale ou quoi que ce soit, on a ajouté une somme. Donc, je pense qu'il faut être conscient de ça au départ. Non pas que je dise qu'on n'est pas capable d'assumer, non pas que je sois contre les délais. Je pense qu'il y a des délais aussi qui permettent d'assumer certaines obligations, mais j'aurais souhaité cependant, et je souhaiterais toujours, que l'on puisse en arriver à un consensus au moins acceptable. Mais, dans les circonstances, je pense que ça va être difficile.

Mais, ceci étant dit, je voudrais parler davantage d'un cas plus précis qui est la sous-traitance, parce que, de ce temps-ci, on est porté à la sous-traitance. On aime beaucoup donner à contrat. Et je me dis: Est-ce que les entreprises privées ne profiteront pas de cette démarche pour donner davantage à de la sous-traitance et se voir soustraites à une loi qui pourrait être adoptée? Qu'est-ce que vous pensez de ça?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Je pourrais répondre, d'une part, que le projet de loi prévoit des dispositions concernant les travailleurs autonomes, d'une part. Il y aura aussi, bien sûr, je pense, un rôle de vigilance que la Commission aura à exercer, à savoir à déterminer si c'est un vrai travailleur autonome ou pas. Je pense que la loi prévoit quand même des dispositions à cet effet-là.

Par ailleurs, concernant la sous-traitance, je dirais que les entreprises qui sont soumises, elles sont également soumises à la loi. Même si elles comportent, par exemple, 10, 15, 20 employés, elles-mêmes seront soumises à la loi. Alors, je n'aurais pas vraiment une très grande inquiétude à cet effet-là, mais c'est sûr qu'il va falloir surveiller de près, je dirais plus particulièrement concernant les travailleurs autonomes, cette solution-là qui pourrait être envisagée par les entreprises: de se référer à une ou deux personnes. Mais, comme le projet de loi prévoit qu'une personne pourrait être en permanence travailleur autonome et qu'elle serait, à ce moment-là, considérée comme étant travailleur ou travailleuse de l'entreprise, c'est quand même peut-être une garantie intéressante. Mais c'est à surveiller, je suis d'accord avec vous.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est un travailleur autonome qui ne travaille pas toujours pour la même entreprise, c'est un travailleur autonome qui... pour camoufler l'effet de temps plein, finalement. Mais, si c'est un travailleur autonome, il n'est pas soumis à la loi, finalement, à moins, bien sûr... Là, je parle d'un travailleur autonome qui travaille d'une entreprise à l'autre, qui saute d'une entreprise à l'autre. Il n'est pas soumis, puisque c'est 10 employés et moins. Donc, ce serait un moyen aussi d'encourager la sous-traitance. Et puis, finalement, imaginez-vous que la Commission n'a pas tellement, tellement, tellement de pouvoirs. Compte tenu de ses nombreuses charges à investir au niveau de l'application de la loi, je doute qu'elle puisse entrer dans tous ces petits détails.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Sauf dans les cas de plaintes, je dirais.

Mme Robertson (Carole): Mais la Commission va aussi avoir du pouvoir en autant que la loi prévoira des obligations sensiblement égales pour tous les types d'entreprises, quelle que soit leur taille, parce que, ce à quoi on assiste souvent en sous-traitance, c'est qu'on sous-traite avec des plus petites entreprises qui vont esquiver une partie des législations parce que pas soumises à cause de leur taille. De là la nécessité de couvrir largement toutes les entreprises avec une obligation d'équité salariale, de telle sorte qu'à la limite on ne puisse pas envoyer le travail dans des entreprises où les femmes sont sous-payées parce que la loi ne les couvrirait pas. Ça, c'est fondamental aussi.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Sauf que, dans la vraie vie, là, ça se passe différemment. Dans la vraie vie, vous avez des entreprises... C'est sûr que, quand vous faites de la sous-traitance, ça ne signifie pas nécessairement que vous faites de la sous-traitance avec des entreprises plus considérables que celles que vous possédez. Au contraire, je prends l'exemple de Bombardier, par exemple, à Valcourt, alors, Bombardier crée de nombreuses petites entreprises avec ses sous-traitances

parce qu'il veut diversifier son marché, il veut aider, même, à ce qu'il n'y ait pas une seule entreprise dans la ville de Valcourt. Alors, Bombardier souhaite et initie des démarches auprès même de ses propres employés pour qu'on crée une compagnie qui peut servir de sous-traitant à la compagnie mère. Donc, on ne peut pas dire: Il ne faut pas qu'on fasse de sous-traitance avec des plus petites entreprises; dans la vraie vie, c'est ce qui se passe généralement. C'est une tendance très accentuée.

• (12 h 30) •

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Vous donnez l'exemple de Bombardier, elle fait affaire avec des firmes d'experts. Ces firmes d'experts là, si elles ont un personnel au-dessus de 10 personnes salariées, elles sont soumises à la loi. Alors, je pense qu'il faut aussi considérer cet aspect-là. Le problème, je dirais, c'est que, souvent, dans les secteurs professionnels, on a affaire à des firmes de moins de 10 personnes salariées, et là c'est avec la Charte qu'on doit fonctionner.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci.

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

Mme Houda-Pepin: Merci, Mme la Présidente. Mme Sainte-Marie, Mme Hébert, Mme Robertson, merci beaucoup pour la présentation des mémoires.

Certains groupes, notamment des représentants syndicaux, ont exprimé des inquiétudes à l'effet que le gouvernement pourrait se soustraire à l'application de la Loi sur l'équité salariale. Je fais référence notamment au communiqué de presse de la Centrale des syndicats démocratiques, le 20 août dernier, où on peut lire: «La CSD revendique que la Loi sur l'équité salariale s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. De même, les secteurs public et parapublic devront mettre en place des programmes d'équité salariale et créer des comités qui les appliqueront.»

Dans votre mémoire, à la page 9, vous faites référence au programme de relativité salariale qui a été mis sur pied par l'ancien gouvernement libéral — et on sait très bien que la relativité salariale, ce n'est pas tout à fait l'équité salariale — et vous dites: «À notre avis, la loi doit être claire et édicter que les programmes de relativité salariale doivent rencontrer les mêmes exigences que les programmes d'équité salariale.» Quand on regarde le projet de loi lui-même, au chapitre XIX, on parle de la relativité salariale. Est-ce que vous trouvez que le projet de loi n° 35 est assez clair quant à l'application de l'équité salariale aux secteurs public et parapublic? Et, si ce n'est pas le cas, est-ce que vous n'estimez pas que le gouvernement devrait donner l'exemple avant de commander aux entreprises d'appliquer l'équité salariale?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Bon. On vous a présenté les dispositions concernant les programmes de relativité salariale et ce qu'on voulait voir ajouté dans le

projet de loi pour faire en sorte qu'on puisse les juger éventuellement en conformité avec les programmes d'équité salariale. Or, il y avait, bien sûr, l'ensemble des recommandations, peut-être que je ne répèterai pas, mais notamment aussi le contrôle des biais sexistes, qui était prévu, je pense, à l'article 45, qui est très important, puisque, vraiment, il faut avoir ce souci-là d'exercer ce contrôle des biais sexistes pour vraiment s'assurer que les femmes ne sont pas victimes de discrimination salariale. Par ailleurs, moi, ce que j'ajouterais, c'est qu'une fois que c'est respecté, bien, mon Dieu! je ne pense pas que les syndicats en présence auraient des difficultés.

L'autre chose, c'est que je crois comprendre dans votre question qu'on pourrait procéder par étapes, d'abord le secteur public et ensuite le secteur privé. Nous, on dit: Non, nous, on n'est pas d'accord avec cette idée-là, c'est tout le monde en même temps.

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

M. Copeman: Merci, Mme la Présidente. Mesdames, la question qui me préoccupe depuis le début de nos travaux, c'est une question que vous soulevez dans votre mémoire, la question de l'efficacité de la loi.

Nous sommes en faveur du principe de l'équité salariale. Par contre, la question que vous soulevez, celle de l'efficacité, est très importante, parce qu'on peut adopter n'importe quelle loi qu'on veut, si, dans un premier temps, elle n'est pas respectée ou n'est pas applicable, on n'obtient pas le résultat qu'on veut. Le résultat qu'on veut, c'est une meilleure équité pour les femmes dans les corps d'emplois féminins qui font l'objet d'une discrimination systématique.

L'expérience ontarienne n'est pas tout à fait concluante, je pense. L'Ontario a fait beaucoup de progrès, mais, même le rapport Read indique, à plusieurs niveaux, que ce n'est pas vraiment concluant. Et, par contre, il indique une préoccupation à propos des coûts associés et des coûts administratifs, plus que les coûts mêmes d'ajustements salariaux, parce qu'on ne peut pas être, nécessairement, contre les coûts d'ajustements salariaux, c'est le but de l'exercice. Mais on peut soulever des questions au niveau des coûts d'administration du programme, qui sont soulevées dans le rapport Read, et sur le niveau d'application de la loi, surtout chez les petites entreprises, qui sont la base de l'emploi féminin, et surtout la base de l'emploi féminin moins bien rémunéré. Et ça indique également dans le rapport que juste 20 % des petites entreprises se sont conformées aux exigences de la loi en Ontario, pendant cinq ans. C'est ça qui me préoccupe un peu.

Notre loi est basée énormément sur la loi ontarienne, sur beaucoup d'aspects. Avez-vous des craintes, vous? Parce que vous êtes à peu près le douzième groupe, ou, je veux dire, je n'ai pas tenu compte... des groupes que ma collègue, la députée de Saint-François, appelle les demanderesse...

Une voix: Les demandeurs.

M. Copeman: ...qui viennent nous voir en nous disant: Il faut cette loi. Par contre, il y a tout un autre groupe, qui sont les payeurs, qui nous dit: Attendez une minute, là, c'est compliqué, on ne sait pas l'impact sur l'emploi, les coûts, etc. Avez-vous une préoccupation, vous autres, sur l'applicabilité, la question des coûts? Et, si oui, comment est-ce qu'on peut amadouer — si le mot est bon — cette préoccupation? Une courte question, hein, qui...

Mme Robertson (Carole): Non, ça va, on va toutes les prendre une par une. D'abord, les femmes, elles ont des préoccupations; dans un premier temps, elles tiennent à leur emploi, ça, soyez rassurés.

Ce qui explique les résultats de l'Ontario, il y a une multitude de facteurs, mais il y a une chose qu'il ne faut pas ignorer, c'est la réalité différente régionale de l'Ontario, qu'on connaît beaucoup moins au Québec. L'Ontario a un fonctionnement sur une base régionale qui a permis à certains employeurs d'éviter de faire des rajustements salariaux, particulièrement dans le secteur privé. C'est cité dans le rapport Read. Mme David disait tantôt: Nous aussi, on l'a, on l'a lu, et on l'a lu avec attention. La réalité régionale a fait en sorte que certains employeurs ont pu se servir de comparaisons régionales pour éviter de faire des rajustements salariaux. Et je vais redire ce que Mme David a précisé tantôt: «Dans le secteur privé, les principales raisons citées par les employeurs — et je fais lecture du rapport, en page 34 — pour expliquer la non-conformité des entreprises étaient, pour commencer, le désaccord avec l'ingérence du gouvernement dans l'établissement des salaires.» Ça, c'est ce qui a justifié une certaine partie des résultats de l'Ontario dans le secteur privé: peu de rajustements parce que les employeurs se sont arrangés pour ne pas se conformer à la loi parce qu'ils n'étaient pas d'accord avec la loi.

Dans un deuxième temps, quand le rapport cite des coûts administratifs, en page 35, il cite aussi une étude faite par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Mais ce qui est intéressant, c'est qu'il en cite d'autres. Et, quand il cite d'autres études, notamment celle faite par l'Institute for Social Research, on n'arrive pas aux mêmes coûts, on arrive, dans ce temps-là, à un coût pour faire l'équité salariale, une fois dans une entreprise, de 139 \$ par employé, pour les entreprises qui comptent de 10 à 49 salariés.

Et j'écoutais hier les représentants du Conseil du patronat faire état d'un choc culturel d'équité salariale dans les entreprises. Là, décidément, je vais vous avouer que j'étais assise en arrière et que je riais beaucoup et que je suis allée parler après à Me Beauvais. Ce choc culturel dont on parle, qui coûte, qui engendre des sommes faramineuses pour l'entreprise... on a même cité GM, avec 300 000 \$ de redressement puis 4 000 000 \$ de coûts. GM a décidé de faire un plan, pour l'ensemble de l'entreprise,

d'évaluation des emplois, qui n'est pas un outil dont on a besoin de faire pour faire l'équité. Ils ont décidé que, compte tenu qu'on faisait l'équité, c'était peut-être un bon moment pour revoir l'ensemble de la structure salariale dans l'ensemble des usines. C'est ça qui a coûté le 4 000 000 \$, c'est parce qu'ils voulaient le faire. Ça n'avait rien à voir avec l'équité. Les coûts de l'équité, les redressements chez GM, c'est 300 000 \$.

Quand on cite des choses comme ça, ce qu'on oublie de dire, O.K., c'est que les coûts de l'équité salariale sont proportionnels à la taille de l'entreprise et que les moyens pour réaliser l'équité salariale — puis, ça, ça a été démontré en Ontario — les instruments existent, ils sont publics, ils sont accessibles à travers le Canada. Il existe des tout petits moyens que vous et moi pouvons appliquer pour une entreprise qui comporte trois, quatre emplois, qui sont simplement des petits guides, tandis qu'il existe des moyens ultrasophistiqués pour des entreprises qui ont 18 000, 22 000 employés. Et, ça, il n'y a pas de choc culturel par l'équité salariale. Mais, quand on parle de coûts administratifs, on parle souvent d'un moment où on en a profité pour faire toute autre chose, et on dit: Ça coûte très cher. Ce n'est pas l'équité.

La Présidente (Mme Leduc): Je vous remercie. Alors, en conclusion, Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Je vous remercie. Et il faudrait, bien sûr, que tout le monde puisse s'entendre à un moment donné afin qu'on soit plus... en somme, c'est qu'on enlève des inquiétudes. Je pense que ça devait être l'objectif de cette rencontre, que les inquiétudes se dispersent à un moment donné pour qu'on puisse en arriver à une espèce de consensus. Alors, je vous remercie beaucoup, madame.

• (12 h 40) •

La Présidente (Mme Leduc): Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, moi de même, je vous remercie de venir partager l'expertise que vous avez développée au cours de toutes ces années et, bon, vous dire qu'on en aura sûrement encore besoin au moment de l'étude article par article du projet de loi. Et ne vous privez pas, n'est-ce pas, de nous transmettre au fur et à mesure que vous le jugerez opportun les recommandations que vous nous faites.

La Présidente (Mme Leduc): Alors, je remercie les membres de la Coalition. Je voudrais juste faire une courte remarque, c'est qu'il y a de plus en plus, pas juste des demanderesses, mais il va y avoir des payeuses, parce qu'il y a de plus en plus de femmes qui sont chefs d'entreprises.

Alors, la commission suspend ses travaux, je le rappelle, jusqu'à 14 heures, s'il vous plaît.

(Suspension de la séance à 12 h 41)

(Reprise à 14 h 9)

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): À l'ordre! À l'ordre, s'il vous plaît! Nous recevons maintenant les représentants de La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec.

Avant de procéder, j'ai un député, le député de Taschereau, qui m'a demandé de faire une courte intervention. M. le député, allez-y tout de suite.

M. Gaulin: M. le Président, je voudrais parler très, très brièvement au nom de mes collègues députés masculins de cette commission, d'un côté comme de l'autre. Je sais que, si on s'en tient strictement à nos règlements, je ne pourrais peut-être pas le faire, mais, étant donné que je suis député d'un comté où tous mes électeurs et électrices, ce soir, vont lire ce que dit M. David ce soir, je voudrais dire que le fait de ne pas intervenir à cette commission en tant que député masculin, ou mâle, comme il a dit, ne veut pas dire que je sois contre l'équité salariale. Au contraire, j'estime que c'est par courtoisie que je ne le fais pas.

• (14 h 10) •

La ministre prenant déjà, puisqu'elle pilote le projet, le temps qui lui est imparti — et c'est normal qu'il en soit ainsi — je pense que Mme Gagnon-Tremblay, la députée de Saint-François, en fait autant de son côté parce que c'est elle qui, pour l'opposition, est la vigilante ou la «vigileuse» de ce débat. Et je dois dire que, si M. David avait eu des longues-vues, puisqu'il contrôle les entrées et les sorties des députés mâles de cette commission, j'ai toujours affiché mon macaron comme appui à l'équité salariale et j'ai toujours donné préséance à mes collègues féminines, qui sont nombreuses, et je les comprends, elles ont raison d'être nombreuses ici. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci, M. le député. Alors, j'invite maintenant M. Béland à nous présenter les personnes qui l'accompagnent et à commencer sa présentation. M. Béland.

La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (CCPEDQ)

M. Béland (Claude): Alors, merci bien, M. le Président. À ma gauche, j'ai M. Yves Morency, qui est secrétaire aux relations gouvernementales à la Confédération, et, à ma droite, M. Bernard Desrosiers, qui est conseiller aux relations professionnelles.

M. le Président, je dois vous dire d'abord que le Mouvement Desjardins vous remercie et remercie les membres de la commission des affaires sociales de l'avoir invité à faire valoir son point de vue sur le projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale.

Lors de la présentation de notre mémoire, en janvier dernier, à la même commission parlementaire, concernant cependant l'avant-projet de loi sur l'équité salariale, nous avons manifesté notre accord avec l'objet

de l'avant-projet de loi qui était, vous vous en souvenez sans doute — ha, ha, ha! — de corriger la discrimination salariale faite aux personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine et nous nous étions déclarés d'accord quand c'est dans une même entreprise et dans une même organisation. Nous avons également demandé un certain nombre de modifications que nous jugeons fort importantes, telle la possibilité, pour les employeurs regroupés en association d'employeurs ou en regroupement d'associations d'employeurs, de pouvoir élaborer un programme d'équité salariale pour l'ensemble des entreprises concernées au lieu d'un programme pour chaque entreprise, et ce, dans le but d'assurer une équité comparable au sein de ces mêmes entreprises et de réduire les coûts.

Nous avons également demandé la possibilité d'élaborer un programme d'équité salariale sans être contraints à des comités d'équité salariale, nous avons demandé l'abolition des dispositions prévoyant l'établissement de catégories d'emplois types dans d'autres entreprises pour fins de comparaison en matière d'équité salariale, également la modification de certaines dispositions relatives à l'estimation des écarts salariaux et aux modalités de versement des ajustements salariaux et, finalement, la possibilité, pour les associations d'employeurs et les regroupements d'associations d'employeurs qui ont déjà mis en place des programmes de relativité salariale, d'en faire rapport et d'obtenir une reconnaissance de conformité à la loi.

La lecture du projet de loi n° 35 nous amène à réitérer les observations suivantes. Nous sommes toujours en accord avec l'objet du projet de loi. D'ailleurs, depuis plusieurs années, des plans d'évaluation sont en place afin d'assurer des relativités salariales équitables au sein du Mouvement Desjardins. Tous les plans tiennent compte, pour chaque catégorie d'emploi, des facteurs stipulés à l'article 51 du projet de loi: les qualifications, les responsabilités assumées, l'effort requis, les conditions dans lesquelles le travail est effectué. En fait, chez nous, pour les emplois cadres des gens des caisses, des fédérations, de la Confédération et des corporations — ça, ça veut dire environ 1 350 petites et moyennes entreprises — dans cet ensemble d'entreprises, nous appliquons le système d'évaluation HAY, H-A-Y, qui est un système d'évaluation connu et reconnu et qui tient compte, évidemment, des quatre facteurs précédents.

Pour la totalité des emplois non cadres des caisses, des fédérations et de la Confédération et la presque totalité des emplois non cadres des corporations, nous avons, depuis le début des années quatre-vingt-dix, développé et implanté un plan d'évaluation qui respecte également ces quatre facteurs, et nous avons fait ça de la façon suivante: le développement du plan d'évaluation des emplois non cadres a été fait en comité composé de personnes intéressées par le plan. Au cours de son élaboration, nous avons consulté plus de 600 personnes dont le poste serait évalué par le plan. Son application s'est même faite conjointement avec la partie syndicale en certains milieux.

Le développement et l'implantation de ces plans d'évaluation ont suscité un travail colossal, un travail de concertation et de coordination afin d'assurer l'équité salariale à travers le Mouvement Desjardins. C'est aujourd'hui, après cinq ans d'efforts, que nous pouvons avancer qu'on a réussi à renouveler nos plans d'évaluation et à assurer des relativités salariales équitables et satisfaisantes pour les gens concernés, ce qui fait que, nous, on prétend que, un bon programme de relativité salariale — et on pense que le nôtre est un bon programme de relativité salariale — ça équivaut à un programme d'équité salariale. Probablement que ça peut vous intéresser, chez nous, la démarche que nous avons faite a représenté en bout de piste une augmentation de 1 % de la masse salariale, la masse salariale chez nous étant d'environ 1 000 000 000 \$ — du moins, elle l'était à l'époque — donc un coût additionnel de 10 000 000 \$ et, je dirais, un coût d'implantation, qui n'est pas récurrent, de 700 000 \$ à 800 000 \$.

Pour réaliser ces grands projets, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec a réuni autour des mêmes tables de travail des représentantes et représentants des 11 associations d'employeurs qui regroupent les 1 320 caisses ainsi que des représentants et représentantes de nos corporations. Nous, on a trouvé que, pour assurer l'équité à travers le Mouvement Desjardins, il était plus avantageux de travailler sur une base de regroupement qu'au niveau de chaque employeur. Ça, c'est notre expérience. Et, forts de cette expérience, on peut affirmer aujourd'hui que, bien que le projet de loi prévoie la possibilité, pour une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations de salariés, de constituer un comité sectoriel d'équité salariale pour un secteur d'activité, nous, on envisage de grandes difficultés à mettre en place les groupes de travail nécessaires sans lesquels la cohérence au sein du Mouvement, sur la plan salarial, deviendrait inopérante.

On pense que, pour nous, ce serait un recul. Le comité sectoriel a pour mandat de faciliter les travaux des comités d'équité salariale ou, à défaut, des employeurs dans l'établissement des programmes d'équité salariale. Or, vous savez qu'en vertu des dispositions de la loi qui est proposée nous serons contraints de créer plusieurs comités d'équité salariale — c'est l'article 14 — et également d'établir conjointement, dans plusieurs cas, avec des associations accréditées, des programmes d'équité salariale — c'est l'article 27 — alors que, d'après nous, ça n'ajoute rien à la démarche. Au contraire, ça risque, finalement, de créer des contradictions d'un comité à l'autre. Nous avons réussi à faire, je dirais, l'unanimité; on ne voudrait pas briser ça. D'ailleurs, vu notre type d'organisation, la diversité des situations, la pluralité syndicale, nous croyons qu'il sera fort difficile, problématique et onéreux de procéder tel qu'il est prévu à la loi.

Comme moyen réaliste d'atteindre l'équité, nous croyons davantage à la diffusion d'informations et à des échanges avec les associations accréditées et les salariés

qu'à une forme de cogestion obligatoire. Nous croyons que l'information en cours d'élaboration du programme d'équité, l'affichage des programmes d'équité et la contestation possible des résultats auprès de la Commission de l'équité salariale sont un ensemble de moyens qui peuvent garantir l'équité salariale tout en minimisant les coûts.

D'ailleurs, la loi prévoit actuellement, pour les entreprises de 10 salariés ou plus mais moins de 50, la responsabilité de déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. C'est l'article 29.

Par la suite, l'employeur doit afficher les ajustements salariaux qu'il a déterminés pour atteindre l'équité salariale et également indiquer les renseignements sur les droits prévus à l'article 70 et sur les recours prévus à la Commission de l'équité salariale, à l'article 93, pour les salariés et les associations accréditées. Nous croyons que cette approche pourrait tout aussi bien s'appliquer à toutes les entreprises de 50 et 100 employés et plus. Ceci minimiserait les coûts de mise en place des programmes d'équité et fournirait la souplesse nécessaire pour assurer l'équité à travers l'ensemble de Desjardins.

● (14 h 20) ●

De plus, l'établissement de catégories d'emplois types — l'article 11 et l'article 108, troisième paragraphe — dans d'autres entreprises pour fins de comparaison en matière d'équité salariale nous semble relever d'une dynamique de détermination des salaires fort périlleuse et faire abstraction des éléments primordiaux, dont les contraintes d'affaires, qu'une entreprise responsable doit prendre en considération dans la détermination de sa politique de rémunération. Il faut toujours garder à l'esprit les coûts de la main-d'œuvre, la concurrence — on en parle beaucoup pourtant à la veille d'un grand sommet qui s'annonce à l'automne — la situation géographique, les particularités de chaque employeur. On peut demander à un employeur d'être équitable dans son entreprise, mais, avec cette disposition de la loi, il sera à la merci de conditions extrêmes hors de son contrôle.

Finalement, aux articles 113 et suivants, les employeurs, les associations d'employeurs et les regroupements d'associations d'employeurs sur le point de mettre en place des programmes de relativité salariale équitables devraient, nous croyons, avoir la possibilité d'en faire rapport à la Commission de l'équité salariale et obtenir une reconnaissance de conformité à la loi. Pour nous, c'est extrêmement important. Je pense qu'on sait maintenant que le Mouvement Desjardins est la seule institution financière bancaire de juridiction québécoise. Nous avons à faire face à de multiples concurrents qui sont sous juridiction fédérale et qui se disent non soumis à la loi. Nous serions les seuls à être confrontés à cette situation. Pour une organisation comme Desjardins et

pour des employeurs organisés en association, ceci aurait pour effet de sauver efforts et argent si on permettait tout simplement de faire rapport à la Commission et d'obtenir une reconnaissance de conformité à la loi. Nous croyons que le Mouvement peut se conformer à la loi en complétant cette démarche auprès de la Commission.

Je conclus, M. le Président, simplement en répétant que Desjardins adhère à l'objet du projet de loi. Nos commentaires ont pour but surtout de rendre la loi plus facilement applicable à une organisation comme la nôtre et à d'autres organisations dont les façons de fonctionner peuvent s'apparenter aux nôtres. On pense, nous, que ce serait dommage de faire des lois très coercitives pour ceux qui ont compris le message de la Charte et qui se sont engagés dans des programmes d'équité salariale. Peut-être qu'on doit s'occuper de ceux qui n'ont pas entendu le message, mais je ne vois pas pourquoi on viendrait imposer des contraintes additionnelles à ceux qui l'ont bien entendu.

Je pense qu'il faut assurer aussi une cohérence dans les messages gouvernementaux qui parlent, d'une part, à la veille du sommet, très fortement de déréglementation, qui parlent très fortement, comme le disait le premier ministre à la conférence, de nettoyer la piste d'envoi pour permettre aux entreprises nouvelles de prendre leur envol, et aux autres... D'une part, on parle beaucoup de déréglementation, d'enlever la bureaucratie, de faire le ménage dans tout ça et, d'autre part, évidemment, on ne cesse de nous en imposer davantage.

Dans Desjardins, beaucoup d'efforts ont été consacrés pour assurer des relativités salariales équitables. Nous serions très heureux de faire rapport à la Commission des divers travaux effectués et surtout des résultats. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie, M. Béland. J'invite maintenant Mme la ministre à commencer l'échange.

Mme Harel: Alors, M. Béland, merci pour la présentation de ce mémoire et merci à la Confédération; en fait, c'est au Mouvement des caisses, hein? Excusez-moi. Merci au Mouvement des caisses d'avoir tenu à venir nous exposer diverses recommandations. Je ne crois pas que je pourrai entièrement satisfaire toutes vos inquiétudes, mais peut-être certaines d'entre elles, en tout cas, puis je voudrais tout de suite vous dire que l'on réfléchit présentement à la possibilité d'avoir, en matière d'équité salariale, l'équivalent aussi de ce qu'on a en matière d'égalité en emploi, c'est-à-dire une politique contractuelle, éventuellement, avec des entreprises qui, pour des raisons liées à leur assujettissement, si vous voulez, au niveau fédéral, comme vous l'invoquez, pourraient prétendre passer à côté. Je pense, entre autres, à vos concurrents. Il pourrait donc s'avérer utile, de cette façon-là, de faire en sorte que vous ne soyez pas défavorisé et puis qu'il y ait une certaine équité — ha, ha, ha! — je dirai, dans l'application des principes et des droits fondamentaux.

Également, j'aimerais échanger avec vous sur la question de l'approche sectorielle. Vous avez beaucoup insisté dans votre mémoire sur le fait que des associations d'employeurs devraient pouvoir élaborer un programme d'équité sans nécessairement, je pense, requérir l'accord des comités de chaque entreprise. Dans le fond, votre situation, c'est que vous avez réussi à bâtir un programme de relativité salariale, dans le Mouvement Desjardins, qui couvre 1 300 employeurs — c'est ça, hein? — au départ. Alors, vous dites: Il faudrait pouvoir garder ça.

C'est parce que vous nous l'aviez dit au printemps passé et parce que vous l'avez dit aussi au groupe de travail que présidait ma collègue la députée de Sherbrooke qu'il y a l'article 38, je pense, dans notre projet de loi — est-ce que c'est bien à 38? oui — qui prévoit qu'une ou plusieurs associations d'employeurs peuvent se faire reconnaître par la Commission pour constituer un comité sectoriel d'équité salariale pour un secteur d'activité. Est-ce que ça pourrait satisfaire les préoccupations que vous nous exprimez?

M. Béland (Claude): Mon conseiller me dit que non, alors je vais lui laisser la parole; peut-être qu'il pourrait répondre.

M. Desrosiers (Bernard): C'est parce que, à la lecture du projet de loi, lorsqu'on regarde particulièrement aussi l'article 40, qui nous indique que «le comité sectoriel a pour mandat de faciliter les travaux des comités d'équité salariale», lorsqu'on regarde peut-être la situation de Desjardins, il faut voir aussi que, dans nos caisses populaires, on a un certain nombre d'employeurs qui ont plus de 100 salariés. Ça veut dire qu'il faudrait créer, quand même, un certain nombre de comités d'équité.

Dans les cas des entreprises de 50 à 100 employés, on sait qu'on a un certain nombre d'entreprises syndiquées également. Donc, la loi nous demande d'avoir des rencontres avec les syndicats pour discuter des programmes d'équité salariale. À ce moment-là, on va se retrouver devant possiblement, peut-être, 70, 75 comités d'équité salariale qui vont discuter dans chacun de leur milieu des systèmes à mettre en place pour évaluer les emplois, etc., parce que, même s'il y a un comité sectoriel qui vient, je dirais, guider les comités d'équité, ça va nous obliger à créer plusieurs comités d'équité, alors que ce qu'on demande, c'est d'avoir la capacité, si jamais on est assujettis à la loi, d'avoir une table à laquelle on peut converger et établir un programme d'équité pour l'ensemble de Desjardins. C'est dans ce sens-là que la loi ne répond pas à nos besoins.

Mme Harel: Je comprends, dans le mémoire que vous nous soumettez, en fait, qu'il y a vraiment deux volets distincts, le premier portant sur ce que vous venez d'exprimer et l'autre sur l'exigence d'obtenir la présence de salariés ou d'associations accréditées lorsqu'elles existent, le cas échéant.

M. Desrosiers (Bernard): C'est ça.

Mme Harel: Restons sur le premier volet et admettons qu'on puisse examiner que, dans les cas où il y a un comité sectoriel, il puisse ne pas y avoir, à ce moment-là, disons, des comités au niveau de chaque entreprise. Mais, pour autant, je pense que ça n'oblige pas, d'aucune façon, ou ça n'amène pas la conséquence de penser qu'il ne faut pas la présence des salariés ou des associations accréditées. Puis j'aimerais, sur ce volet-là, vous entendre, parce que, dans le fond, c'est quoi l'intérêt? Disons, est-ce que les effets ne sont pas contraires à ceux que vous recherchez, puisque, au bout de la ligne, s'il y a des recours... Vous voyez, même s'il y avait l'affichage, vous dites: L'affichage... Parce que, dans votre mémoire, vous dites: De l'affichage, puis il y aura, à ce moment-là, une contestation et il y aura des recours.

• (14 h 30) •

Mais est-ce que ce n'est pas utile d'éviter ça, justement, par le fait d'aller chercher, finalement, le développement d'un programme d'équité en collaboration avec les employés de manière à ce qu'il n'y ait pas trop de recours nombreux, qu'il n'y ait pas trop de contestation?

M. Béland (Claude): Dans le fond, ce qu'on vous demande, c'est dire... Desjardins, par sa formule coopérative, il ne faudrait pas qu'il soit puni pour ça. C'est un ensemble de petites et moyennes entreprises, mais qui se sont regroupées dans une grande organisation qu'on appelle le Mouvement Desjardins. Et, pour que le Mouvement fonctionne bien, il faut avoir des politiques qui sont, j'allais dire, mur à mur, pour qu'on se comprenne bien. On ne laisse pas — puis les gens sont d'accord avec ça — faire en sorte que chacun ait des politiques qui ne sont pas comparables.

Donc, on fait un consensus au Mouvement. Alors, si on comprend Desjardins comme ça, on ne voudrait pas être pénalisé par rapport à d'autres grandes entreprises. Nous, on a 45 000 employés. Alors, si c'était General Motors, on ne dirait pas: Vous allez avoir des comités dans chacune de vos succursales ou dans chacun de vos départements, on en ferait un seul.

Le point où on est rendu après six ans: les salariés ont toujours été consultés, ils ont fait partie de la démarche; quand il y avait des milieux syndiqués, les syndicats ont été impliqués. C'est ce qu'on demande de continuer. On ne voudrait pas être obligé de revenir en arrière — moi, je considère que c'est un recul — et dire aux gens: Bien, maintenant, vous allez vous faire des comités. Et, là, chaque comité va arriver avec sa conclusion, et l'harmonisation va être extrêmement difficile. Et la relativité qu'on a réussi à établir dans l'ensemble de ces employés, elle risque d'être affaiblie.

Mme Harel: Je comprends que vous dites: Ce n'est pas la consultation ou ce n'est pas la présence des salariés ou des associations accréditées, mais c'est le fait

qu'on soit obligé de multiplier les lieux où ça va se discuter, c'est ce que je comprends.

M. Béland (Claude): C'est exact. C'est ça.

Mme Harel: C'est ça, principalement. L'autre chose, évidemment, c'est le fait que vous avez entrepris un programme de relativité salariale important. Vous dites, en le décrivant, qu'il s'est agi quand même de correctifs, d'ajustements, autour de 10 000 000 \$, à peu près 7 %, 8 % en frais d'administration...

M. Béland (Claude): Pour la première année.

Mme Harel: Pour la première année.

M. Béland (Claude): Pour l'implantation.

Mme Harel: C'est pour l'implantation. Évidemment, ce n'est pas récurrent, ce n'est pas récurrent.

M. Béland (Claude): Ce n'est pas récurrent, non. C'est 1 %, en fait, de la masse salariale que ça a représenté comme coût pour le Mouvement.

Mme Harel: D'accord. Alors, donc, dans le projet de loi, vous savez qu'il y a des dispositions qui reconnaissent la conformité des programmes complétés et qui permettent d'apporter des corrections aux seuls éléments d'un programme qui ne seraient pas conformes. Est-ce que vous ne trouvez pas que, par rapport à l'avant-projet de loi, c'est là une ouverture qui vous permettrait, si tant est que l'entière de la relativité salariale ne satisfasse pas à l'équité, d'en corriger des éléments sans corriger tout l'ensemble?

M. Béland (Claude): Je vais demander à M. Desrosiers de commenter ça.

M. Desrosiers (Bernard): Je suis d'accord avec vous, c'est une ouverture. Par contre, la journée qu'une entreprise se présente face à la Commission, je veux dire, on ne connaît pas nécessairement l'interprétation qu'elle va faire des dispositions de la loi. Je veux dire, c'est sûr qu'elle va regarder les programmes, quelles vont être les exigences. C'est sûr, il y a une porte ouverte là, mais on n'en connaît pas nécessairement l'interprétation qui va être faite par la Commission. Donc, il y a une forme d'insécurité, je dirais, à ce niveau-là.

Mme Harel: Je vais terminer là-dessus, justement, sur le fait qu'il y a de l'insécurité, vous l'avez exprimé, quant aux comparateurs externes. M. Béland, vous avez spécifiquement abordé cette question-là, même si je comprends qu'elle ne vous concerne pas, comme tel, comme mouvement, mais qu'elle concerne pas mal d'entreprises du Québec qui se font du souci sur cette question-là. Et je comprends que ce n'est pas tant ce

qu'il y a dans la loi, souvent, qui inquiète, que ce qui n'est pas dedans.

Alors, on a, depuis deux jours et demi, discuté de la possibilité, justement, que toute cette question de comparateurs externes et de règlements sur les comparateurs externes soit l'objet d'une vraie consultation transparente, en commission, si vous voulez, pour que ce soit bien compris qu'il ne s'agit pas d'égaliser les salaires. Il ne s'agit pas non plus qu'il y ait des salaires génériques selon les métiers. Et ce n'est pas simple. Alors, en en convenant, vaut mieux, à ce moment-là, ne pas prétendre donner le mandat en pensant que ça va se faire très facilement. Il faut donc prendre l'engagement — je ne sais pas si ça peut, en tout cas, vous rassurer sur cet effet-là — que ça va faire l'objet d'une vraie consultation dans un large débat public.

M. Béland (Claude): Le seul commentaire que je ferais, c'est que je trouve qu'on doit faire les étapes une par une. On a tellement de travail à faire quant à au moins la relativité salariale au Québec! Ça nous a pris cinq ans, nous. On l'a appliquée finalement au bout de cinq ans. Il y a tellement d'autres qui ne l'ont pas fait. Il me semble qu'il y a des efforts importants à faire de ce côté-là. Ne prenons pas les bouchées trop grosses, d'autant plus que le concept, il est difficile à imaginer. Il y a beaucoup de débats. Ça commence dans les milieux universitaires, donc ça veut dire que ce n'est pas terminé. Et il me semble que c'est tout un volet dont on pourrait dire: Oui, peut-être qu'on va tendre vers cela. Mais, déjà, nous préoccupé par ça alors qu'il y a tant de choses à faire dans d'autres domaines aussi, vous le savez, je trouve que c'est en imposer beaucoup aux employeurs.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Il me reste quatre minutes pour trois interventions. Mme la députée de Mille-Iles, suivie de Mmes les députées de La Prairie et de Rimouski.

Mme Leduc: Oui, M. Béland, M. Morency et M. Desrosiers, bonjour. Alors, ma question va être assez courte parce qu'elle a trait aussi aux comparateurs externes que Mme la ministre vient d'aborder. Mais, dans le fond, si c'est absolument nécessaire, on ne pourra pas éviter la question des comparateurs externes, si on veut recouvrir l'ensemble de la population de la main-d'oeuvre féminine.

Maintenant, on sait que, quand on évalue un emploi, par exemple, sur une échelle de un à 20, si un emploi est évalué à huit, il ne commande pas un salaire, comme le disait Mme la ministre, il doit ensuite tenir compte de la culture de l'entreprise, de la capacité de payer, de tout ce que vous mentionniez qui vous faisait craindre ce comparateur externe. Est-ce que ça, ça ne pourrait pas corriger la distorsion possible de l'utilisation d'un comparateur externe et, aussi, un peu calmer vos appréhensions vis-à-vis de ce mode-là?

M. Béland (Claude): Quand on parle du système Hay, évidemment, c'est un système de pointage. Ce sont les postes qui sont évalués en tenant compte des responsabilités et des efforts, etc. Et, à ce moment-là, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes. Déjà, faire ce travail-là dans les entreprises, c'est énorme, c'est énorme. Si, en plus, il faut faire des comparaisons avec des groupes où des postes sont occupés majoritairement par des hommes... Et, là, comment on applique ça? Ça ne peut pas être automatique. Je me dis: Est-ce que c'est une démarche — qui va être énorme — qui en vaut la peine à ce moment-ci, alors qu'il y a tellement à faire pour faire les premières étapes d'un programme au moins de relativité salariale? Je trouve qu'on prend les bouchées très grosses, très, très grosses.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Mme la députée de La Prairie.

Mme Simard (La Prairie): Bonjour, messieurs. Très rapidement, je veux juste comprendre ce que vous voulez dire quand vous voulez, à la page 7 de votre présentation, amender l'article 61 pour ajouter qu'on ne doit pas tenir compte des écarts qui résulteraient des différences au niveau du pouvoir de négociation ainsi que les écarts résultant de salaires imposés par décret. Qu'est-ce que vous voulez dire exactement par ça?

M. Desrosiers (Bernard): Juste à titre d'exemple, dans Desjardins, actuellement, on a des normes salariales, mais on sait que, dépendant des syndicats ou dépendant des régions, même sur, disons, un poste de caissier, il se peut qu'il y ait des écarts de 1 % à 2 %, ou 3 %, selon les régions, mais ces écarts-là sont dus aux pouvoirs de négociation locaux. Ça fait que, lorsqu'on va faire la comparaison, je dirais par structure salariale, il faudrait peut-être oublier les écarts qui sont dus à la force de la négociation et rester sous la ligne, je dirais, normale ou plus sur la tendance. C'est dans ce sens-là... Oui?

Mme Simard (La Prairie): Je veux juste faire une petite remarque. Généralement, les accréditations sont données par caisse, je pense, dans votre cas. C'est justement pourquoi, dans le projet de loi, on dit qu'il faut parfois procéder par unité d'accréditation. Parce que l'objectif de la loi — on parle bien d'équité salariale, pas de relativité, c'est autre chose — on dit: On va comparer les emplois surtout occupés par des femmes à 60 % — je pense que c'est le cas des caissières, par exemple — avec des emplois qui sont surtout occupés principalement par des hommes, dans un même établissement. Donc, quand ils sont syndiqués, généralement, ils ont tous été syndiqués ensemble, et les résultats de la syndicalisation s'appliquent autant aux uns qu'aux autres. Est-ce que c'est parce que, dans votre entreprise, justement, quand vous dites les 1 300 employeurs, il y a des syndiqués et des pas syndiqués? C'est ça?

M. Desrosiers (Bernard): C'est ça.

M. Béland (Claude): Mais les écarts tendent à se... Évidemment, au début, l'autonomie des caisses était très large, mais aujourd'hui on a des politiques qui sont plus uniformes.

Mme Simard (La Prairie): Oui, mais c'est justement pourquoi on dit parfois: C'est par entreprise ou même par établissement. Et quand vous faisiez référence à General Motors... Ça pourrait distinguer une usine, un établissement de production par rapport à un autre, aussi, qui pourrait, chacun, avoir des programmes différents.

M. Béland (Claude): Aujourd'hui, dans nos politiques de négociations, il y a quand même, je dirais, des normes établies, ce dont M. Desrosiers parle, la négociation... Il n'y a pas une caisse qui va aller établir des normes nouvelles qui vont s'appliquer à l'ensemble du Mouvement. Il y a des normes «Mouvement», mais il peut y avoir parfois des petites différences à cause de la région, à cause de la situation géographique, etc.

• (14 h 40) •

Mme Simard (La Prairie): Et la syndicalisation. Merci.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je m'excuse. Mme la députée de Rimouski.

Mme Charest: Merci, M. le Président. Merci, messieurs, pour votre mémoire. Une question qui a l'air anodine mais qui, je pense, est quand même importante, c'est votre conseil d'administration de la Confédération. Vous avez combien de membres?

M. Béland (Claude): Ah, bien... Il y a une femme.

Mme Charest: Ah, vous avez senti ma question.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Charest: Sur combien de membres, M. le président?

M. Béland (Claude): Sur 19.

Mme Charest: Sur 19.

M. Béland (Claude): C'est ça.

Mme Charest: Vous être d'accord avec moi que la représentation féminine n'est pas élevée, en termes de nombre.

M. Béland (Claude): Oui. Je suis d'accord...

Mme Charest: Je ne parle pas de la qualité, je suis persuadée qu'elle doit être excellente, mais, quand

même... Et je voudrais savoir, dans le Mouvement Desjardins, c'est quoi, la proportion des postes traditionnellement occupés par des femmes, par rapport à la proportion des postes traditionnellement occupés par les hommes chez vous.

M. Béland (Claude): Dans l'ensemble des postes?

Mme Charest: Oui.

M. Béland (Claude): Dans l'ensemble des postes, c'est 86 % de femmes. C'est ça, 86 % de femmes, dans les caisses.

Mme Charest: Dans les caisses. Et par catégorie, la proportion, est-ce qu'elle est la même?

M. Béland (Claude): M. Morency a le tableau, il le comprend mieux que moi.

M. Morency (Yves): Quand même, on a différentes catégories, bien sûr. Comme on disait tout à l'heure, au niveau de la caisse, on a quand même un certain nombre de caissiers, mais ce sont majoritairement des femmes qui occupent ces postes-là, et, je vous dirais, de l'ordre de 90 % et plus.

Par contre, quand même, ce qu'on voit, c'est que, de plus en plus, dans les postes de gestion... Parce qu'à l'intérieur même de ces postes de caissier, caissière, il y a de plus en plus de postes aussi qui sont de gestion et, quand même, qui sont occupés majoritairement par des femmes. Et, je vous dirais, même dans les postes de gestion de la caisse, dans les cadres conseils, cadres intermédiaires, il y a plus de 57 % de postes occupés par des femmes. Donc, il y a une progression. Puis, si on le prenait sur une période de 10 ans, on noterait qu'il y a une progression. D'aucunes ou d'aucuns vous diraient qu'elle est lente, mais je pense que, de plus en plus, dans nos structures, les femmes occupent une place importante.

Mme Charest: Et c'est quoi, le pourcentage des cadres qui sont des femmes, chez vous, au Mouvement?

M. Morency (Yves): Dans l'ensemble du Mouvement, le total des cadres: 76 % d'hommes et 24 % de femmes, dans l'ensemble du Mouvement. Et, comme je vous disais, si on retourne en arrière, il y a peut-être une dizaine d'années, c'était dans des proportions de 80 % à 85 % versus un 10 % à 15 %. Donc, il y a quand même une certaine forme de progression.

M. Béland (Claude): Le nombre de directrices de caisse aussi est en constante augmentation. C'est un message qu'on lance à tous les ans et, heureusement, on voit une petite progression qui est très lente, je l'admets. On est dans un mouvement démocratique et...

Mme Charest: C'est peut-être parce que les conseils d'administration de vos caisses locales sont à majorité encore très masculine.

M. Béland (Claude): Non. Ça s'améliore beaucoup.

Mme Charest: Ça s'améliore?

M. Béland (Claude): Il y a des conseils de caisse, et j'en connais au moins une dizaine, qui sont entièrement constitués de femmes. Il y a des milieux qui préfèrent être administrés par des femmes. Il y a une progression, quand même, qui n'est pas suffisante mais qui, au moins, nous encourage et nous fait voir que le message est compris.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie.

Mme Charest: En tout cas, pour vous remercier, M. Béland, je peux vous dire que, toutes proportions gardées, votre 24 % est quand même plus élevé que la représentation féminine à l'Assemblée nationale. Alors...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie beaucoup. Ça termine l'intervention ministérielle. Avant de continuer, il nous a été demandé, à la direction de la commission, si on pouvait changer un petit peu l'agenda de façon à ce qu'on termine en fin d'après-midi au lieu de revenir ce soir. Nous avons fait les démarches auprès de la Fondation de l'entrepreneuriat du Québec, qui serait prête à nous rencontrer à 18 heures au lieu de 20 heures; et, évidemment, la conclusion serait à 19 heures, de 19 heures à 19 h 30, au lieu de 21 heures. Alors, est-ce que j'ai l'accord des deux côtés de la Chambre?

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, l'agenda sera modifié en conséquence. Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci, M. le Président. Alors, MM. Béland, Desrosiers et Morency, merci d'avoir accepté de participer à cette commission. Je me souviens, lorsque vous étiez venus pour discuter de l'avant-projet de loi, ma réaction avait été à l'effet que c'était le premier employeur qui non seulement était d'accord avec le principe, mais était plutôt d'accord avec le projet de loi, bien sûr en apportant certaines modifications, certaines bonifications. Et j'étais un peu étonnée parce que vous étiez à peu près le seul employeur. Par la suite, cependant, je me suis rendu compte que le concept d'équité et de relativité n'avait pas été tout à fait, tout à fait saisi, comme il ne l'est pas non plus encore partout au Québec, au niveau de certains employeurs. Donc, je me rends compte que vous

étiez engagés dans une grande démarche de relativité salariale, et ce n'est pas rien. Je pense qu'il faut bien l'admettre, ce n'est pas rien. Le gouvernement l'a fait aussi, on sait ce que ça comporte, et ce n'est pas rien.

Maintenant, vous nous disiez tout à l'heure que vous aimeriez qu'on reconnaisse cette démarche, au niveau de la loi. Est-ce que ça veut dire, si je comprends bien, que, lorsque vous demandez la reconnaissance de conformité de la loi, ça signifie qu'ayant une démarche de relativité salariale vous ne vouliez pas être obligés d'aller plus loin, finalement, ou bien si vous seriez prêts à ce qu'on reconnaisse cette démarche, mais que vous seriez prêts à aller un petit peu plus loin, malgré tout, pour l'équité salariale?

M. Béland (Claude): Je vais dire ça dans mes propres mots. Je pense qu'on pourrait nous laisser où nous sommes, parce que je pense qu'on ne fait pas de mal à personne, chez nous. La satisfaction est grande. Il n'y a pas de problème de ce côté-là. Et qu'on ne soit pas les seuls, encore, parce qu'il y en a qui partent de très loin... Il y en a qui partent de très, très loin. Ce que je disais: Est-ce que vous ne pourriez pas mettre vos efforts sur la grande majorité qui, finalement, n'a peut-être pas compris le message qui était dans la Charte, et nous, nous laisser respirer un peu? Parce que je dois vous dire que les lois de la concurrence, actuellement, et les multiples lois qui s'appliquent à nous, et la bureaucratie, c'est ce qui est un peu difficile. C'est qu'au fur et à mesure qu'on dit: Oui, on va alléger tous ces formulaires-là, toutes les démarches, de l'autre main, on en ajoute constamment, constamment, constamment. On est tous pour la vertu, mais il ne faut pas l'avaler trop vite, parce qu'on va faire une indigestion ou on va mourir sanctifié.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais supposons, M. Béland...

M. Béland (Claude): Lentement. Je veux dire, on n'est pas là...

Une voix: ...

M. Béland (Claude): Non, non, mais on n'est pas là, à la vertu, personne, hein. Je pense que c'est clair, qu'on n'est pas là, sur ce plan-là.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

M. Béland (Claude): Mais, sur le plan de l'équité, je pense qu'on pourrait dépasser les salaires. Et il y a bien des situations qui sont inéquitables, au Québec, c'est évident. On ne dit pas qu'on n'est pas vertueux pour ça, mais, il y a des constats à faire, et on ne voudrait pas être les seuls à les faire. Et, pendant ce temps-là, on se trouve pénalisés par rapport aux autres.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais dans l'éventualité, M. Béland — et je doute que ça soit l'idée que lance le gouvernement — où le gouvernement dirait: Voici, on oblige toutes les entreprises — elles étaient déjà obligées en vertu de l'article 19 — maintenant, on met des dents et on donne les moyens nécessaires à la Commission des droits de la personne, et on oblige toute entreprise à faire des relativités salariales au lieu de l'équité salariale au cours, par exemple, des prochaines années, et, par la suite, les entreprises qui ne se seront pas conformées, on ira un peu plus loin, dans cette éventualité, ne croyez-vous pas, quand même, que les relativités salariales... Ça exige quand même beaucoup d'efforts, aussi. Je l'ai vécu au gouvernement, avec les libérations syndicales et ainsi de suite, c'est une démarche qui est lourde, aussi...

M. Béland (Claude): Absolument.

Mme Gagnon-Tremblay: ...qui n'est peut-être pas aussi bureaucratisée, mais qui est quand même très, très lourde. Alors donc, je ne sais pas si on peut concilier les deux, à un moment donné, en trouvant des moyens plus souples au niveau de l'équité salariale.

L'autre point, peut-être, aussi, c'est que la ministre a soulevé, à un moment donné, avec certains groupes, la possibilité de signer des ententes. Cependant, je ne suis pas en mesure de vous dire si c'était pour éviter l'équité salariale; je doute. Mais, par exemple, dans une entreprise comme la vôtre, qui a une démarche de relativité salariale, si l'employeur et les employés convenaient de bonne foi, par entente signée, que cette démarche leur est suffisante, les deux parties sont d'accord avec cette démarche, et que, donc, on demande à la Commission d'exempter d'une démarche d'équité salariale parce que les deux parties sont consentantes, est-ce qu'à ce moment-là vous croyez que ça pourrait vous rassurer... Ça pourrait sûrement vous rassurer, mais peut-être pas les autres entreprises, parce qu'elles n'ont pas toutes entrepris une démarche de relativité salariale.

• (14 h 50) •

M. Béland (Claude): On est prêt à regarder toutes les formules; celle-là peut en être une. Celle qu'on avait suggérée, nous, c'est de dire: On va faire rapport à la Commission de l'équité salariale en demandant une reconnaissance, en tenant compte de l'évolution de la situation. C'était une autre formule. On faisait confiance à la Commission, à ce moment-là. Si, au lieu de ça, on dit: Faisons une convention avec ceux qui sont intéressés par le programme, par le plan, moi, je pense qu'on peut certainement regarder ça.

Mme Gagnon-Tremblay: Dites-moi, M. Béland, tout à l'heure vous nous aviez dit que votre démarche de relativité salariale vous a demandé de déboursier presque 1 % de la masse salariale. Alors, donc, normalement, si on se fie par exemple aux études qui nous disent que 1 % de la masse salariale peut équivaloir, pour le Québec, à 25 000, 30 000 pertes d'emplois, si, par

exemple, on restreint ça à la Confédération des caisses populaires, 1 % de la masse salariale, pouvez-vous nous dire si vous avez dû faire des mises à pied?

M. Béland (Claude): Non. Non, pas du tout. Non, non. D'ailleurs, pour nous, ça n'a pas été, je dirais, une surprise, dans le sens d'une mauvaise nouvelle, en disant: Ça n'a pas de bon sens, cette démarche-là nous a coûté très cher. On était très content d'être capable d'établir cette relativité; c'est ce qu'on visait. Et ça a fait qu'il a fallu rajuster et ça a apporté un coût de 10 000 000 \$. Ça a été un réajustement. Et, là, on suit les politiques du Mouvement.

Mme Gagnon-Tremblay: Et, dites-moi, ce 10 000 000 \$, lorsque vous l'avez alloué aux relativités salariales, aux ajustements, est-ce qu'à ce moment-là ça signifie qu'il y a d'autres clientèles qui en ont eu un peu moins, puis que ça a été accepté par les syndicats lors de négociations ou bien si, finalement, vous aviez pris pour acquis que vous aviez une somme... Parce que j'imagine que votre masse salariale, elle n'est pas illimitée, non plus, elle est quand même limitée, là. Est-ce que c'est...

M. Béland (Claude): M. Desrosiers, qui a négocié ça, pourrait vous le...

M. Desrosiers (Bernard): Disons que ça a été mis en place au fur et à mesure des négociations et graduellement, dans nos entreprises. Et, lors des ajustements salariaux des conventions collectives, on intégrait la question des relativités salariales. Ça a eu des effets soit de modifier des structures, allonger des structures. En tout cas, il y a eu divers effets. Il y en a peut-être qui ont eu 2 %, d'autres peut-être 0,5 %, mais, en bout de ligne, ça représentait en moyenne 1 % de la masse salariale, en termes de coûts.

Mme Gagnon-Tremblay: Nous constatons finalement que le consensus est difficile à aller chercher. Et je doute que, d'ici la fin de la journée, vous le comprendrez, on va aller chercher ce consensus dont on aurait besoin pour la mise en application de la loi. Parce que, forcer, ce n'est pas bon, comparativement à le faire de bonne volonté. Cependant, on est conscient aussi qu'il y a des coûts. Il y a des coûts d'administration puis il y a des coûts aussi sur la masse salariale. Il y a certains employeurs qui nous ont parlé davantage des coûts concernant les frais de l'administration plutôt que la masse salariale. Je ne sais pas si c'est parce que l'application est étalée pendant quatre ans pour le premier bloc, par la suite quatre ans pour payer, puis peut-être même une possibilité de trois ans, mais c'est surtout au niveau des coûts administratifs, de la bureaucratie, possiblement, ou de la lourdeur administrative; c'est ça, je pense, qui fait problème.

Les syndicats ne craignent pas ça. C'est sûr, comme je le disais tout à l'heure à la coalition des groupes — on avait presque deux pages; ils étaient tous

d'accord... Je leur ai dit: Vous êtes tous des demandeurs, vous n'êtes pas des payeurs. Donc, c'est toujours plus facile de demander que de payer. En bout de ligne, il y a quelqu'un qui paie, et c'est certain qu'il faut se préoccuper du groupe qui paie aussi. Mais les commentaires que nous faisions les syndicats hier, c'est que, jusqu'à maintenant, de plus en plus, on inclut ou on a la préoccupation des écarts qui existent entre les hommes et les femmes, et, dans les négociations, on le prend pour acquis et on le prend en considération.

Donc, tout à l'heure, vous parliez de la concurrence. Vous nous disiez, par exemple, que, bien sûr, il faut demeurer concurrentiel. Je suis tout à fait d'accord avec ça. Mais croyez-vous que, dans une négociation — parce que vous êtes avancés, mais il y a d'autres employeurs qui ne le sont pas du tout — les syndicats peuvent avoir ce souci de la concurrence aussi et, compte tenu de la masse salariale qui devra être déployée ou qui devra... Les augmentations devront servir en partie ou en tout aux écarts, mais non pas possiblement à d'autres augmentations, parce que la masse n'est pas illimitée? Mais croyez-vous que les syndicats ont cette préoccupation ou l'auront, cette préoccupation de la concurrence, et pourront faciliter finalement la démarche d'équité salariale?

M. Béland (Claude): J'imagine, mais c'est rare qu'on parle en termes de diminution des salaires. Malgré ça, il y a des acquis. Et, vous savez, l'industrie bancaire est une industrie qui n'est certainement plus créatrice d'emplois. C'est le contraire, le nombre d'employés, dans l'industrie, actuellement, diminue d'une façon radicale. Vous avez vu, dans les journaux, toutes les grandes banques, c'est à coup de 2 000, 3 000. Desjardins, jusqu'à maintenant, ne l'a pas fait, il en subit les conséquences sur le plan de sa rentabilité, mais, définitivement, il va être obligé de le faire. Ça a déjà été dit. On essaie de le faire de la façon la plus humaine possible, mais c'est en termes de milliers d'emplois qu'on parle.

Or, quand il arrive des nouvelles lois comme celle-là, indépendamment des coûts négociables, ça prend des ressources pour gérer ces programmes-là. La loi sur la formation professionnelle, Mme Harel le sait, on y a été tout à fait favorables. On a même répondu à toutes nos demandes disant: Considérez-nous comme une organisation puis n'allez pas nous imposer des contraintes trop grandes, et on a tout obtenu ça. Et, malgré ça, aujourd'hui, il est obligé d'y avoir une ressource à plein temps dans chacune de nos corporations et de nos... Malgré tout le soin qu'on a pris de limiter la bureaucratie et la paperasse, c'est une quinzaine de ressources, finalement, qui travaillent à plein temps là-dessus, pour assurer toute la bureaucratie et s'assurer de la formation, etc., alors qu'on en faisait déjà amplement. C'est dans ces termes-là.

Alors qu'on est confronté à des défis de réduction de la masse salariale... Nous, notre problème, c'est beaucoup plus de regarder cette masse qui est beaucoup trop haute actuellement chez Desjardins, dans le réseau

des caisses, et de dire: Comment on réduit ça? Par le partage et toutes les mesures qui sont suggérées au sommaire: réduction du temps de travail, pas de temps supplémentaire. On cherche, on cherche parce qu'on voudrait bien protéger notre monde, mais l'échéance arrive. Et, pendant qu'on fait ça, de l'autre côté, on nous dit: Bien, voici, maintenant, là, il faut remplir telle formule, il faut faire ci. Nos gens de caisse sont inondés sous la paperasse, y compris la nôtre — parce que n'oubliez pas qu'on est une organisation qui a aussi beaucoup de paperasse — et c'est catastrophique actuellement pour les Caisses.

Alors, quand on nous dit: bien, attention, voilà une nouvelle loi, puis là il va falloir... je vous avoue que les gens réagissent très mal. On ne voudrait pas mourir sous la paperasse et réduire le nombre de nos caisses. Il faut y aller en tenant compte de ce que les gens qui créent de l'emploi — puis nous sommes le principal employeur au Québec — de ce que ces gens-là vous disent. Et ces gens de caisse qui parlent comme ça, ce n'est pas moi.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Mme la députée de La Pinière.

Mme Houda-Pepin: Merci, M. le Président. Bonjour, M. Béland, M. Desrosiers et M. Morency. Vous avez dit dans votre mémoire que la relativité salariale vous a pris à peu près cinq ans au niveau de l'implantation, et ça a coûté 100 000 000 \$, le processus dans son ensemble, dont 700 000 \$ à 800 000 \$ de coûts d'implantation. Si vous deviez, par hypothèse, implanter un programme d'équité salariale, est-ce que vous avez fait une évaluation des coûts?

M. Béland (Claude): Moi, je pensais, quand je vous donnais ces chiffres-là, que ce seraient des chiffres intéressants à entendre, parce que, comparativement à certaines études que j'ai vues et qui parlent en termes de milliards... J'allais dire: Ça n'a pas été le cas chez nous, ça n'a pas été catastrophique, l'implantation du programme de relativité salariale. Pour aller plus loin, le concept est tellement, pour nous, en tout cas... Vous avez raison, Mme Gagnon-Tremblay, peut-être qu'on ne saisit pas exactement la portée. Mais c'est difficile de la saisir, aussi, parce qu'on ne sait pas exactement...

Mme Houda-Pepin: Ce que ça implique.

M. Béland (Claude): ...quelle démarche il faut entreprendre pour y arriver. Alors, on est peut-être un peu dans l'inconnu. Alors, on vient vous dire: Voici ce qu'on a fait. On a essayé de faire en sorte qu'il n'y ait pas de discrimination entre les hommes et les femmes. À notre point de vue, on a réussi ça. Est-ce que ce n'est pas ça, l'objectif? Vous me dites: Non, à prédominance féminine, il faudrait vérifier s'il n'y a pas des inéquités. D'accord, mais est-ce qu'on ne peut pas y aller avec un peu plus de délicatesse et de tendresse?

Mme Houda-Pepin: Très bien. Et, effectivement, il y a une grande différence entre la relativité...

M. Béland (Claude): Je sais, je sais.

Mme Houda-Pepin: ...salariale et l'équité salariale...

M. Béland (Claude): On comprend maintenant.

• (15 heures) •

Mme Houda-Pepin: ...bien que vous ayez dit dans votre présentation que ça s'équivalait. Par contre, vous vous considérez comme un employeur modèle qui a fait les efforts nécessaires et...

Une voix: Je n'ai pas dit ça.

Mme Houda-Pepin: En tout cas. ...et que vous avez fait des efforts louables qu'il faudrait reconnaître et reconsidérer. Est-ce que vous considérez, sur la base de votre expérience, que la relativité salariale serait plus vendable au milieu de l'entreprise que l'équité salariale?

M. Béland (Claude): Je vais vous répondre personnellement, je pense que oui. Je pense que oui. Il faudrait qu'on comprenne d'abord exactement et qu'on connaisse tous les tenants et aboutissants de ce qu'on appelle l'équité salariale. Mais il faudrait quand même commencer la première démarche. Pour beaucoup d'autres, je pense qu'il faut la faire. Nous, on l'a fait; on sait ce que c'est.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie, ça termine l'échange. Je vous demanderais de nous excuser. J'inviterais tous les collègues à rester assis de façon à ce qu'on procède très rapidement si on veut finir à temps, parce qu'on est déjà très chargé sur l'horaire. Alors, merci beaucoup.

J'invite maintenant les représentants de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à se présenter.

À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, j'inviterais maintenant les représentants de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à se présenter, noms et titres, de façon à ce que l'enregistrement soit fait, et à commencer leur présentation.

Je crois comprendre qu'il y a deux personnes additionnelles à la première liste qui nous a été fournie.

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

M. Filion (Claude): Oui, c'est bien ça. Alors, M. le Président, Mme la ministre, Mmes et MM. les députés, bonjour. Je voudrais d'abord présenter les personnes qui m'accompagnent. Mon nom est Claude Filion, je suis président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse; à ma droite immédiate, Mme Jennifer Stoddart, qui est vice-présidente de la

Commission; à mon extrême droite, Mme Muriel Garon, de la Direction de la recherche de la Commission; à ma gauche, Me Bosset, de la Direction de la recherche; et à mon extrême gauche, Mme Louise Caron-Hardy, qui est directrice des programmes d'accès à l'égalité, à la Commission.

Alors, bonjour. L'Assemblée nationale, comme vous le savez, a confié à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse le mandat d'assurer par toute mesure appropriée la promotion et le respect des principes de la Charte des droits et libertés de la personne. Comme l'ont clairement indiqué les différentes interventions de la Commission, depuis une dizaine d'années — donc, il y a beaucoup de choses qu'on va vous dire qui ne sont pas des choses récentes — nous nous présentons à vous aujourd'hui avec la profonde conviction qu'une loi proactive sur l'équité salariale est une question de justice et une question de nécessité. La Commission est persuadée qu'il s'agit là de l'outil le plus approprié pour la mise en oeuvre de l'obligation inscrite à l'article 19 de la Charte depuis son entrée en vigueur, en 1976.

Rappelons le libellé de l'article 19: «Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit...». Cette conviction de la nécessité d'une loi proactive, la Commission l'a acquise au fil des ans, dans le cadre de l'exercice du mandat qui lui est confié par la Charte d'assurer l'application de cet article par les mécanismes de réception et de traitement des plaintes.

Dans l'exécution de son mandat, la Commission a été en mesure de constater certaines choses: d'abord, que le mode actuel de traitement des plaintes crée un climat peu propice à la mise en place d'un système de rémunération équitable, puisqu'il implique la recherche de faits dans un contexte conflictuel; ensuite, que la nécessité pour la Commission d'établir la preuve d'une discrimination fait reposer sur elle la responsabilité d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, d'en faire l'évaluation, de comparer les salaires, ce qui sort le processus du lieu où il doit s'effectuer, c'est-à-dire à l'intérieur de l'entreprise.

Relativement au volontariat, quoique la Commission ait consacré une énergie considérable à la promotion de l'équité salariale, elle n'a pas été à même d'observer une bousculade aux portes. Ce qu'elle a pu observer, au contraire, c'est l'expression de réticences importantes, sinon une nette opposition, dans certains cas, lorsqu'il s'est agi d'entreprendre les démarches nécessaires à la mise en oeuvre du droit garanti par l'article 19 de la Charte. Dans ce contexte, la Commission souhaite aujourd'hui réitérer son appui au projet de loi. Pour nous, il est clair que la spécificité de la problématique de la discrimination salariale rend nécessaire l'adoption d'une véritable loi de mise en oeuvre et non de simple promotion du droit à l'égalité salariale. Nous appuyons donc le projet de loi dans ses fondements aussi bien que dans la plupart de ses modalités.

Du même souffle, cependant, nous aimerions attirer l'attention du législateur sur certains éléments qui, selon nous, contribueraient à accroître l'efficacité de la loi et favoriseraient la réalisation de l'objectif d'équité salariale.

Donc, d'abord, en ce qui concerne les aspects institutionnels, vous nous permettrez d'insister sur le fait que, lorsque nous parlons de l'équité salariale, c'est-à-dire du droit à un salaire égal pour un travail équivalent, sans discrimination fondée sur le sexe, nous parlons bien d'un droit de la personne. En 1975, lorsque le Québec est devenu la première province canadienne à reconnaître ce droit dans une loi fondamentale, il se trouvait d'ailleurs à consacrer un principe déjà inscrit dans les textes internationaux. Cette consécration, par ailleurs, sort de l'ordinaire, puisqu'elle revêt un caractère unique, quasi constitutionnel. En effet, le droit à l'égalité salariale, garanti par l'article 19 de la Charte, jouit d'une primauté de principe sur toutes les lois du Québec. En somme, on est devant un principe fondamental qui a des incidences importantes pour les travailleurs et travailleuses, les employeurs, les syndicats, mais qui ne doit pas être considéré comme une simple question de relations du travail. C'est dans cette perspective que nous souhaiterions aborder, pour commencer, certains aspects institutionnels soulevés par le projet de loi.

D'abord, la non-primauté de la loi sur l'équité salariale sur les autres lois. Le premier aspect concerne les rapports qui existeront entre la future loi sur l'équité salariale et les autres lois. Actuellement, comme je viens de le mentionner, l'article 19 de la Charte a prépondérance sur les autres lois. Or, plusieurs articles du projet de loi confirment que l'article 19 cédera la place à la nouvelle loi pour tout ce qui est visé par cette loi. Pensons, en particulier, au recours disponible et, bien entendu, au fait qu'un programme d'équité salariale établi conformément à la nouvelle loi sera réputé non discriminatoire au sens de la Charte.

Dans le contexte d'une loi proactive, ce régime particulier est acceptable, voire même nécessaire. Nous constatons, cependant, que la loi projetée n'aurait pas de primauté sur les autres lois du Québec. En d'autres termes, une loi future pourra éventuellement déroger aux modalités de mise en oeuvre prévues dans la Loi sur l'équité salariale. Dans une telle éventualité, ne s'appliquerait plus que le régime actuel, qui a déjà prouvé son inefficacité. C'est pourquoi nous tenons à recommander que la primauté de la Loi sur l'équité salariale soit clairement affirmée, non pas que nous présumions des intentions futures du législateur, mais plutôt pour que soit traduit dans la loi le caractère unique et quasi constitutionnel du droit à un salaire égal pour un travail équivalent, sans discrimination fondée sur le sexe.

Deuxième secteur, si l'on veut, le statut de la Commission de l'équité salariale. L'autonomie de l'organisme qui sera chargé de l'administration de la loi est un autre aspect institutionnel important auquel, je crois, certains intervenants vous ont déjà sensibilisés, car cet organisme exercera des fonctions stratégiques. De

manière générale, il aura à surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale et à veiller au maintien de ceux-ci. Plus concrètement, il devra notamment faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend. Il devra déterminer, si nécessaire, les mesures à prendre pour que l'équité salariale soit atteinte et s'adresser au tribunal, au besoin. Dans le cas des programmes complétés et en cours, il devra également en évaluer la conformité à la loi. Ces fonctions, donc, l'organisme les exercera notamment par rapport à l'État en tant qu'employeur, puisque l'État liera le gouvernement, ses ministères, ses organismes.

• (15 h 10) •

Or, que lit-on dans le projet de loi? D'une part, que l'organisme sera composé de membres nommés par le gouvernement; d'autre part, que son personnel sera nommé suivant la loi de la fonction publique. Cela soulève, à notre avis, un problème à tout le moins apparent d'autonomie par rapport à l'État en tant qu'employeur. Dans l'exercice de notre propre mandat d'enquête, nous, à la Commission, nous avons d'ailleurs été à même de constater que l'autonomie de l'organisme que vous vous apprêtez à mettre sur pied n'est pas une question théorique, est une question éminemment importante par rapport aux parties concernées. Nous recommandons donc que les membres de l'organisme soient nommés par l'Assemblée nationale. Nous recommandons aussi que la nomination des membres de son personnel relève de l'organisme lui-même.

Quelques mots, maintenant, sur le tribunal compétent. Un dernier aspect institutionnel concerne le choix du tribunal compétent pour entendre les litiges qui découleront de la loi. L'avant-projet de loi réservait ce rôle au Tribunal des droits de la personne. Le projet actuel propose plutôt de confier cette fonction au Tribunal du travail. Ce choix mérite, selon nous, plus ample réflexion. Sans rien enlever — et j'insiste là-dessus — à la compétence des membres du Tribunal du travail, nous croyons que le Tribunal des droits de la personne est le forum tout désigné pour trancher les litiges nés de l'application de la loi.

La Charte des droits et libertés de la personne, qui institue le Tribunal des droits de la personne, prévoit, en effet, que ses membres sont précisément nommés en fonction de leur expérience, de leur expertise, de leur sensibilisation et de leur intérêt pour les questions touchant les droits de la personne. Depuis sa création, ce Tribunal a aussi acquis une expérience et une crédibilité reconnues de tous en matière de discrimination dans le secteur du travail. Et on parle ici d'une expérience qui, maintenant, est d'environ six ou sept ans. Le droit à l'égalité salariale, et je le répète, étant un droit de la personne, il serait préférable que sa mise en œuvre judiciaire soit confiée au tribunal spécialisé dans le domaine.

Alors, maintenant, je voudrais laisser la parole à Mme la vice-présidente, Mme Stoddart, qui vous entretiendra de certaines modalités d'application des programmes d'équité salariale.

Mme Stoddart (Jennifer-Anne): Merci. Je vous parle des aspects plutôt techniques de la mise en vigueur d'une telle loi. Je veux vous parler des problèmes soulevés par la multiplicité des programmes à l'intérieur d'une même entreprise, par les problématiques d'une entreprise de moins de 100 employés et par la question de la relativité salariale.

La première question. À notre avis, le projet de loi néglige deux aspects fondamentaux du diagnostic de fond qui a mené à la naissance de ce projet de loi, c'est-à-dire l'existence de la discrimination systémique contre la main-d'œuvre féminine dans le marché du travail actuel. Alors, ce premier aspect tient à la contribution de la structure industrielle dans la ségrégation historique des emplois féminins. En effet, cette ségrégation professionnelle se traduit souvent, dans les entreprises de taille importante comptant plus d'un établissement, par une concentration des emplois féminins dans un établissement, l'unité administrative, par exemple, et celle des emplois traditionnellement masculins dans des établissements distincts, par exemple, des ateliers de production. Je pense qu'on dit, en langage populaire: Les femmes au bureau, les hommes à la shop. Voilà la problématique d'un tel projet de loi.

Le deuxième élément de diagnostic qui est négligé tient à l'histoire de la syndicalisation des emplois féminins. Celle-ci a été plus tardive parce que les femmes détenaient peu de pouvoirs sur le marché du travail. Cette syndicalisation s'est souvent faite en parallèle et en toute étanchéité, par rapport à celles des catégories d'emplois à prédominance masculine, de telle sorte que les femmes se sont souvent retrouvées dans des syndicats séparés. De plus, en dehors des secteurs publics et parapublics, les emplois féminins sont moins syndiqués.

Or, ce projet de loi autorise la multiplication de programmes d'équité salariale à l'intérieur d'une même entreprise, selon les établissements, les unités d'accréditation ou le fait qu'un groupe de salariés est syndiqué ou non. À notre avis, permettre le développement de programmes distincts qui limitent les comparaisons aux emplois d'établissements ou de syndicats particuliers au sein d'une entreprise ou qui isolent les emplois syndiqués des emplois non syndiqués, c'est continuer d'ignorer les mécanismes fondateurs de la discrimination systémique auxquels j'ai fait référence. Ici, le risque est grand de ne susciter que des ajustements mineurs.

La Commission est d'avis qu'au moment d'entreprendre une opération de cette importance il ne faut pas négliger les écarts historiques les plus grands et les mieux préservés. C'est dans cette perspective que nous recommandons qu'une pluralité de programmes ne puisse être établie dans une entreprise que si chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine peut être comparée avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de cette entreprise.

Deuxième problématique, les entreprises de moins de 100 employés. La concentration des femmes dans les entreprises de petite taille est une autre réalité qu'on ne saurait négliger. Là aussi, le projet de loi présente

certaines... peut-être qu'on pourrait les appeler certaines faiblesses, à cet égard.

La première découle de l'absence de dispositions contraignant les entreprises de moins de 100 employés à libérer du temps de travail pour la formation. En raison du haut niveau de complexité que révèle la mise en place de ces programmes, il est difficile d'entrevoir comment les employés pourront disposer des éléments d'information requis pour comprendre le contenu des programmes affichés, en évaluer la qualité et la pertinence et exercer les recours appropriés, si besoin est. Donner à des représentants du personnel la possibilité d'obtenir une formation sur le temps du travail pourrait faire contre-poids aux faiblesses des formules proposées pour les entreprises de petite taille. Cette formation pourrait être dispensée sur une base locale avec la collaboration des ressources du système d'enseignement public.

Par ailleurs, le manque de définition des balises et la faiblesse des moyens de contrôle des ajustements requis, dans le cas des entreprises de 10 à 49 employés, notamment, suscitent certaines interrogations. À cet égard, nous croyons que le mandat confié à la Commission de l'équité salariale de préparer des outils devrait mener à la production rapide de guides destinés aux petites entreprises. La Commission de l'équité salariale devrait, de plus, se doter de moyens de vérification au hasard. Le sérieux de ces vérifications pourra assurer la crédibilité du processus d'application de la loi. Ces recommandations devront être modulées en fonction de la taille des entreprises. Pour celles qui comptent moins de 10 employés, la Commission considère que le seul transfert à la Commission de l'équité salariale du mandat d'examen des plaintes ne résoudra en rien les difficultés de ce type de recours, c'est-à-dire sur plainte. Il faudrait miser, ici aussi, sur la diffusion de l'information, la formation, la production d'outils et, si nécessaire, sur les regroupements sectoriels.

Dernière question très technique sur laquelle on attire votre attention, c'est la question quand même centrale de la relativité salariale par rapport à l'équité salariale. Ce troisième problème de fond se pose face à l'objectif — et je cite la loi — «de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe» — souligner «fondée sur le sexe». En effet, le projet de loi permet d'établir qu'un programme d'équité ou de relativité salariale complété ou en cours — et je cite de nouveau la loi — «est réputé être établi conformément à la présente loi». Or, ces programmes de relativité salariale peuvent présenter des orientations et une méthodologie tout autre que ceux prescrits par le projet de loi. Le projet de loi institue, en fait, un double régime, l'un où les programmes devront être élaborés sans une méthodologie centrée sur la détection et l'élimination des billets sexistes, et un autre où seront reconnus après coup des programmes destinés à d'autres fins et, par conséquent, élaborés selon d'autres perspectives.

La Commission considère que les exigences applicables à ces programmes dits de rechange devraient être les mêmes que celles formulées à l'intention des

entreprises soumises à la loi. La commission considère, de plus, que les salariés couverts ou leur association accréditée devraient disposer des mêmes recours que ceux prévus dans le cadre de l'élaboration de l'implantation des programmes d'équité salariale, notamment la possibilité de porter plainte à la nouvelle Commission de l'équité salariale s'ils sont d'avis — et je cite de nouveau — «que l'employeur n'a pas établi le programme conformément à la loi».

Finalement, toujours dans le cadre des programmes en cours, il faudrait préciser, à notre avis, les délais dans lesquels les employeurs qui n'ont pas rencontré les conditions prévues par la loi devront apporter les correctifs requis, de même que les délais à l'intérieur desquels l'employeur pourrait saisir le tribunal. Je cède la parole au président pour conclure avec d'autres observations.

• (15 h 20) •

M. Filion (Claude): Oui. Peut-être deux observations additionnelles avant la conclusion proprement dite. D'abord, en ce qui concerne les échéanciers, normes et directives, compte tenu du nombre d'années qu'il aura fallu pour mener à terme ce projet, il est, à notre avis, souhaitable que l'ensemble des articles entre en vigueur dès l'adoption de la loi et sous réserve, cependant, des contraintes administratives reliées à la mise sur pied de l'organisme lui-même. On pourrait souhaiter, comme ça a été le cas pour la Commission des droits de la personne lorsque la Charte a été adoptée, de créer d'abord la Commission et ensuite de mettre en vigueur les articles pertinents de la loi. Alors, donc, sous réserve de cette intention-là, de cet objectif-là, il demeure que l'ensemble des articles de la loi devraient entrer en vigueur dès l'adoption de la loi.

De même, il est nécessaire que la réglementation envisagée dans le projet de loi soit disponible le plus rapidement possible. Ce n'est pas la première fois que vous entendez ça, ce n'est pas non plus la première fois que, lors de l'audition d'une commission parlementaire, cette remarque-là est faite. Mais, dans ce cas-ci, étant donné l'importance de la matière, nous souhaiterions donc que la réglementation soit disponible le plus rapidement possible. La clarté du message, tant sur le plan des échéanciers que sur celui des règlements, favorisera, croyons-nous, le climat dans lequel la loi pourra s'appliquer.

Également, en ce qui concerne le mandat de la Commission, le mandat de cette Commission chargée de l'application de la loi, tel que décrit à l'article 87 du projet, nous paraît très complet et tout à fait cohérent avec les tâches à réaliser. Nous insistons cependant sur la nécessité pour la Commission de l'équité salariale de disposer des ressources requises pour réaliser son programme.

Alors, en conclusion, la Commission croit que... Je pense bien que, pour chaque personne qui est présente ici et chaque personne qui a été engagée dans le présent débat, tous ces gens ont conscience d'en être peut-être à un moment important dans l'évolution de la société québécoise vers l'égalité entre les travailleurs et

travailleuses. Pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, cette évolution restera, certes, toujours à parfaire. Mais il demeure que, pour nous maintenant, en 1996, aujourd'hui, au Québec, la Commission voit dans le projet de loi sur l'équité salariale l'aboutissement naturel d'un processus important qu'elle a elle-même d'ailleurs vécu de l'intérieur.

Ce processus lui a permis de prendre conscience, dans la recherche d'une plus grande justice, des limites du régime actuel de mise en oeuvre de l'équité salariale. Et c'est pourquoi le projet de loi, quoique perfectible, nous semble bien fondé sur le plan des principes et réaliste dans ses modalités. Vingt ans après sa consécration dans la Charte des droits et libertés de la personne, le temps est venu, selon nous, de faire du droit à l'égalité salariale une réalité. C'est donc sans hésitation, M. le Président, Mme la ministre, Mmes et MM. les députés, que la Commission souhaite vivement l'adoption de ce projet de loi. Je vous remercie de votre attention, et nous sommes disponibles pour vos questions.

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

Mme Harel: Alors, Me Filion, président de la Commission, Me Stoddart, je comprends que c'est votre baptême de commission parlementaire, comme nouveaux président et vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Je ne sais quelle émotion cela vous fait, M. Filion, d'être celui qui répondra aux questions plutôt que celui qui les posait. Ha, ha, ha! Est-ce que ça fait un peu partie du même feeling? J'imagine que vous avez également, en la personne de Mme Caron, de Muriel Garon, c'est bien ça, et de Me Bosset, l'équipe qui, pendant toutes ces années, avec les moyens limités que vous avez décrits, a tenté de mener à bien, un peu comme Sisyphe, le combat de l'équité.

Votre mémoire est très inspiré par un élément de fond, qui est le suivant, à savoir que l'équité salariale est un droit de la nature des droits quasi constitutionnels, c'est-à-dire de la nature des droits fondamentaux. Je ne pense pas me tromper en énonçant cela, n'est-ce pas? Cela vous amène donc à déduire de cet énoncé une série de façons de faire pour en assurer l'entière, si vous voulez, réalisation.

Ai-je besoin de vous dire — je pense, ce n'est pas nécessaire — à quel point cette conception-là n'est pas nécessairement encore partagée? Encore ce matin, un éditorial dont vous avez peut-être pris connaissance, dans le journal *Le Devoir*, énonçait les choses en termes complètement opposés, n'est-ce pas, en mentionnant, par exemple, qu'il y avait pas mal d'inéquités dans notre société et en spécifiant, et là j'en fais lecture: «L'une de ces inéquités, mais qui n'est pourtant ni la plus grave ni la plus urgente à corriger, au regard des niveaux de pauvreté, de chômage, de précarité de l'emploi, c'est celle qui tient la différence de salaire entre les hommes et les femmes.» Alors, je comprends que votre point de

départ est en désaccord avec ça. Vous dites, en fait, qu'il ne faut pas la mettre sur le même pied que les autres inéquités dans notre société. Est-ce que c'est la conclusion que je dois tirer de votre mémoire?

M. Filion (Claude): Ce qu'on dit, essentiellement: c'est un droit de la personne. Je comprends que ça a des incidences, parce qu'on parle de travail, on parle de rémunération, donc on parle de salariés, on parle de milieux de travail; ça a des incidences, en termes de relations de travail. Mais, essentiellement, c'est un droit de la personne. Et, sur la question du droit fondamental, je demanderais, avec votre permission, Mme la ministre, à Me Pierre Bosset, de s'adresser plus directement à la question que vous posez.

M. Bosset (Pierre): Le caractère fondamental du droit à l'égalité salariale, en fait, il précède la Charte. Il était déjà consacré dans certains textes internationaux, mais la Charte est venue le renforcer, d'une certaine façon, en prévoyant que ce droit aurait prépondérance sur les autres lois. Cette question est importante, puisque, dans le cas de l'équité salariale, on se rend compte que le mécanisme actuel fonctionne mal et que, donc, il faut des modalités particulières de mise en oeuvre. Donc, on est dans un cas où les modalités de mise en oeuvre du droit sont presque le fond même de ce droit-là. Sans ces modalités-là, on se rend compte que le droit est difficile à mettre en oeuvre. Alors, on peut difficilement séparer le droit à l'égalité salariale de ces modalités de mise en oeuvre. Et c'est pourquoi on recommande que la primauté de cette loi sur les autres lois soit affirmée. Bien entendu, il ne s'agit pas d'une primauté absolue. Le Parlement demeure toujours libre de ses décisions. Mais il nous semble important de préciser que, si le Parlement entend déroger de quelque manière à ces modalités de mise en oeuvre, il devrait à tout le moins le dire de façon expresse pour que les citoyens aient l'occasion de connaître les arguments à l'appui de cette dérogation et, si besoin est, de faire des représentations auprès du Parlement.

Mme Harel: Vous avez mis la barre très haute, dans le mémoire que vous présentez. De tous les organismes et groupes favorables au projet de loi, vous êtes le plus critique. En fait, ce n'est pas un reproche, mais c'est simplement une constatation. Alors, dans le fond, vous mettez la barre très haute, notamment en nous indiquant qu'il n'y a pas apparence d'indépendance, dans le projet de loi, à l'égard de la Commission, n'est-ce pas? Une des conditions que vous jugez approprié d'introduire pour qu'il y ait cette apparence d'indépendance, c'est la nomination par l'Assemblée nationale. J'aimerais ça vous entendre là-dessus.

M. Filion (Claude): Je vais demander à Mme Stoddart de répondre plus directement à votre question là-dessus. C'est tout simplement pour vous signaler qu'effectivement je crois que la Commission est critique

en certains aspects devant le projet de loi, tout en se déclarant tout à fait d'accord avec le principe et son adoption. Et c'est parce que la Commission, ai-je compris, depuis à peine trois semaines que j'y suis, a vécu de l'intérieur tout ce qui a suivi l'adoption, d'abord, de l'article 19, qui est dans la Charte, l'adoption de l'obligation contractuelle — vous vous en souviendrez tous — à la fin des années 1980. Et, dès le début des années 1990, la Commission a revendiqué, a demandé une loi proactive dans le secteur de l'équité salariale. Et, tout ça parce que, finalement, la discrimination faite aux femmes dans leur milieu de travail, c'est une discrimination importante. Il y en a beaucoup, de formes de discrimination au Québec; on peut se comprendre là-dessus. On n'est pas parfait.

Mais, comme j'ai dit dans mon texte, c'est un travail toujours perfectible. Mais la discrimination qui touche le compte de banque, qui touche la sacoche ou le portefeuille, qui touche cette façon qu'on a de pouvoir acquérir parfois un peu d'indépendance, un peu de biens pour les gens qui nous entourent, c'est une importante. On n'est pas ici dans le dix-huitième degré de conséquence, on est dans une matière relativement importante dans le monde où nous vivons, dans la structure de société dans laquelle on vit. Alors, c'est peut-être pour ça, Mme la ministre, que nous sommes peut-être critiques, entre guillemets, du projet de loi déposé à l'Assemblée nationale, dans le sens que nous souhaitons certaines bonifications pour assurer, encore une fois, cette primauté-là et concrétiser cette importance-là.

• (15 h 30) •

Maintenant, sur la question de l'indépendance de l'organisme, qui, dans le cas du projet de loi, est la Commission de l'équité salariale, par rapport au gouvernement et à l'employeur, je demanderais à Mme la vice-présidente de répondre à cette question.

Mme Stoddart (Jennifer-Anne): D'accord. C'est certainement une des choses que nous considérons les plus importantes à souligner dans ce projet de loi. Encore une fois, comme dit le président, à partir de notre propre expérience, de l'importance que c'est d'avoir, l'organisme qui administre une loi, une loi qui ne sera pas facile d'application, une loi qui a des retombées énormes, d'avoir des assises autonomes et solides. La Commission elle-même, dans ses 20 ans d'application de l'article 19, a vu plusieurs situations dans lesquelles elle a dû tabler sur sa propre autonomie pour essayer de se distancer de situations parfois difficiles.

J'ajoute aussi que, si nous regardons l'échiquier du marché du travail, l'État aussi est employeur. Je pense que l'État est sans doute l'employeur le plus important de métiers, de groupes d'emplois à prédominance féminine, et l'État ne s'est pas soustrait, heureusement. L'État est un employeur comme un autre et, donc, est soumis à la loi. Et, dans ce contexte-là, la Commission tient à souligner l'importance de l'autonomie de tout organisme qui va l'administrer dans ce contexte-là.

Mme Harel: Je pense qu'on se comprend, qu'il pourrait, par exemple, y avoir nomination par l'Assemblée nationale, mais avec un personnel qui, lui, serait, par exemple, de la fonction publique. Je prends pour exemple la Commission d'accès à l'information...

Une voix: Le Conseil du statut de la femme.

Mme Harel: ...le Conseil du statut de la femme, oui, effectivement, mais la Commission d'accès, qui a un rôle, comment dit-on, sur le plan quasi judiciaire et dont le personnel relève quand même de la fonction publique.

M. Filion (Claude): ...

Mme Harel: Vous vouliez dire quelque chose à ce sujet?

M. Filion (Claude): Oui, c'est ça. Parmi les organismes dont les membres sont nommés, pas tout le personnel, mais dont les membres sont nommés par l'Assemblée nationale, le Protecteur du citoyen — je les passe rapidement — le Vérificateur général, le Directeur général des élections, la Commission d'accès, la Commission des droits — je pense que je n'en oublie pas — bon, sauf erreur, il y en a dont le personnel est nommé à l'intérieur du régime de la fonction publique, d'autres pas. Alors, nous croyons que la future Commission, les membres de cette future Commission là pourraient effectivement être nommés par l'Assemblée nationale. Idéalement, comme le dit notre mémoire, nous souhaiterions que le personnel ne soit pas nommé et régi par la loi de la fonction publique. Nous vous laissons cependant apprécier cette question-là, mais nous ne le souhaiterions pas, pour assurer à leurs travaux ce caractère d'impartialité que va nécessiter la présence d'un État employeur parfois dans leurs dossiers.

Mme Harel: Dans les exemples étrangers qu'on a pu consulter, notamment par les travaux du Bureau international du travail à Genève, et qui traitent aussi des législations américaines... Je n'ai pas eu l'occasion encore, depuis le début de nos travaux, d'en parler, mais il y a bon nombre d'États américains qui se sont donné des législations, pas simplement pour le public mais aussi pour le secteur privé. On se rend compte que c'est plus dans le domaine du travail, c'est-à-dire même en Suède, en Finlande, en Australie, là où ça s'est passé, c'est quand même plus dans l'environnement du travail. Et vous-même, vous le dites dans votre mémoire. Je ne dis pas que vous vous contredisez, mais vous dites bien à quel point le recours sur plainte, à l'article 19, vous a mis dans la position de faire le travail d'évaluation. À la page 2, là, vous dites: «La Commission, en fait, a dû établir la preuve d'une discrimination, donc elle a eu la responsabilité d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, d'en faire l'évaluation et de comparer les salaires, ce qui sort le

processus du lieu où il doit s'effectuer, c'est-à-dire l'entreprise.»

Alors, il y a quelque chose de vrai, dans le fond, là-dedans, et, en même temps, après, vous dites: Il faut que ça nous revienne, il faut que ça revienne au Tribunal des droits de la personne plutôt qu'au Tribunal du travail... non pas à la Commission des droits, là, mais au Tribunal.

M. Filion (Claude): D'accord, oui, c'est ça, ce n'est pas nous.

Mme Harel: Excusez-moi, vous avez raison alors de me rappeler que c'est plus un choix en faveur du Tribunal des droits de la personne plutôt que le Tribunal du travail. Est-ce que ça ne doit pas rester dans l'environnement du travail, avec peut-être un banc sur l'équité salariale, qui soit spécialisé au Tribunal du travail?

M. Filion (Claude): D'accord. Écoutez, c'est une question importante, et je suis très bien la ligne de pensée qui est développée dans le projet de loi et que vous explicitez cet après-midi. Le facteur auquel nous vous suggérons d'accorder un peu d'importance, c'est la question de l'expertise, la sensibilisation, l'expérience que le Tribunal des droits a déjà depuis sept ans en matière de discrimination. Et en particulier quand on parle d'équité salariale, vous avez dû... sûrement, cette commission a dû, entre elle, échanger. Ce ne sont pas des matières toujours faciles. Alors, avoir un peu d'expertise autour de soi pour être en mesure de trancher le débat, je vais vous dire, ça m'apparaîtrait comme un plus pour assurer un sain fonctionnement. Alors, c'est pour ça que nous suggérons que le Tribunal des droits puisse être le tribunal compétent. Mais, par ailleurs, nous ne sommes pas étrangers à l'argumentation que vous venez de développer, nous la saisissons fort bien. Étant donné, peut-être, que le droit est un droit de la personne aussi, je me demande si vous ne risquez pas, peut-être, certains problèmes de nature légale, mais je demanderais à Me Bosset, ou Mme Stoddart, peut-être, de compléter ma réponse selon... Oui, Me Bosset.

M. Bosset (Pierre): Je pourrais ajouter deux facteurs, je pense, dont il serait important de tenir compte ici. Sur la question de l'expertise particulièrement, il en faudra une, c'est évident, vu la complexité du domaine. Mais la composition actuelle du Tribunal des droits de la personne permet cette expertise, puisque le Tribunal est formé de juges, mais aussi d'assesseurs qui sont nommés en fonction des mêmes critères et qui viennent, bien souvent, des milieux directement concernés par la question des droits de la personne. Ils sont déjà là, le Tribunal existe déjà, il fonctionne bien et il marche bien et donne des résultats.

Par ailleurs, la question de la complexité, on la retrouve également dans un autre domaine qui est celui des programmes d'accès à l'égalité, domaine, là aussi,

très complexe qui repose sur des analyses de statistiques, de disponibilités d'effectif, analyses du système d'emploi, et ainsi de suite. Mais la complexité de ce domaine-là n'a pas empêché l'Assemblée nationale de confier la mise en oeuvre de ce domaine-là par les tribunaux au Tribunal des droits de la personne. Alors, il y a déjà là des choix qui ont été faits par le législateur dans le passé, qui mériteraient également d'être faits cette fois-ci.

Mme Stoddart (Jennifer-Anne): Si vous me permettez d'ajouter, Mme Harel, les domaines des droits de la personne et le monde du travail ne sont pas nécessairement opposés, mais les droits de la personne donnent une nouvelle perspective qui, selon nous, est essentielle pour cerner cette problématique sur le monde du travail. Dans le travail de la Commission, et donc du Tribunal des droits de la personne, on a évalué que 80 % de nos dossiers concernent le monde du travail, mais les problématiques de discrimination, soit individuelle ou soit systémique — ici, c'est une problématique de discrimination systémique — du monde du travail. Donc, il s'agit d'aborder le même problème, mais avec une nouvelle perspective, de nouveaux yeux. Et je pourrais ajouter que, si on s'en remet peut-être aux perspectives traditionnelles, on n'aurait pas l'éclairage qui est essentiel pour bien cerner exactement les mécanismes de discrimination systémique, parce que les mécanismes plus traditionnels n'ont pas permis de le souligner et de le corriger de façon satisfaisante jusqu'ici.

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

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, Me Filion, mesdames, messieurs, bienvenue à cette commission. Je vous entends parler de Commission de l'équité salariale et je me dis: Bon, ça doit être frustrant pour la Commission des droits, surtout après avoir développé une expertise, que ça soit dans les programmes d'accès à l'égalité ou encore au niveau de l'obligation contractuelle, de voir que vous ne pouvez pas poursuivre au niveau de l'équité salariale. Et, finalement, je me demande...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que vous pourriez parler un petit peu plus vis-à-vis... parce que, apparemment, on entend mal.

• (15 h 40) •

Mme Gagnon-Tremblay: Ça doit être un peu frustrant, parce que vous avez quand même développé une expertise qui est reconnue, que ça soit au niveau des programmes d'accès à l'égalité ou que ça soit au niveau de l'obligation contractuelle, depuis fort longtemps que vous travaillez contre la discrimination dans le travail. Je me demandais, étant donné que, là, il y a création d'une nouvelle commission, vous avez parlé tout à l'heure de l'autonomie, mais, moi, j'aimerais aussi parler de budget. Parce que c'est important de créer une nouvelle

commission, mais c'est important d'avoir les budgets aussi, d'avoir les ressources financières et les ressources humaines pour pouvoir appliquer cette loi.

La ministre ne connaît pas encore le budget de la Commission, on n'en connaît pas non plus. Je ne sais pas si, vous, vous avez une idée. Par rapport à ce dont vous avez besoin déjà au niveau de la Commission des droits, quel pourrait être, je ne sais pas, moi... Vous avez une idée du montant, du budget que devrait avoir une telle commission pour pouvoir appliquer la loi n° 35?

Mme Stoddart (Jennifer-Anne): Je dois vous dire, on n'a pas fait cette analyse pour la création d'une nouvelle commission, mais il y a des modèles qui existent ailleurs qui pourraient être analysés, dépendant exactement de la version finale de la loi qui serait adoptée. Je pense que, si vous regardez l'exemple ontarien, c'est quand même des ressources significatives.

Mme Gagnon-Tremblay: Il y a plusieurs groupes qui sont venus en commission et qui nous ont dit à plusieurs reprises que l'article 19 n'avait pratiquement rien donné, dans la Charte des droits, parce qu'on n'avait pas appliqué l'article. Si, par exemple, la Commission des droits avait eu plus de ressources, croyez-vous que vous auriez pu faire appliquer cet article, que vous auriez pu forcer les entreprises à mettre en application l'article 19, et qu'aujourd'hui on ne parlerait peut-être pas d'équité salariale?

M. Filion (Claude): Oui. Dans le processus lui-même, il y a un problème, c'est ça qu'on disait dans notre mémoire. C'est le climat. Si on place l'équité salariale dans un cadre conflictuel d'enquête, de plainte, etc, là, c'est tout le processus qui est vraiment difficile, au-delà de la question des ressources et des moyens. Le processus lui-même ne donne pas prise à faire avancer l'équité salariale, même si vous avez des moyens énormes. Donc, ça ne changerait pas grand-chose. Mais il demeure que votre question est quand même importante. La question des moyens est importante, et je demanderais à Mme la vice-présidente de compléter.

Mme Stoddart (Jennifer-Anne): Oui, c'est une question centrale. Mais je pense que, si nous avions eu beaucoup plus de ressources, on aurait été marginalement plus efficace, et seulement marginalement. Et pourquoi? Parce que les problèmes de l'application de l'article 19 tiennent à des problèmes structurels, non pas fondamentalement au problème de ressources. C'est aux problèmes structurels: premièrement, il faut se lever et déposer une plainte sur l'équivalence salariale. L'équivalence salariale présume, sauf dans les toutes petites entreprises, une comparaison indirecte. Et vous imaginez combien de travailleuses sont outillées pour faire ce genre d'analyse, pour déposer cette plainte, pour suivre un processus d'enquête à travers la Commission? C'est à peu près impossible. Donc, la vaste majorité des plaintes

sont venues de syndicats, qui seuls sont outillés pour soulever ce genre de problématique de groupe.

Il y a le mode d'enquête de la Commission qui, comme le président a dit, se déroule dans un contexte assez conflictuel. Donc, c'est très difficile de rechercher la preuve quand on n'a pas toute la collaboration souhaitée. Et les parties ne sont pas toujours très, très heureuses de l'objet d'une enquête de la Commission, donc, parfois, la recherche de la preuve est très difficile et nous amène devant les tribunaux sur toutes sortes de points de droit qui ne font pas avancer les enquêtes. Et, ça, c'est le cas actuel.

On pourrait parler des questions de preuves de discrimination salariale puisque, comme c'est une preuve impliquant des groupes, impliquant une comparaison indirecte, elle est assez difficile. Regardez le libellé de l'article 19. L'article 19 est extrêmement économe. Et, en plus, il réfère à tous les motifs de l'article 19 de la Charte. Alors, pour échafauder un régime complet de mise en oeuvre d'un principe sur un article, je pense que personne ne peut relever ce défi. La seule autre comparaison qu'on peut tirer, c'est l'article 11 de la loi canadienne des droits de la personne, et là il y a un pouvoir réglementaire qui a été consenti dans cette loi-là par le législateur fédéral, et il y a quand même des ordonnances que la Commission a pu faire.

La Commission québécoise n'a jamais pu faire des ordonnances, n'a jamais pu faire des règlements parce que le pouvoir de réglementer sur l'article 19, ou aucun autre article similaire, n'a pas été donné à la Commission. Donc, tout doit être débattu au fur et à mesure dans un contexte conflictuel, et, ça, ça n'a pas aidé la mise en oeuvre de la loi. Et, donc, c'est dans ce contexte global que, nous, à la Commission des droits de la personne, on a été parmi les premiers, dès 1991, à tenir des audiences publiques, nous-mêmes, sur cette question-là, à cause de la difficulté que nous avons eue à mettre en vigueur cette loi-là, en partie à cause des ressources, mais c'est loin d'être le problème central.

M. Filion (Claude): Audiences publiques — si je me permets de terminer — d'ailleurs au terme desquelles la Commission avait recommandé l'adoption d'une loi proactive, en 1991-1992.

Mme Stoddart (Jennifer-Anne): Voilà, oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Compte tenu du contexte conflictuel et des structures, comme vous le mentionniez tout à l'heure, c'est probablement ce qui explique les délais interminables des différentes causes pendantes actuellement. Est-ce qu'on ne s'en va pas un peu dans la même direction avec l'équité salariale, par exemple? Est-ce que, dans le projet de loi, on évite toute cette lourdeur administrative ou ce contexte conflictuel, étant donné que c'est une crainte, finalement, de la part des employeurs, entre autres, d'avoir, par exemple, une loi qui bureaucratise, qui judiciarise? Compte tenu de l'expérience que la Commission des droits a déjà, est-ce

qu'il n'y a pas possibilité d'amoindrir? Est-ce qu'on s'en va encore vers... peut-être pas ce monstre, mais cette bureaucratie excessive?

Mme Stoddart (Jennifer-Anne): Écoutez, je pense que c'est impossible de prédire comment les lois seront appliquées, ça dépend d'une foule de facteurs, mais ce qu'on peut dire, dans ce projet de loi, c'est une nette, même très nette amélioration sur l'article 19 du point de vue des travailleuses, qui semblent souffrir d'une discrimination systémique. Pourquoi? C'est parce qu'il y a des normes très claires, des échéances très claires. Les acteurs, là-dedans, leurs rôles sont définis. Ils savent quelles sont leurs responsabilités, ils savent qu'il y a un pouvoir réglementaire donné à la Commission qui peut édicter des normes, etc.

Donc, les paramètres sont déjà esquissés. Est-ce que ça va mener à certains litiges? Probablement inévitablement. Il n'y a pas une loi, surtout dans le secteur du travail, je pense, qui ne donne pas lieu à la naissance de différends, mais nous avons, moi, je dirais, un progrès remarquable en termes de faire une carte géographique des contours d'une action véritable en vue de contrer la discrimination systémique des travailleuses.

Mme Gagnon-Tremblay: On a beaucoup parlé, depuis le début de cette commission, de redéploiement de masse salariale, compte tenu de cette masse qui est fort limitée, de redéploiement ou encore de faire en sorte que les augmentations de salaire futures puissent servir à payer les ajustements, bon, parfois même au détriment d'autres, au gel de corps d'emplois. La réaction de la part des employeurs était à l'effet que... vous comprendrez que les hommes ne se laisseront pas faire, les hommes n'accepteront pas, par exemple, de ne pas avoir d'augmentation. Même si on fait des ajustements, ils sont prêts à accepter les ajustements, mais, malgré tout, ils ne sont pas prêts à subir des gels, un gel salarial pour autant.

Est-ce que le versement, par exemple, d'un écart ou encore le gel d'un corps d'emploi masculin pourrait être discriminatoire en vertu de la Charte? Est-ce que, par exemple, un travailleur qui se sent lésé, un travailleur masculin qui se sent lésé pourrait porter plainte en vertu de la loi actuelle?

M. Filion (Claude): On tombe un peu dans les problèmes américains de «reversed discrimination», etc., qui ont fait l'objet de différents jugements par la Cour suprême. C'est une bonne question. Je ne sais pas si Me Bosset, sur la question directement... Mais, avant, je veux peut-être, sur la question de redéploiement des masses salariales, et tout ça... C'est des questions qui impliquent, finalement, des consensus, et je sais qu'il en a été question dans cette commission. Ce que je voudrais simplement vous souligner à cet effet-là, c'est que la Charte a été l'objet d'un consensus au Québec. Ça a déjà été fait, et ça a été fait il y a 20 ans. C'est sûr que l'article 19, quand il a été adopté, il a été discuté. On a

avancé, on a vu l'expérience, on a été chercher l'obligation contractuelle, on a vu les carences, on a tenu des audiences puis on en est rendu à ce stade où, le consensus, il faut le concrétiser un peu. Je veux dire, ça fait longtemps qu'on discute de ces choses-là. Il y a eu des périodes dans l'histoire... Je voulais juste vous signaler ça. Donc, c'est évident pour toutes les questions d'application concrète que vous soulevez en parlant de redéploiement de la masse salariale. Et j'ai entendu quelques bribes, tantôt, avec le dirigeant du Mouvement Desjardins. Ce ne sont pas des questions faciles, mais ces consensus-là devront se vivre, en quelque sorte, à différents niveaux, mais le consensus fondamental, en tout cas, en très bonne partie, a déjà été fait historiquement. C'est ça que je voulais vous dire, bien simplement, et je voudrais peut-être laisser la parole, sur l'aspect pointu de votre question, à Me Bosset.

• (15 h 50) •

M. Bosset (Pierre): Sur le plan juridique, l'article 119 du projet de loi répondrait à votre question. L'article 119 prévoit que les ajustements salariaux qui seront faits seront réputés non discriminatoires à condition d'être adoptés conformément à la loi. Alors, c'est un choix du législateur qui aura été fait et qui rappelle à plus d'un égard, je pense, le choix qui a été fait en 1982, je pense, lorsqu'on a adopté les dispositions sur les programmes d'accès à l'égalité, qui peuvent être perçus comme donnant des préférences à certains groupes, mais dans un but d'égalité.

Mme Gagnon-Tremblay: Donc, cet article aurait préséance, finalement, sur...

M. Bosset (Pierre): Il serait inclus dans la Charte.

Mme Gagnon-Tremblay: ...tout ce qu'on trouve dans la Charte.

M. Bosset (Pierre): Dans la Charte... C'est ça.

Mme Gagnon-Tremblay: Et un homme ne pourrait pas, par exemple, revenir contre un employeur pour fins de discrimination.

M. Bosset (Pierre): C'est le but de cet article, tel que je le comprends.

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord.

M. Filion (Claude): Il pourrait le prétendre, mais il va avoir beaucoup de difficulté, je pense, à gagner sa cause. Il pourrait le prétendre. Mais, encore une fois, l'article 119, tel que déposé, semble répondre assez directement à cette préoccupation-là.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Copeman: Merci, M. le Président. M. Filion, M. le président de la Commission, quelques questions d'ordre très technique, dont une... on ne connaît pas la réponse, nécessairement. Quand vous dites l'importance de l'indépendance de l'organisme prévu, vous suggérez que la nomination soit faite, le président et les membres, par l'Assemblée nationale. Est-ce que le fait que ces personnes-là soient nommées par l'Assemblée nationale requiert les deux tiers des votes et, sinon, est-ce que ça devrait requérir les deux tiers des votes?

M. Filion (Claude): Écoutez, en règle générale, je pense bien que les organismes, dont vous, les élus du peuple, nommez les membres, sauf erreur, je pense que c'est toujours aux deux tiers. Pour nous, ça, c'est sûr, et je crois bien que les nominations, en général, c'est deux tiers. Ça reste à vérifier, mais, l'Assemblée, vous êtes souverains.

M. Copeman: Oui, mais...

M. Filion (Claude): Mais, a priori, je pense bien que c'est les deux tiers; de mémoire, les organismes que j'ai vus, c'est toujours, presque, deux tiers. Alors, je pense que la réponse est oui.

M. Copeman: O.K. Si ça ne l'est pas légalement, est-ce que, selon vous, ce serait souhaitable que ce soit nommé aux deux tiers?

M. Filion (Claude): Oui, je pense bien que l'Assemblée nationale pourrait ainsi poursuivre sa tradition.

M. Copeman: En termes de la compétence de divers tribunaux, le Tribunal du travail versus le Tribunal des droits de la personne, je suis également très sensible à ça. Pensez-vous, par contre, si, selon vos indications, le droit à l'égalité salariale est un droit de la personne quasi constitutionnel, que le ministère approprié pour mettre en vigueur la loi n'est pas plus le ministère de la Justice que le ministère du Travail, tel que prévu dans la loi, pour être logique un peu? Là, je vous suggère, mais si vous dites que ça ne devrait pas être le Tribunal du travail parce que ça relève vraiment, c'est un caractère de droit, est-ce que le ministère du Travail est le ministère le plus approprié pour le faire?

M. Filion (Claude): Nous, on respecte les choix faits par le législateur. Par exemple — je vous donne un exemple — la Commission des droits, administrative-ment parlant, nous ne relevons pas du ministère de la Justice, nous relevons, en ce qui concerne la Charte... Bon. Alors, ça, c'est des espèces d'aménagements ou de décisions, de choix, d'arbitrages que le législateur et le gouvernement, dans certains cas, font et que la Commission respecte, même si elle le critique parfois dans ses rapports annuels ou à d'autres occasions. Mais, dans ce cas-ci, à moins que Me Bosset...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous...

M. Copeman: Alors, il est plus important pour vous que le Tribunal des droits de la personne soit l'organisme pour aller en appel plutôt que le Tribunal du travail?

M. Filion (Claude): Comme on le disait tantôt, dans le respect de l'opinion contraire et en la comprenant très bien, nous croyons quand même, notre conviction est à l'effet que le tribunal approprié pour trancher les débats qui vont résulter de l'application de la loi devrait être le Tribunal des droits de la personne. Mais nous sommes respectueux de l'opinion contraire, et notre mémoire, je pense, ainsi que l'argumentation que nous avons développée expliquent pourquoi nous croyons ça.

Juste en terminant, si vous le permettez, M. le Président, on a parlé de discrimination systémique, c'est une matière quand même importante. Toutes les formes de discrimination sont importantes pour la Commission, mais, lorsqu'on parle de discrimination systémique, bien sûr, à ce moment-là, ça a un impact systémique, ça affecte beaucoup de gens, et les corrections que vous, comme législateurs, choisirez d'apporter à une discrimination systémique auront des effets et un impact énormes. Ça n'empêchera pas la Commission d'être sensible à toutes les formes de discrimination individuelle — elles sont toujours, en bout de piste, reliées à la personne — mais qui s'appliquent sur une base individuelle ou qui s'appliquent de façon systématique ou systémique à un plus grand nombre de personnes.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie. Ça termine cette partie de l'échange. J'inviterais Mme la députée de Saint-François à conclure.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Moi, je veux tout simplement vous remercier pour le travail que vous effectuez, et je suis persuadée que la ministre va prendre en considération vos réflexions. Je pense qu'elles sont tout à fait importantes.

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

Mme Harel: Moi, je vais ajouter à cela que je vous offre, à vous-même et à Mme Stoddart, j'en suis convaincue, au nom des membres de cette commission, tous nos vœux pour ces cinq années qui débutent maintenant, pour un mandat qui va nous permettre d'approfondir encore plus la route de l'égalité dans notre société.

M. Filion (Claude): Je vous remercie, puis j'exprimerais ces bons vœux là à tout le personnel de la Commission, parce que nous sommes un petit groupe, et

chacun des rouages de cette Commission-là est extrêmement important.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Au nom de notre commission, merci beaucoup. J'invite maintenant les représentantes du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec inc. à se présenter.

À l'ordre, s'il vous plaît! Si je comprends bien, Mme Sainte-Marie, ce n'est pas vous qui allez être porte-parole. Alors, je demanderais à celle qui est porte-parole de se présenter, présenter les gens qui vous accompagnent, s'il vous plaît, et commencer votre présentation.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec inc. (CIAFT)

Mme Hodgson (Leesa): Oui, bonjour. Je suis Leesa Hodgson, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, du conseil d'administration. Avec moi, Isabelle Oss, du conseil d'administration également, et Thérèse Sainte-Marie, qui est directrice générale de l'organisme.

Alors, depuis sa création en 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec, le CIAFT, oeuvre à la promotion de l'égalité des femmes dans les champs relatifs au travail, à l'éducation et à l'économie. Regroupant près de 50 groupes de femmes et organismes communautaires et syndicaux ainsi qu'une centaine de membres individuels, le CIAFT a développé une expertise reconnue par ses différents partenaires socioéconomiques sur les questions relatives à l'équité salariale, aux programmes d'accès à l'égalité, à la formation de la main-d'oeuvre, au développement de l'employabilité, à la sécurité du revenu et à la participation des femmes aux structures régionales du développement économique et du développement de la main-d'oeuvre.

Le CIAFT remercie les membres de cette commission parlementaire de l'avoir convié à exprimer ses préoccupations et ses recommandations concernant cet important projet législatif sur l'équité salariale. Le présent mémoire constitue une voix additionnelle à celles de la Fédération des femmes du Québec et de la Coalition en faveur de l'équité salariale ainsi qu'à celles des différentes organisations syndicales qui, toutes ensemble, réclament une véritable loi proactive en équité salariale au Québec. Nous espérons vivement que cette consultation sur ce propos en permettra l'adoption avant la fin de la prochaine session parlementaire.

• (16 heures) •

Ce principe de droit affirmant qu'à travail équivalent les femmes doivent recevoir un salaire égal à celui des hommes est loin de constituer une nouveauté pour les juristes et pour les intervenantes et intervenants en relations du travail. Il est en effet reconnu depuis 43 ans par l'Organisation internationale du travail et a même été intégré dans la Charte québécoise des droits et

libertés de la personne en 1975. Depuis plus de 20 ans, donc, toutes les entreprises du Québec, sans exception, sont tenues de respecter ce principe de droit fondamental établi par l'article 19 de la Charte. Malgré tout, très peu d'entre elles ont pris les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination salariale exercée envers les femmes. Le besoin d'une loi sur l'équité salariale s'est donc imposé non seulement en raison de l'inaction des employeurs, mais aussi en raison des nombreuses limites que comportent les recours juridiques exercés en vertu de cet article de la Charte.

Pour ces raisons, la future Loi sur l'équité salariale se doit de réussir là où l'application de l'article 19 a échoué, tout en favorisant son accès à un plus grand nombre possible de femmes. Le projet de loi n° 35 constitue certainement un pas décisif pour l'avancement de la condition économique des femmes, et ce, malgré les faiblesses qu'il présente à plusieurs égards.

Comment ne pas oublier, en effet, la portée limitée de la loi par l'exclusion des entreprises de moins de 10 personnes salariées? Ces entreprises emploient, rappelons-le, plus du quart de la main-d'oeuvre féminine. Comment ne pas craindre, également, que cette loi ne se résume qu'à de vagues promesses pour une proportion tout aussi importante de femmes, soit celles travaillant dans les entreprises de 10 à 50 personnes salariées?

Et, enfin, comment ne pas s'interroger sur l'accès véritable à l'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées, qui composent 70 % de la main-d'oeuvre féminine, alors qu'elles risquent diverses formes d'intimidation de leur milieu de travail au moment où elles voudront faire valoir leur droit à l'équité salariale?

Pour le CIAFT, l'établissement d'une loi à plusieurs vitesses ne garantit pas nécessairement l'atteinte de son objectif, pas plus qu'elle ne permet son accessibilité à un maximum de travailleuses. C'est pourquoi nous insistons auprès du gouvernement pour que la future Loi sur l'équité salariale accorde ses premières priorités à l'élimination de la discrimination salariale exercée envers les femmes, avant de chercher à ménager le mécontentement des entreprises.

Champ et modalités d'application de la loi. Le présent projet de loi soustrait de son application l'ensemble des entreprises comportant moins de 10 personnes salariées. Par cette importante exclusion, une forte majorité d'entreprises au Québec ne seront pas tenues de se conformer à la Loi sur l'équité salariale. Cela signifie ni plus ni moins que le statu quo pour plus du quart de la main-d'oeuvre féminine québécoise qui travaille au sein de ces entreprises. Pour ces travailleuses, il leur sera possible, bien entendu, de porter plainte en vertu de l'article 19 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, mais elles devront aussi composer avec les mêmes limites qui ont justifié l'élaboration du présent projet de loi.

Celui-ci prévoit référer ces travailleuses à la future Commission de l'équité salariale. Voilà une disposition intéressante au premier abord, mais qui semble introduire une contradiction. En effet, comment le projet

de loi peut-il exclure de son application les entreprises de moins de 10 personnes salariées et confier à la Commission de l'équité salariale le traitement des plaintes effectuées en vertu de l'article 19 de la Charte? N'y a-t-il pas là une confusion juridique potentielle pouvant entraîner quelques engorgements devant les tribunaux?

Le CIAFT demeure convaincu que cette contradiction aurait pu être automatiquement évitée en établissant la portée générale de la Loi sur l'équité salariale. L'obligation de résultat aurait aussi été exigée pour toutes les entreprises de moins de 50 personnes salariées et le fardeau de la preuve aurait immédiatement incombé aux employeurs, y compris ceux ayant moins de 10 personnes salariées.

Toutefois, advenant que le gouvernement veuille inexorablement maintenir ces deux niveaux de législation pour traiter des questions relatives à l'équité salariale, le CIAFT recommande que le projet de loi facilite le recours des travailleuses des petites entreprises de moins de 10 personnes salariées en faisant incombler le fardeau de la preuve aux employeurs.

Considérant, par ailleurs, que l'établissement d'un programme d'équité salariale s'avère difficile dans les très petits milieux de travail et que les échelles salariales dans les petites entreprises se limitent souvent à celle du salaire minimum, le CIAFT désire rappeler, de concert avec la Fédération des femmes du Québec, que l'augmentation du salaire minimum pourrait être une solution simple et efficace pour aider au relèvement salarial des femmes travaillant dans ces milieux.

Les entreprises de moins de 50 personnes salariées. Le projet de loi n'impose qu'une obligation de résultat pour les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. On peut s'interroger sur les diverses interprétations qui seront données à cette obligation par les différentes parties concernées. Le CIAFT est particulièrement préoccupé par le rôle prépondérant de l'employeur dans la définition des résultats à atteindre en matière d'équité salariale. À cet effet, l'impossibilité des travailleuses de prendre part aux travaux devant conduire à l'équité salariale au sein des entreprises de cette taille et même de porter plainte avant une période de quatre ans nous rend plutôt sceptiques quant à l'application concrète de la loi dans ces milieux.

Un des meilleurs moyens pour atténuer les difficultés d'application de la loi dans ces milieux sera sans doute de prévoir une large diffusion de l'information sur l'équité salariale et assurer une formation et un soutien adéquats aux personnes salariées non syndiquées.

Il faudra, de plus, éviter que la léthargie des employeurs de cette catégorie d'entreprises en Ontario se répète au Québec. À cet effet, l'unique obligation d'affichage après une période de quatre ans après la mise en vigueur de la loi nous paraît insuffisante et pourrait même être une forme d'encouragement à l'inaction des employeurs tout au long de ces années.

C'est pourquoi le CIAFT fait les recommandations suivantes: Que les employeurs de 10 à 49 personnes salariées soient tenus d'afficher, au plus tard deux

ans après la mise en vigueur de la loi, les informations relatives à leurs obligations face à la Loi sur l'équité salariale ainsi que les moyens qu'ils entendent prendre pour répondre aux exigences de cette loi.

De plus, que l'on ajoute aux rôles et fonctions de la Commission de l'équité salariale le mandat particulier de soutenir les personnes salariées non syndiquées dans les questions et démarches relatives à l'équité salariale.

Pour s'acquitter adéquatement de ce mandat particulier, la Commission de l'équité salariale pourrait s'appuyer sur les organismes communautaires de femmes de toutes les régions du Québec. La Commission pourrait ainsi accréditer un de ces organismes dans chacune des régions administratives du Québec et leur attribuer les budgets nécessaires pour leur permettre d'informer et d'accompagner les travailleuses non syndiquées dans leurs différentes démarches pour obtenir l'équité salariale.

Participation des personnes non syndiquées au comité d'équité salariale. En dépit du fait que nous considérons que la meilleure garantie pour l'atteinte véritable de l'équité salariale dans les milieux de travail de plus de 50 personnes salariées soit d'assurer la participation des travailleuses au processus d'implantation d'un programme d'équité salariale, force est de constater que la participation des personnes salariées non syndiquées n'est pas sans soulever des problèmes importants.

Le premier a trait à la représentativité et à l'imputabilité des personnes salariées non syndiquées participant à des comités d'équité salariale, non seulement face à l'ensemble des personnes non syndiquées qu'elles représentent, mais aussi face à leur employeur ou encore face à une organisation syndiquée participant à ce même comité.

Une personne non syndiquée ne peut, selon nous, participer à un tel comité sans porter un mandat qu'un groupe de personnes salariées lui aurait explicitement confié et sans qu'elle soit responsable de ses décisions auprès de ce groupe.

Si nous acceptons d'emblée ce principe, nous devons également prendre en compte l'autre problème qu'il introduit, c'est-à-dire la protection des personnes non syndiquées face aux différentes formes d'intimidation ou de représailles que pourraient prendre l'employeur ou des collègues de travail mécontents des décisions du comité d'équité salariale. De plus, rien n'empêcherait ces derniers d'intenter des poursuites pénales contre les personnes non syndiquées participant à un comité d'équité salariale sous des motifs les accusant d'avoir agi de mauvaise foi.

Sachant ce risque, quelle personne non syndiquée demanderait de participer à un comité d'équité salariale? Qui voudrait s'exposer à assumer personnellement des frais juridiques pour se défendre contre d'éventuelles poursuites? C'est pourquoi le CIAFT recommande que la Commission de l'équité salariale soit chargée, dans les six premiers mois de son entrée en fonction, de soumettre ses recommandations concernant les dispositions qu'elle entend prendre pour assurer la protection des

personnes non syndiquées au sein des comités d'équité salariale ou des comités sectoriels d'entreprises.

La Commission de l'équité salariale et sa composition. Le CIAFT désire tout d'abord saluer l'intention du gouvernement de mettre sur pied une commission sur l'équité salariale. En effet, nous avons toujours été d'avis que les questions relatives à l'équité salariale devaient être traitées par une commission indépendante. L'actuel projet de loi propose une commission formée de trois personnes, avec un président ou une présidente nommé sans consultation par le gouvernement et deux autres membres nommés après consultation d'organismes représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes.

Considérant l'importance du mandat de cette Commission et la teneur des décisions que celle-ci aura à prendre, une composition de cinq personnes nous paraît nettement plus appropriée. De plus, le projet de loi pourrait ici démontrer une plus grande prise en compte de la situation des femmes sur le marché du travail ainsi que celle des personnes non syndiquées en assurant une représentation équitable de celles-ci.

C'est pourquoi le CIAFT recommande que la présidence de la Commission de l'équité salariale soit assumée par une femme reconnue pour ses compétences en matière d'équité salariale ou de droits de la personne. De plus, que les quatre autres personnes puissent être choisies à l'intérieur des recommandations de candidatures provenant des milieux syndicaux, patronaux, de groupes de femmes, ainsi que des ressources expertes en équité salariale.

● (16 h 10) ●

Ses fonctions et pouvoirs. L'ensemble des fonctions et pouvoirs de la Commission nous paraît répondre aux nombreuses exigences que l'application d'une telle loi implique. Toutefois, le CIAFT demeure convaincu de la nécessité d'établir des dispositions spécifiques pour la prise en compte de la situation des milieux de travail spécifiquement féminins et des milieux non syndiqués.

Le CIAFT recommande donc la modification de l'article 87 de façon à modifier l'alinéa 11 pour que la loi prévoit un délai maximum de quatre ans pour que la Commission termine ses recherches et ses recommandations en ce qui a trait à l'établissement de l'équité salariale dans les milieux exclusivement féminins et d'ajouter un nouvel alinéa pour que la Commission ait aussi pour fonction de prêter assistance auprès de toute personne salariée, dont particulièrement les non-syndiqués, ainsi qu'à tout groupe les représentant, en développant des outils de formation à leur intention.

Le Tribunal du travail. Le projet de loi désigne le Tribunal du travail pour entendre et disposer de toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale. À cet effet, le CIAFT ne peut que souligner le peu d'expérience de ce Tribunal avec les milieux non syndiqués et son absence complète d'expérience en matière d'équité salariale.

C'est pourquoi le CIAFT demande qu'une division distincte de ce Tribunal soit instituée pour traiter les causes en matière d'équité salariale et que cette division

du Tribunal du travail soit composée d'un banc de trois juges, dont une femme, et que toutes les dispositions soient prises pour assurer une formation adéquate de ceux-ci sur la Loi sur l'équité salariale, notamment en fonction de son application dans les différents milieux de travail.

Le CIAFT est particulièrement inquiet face aux possibilités réelles des travailleuses non syndiquées de prendre tout recours en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Pour elles, la préservation de l'anonymat peut s'avérer une barrière sérieuse contre les recours qu'elles seraient en droit de prendre, tout comme les éventuels frais juridiques qu'elles auraient éventuellement payés pour l'exercer.

Pour ces raisons, le CIAFT recommande que la Commission de l'équité salariale puisse, dans les limites du possible, préserver l'anonymat de la plaignante jusqu'au traitement éventuel de la plainte par le Tribunal du travail, et qu'elle permette l'accès à des services juridiques gratuits aux plaignantes non syndiquées.

Par ailleurs, bien que le projet de loi établisse des amendes supérieures à celles qui étaient prévues dans l'avant-projet de loi, le CIAFT considère que le montant de celles-ci demeure encore insuffisant pour assurer que la loi soit respectée. C'est pourquoi nous recommandons que les amendes prévues à l'article 109 soient majorées de façon à ce qu'elles constituent une meilleure force de persuasion pour les employeurs et que les amendes imposées par le Tribunal du travail en vertu de la Loi sur l'équité salariale soient versées à un fonds d'aide en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées.

Mise en vigueur de la loi. Le projet de loi introduit la possibilité d'une mise en vigueur graduelle de la Loi sur l'équité salariale par le biais des articles 32 et 128. Le CIAFT considère que les employeurs disposent déjà de tout le temps nécessaire sans qu'on ajoute d'éventuels délais supplémentaires à l'application de la loi. Pour ces raisons, le CIAFT recommande que la loi devrait être en vigueur la journée même de son adoption. Toutefois, les obligations des employeurs, indépendamment de la taille de leur entreprise, pourraient commencer six mois après cette date de façon à permettre la mise en place de la Commission de l'équité salariale.

En conclusion, le CIAFT désire souligner que le projet de loi n° 35 constitue un meilleur gage de l'atteinte de l'équité salariale au Québec que les récentes propositions des milieux patronaux. Par son approche proactive, ce projet de loi reconnaît le caractère systémique de la discrimination salariale exercée envers les femmes et propose une démarche qui oblige les employeurs à se mettre en action pour éliminer cette discrimination.

Face aux différentes argumentations qui ont été entendues au cours des derniers mois à l'effet, par exemple, que le contexte économique du Québec ne se prête guère à l'adoption d'une telle loi ou encore que cette dernière pourrait même faire perdre des emplois, le CIAFT veut rappeler que le taux de chômage et la situation économique de l'Ontario sont en bien meilleure

posture qu'au Québec, et ce, malgré la loi ontarienne sur l'équité salariale.

Les travailleuses du Québec attendent depuis trop longtemps cette loi proactive en équité salariale pour que le gouvernement recule sur ses engagements. Le CIAFT enjoint donc les membres de l'Assemblée nationale à procéder à l'adoption finale de ce projet de loi en y intégrant les bonifications que les différents membres de la Coalition en faveur de l'équité salariale souhaitent y apporter.

La Présidente (Mme Leduc): Merci, Mme Hodgson. Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, Mme Hodgson, Mme Sainte-Marie, Mme Oss, merci de cette présentation. Ce n'est pas un reproche, mais je constate que, comme les éducatrices, vous avez décidé d'appliquer le principe pédagogique de la répétition. Ha, ha, ha! Vous voyez, ça s'est fait dans d'autres milieux également, à rebours cependant. Alors, ça nous permet de voir qu'il y a un courant qui s'est dégagé dans les rangs des organismes qui travaillent auprès des femmes, quelle que soit même la vocation ou la mission que ces organismes ont, pour donner un appui de principe au projet de loi n° 35, en souhaitant cependant des modifications, et j'aimerais y arriver immédiatement.

Notamment, celle qui concerne, à la page 4 de votre mémoire, les entreprises de moins de 10 employés. Vous dites, au troisième paragraphe, et je vous cite: «L'obligation de résultats aurait été ainsi exigée pour toutes les entreprises de moins de 50 personnes salariées et le fardeau de la preuve aurait immédiatement incombé aux employeurs, y compris ceux ayant moins de 10 personnes salariées.»

Ce qui est sous-jacent à cela, c'est donc la reconnaissance du renversement du fardeau de la preuve pour les entreprises qui ont de 10 à 50 employés. Donc, il y a un renversement du fardeau de la preuve qui va amener éventuellement aussi un recours, si tant est que ce renversement n'apparaît pas satisfaisant, n'est-ce pas? C'est-à-dire qu'il va amener un recours au sens où, après le quatre ans... Vous, vous souhaitez que ce soit un délai de deux ans pour l'affichage; donc, on va regarder ça de près. Dans le projet de loi, déjà, après quatre ans, il doit y avoir affichage des correctifs que l'entreprise entend apporter. Après coup, il y a un recours possible.

Et là j'introduis un nouvel élément, c'est celui de l'anonymat. Il n'y aura jamais d'anonymat dans les recours. Vous dites: Il doit y avoir un anonymat lorsqu'il y a plainte. Alors, ça ne vaut que pour 10 et moins, parce que, évidemment, par la suite, dès qu'il y aura un recours intenté en vertu des dispositions du projet de loi pour le motif que le programme n'est pas satisfaisant ou les ajustements ne le sont pas également, nécessairement, ça va devoir se faire au grand jour.

Donc, en fait, c'est une double question. D'une part, il y a donc renversement du fardeau de la preuve

entre 10 à 50 et, d'une certaine façon, ça va se faire... on pourrait reconnaître que ça va, dans les faits, se faire sur recours ou plainte, si vous voulez. Possiblement qu'un certain nombre d'entreprises procéderont, comme on l'a vu dans l'expérience ontarienne, mais, vous l'avez constaté vous-mêmes, ces entreprises sont beaucoup moins nombreuses à l'avoir fait dans le cas de 50 employés et moins que dans le cas de 50 employés et plus. Et je ne pense pas que ce soit juste une question de bonne ou de mauvaise volonté. Ce n'est pas parce qu'elles étaient de meilleure volonté à 50 et plus, de moins bonne volonté à 50 et moins. Il y a sûrement des raisons qui sont aussi associées à la réalité de l'entreprise.

Vous avez assisté — en tout cas, au moins pour Mme Sainte-Marie, je ne sais pas pour vous deux — à une partie des échanges qui se sont produits depuis trois jours. Est-ce qu'il faut clairement indiquer, par exemple, que 50 et moins, c'est un système basé sur les plaintes, mais qu'il y a renversement du fardeau de la preuve? Donc, on revient un peu à l'obligation de résultat. Comment vous voyez ça?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Ce qu'on souligne dans le mémoire, c'est que l'obligation de résultat pour les entreprises de 10 à 50 est très peu définie. Ce qu'on souligne également, c'est qu'elle peut soulever toutes sortes d'interprétations: à partir de quoi exactement on va estimer qu'une entreprise a atteint des résultats en matière d'équité salariale?

Elle peut avoir entrepris des démarches, elle peut tout simplement avoir évalué et considéré qu'il n'y avait pas de réajustement à faire. À partir de quoi, finalement, on va être en mesure de dire que l'entreprise a atteint des résultats en matière d'équité salariale?

• (16 h 20) •

La question du recours, de la plainte, et de demander qu'il y ait renversement du fardeau de la preuve, je pense que c'est important, considérant effectivement que, actuellement, en vertu de l'article 19 et des recours qui sont possibles à la Commission des droits de la personne, il incombe, dans le fond, à la travailleuse et non pas à l'employeur de démontrer qu'elle a été victime de discrimination salariale. Donc, pour nous, c'est important d'inverser le fardeau de la preuve.

Mais ça n'empêche pas, à mon avis, que, pour ce qui est des 10 à 50, la définition de ce qu'on aura entendu par obligation de résultat demeure, en tout cas, pour l'instant. Peut-être que ça sera possible, par réglementation, d'essayer de voir, de donner des pistes aux employeurs pour savoir ce qu'on va vouloir dire, comme atteinte de résultats, mais c'est aussi pour aider les travailleuses à voir quelle forme de recours aussi elles peuvent prendre.

Si vous regardez, dans les recommandations qu'on fait, donc, c'est sûr, on peut dire qu'on répète, évidemment, les interventions. Peut-être que si on avait été placées en premier dans les audiences on n'aurait pas été accusées d'être répétitives.

Ce que je pourrais ajouter par rapport à ça, c'est qu'on demande effectivement un affichage après deux ans. C'est aussi, pour reprendre votre expression, par souci pédagogique auprès des employeurs, pour faire en sorte que, d'une part, on sonne une sonnette d'alarme pour qu'ils enclenchent un processus au niveau de l'équité salariale, mais c'est aussi pour donner l'information nécessaire aux travailleuses, pour qu'elles puissent savoir, d'une part, qu'il y a une loi qui existe, qui s'appelle «équité salariale», et que les employeurs ont des obligations par rapport à ça.

Donc, c'est important pour elles de savoir, d'une part, quelles sont les démarches qu'il entend prendre pour respecter ses obligations et, éventuellement, pour prendre des recours, évidemment seulement au bout de quatre ans, pour des questions, comme on soulignait, d'inaction de l'employeur en matière d'équité salariale.

Mme Harel: Alors, il y a aussi cette question qui revient à savoir si l'affichage qui est fait va être suffisant, compte tenu de la difficulté pour les travailleuses non syndiquées de même savoir que c'est un processus qui est imposé par la loi. Alors, vous, vous y avez fait allusion, vous recommandez qu'il y ait là un affichage... Vous prévoyez que ça peut avoir quel effet, cet affichage, après deux ans? Vous le voyez, dans le fond, ayant quelle portée?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Comme je le mentionnais tantôt, le premier avantage, c'est de mettre l'employeur en action dans sa démarche en équité salariale et aussi d'informer le plus rapidement possible les travailleuses concernant les droits qu'elles ont en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

On faisait référence à l'expérience de l'Ontario, où on a cité l'étude qui a été faite par Mme Read, où on soulevait que les entreprises de moins de 100 personnes salariées s'étaient relativement conformées, mais qu'il y avait une distinction à faire entre les entreprises qui avaient plus de 50 et celles qui avaient moins de 50.

Je rappelle que dans le document de Mme Read, les entreprises de plus 50 avaient entamé des démarches; on ne dit pas qu'elles étaient conformes à la loi. Je pense que c'est une nuance importante à faire. Et pour ce qui est des 50 et moins — on l'a soulevé, je pense que Mme David l'a soulevé ce matin, à la Coalition, où on l'a soulevé également — il y a une résistance profonde des entreprises de moins de 50 à se conformer. C'était vraiment plus au niveau de l'ingérence de l'État par rapport aux règles de fonctionnement des entreprises.

Il y a aussi autre chose. C'est sûr que plus on a affaire avec une petite taille d'entreprises, moins on a d'emplois qui peuvent être comparés les uns les autres, plus ça diminue les titres d'emplois qui peuvent être comparés. Et, bien sûr, c'est un obstacle assez important qui fait en sorte que ça complique l'implantation d'un programme d'équité salariale.

Cependant, il n'en demeure pas moins que, pour les moins de 50, plusieurs solutions ont été soulevées,

que ce soit l'approche sectorielle — dans le projet de loi on prévoit des comités sectoriels. On a parlé, nous aussi, de l'augmentation du salaire minimum qui peut être aussi une avenue intéressante; il y a toutes sortes de façons.

Mais ce que, nous, on veut soulever dans notre mémoire, c'est lorsqu'on dit aux employeurs qu'ils doivent atteindre des résultats, lorsqu'ils ont une entreprise entre 10 et 50, il faudrait peut-être savoir un petit peu plus à quoi s'en tenir.

Mme Harel: Écoutez, vous avez, en tout cas, repris un certain nombre de recommandations qui nous ont été faites quant à la séquence aussi, et je comprends très bien que c'est à d'autres qu'on ferait finalement cette constatation de répétition si tant est que vous aviez présenté votre mémoire en premier.

Mais, dans la séquence, je comprends que vous voyez d'abord la mise en place de la Commission de l'équité salariale; six mois plus tard, et de façon générale, la mise en vigueur de l'ensemble des dispositions de la loi quant à leur portée pour les entreprises; et puis, ensuite, au plus tard quatre ans pour ce qui est de la réalisation de l'article 11, n'est-ce pas, du projet de loi, qui indique que la Commission devra établir un règlement sur les comparateurs externes. C'est bien la séquence, là, dans laquelle vous voyez évoluer, je pense, le dossier d'équité salariale, c'est bien le cas?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Oui. C'est sûr qu'on est parfaitement conscientes que, concernant les comparateurs externes, ça soulève beaucoup de questions, notamment du côté du milieu patronal, mais je pense que la recommandation qu'on fait à l'effet que la Commission de l'équité salariale doit fournir ses recommandations et ses travaux dans une période de quatre ans à partir de son entrée en fonction va précisément, effectivement, probablement aider les milieux d'entreprises qui ont de 10 à 50 personnes salariées. Ça va être essentiel, je pense, pour l'atteinte vraiment de résultats dans ces milieux-là.

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

Mme Gagnon-Tremblay: Non, c'est ma collègue.

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

Mme Houda-Pepin: Merci, Mme la Présidente. Alors, Mme Sainte-Marie, bonjour, bonjour mesdames, merci beaucoup pour l'excellente présentation que vous avez faite. Je crois que cela dénote, quand on passe à travers les différents mémoires et les présentations qui nous ont été faits, l'effort de concertation qui a été fait dans le milieu des groupes de femmes et des groupes communautaires, parce que plusieurs recommandations

se recouper et parfois s'appuient les unes les autres, ce qui renforce davantage votre position.

Ceci étant dit, on est en train de discuter du sujet de l'équité salariale dans cette commission depuis pratiquement trois jours, on achève nos travaux, et l'une des constatations que l'on peut tirer, c'est qu'il y a une absence de consensus dans la société entre, surtout, le milieu patronal qui, lui, ne veut pas de mesures coercitives, et, d'un autre côté, le milieu communautaire, les groupes de femmes qui, eux, estiment que ce n'est pas trop tard pour agir, ce n'est que du rattrapage qu'on devrait faire.

Je voudrais savoir comment vous voyez la possibilité, de votre point de vue, de concilier ces points de vue extrêmes pour pouvoir arriver à faire pression réellement, tirer ensemble dans la même direction et créer ce consensus auquel on devrait s'attendre.

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Moi, ce que je dirais, c'est que, d'abord, l'intention de légiférer soit ferme, évidemment, que les intentions gouvernementales en matière d'équité salariale soient d'abord fermes, alors, qu'il n'y ait pas comme cette impression de possibilité de toujours diluer le projet de loi qui est sur la table. Alors, plus, évidemment, on fait ces débats-là sur la nécessité ou pas d'avoir l'équité salariale, c'est sûr, je dirais, que les positions risquent d'être polarisées.

• (16 h 30) •

Ceci dit, une fois que la loi sera adoptée, je pense qu'il sera possible d'entamer des discussions pour savoir comment on pourra faire en sorte qu'elle soit appliquée, dans le fond, dans le meilleur intérêt des parties concernées. Je pense qu'une fois que ça, ça sera résolu comme dossier controversé, une fois que les positions seront claires et qu'on aura à l'appliquer, je pense qu'il y aura une possibilité de consensus.

Vous avez aussi posé une question ce matin — puisque j'ai eu l'avantage d'assister à plusieurs présentations — concernant le rôle que pourraient jouer éventuellement, par exemple, les CRD dans la diffusion de la bonne nouvelle de l'équité salariale. Je dirais que, connaissant très bien comment fonctionne justement le CRD de la Montérégie, ce que je pourrais dire, c'est que ce n'est pas le lot, évidemment, de toutes les régions, et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité n'est pas évidente, elle ne sera pas plus évidente par rapport à l'équité salariale. Mais ça demeure un lieu de concertation privilégié, et il faut cependant que les femmes y soient davantage présentes, et c'est un des problèmes que, notamment, notre organisme ne cesse de soulever de nombreuses fois par année, ce qui fait que je dirais que, oui, il faut favoriser ces tables de concertation, il faut encourager davantage ces échanges-là, mais il ne faut pas essentiellement compter là-dessus pour faire le consensus. Je pense que ça prend une loi qui est claire au départ.

Mme Houda-Pepin: Très bien. Quand je vous ai posé ma question, ce matin, il n'était pas dans mon

intention de dire l'un ou l'autre, c'était de dire: Une fois qu'on aura la loi, est-ce qu'on ne peut pas utiliser toutes les structures existantes et essayer de les impliquer dans ce processus? Parce que, même si la loi est adoptée, le travail de sensibilisation restera à faire, de toute façon.

Il y a quelque temps, on a entendu M. Béland, du Mouvement Desjardins — je pense que vous étiez présente au moment où il a fait sa présentation — et, lui, ce qu'il dit pour le Mouvement Desjardins, qui regroupe quand même plusieurs milliers de personnes, c'est que le Mouvement a fait un effort du côté de la relativité salariale et qu'il considère que cela justifie qu'on l'épargne de l'application de la Loi sur l'équité salariale. Comment vous réagissez à ça, si des employeurs disaient qu'ils voudraient plutôt, s'ils sont engagés déjà dans une démarche de relativité salariale, qu'on la considère en soi ou, s'ils veulent s'engager dans le projet, que l'on puisse les en épargner? Comment vous réagissez au fait que des entreprises puissent s'exclure de la loi et privilégier la relativité salariale?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): De la même façon qu'on l'a dit aussi ce matin, s'ils sont en mesure de prouver que leur programme de relativité salariale respecte en tous points les programmes d'équité salariale, y compris le contrôle des biais sexistes, les comparaisons des emplois homme-femme, à ce moment-là, ça ne pose pas de problème. Mais, si, effectivement, comme beaucoup de programmes de relativité salariale n'ont pas comporté le contrôle des biais sexistes, pour nous ça pose un problème, parce qu'on reproduit les inéquités salariales à l'intérieur d'un exercice de relativité salariale.

Dans le fond, les recommandations qu'on a faites concernant... Là, ce n'est pas les recommandations du CIAFT, parce qu'on a laissé quand même plus les organisations syndicales, qui ont l'exercice de relativité salariale, plus concrètement... Mais ce qu'on pourrait dire, c'est qu'on ne peut pas permettre à un type d'entreprise d'appliquer un type de programme qui s'approche peut-être de l'équité salariale mais qui n'en est pas et imposer à d'autres de faire l'exercice d'équité salariale. Il faut effectivement que tous les programmes qui sont établis au Québec respectent le principe d'équité salariale en tout ce que ça veut dire.

Mme Houda-Pepin: Très bien. Dans votre mémoire comme dans celui de la Fédération des femmes du Québec, il y a eu la proposition de mandater un groupe communautaire de femmes, surtout dans les régions — mais, en tout cas, c'est un mandat décentralisé — pour informer les travailleuses non syndiquées et éventuellement les accompagner dans leur démarche pour déposer des plaintes, le cas échéant. La Commission des droits de la personne fait déjà un travail d'information, de sensibilisation, d'éducation du public. Ils ont développé plusieurs outils dans ce sens, ils sont présents dans les différents milieux, ils sont présents aussi à la grandeur du Québec. Au niveau de

la décentralisation, ils peuvent se déplacer et ils ont des équipes qui peuvent aller un peu partout.

Dans un contexte de rarefaction des ressources, puisque vous demandez aussi pour les groupes communautaires qu'il y ait des budgets adéquats pour faire ce travail, est-ce que vous trouvez que la Commission des droits de la personne n'est pas un lieu suffisant où ce travail-là pourrait se faire et que ça serait mieux si c'étaient les groupes communautaires qui s'approprient cette préoccupation et développent l'expertise près des gens? Ou est-ce que vous trouvez que, si la Commission des droits de la personne est dotée des ressources appropriées, ça serait mieux que ce soit à elle de faire ce travail?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Bon, là, vous parlez de la Commission des droits de la personne. Moi, j'entends la Commission de l'équité salariale, puisque c'est cette Commission-là qui serait chargée de faire la formation et la diffusion de l'information. Ce qu'on souligne dans notre mémoire et que d'autres soulignent également, c'est un rôle complémentaire. On est très soucieuses pour qu'on puisse penser à des modes de diffusion et de soutien aux travailleuses qui soient accessibles pour des travailleuses qui restent à Baie-Comeau, à Bonaventure ou à Hull. Or, si on établit une commission de l'équité salariale à Montréal, on a peur que la distance fasse en sorte que les travailleuses aient moins la possibilité de recourir à cet organisme-là. Donc, pour moi, c'est un rôle complémentaire de soutien et de diffusion de l'information qui pourrait être assumé par des groupes communautaires de femmes, mais ce n'est pas du tout pour suppléer au rôle de la Commission. C'est bien évident que les groupes communautaires ne seraient pas en mesure de faire ça.

Mme Houda-Pepin: Dans la composition de la Commission, vous suggérez qu'il y ait un représentant du milieu syndical, patronal et des groupes de femmes. Généralement, les groupes de femmes sont proches du milieu syndical. Ça fait comme une sorte de déséquilibre. Mais, toujours est-il, la proposition qui a été faite par la Commission des droits de la personne pour que les membres soient nommés par l'Assemblée nationale pour donner plus d'autonomie à cette Commission, est-ce que vous voyez une objection à ça?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Bien, je pense qu'il faudrait regarder ça. Mais ce pour quoi on insistait... Vous dites qu'on est proches des milieux syndicaux. Je tiens à rappeler que l'équité salariale, c'est d'abord et avant tout un problème relié à la situation des femmes sur le marché du travail, avant d'être un dossier syndical. Comme le disaient tout à l'heure les représentants de la Commission des droits de la personne, bien sûr, ça rentre dans la structure de l'organisation du travail et ça rentre dans le domaine des relations de travail, mais c'est d'abord et avant tout une question de droits.

Mme Harel avait fait une réflexion ce matin sur comment on pourrait faire en sorte qu'on tienne compte des intérêts des femmes à l'intérieur de cette Commission-là, puisque, au fur et à mesure, peut-être, qu'elle ferait ses travaux, elle perdrait le lien avec la situation des femmes. Nous, on se dit: Bien, peut-être que, si, dès le départ, on avait à l'intérieur de la Commission des représentantes qui puissent jouer un rôle de garde par rapport à la condition des femmes, ça pourrait être excellent pour atteindre des résultats intéressants en matière d'équité salariale.

Mme Houda-Pepin: L'un des arguments massue avancés par le patronat, entre autres, concernant l'équité salariale, c'est la question des coûts que cela engendre. Dans un contexte économique difficile, j'ai l'impression que cet argument-là peut faire du millage dans l'opinion publique, puisque, même aujourd'hui, on a lu dans le journal, en tout cas, un éditorial qui va dans ce sens-là en disant: Oui, c'est inacceptable, la discrimination salariale, mais, en même temps, ce n'est pas l'urgence numéro un. J'ai l'impression, moi, que, à chaque fois qu'il s'agit de questions de femmes, ce n'est jamais le temps que ça soit une urgence nationale.

• (16 h 40) •

Est-ce que vous avez développé une stratégie de communication au niveau pas seulement de votre groupe, de la Coalition, mais des différents groupes, pour vendre une équité salariale à la population?

Mme Sainte-Marie (Thérèse): Depuis deux ans, je pense que la stratégie de communication a très bien fonctionné avec la marche des femmes contre la pauvreté, avec la vigile qu'il y a eu aussi cette année. Je pense qu'on n'a jamais autant parlé d'équité salariale que depuis deux ans. Alors, il y aura toujours des personnes qui vont s'opposer au principe d'équité salariale, mais je dirais que c'est peut-être encore une certaine arrière-garde — ha, ha, ha! — parce que, lorsqu'on a entendu, justement, la présentation de la Commission des droits de la personne, tout à l'heure, qui a rappelé que le droit à l'équité salariale, c'est un droit quasi constitutionnel, donc ça relève du droit fondamental, comment des personnes dans notre société peuvent se prononcer contre ce principe de droit fondamental? Je pense qu'il va falloir, comme je vous disais tantôt, qu'on se mette au pas et qu'on entame une législation ferme à cet égard-là.

Mme Houda-Pepin: Merci beaucoup.

La Présidente (Mme Leduc): Oui. Alors, je vous remercie. Est-ce que vous voulez conclure, Mme la ministre?

Mme Harel: Oui.

La Présidente (Mme Leduc): Excusez. En conclusion.

Mme Harel: Alors, je dois m'excuser, d'abord, Mme la Présidente, auprès de vous, parce que j'ai dû faire une entrevue pour essayer de faire le bilan de ces trois jours. Il y a des heures de tombée qui ne coïncident pas avec celles des travaux de la commission, alors...

Mais soyez certaines que l'ensemble de ce que vous proposez va être étudié par le secrétariat très attentivement pour voir quelles sont les améliorations, au moment de l'étude article par article, qu'on pourrait introduire dans le projet de loi. Je vous remercie de votre contribution.

La Présidente (Mme Leduc): Alors, je remercie le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail de sa contribution. Évidemment, je les salue personnellement. Et j'inviterais Le Conseil québécois du commerce de détail à prendre place.

(Consultation)

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, nous recevons maintenant les représentants du Conseil québécois du commerce de détail. Nous nous excusons si on vous reçoit 15 minutes avant le temps, mais on a dû modifier un petit peu l'agenda. Vous avez quand même tout le temps voulu, tel que c'est prévu.

M. Lafleur, est-ce que vous êtes familier avec les procédures?

M. Lafleur (Gaston): Oui, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, vous présentez votre équipe et vous pouvez faire votre présentation de 20 minutes?

M. Lafleur (Gaston): Vingt minutes? Parfait!

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

Le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)

M. Lafleur (Gaston): Merci, M. le Président. Effectivement, j'aimerais vous présenter les membres qui m'accompagnent aujourd'hui. Alors, à ma gauche, Mme Perreault, du Groupe Ro-Na Dismat; à ma droite immédiate, Mme Hébert, de La Baie; et, à ma droite lointaine, M. Fournier, de Sears Canada.

Premièrement, j'aimerais remercier les membres de la commission de nous avoir donné l'opportunité de venir vous exposer aujourd'hui la position du Conseil québécois du commerce de détail sur le projet de loi n° 35. Notre présentation touche trois volets: d'une part, le principe de l'équité salariale, en deuxième lieu, le projet de loi n° 35 et, en dernier lieu, une proposition de solution que nous croyons viable et réaliste.

L'objet du projet de loi vise à éliminer l'existence d'une discrimination systémique fondée sur le sexe

à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans les catégories d'emplois à prédominance féminine et qui occasionne des écarts salariaux. Cette situation de fait n'est pas privilégiée au Québec mais existe dans l'ensemble du monde industriel, pour ne pas dire sur l'ensemble du globe. Force nous est de constater, cependant, qu'aucune structure politique ayant juridiction en matière de droit du travail ou de droits des personnes n'a jusqu'à présent légiféré afin de s'attaquer à ces écarts salariaux dans le secteur privé, hormis en Ontario.

Lorsque l'on compare les plus récentes statistiques au niveau des écarts salariaux entre les personnes qui occupent des emplois dans les catégories d'emplois à prédominance féminine par rapport à celles qui occupent des emplois à prédominance masculine, on note que, après huit ans de législation en Ontario, il n'existe qu'un mince écart entre cette province et la situation qui prévaut au Québec. Alors qu'on avait créé des espoirs pour l'ensemble des femmes salariées ontariennes en 1988, on constate aujourd'hui que ces espoirs ont été bien au-delà de la réalité et que, en fait, on a engagé un processus coûteux pour l'ensemble des entreprises ontariennes régies par la loi qui se concrétise, en bout de ligne, par un quasi-échec. En fait, lorsque l'on regarde l'ensemble des législations d'équité salariale en Amérique du Nord, on constate que ces législations ont visé l'État-employeur et le secteur public en général et que le succès d'une telle législation a eu pour cause principale que ces législations s'appliquaient à l'État-employeur lui-même qui concrétisait sa volonté d'atteindre l'équité salariale dans le cadre d'une législation à laquelle il acceptait d'adhérer et de se conformer.

Nous devons reconnaître que l'imposition d'une législation coercitive sur l'équité salariale dans le secteur privé n'a pas donné les résultats recherchés. L'un des motifs principaux, selon nous, est certes le fait que le législateur ontarien n'a pas su obtenir l'adhésion des employeurs qu'il souhaitait couvrir par son projet de loi. D'autre part, une analyse de l'expérience ontarienne dans le secteur privé nous amène à conclure que la législation ontarienne était et est, à toutes fins pratiques, inapplicable, surtout en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises, qui, comme nos PME québécoises, doivent tenter de survivre et d'évoluer dans un monde particulièrement concurrentiel où les règles du marché dictent la marche à suivre, avec des lourdes conséquences, les pertes d'emplois que l'on peut connaître lorsqu'on ne peut s'adapter à ces règles implacables.

Toute législation n'a aucune valeur si elle ne peut être applicable, gérable et durable. L'ensemble des déboires rencontrés par l'expérience ontarienne dans le secteur privé devrait, selon nous, servir de leçon qui tend à démontrer, effectivement, qu'une législation de nature coercitive visant à implanter l'équité salariale dans le secteur privé sans l'obtention ou l'adhésion des employeurs couverts par la législation et sans reconnaître les règles du marché et de la compétitivité des entreprises est, à toutes fins pratiques, vouée à l'échec.

Une dernière leçon nous apparaît importante à tirer de l'expérience ontarienne. Cette leçon est la suivante: l'État-employeur est un monopole. Il n'a aucun concurrent, il ne doit faire face à aucune compétition ou concurrence quelconque et il peut décider de son propre chef, par voie législative, d'appliquer une politique d'équité salariale à l'intérieur de son entreprise. L'employeur du secteur privé, même s'il souhaite appliquer la politique d'équité salariale à l'intérieur de son entreprise, doit conjuguer avec les règles du marché, la concurrence implacable qui l'entoure et assurer sa compétitivité pour être en mesure de survivre et d'évoluer dans un environnement où l'on parle de marché et de concurrence globaux. Cette distinction fondamentale n'a pas été reconnue par le législateur ontarien, alors qu'il a tout simplement transposé l'application d'une politique d'équité salariale de l'État-employeur aux employeurs du secteur privé sans prendre en considération les distinctions fondamentales et l'environnement dans lequel les employeurs privés doivent oeuvrer.

Nous devons malheureusement constater que le projet de loi n° 35 sur l'équité salariale contient les mêmes failles que la loi ontarienne par son approche coercitive, par sa complexité, par son absence totale de considération des distinctions fondamentales entre l'État-employeur et les employeurs du secteur privé et par son objectif irréaliste, irréalisable et ingérable d'appliquer la même recette à tous les employeurs du secteur privé, sans prendre en considération les facteurs majeurs qui influent de façon significative sur toute la problématique de l'équité salariale dans le secteur privé. Le projet de loi n° 35 est, selon nous, une réplique quasi identique de la loi ontarienne et n'a pas pris en considération la recherche de solutions afin d'éviter les écueils et les échecs rencontrés dans l'expérience ontarienne.

• (16 h 50) •

On sait que le rapport Read est sorti récemment — un rapport ontarien — et qu'il a constaté en partie cet échec, surtout au niveau des PME, et les recommandations qui ont été faites s'enlignent un peu avec les propositions que nous avons à vous soumettre aujourd'hui. En fait, on peut prédire d'ores et déjà qu'une expérience québécoise fondée sur le projet de loi n° 35 nous amènera au même constat d'échec que l'expérience ontarienne, et ce, après un gaspillage incroyable d'efforts, de temps et de coûts qui devront être assumés par les entreprises, qui se verront imposer par la coercition des règles sans reconnaître leur réalité, sans reconnaître l'environnement compétitif et sans reconnaître les règles du marché par lesquelles elles sont régies.

Le projet de loi n° 35 ne reconnaît en aucune manière la distinction fondamentale qui existe entre l'État-employeur et le secteur privé. De plus, il se démarque par la même absence de vision et de préoccupation qui pourrait créer un climat propice à l'adhésion des employeurs du secteur privé à l'objectif visé par le gouvernement. Plusieurs exemples peuvent être cités, mais, étant donné le temps restreint que nous avons, je me permettrai de les mentionner rapidement. Le projet

de loi mentionne, entre autres... À l'article 4, on parle de tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus, l'article 5 prévoyant la méthode de calcul du nombre de salariés. Par contre, on n'a pris aucune considération au niveau des travailleurs occasionnels, temporaires ou saisonniers, où, dans le secteur privé, ces travailleurs forment une partie importante de notre groupe de travail au sein de nos entreprises et dans d'autres secteurs.

Au niveau des étudiants, on a convenu que les étudiants qui travaillent durant l'été ne seraient pas considérés dans le calcul. Par contre, les étudiants qui travaillent les fins de semaine pour se faire un peu d'argent de poche, eux, sont considérés dans le calcul. Pourquoi? Les cadres supérieurs, un autre aspect où la définition semble être assez claire lorsqu'on est à l'intérieur de l'État, où, en fait, l'ensemble des tâches est bien structuré, bien identifié. Cependant, dans les PME, cette notion est loin d'être définie et elle pourra, normalement, comprendre des personnes qui occupent un poste de confiance ou qui, dans le cadre de leurs fonctions, ont des responsabilités de nature confidentielle ou qui participeraient à la planification de l'entreprise.

Un aspect, aussi, qui est dans un certain sens innovateur mais qui constitue, à notre point de vue, une ingérence directe de l'État dans la situation financière de nos entreprises, c'est l'existence des comparateurs externes pour les entreprises qui n'ont pas de catégorie d'emploi masculine comme comparateur à l'intérieur de leur entreprise. Ces entreprises, en vertu du projet de loi, seraient obligées de se référer à des données comparatives extérieures à leur entreprise. Ça pourrait être face à des concurrents ou à des concurrents qui sont peut-être mieux équipés, ça peut même être pris en considération dans le secteur public ou parapublic. Sur cette question, d'ailleurs, on sait que l'expérience ontarienne a été tentée durant trois ans, et le gouvernement ontarien a lui-même décidé, au début de 1996, d'abandonner cette méthode de comparateurs externes. D'autre part, on se pose la question à savoir, dans ces circonstances, dans des circonstances de comparateurs externes, comment l'application d'une telle méthode peut avoir du succès dans le secteur privé alors qu'elle n'a pas fonctionné dans le secteur relativement homogène du secteur public. Selon nous, le concept du comparateur externe est l'antithèse du respect du principe d'équité salariale en entreprise et de l'équilibre interne recherché. Il est, en fait, une ingérence induite de l'État et représente une forme de nivellement des salaires déguisé par un organisme de l'État.

D'autre part, la lourdeur, la complexité, les coûts et la structure bureaucratique excessive. Je crois comprendre que d'autres représentants du patronat sont venus exprimer ces considérations à votre attention. Je n'ai pas l'intention de développer davantage sur cet aspect. Qu'il soit noté, cependant, qu'effectivement l'expérience ontarienne, qui est la seule sur laquelle nous pouvons nous fonder pour porter une évaluation sur le projet de loi, s'est avérée d'une lourdeur excessive. D'autre part, on a constaté que, malgré une législation coercitive,

l'objectif qu'on cherchait à atteindre n'a pas été atteint, et, souvent, les petites entreprises, soit qu'elles n'étaient pas capables de s'adapter aux conditions exigées par la loi ou ont tenté d'en faire fi ou ne l'ont pas observée, d'où la grande question: Comment une telle législation peut être viable et applicable, quand on voit ce qui s'est passé en Ontario?

D'autre part, encore une fois, la question de l'affichage et de la confidentialité. Nous considérons que toute la question qui concerne l'affichage, à l'intérieur du projet de loi, surtout au niveau des PME, pourrait créer une situation très inconfortable auprès des employés, surtout lorsque l'on regarde des catégories d'emplois où il y a seulement un individu qui a ce poste-là et qu'on affiche sa rémunération au vu et au su de tous.

En conclusion, selon nous, l'ensemble de ces constats et plusieurs autres que je ne mentionnerai pas ici nous amènent à conclure que le projet de loi n° 35 ne peut nous entraîner que dans une situation probablement similaire à celle qui a été vécue en Ontario jusqu'à présent et qui constitue, en fait, le miroir d'une législation qui, dans le temps, s'est montrée inefficace, inapplicable et ingérable. Nous demandons donc le retrait pur et simple du projet de loi n° 35 parce qu'il ne répond pas aux réalités du secteur privé et qu'il ne saura obtenir l'adhésion d'une partie importante au succès d'une telle entreprise, à savoir l'employeur du secteur privé, et qu'il entraînera, en fait, des coûts importants associés à une lourdeur administrative et bureaucratique et des coûts tant pour l'État que pour les employeurs, sans pour autant atteindre l'objectif ultime.

Ceci dit, le Conseil, par contre, est en faveur du principe de l'équité salariale, et nous proposons une solution que nous croyons viable et réaliste. Cette proposition, selon nous, fait consensus pour l'ensemble du milieu patronal dans le secteur privé.

L'atteinte de ce consensus se fera autour d'une loi sur l'équité salariale qui serait de nature incitative et non coercitive, une loi-cadre qui prévoirait la création d'une commission de l'équité salariale dont le mandat principal viserait à favoriser et à promouvoir l'implantation de l'équité salariale dans l'entreprise privée au Québec, avec pouvoir d'intervention sur plainte justifiée et en fonction de paramètres qui pourraient être déterminés par la loi. Cette commission aurait notamment pour mandat de faire la promotion de l'équité salariale dans les entreprises publiques et privées et d'en faire comprendre le concept — il faut dire, en passant, qu'un récent sondage publié ce matin a démontré clairement que plus des deux tiers des employeurs au Québec ne comprennent pas ce qu'est le concept d'équité salariale ou n'en ont pas une connaissance juste — d'aider les entreprises à se doter de politiques sur l'équité salariale, de traiter les plaintes fondées, tâche actuellement assumée par la Commission des droits de la personne, d'y prévoir des sanctions, d'entreprendre des études et des analyses dans les secteurs où elle établit qu'il y a discrimination systémique et de faire des recommandations en conséquence.

Nous suggérons que cette commission soit paritaire, donc qu'elle soit représentée par des travailleurs et les employeurs, et elle devrait agir selon les paramètres prévus à l'intérieur de la loi-cadre sur l'équité salariale. Cette proposition, comme vous le savez, messieurs, mesdames de la commission, a déjà été véhiculée à votre attention par d'autres groupes patronaux. Le Conseil adhère à ces concepts et à ces principes, et nous croyons que la solution que nous proposons est une solution qui ne doit pas être rejetée du revers de la main, mais plutôt être considérée et, si possible, bonifiée, mais qu'elle est, selon nous, la solution viable, la solution innovatrice.

Évidemment, elle ne peut pas nous satisfaire tous, mais, dans les temps que nous vivons actuellement, on nous parle souvent de mettre de l'eau dans son vin, de prendre en considération des facteurs externes. On parle de l'objectif d'assainir nos finances publiques. On sait que les entreprises et les citoyens seront appelés à contribuer, à faire un effort. D'autre part, il faut considérer aussi que nos entreprises et nos PME sont relativement taxées, surchargées, sujettes à une bureaucratie énorme, et, en fin de compte, nous croyons que la solution que nous proposons a la valeur au moins d'obtenir ce que l'Ontario n'a jamais obtenu avec son projet de loi: l'adhésion et le consensus du monde patronal. Merci.

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

Mme Harel: Alors, bienvenue, M. Lafleur. J'aimerais souhaiter la bienvenue également aux personnes qui vous accompagnent et qui, je pense, vous accompagnaient également en février dernier, lorsque vous étiez venu.

• (17 heures) •

M. Lafleur (Gaston): En fait, deux personnes sur trois, oui.

Mme Harel: C'est ça. Je pense que Mme Hébert était là. Hein?

Mme Hébert (Marie-Josée): Oui.

Mme Harel: Alors, je me rappelle, on avait eu un échange sur le dossier. Et est-ce que Mme Perreault y était aussi?

Mme Perreault (Hélène J.): Non.

Mme Harel: Non? C'est votre baptême de commission parlementaire?

Mme Perreault (Hélène J.): C'est ça.

Mme Harel: C'est ça. Et puis M. Fournier. Mais il me semblait que vous étiez également du groupe.

M. Fournier (Michel): Oui, je suis bien habitué.

Mme Harel: Écoutez, M. Lafleur, on a eu cet après-midi, un peu avant que vous veniez, le mémoire de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. La Commission, depuis 20 ans, était chargée de l'application de l'article 19 de la Charte des droits et libertés qui prévoit le principe de l'équité salariale, principe qui s'énonce simplement «À travail équivalent salaire égal». Alors, en passant, je comprends que les employeurs ont finalement peu... Ce n'est pas qu'eux. Je pense bien que l'ensemble des citoyens aussi sont encore dans le noir, souvent, sur ce principe-là, ce qui confirme qu'il n'a pas dû être bien appliqué depuis 20 ans pour être si peu connu.

Et ce que la Commission des droits nous a dit, et je vais vous lire juste un extrait de sa présentation; elle était aux premières lignes, c'est comme si elle était dans la loge de l'équité, parce que ça faisait 20 ans qu'elle était supposée l'appliquer. Alors, ils nous disent d'abord que le mode actuel de traitement des plaintes crée un climat peu propice à la mise en place d'un système de rémunération équitable puisqu'il implique la recherche de faits sur une base conflictuelle. Et, ensuite, ils ajoutaient que la nécessité pour la Commission d'établir la preuve d'une discrimination fait reposer sur elle la responsabilité d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, d'en faire l'évaluation et de comparer les salaires, ce qui sort le processus du lieu où il doit s'effectuer, c'est-à-dire l'entreprise.

Et en lisant ça je pensais, entre autres, à la recommandation de la coalition patronale, à laquelle vous souscrivez, et je me disais: Est-ce que, finalement, le système qui est proposé, qui est toujours un système fondé sur la plainte, donc nécessairement toujours une sorte de conflit, de collision, de confrontation, lequel système suppose, dans la proposition que vous faites, que ce soit une plainte que vous dites justifiée... Vous ajoutez le qualificatif «justifiée». Donc, pour être justifiée, ça veut dire que la Commission, quelle qu'elle soit — actuellement, c'est la Commission des droits; dans votre proposition, ce serait la Commission sur l'équité — aurait à établir la preuve si c'est justifié, donc à faire elle-même cette comparaison sur laquelle repose tout le système d'équité, n'est-ce pas... La comparaison: est-ce que c'est de valeur égale? C'est l'équivalence qui tient lieu de comparaison, hein? Et tout ça en dehors, finalement, de l'entreprise. Vous savez qu'il y a un coût faramineux, actuellement, à ce genre de procédé sur plainte, avec enquête, dans un processus quasi judiciaire? Je comprends que c'est ce procédé-là que vous souhaitez?

M. Lafleur (Gaston): Effectivement, c'est le procédé que nous croyons qui est le plus juste. D'une part, la question que vous soulevez, de la présomption — du moins, l'envers serait une présomption d'inéquité salariale — à notre point de vue, cette présomption-là n'a peut-être pas lieu. En fait, on doit présumer que les

employeurs sont de bonne foi. Ils sont peut-être ignorants, par contre. On dit toujours l'adage: Nul n'est censé ignorer la loi, mais, quand vous avez un article isolé qui est l'article 19 d'une Charte des droits et libertés de la personne, ce n'est pas évident qu'un agriculteur qui opère une grosse entreprise, ou un détaillant, soit nécessairement au courant de ce que ce principe-là veut signifier dans son entreprise. Donc, je pense que, effectivement, il y a certainement eu, il y a certainement encore une dose d'incompréhension de ce qu'on entend. D'ailleurs, le sondage SOM, ce matin, publié dans le journal *Les Affaires* l'a clairement démontré. Donc, il n'y a pas de mauvaise foi. Et, si on veut créer... Et, à ce moment-là, une présomption de mauvaise foi, si la plainte n'est pas justifiée... En fait, si on autorise une plainte sans justification, c'est quand même reconnaître la mauvaise foi de l'entreprise, dans un certain sens. Et, nous, de notre côté, on pense beaucoup plus qu'il s'agit d'un manque de connaissances, d'information.

Je ne suis pas ici pour critiquer les efforts de la Commission des droits de la personne, je sais qu'ils ont fait des efforts, mais, évidemment qu'avec les ressources financières et puis les structures existantes ce n'est pas évident qu'on peut vraiment toucher toutes les entreprises avec des campagnes systématiques et continues. Mais il n'en demeure pas moins que, selon nous, la cause primordiale s'il y a un non-respect de l'article 19, et ce n'est pas dans toutes les entreprises et partout au Québec, à notre point de vue, c'est essentiellement fondé avant tout sur l'ignorance et le manque de compréhension qu'on a. Parce que, nous, on a posé la question chez nous: Qu'est-ce que ça représente pour vous? Bien, pour nous, c'est, hein, travail égal, salaire égal. Mais quand on leur dit: Non, non, non, c'est salaire égal pour travail équivalent, là ils disent: Hein, c'est quoi, ça? Et ce sont de bons gestionnaires, des gens de bonne foi, là. Alors, évidemment, une fois que ces gens-là sont au courant de ce qu'est le concept et qu'on leur explique adéquatement, bien, à ce moment-là, nous, on pense qu'ils devraient normalement adhérer à ce concept-là. Mais avant tout faut-il le comprendre.

Mme Harel: Vous savez, M. Lafleur, je pense que vous avez dit quelque chose d'important, parce que, quand on parle, dans un cas comme celui-là, de discrimination qu'on appelle systémique, ça veut dire qu'elle n'est pas intentionnelle, elle n'est pas délibérée et, dans le fond, elle n'est pas voulue, il n'y a pas de faute, si vous voulez. Ce n'est pas parce qu'on est fautif que, pour autant, il ne faut pas corriger la situation. En tout cas, moi, ce que je reconnais, c'est qu'il y a quand même une évolution. Là, je vous le dis tout simplement comme je le pense, parce que je considère que, en comparaison avec le mémoire que votre Conseil a présenté sur l'avant-projet et maintenant, je trouve que vous avez quand même une position qui, maintenant, reconnaît quand même la nécessité d'une loi — bon, on peut ne pas s'entendre sur ce qu'il doit y avoir dedans — et vous êtes même prêts à financer. Ça, là, je reconnais qu'il y a là un gros effort.

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Mme Harel: Vous êtes même prêts à financer...

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Mme Harel: ...paritairement...

M. Lafleur (Gaston): Oui, exact.

Mme Harel: ...la Commission. Ne dites pas ça trop souvent, là, au Conseil du trésor. Ha, ha, ha!

M. Lafleur (Gaston): Bien, ça démontre, je pense, d'un côté, l'élément de bonne volonté. Vous voyez, pour nous, c'est évident qu'on s'en va actuellement dans une démarche très importante, avec un sommet économique à la fin octobre, et, évidemment, toutes les questions d'emploi vont certainement être prioritaires dans l'ensemble des débats de ce sommet-là. Et on est conscients aussi, effectivement, que l'État — on parlait d'assainissement des finances publiques tantôt — n'a plus les moyens. On parle de coupures, de coupures et de coupures. Ce qu'on dit et ce qu'on prétend, nous, c'est qu'il y a d'autres expériences aussi qui sont vécues actuellement dans d'autres organismes où le paritarisme existe et qui ont amené des résultats concrets.

Et nous pensons, quoique ce n'est pas la solution proposée par le projet de loi n° 35, mais nous pensons que la solution que nous proposons aura l'avantage, d'une part, d'impliquer les gens du milieu en partant d'un consensus établi sur la nécessité d'une loi sur l'équité salariale. Et ça, je pense, c'est fondamental, et ça, on n'a pas de comparateur, on n'a pas d'expérience ailleurs dans le monde dans ce qu'on vous propose, mais on pense, par contre, que l'expérience ontarienne, elle, nous apporte un constat d'échec. Et, quand on regarde le contenu du projet de loi, bien, on s'aperçoit, dans le fond, qu'on s'en va probablement vers un constat d'échec similaire. Je ne vois pas pourquoi on serait plus smattes ou plus fins que les autres. Je veux dire, on sait ce qui s'est passé en Ontario, puis là on s'en va sur une question de plainte, justement, sur un processus de plainte, justement avec les PME, les petites et moyennes entreprises. Bon.

Alors, on se dit, nous: Quelle serait la solution? D'accord, on est prêts à faire un effort puis à dire: Oui, c'est vrai qu'il y a un problème en équité salariale, mais, par contre, on ne peut pas vivre avec une coercion, l'expérience ontarienne n'a pas démontré que c'était vraiment la solution au problème. Alors, ce qu'on préconise, nous, c'est plutôt une adhésion des employeurs. Si les associations patronales, comme elles l'ont dit et confirmé haut et fort, sont prêtes à s'engager dans ce processus-là, c'est déjà un pas énorme vers l'atteinte d'un consensus. Par contre, si notre proposition n'est pas acceptable, n'est pas discutable, n'est même pas bonifiable, bien, là, à ce moment-là, c'est évident qu'on nous accule au pied du mur. Peut-être que

la situation serait pire qu'en Ontario, à ce moment-là. Mais, pour nous, on voit une piste de solution.

• (17 h 10) •

Mme Harel: En fait, l'interprétation du rapport du Comité d'examen de l'équité salariale en Ontario diffère aussi, quand même; d'ailleurs, je l'ai lu pour mes collègues au début de la commission. Mais la présidente de ce Comité d'examen, ce qu'elle disait, c'était ceci, je la cite: «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.» En 1988, quand ils l'avaient adopté, ils avaient prévu une clause crépusculaire, comme on a dans le projet de loi, où ils allaient, je pense, six ans après, faire l'examen, et ils devaient normalement revenir, si vous voulez, sur un système qui institutionnalise le recours, puisque les correctifs auraient été apportés.

Pour les entreprises de plus de 100, on peut reconnaître que ça a eu l'air, en tout cas, de donner des résultats. Ça a coûté cher dans le processus administratif, entre autres parce qu'il y a eu beaucoup, beaucoup, beaucoup de recours devant les tribunaux sur toutes sortes de clarifications de notions comme «établissement», «employeur», des choses comme ça. Pour les entreprises de moins de 100, là il y a vraiment comme une différence entre celles qui se retrouvent entre 50 et 100, qui ont quand même appliqué l'obligation de résultat à 75 %. En bas de 50, ça a été à 20 % seulement. Et, moi, je pense que ce n'est pas une question de bonne ou de mauvaise volonté. Il doit y avoir, là, des éléments qui font que c'est... Il y a des éléments, sûrement, de réalité de l'entreprise qui font que c'est plus compliqué en bas de 50 ou en haut. À cause de ça, nous, on avait prévu, à l'article 38, les comités sectoriels, c'est-à-dire l'idée qu'il était peut-être possible d'encourager, si vous voulez, les petites à ne pas le faire en payant des firmes de consultants ou en dépensant leur argent autrement que pour corriger, si tant est qu'il y ait des ajustements à faire.

Alors, donc, je ne sais pas, vous, ce que vous en pensez, du comité sectoriel qui est prévu, là, dans la loi, si vous pensez qu'il peut y avoir... M. Béland est venu cet après-midi avec les gens du Mouvement Desjardins. Eux veulent que ce ne soit pas de chevauchement. Quand il y a un comité sectoriel, qu'ils ne soient pas obligés d'en avoir d'autres, là, pour les employeurs qui font partie du comité sectoriel. Je ne sais pas si vous avez des idées à ce sujet-là.

M. Lafleur (Gaston): Bien, écoutez, je dois vous dire qu'on rentre un petit peu dans les moyens, là. Et, pour nous, il y a un élément fondamental, je pense, en tout cas, que notre mémoire véhicule beaucoup, qui n'a peut-être pas été véhiculé par d'autres mémoires, c'est la question de la reconnaissance des règles du marché. Et, ça, c'est fondamental. Pour nous, les moyens qui sont

proposés dans le projet de loi, il y a certains moyens qui ont certainement une valeur; évidemment, ça dépend comment on va les appliquer. Mais il n'en demeure pas moins que le principe fondamental de la distinction entre l'État-employeur et l'employeur privé, à mon point de vue, est fondamental. Et l'exemple patent où on ne fait pas cette reconnaissance-là, c'est dans l'utilisation des comparateurs externes.

Je peux vous dire que le secteur que nous représentons peut représenter des situations catastrophiques, vraiment catastrophiques. Là, ce n'est pas une question de comparer un gardien de zoo puis une gardienne de garderie. D'ailleurs, les garderies, je ne connais pas beaucoup de garderies qui ont plus de 50 employés, mais, en tout cas, je ne sais pas dans quelle mesure — même l'exemple — ça va s'appliquer dans la réalité, ou même s'ils vont être couverts par la loi. Mais il n'en demeure pas moins que les comparateurs externes représentent, selon nous, le meilleur exemple d'intervention: l'État qui impose ou qui va imposer indirectement, par le biais de sa Commission, l'utilisation de critères de comparaison masculins qui peuvent être dans une entreprise concurrentielle ou même dans une plus grosse entreprise qui a des normes différentes. Puis, en bout de ligne, cette entreprise-là qui est affectée par ces choix-là n'aura peut-être même pas la capacité de l'appliquer.

D'autre part, bon, un élément aussi qui est important à souligner, parce que je sais qu'on a parlé d'études, de statistiques, etc., de données qu'on souhaite disponibles, mais une des données que le sondage SOM a fait réaliser, qui m'apparaît nous amener à une réflexion, c'est que 42 % des entreprises ayant une masse salariale de 5 000 000 \$ et plus ont indiqué qu'elles considéreraient des licenciements si la loi les amenait à faire un réajustement des salaires. C'est quand même non négligeable. Ça semble indiquer que ce n'est pas les petites entreprises qui opteraient pour ça, c'est les grandes. C'est quand même surprenant.

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

Mme Malavoy: Bonjour, M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Bonjour, Mme Malavoy.

Mme Malavoy: Je salue aussi les gens qui vous accompagnent. Je suis bien consciente qu'il y a encore bien des questions qui se posent de votre point de vue, mais je pense, moi aussi, qu'il y a peut-être un discours qui a changé un peu depuis l'hiver dernier; on est plus près de parler, quand même, de la nécessité d'une loi — vous dites plus incitative que proactive. Je sais bien que, là, il y a une différence importante.

Je voudrais parler peut-être de la question des comparateurs externes, parce que je comprends que ça vous inquiète. C'est peut-être un des aspects de la loi qui apparaît le plus flou, parce que, effectivement, ne pas savoir exactement à qui on va être comparé ou être

comparé à des catégories d'emplois qu'on n'a pas sous la main ou qu'on ne connaît pas, ça peut être extrêmement inquiétant. Mais les groupes mêmes qui sont les plus farouchement derrière le projet de loi sur l'équité salariale conviennent bien que ça devrait prendre environ quatre ans pour faire ce travail-là. Donc, l'application de la loi demain matin ou d'ici quelques mois ne suppose pas que les entreprises soient prises le couteau sous la gorge avec l'application d'une réglementation sur les comparateurs externes. Il y a un délai, long, même, qui suppose qu'on aurait le temps de faire une étude assez fine pour comparer des choses qui soient comparables et éviter de faire des exercices artificiels simplement pour les besoins de la cause.

J'aimerais poser une question, en tout cas faire un commentaire sur la question de la compétitivité, parce que vous y revenez beaucoup. Et, là encore, c'est un enjeu majeur, je pense, dans la perception que nous avons les uns et les autres de cette loi. Je vous dirais que la compétitivité est une donnée importante. En même temps, ce n'est pas une valeur absolue non plus dans une société, et un projet de loi comme la Loi sur l'équité salariale vise, dans le fond, à essayer de traduire des valeurs collectives d'équité qui font partie de la culture québécoise, à les traduire en règles du jeu pour les entreprises, non pas pour nuire à la compétitivité mais simplement pour l'encadrer, comme on l'a déjà fait en matière d'environnement, de protection de l'environnement, comme on l'a fait en matière de droit des femmes à des congés de maternité et comme on le fera probablement en d'autres matières plus tard. Donc, pour moi, la compétitivité, c'est quelque chose qui revient chez vous comme un leitmotiv, mais ça ne peut pas nous empêcher de légiférer dans des domaines où on pense que nos propres valeurs collectives sont rendues, là, à nous demander, nous, comme État, d'intervenir.

D'autre part, si on a une loi comme celle-ci, compte tenu du fait que les entreprises sont en compétition, pour la très grande majorité d'entre elles, les unes par rapport aux autres à l'intérieur des frontières du Québec — il y a des disparités régionales, mais on est quand même à l'intérieur du Québec, pour une très grande majorité d'entreprises — si on a une nouvelle règle du jeu qui est celle de l'équité salariale et qu'elle est la même pour tout le monde, elle ne nuit pas à la compétitivité. Elle rajoute une dimension, mais c'est malgré tout les mêmes règles du jeu, que l'on soit à Montréal ou qu'on soit une entreprise de telle nature ou de telle autre nature.

Je sais que ce ne sont pas des petites questions pointues. Je reprends deux questions qui sont majeures et sur lesquelles je sais que vous avez des idées un peu divergentes, mais j'aimerais que vous réagissiez un peu à ça.

M. Lafleur (Gaston): Sur la distinction qu'on fait entre la compétitivité et l'équité salariale?

Mme Malavoy: Sur cette valeur ou cet aspect un peu sacré de la compétitivité que vous apportez comme

étant une raison suffisante, selon vous, pour passer d'une loi proactive à une loi qui ne serait plus qu'incitative.

• (17 h 20) •

M. Lafleur (Gaston): D'une part, la compétitivité, c'est ce qui fait que nos entreprises vont survivre, c'est ce qui fait qu'on va avoir des emplois, c'est ce qui fait qu'on va pouvoir en créer. Ça, c'est fondamental; ce n'est peut-être pas sociétal, mais c'est fondamental à la survie de l'entreprise. Et, si la compétitivité n'y est plus, on ne parle pas seulement du fait qu'on n'a pas atteint l'équité salariale dans l'entreprise, mais on parle de fermeture. Et dans la situation où, nous, nous vivons, dans le commerce de détail, c'est une question on ne peut plus névralgique. Je pourrais vous faire l'historique des trois, quatre dernières années, de ce qui se passe dans notre secteur, vous parler de la réduction des marges bénéficiaires, des contraintes que nous avons actuellement. Nos coûts sont en contraction sur une base quotidienne. On sait les pertes d'emplois qui s'annoncent ici et là, des licenciements parce que l'on doit réagir pour survivre. Ça veut dire quoi, ça? Ça veut dire, dans le fond, que, si on veut se garder dans un état de compétitivité acceptable et viable, on est obligés de prendre des mesures qui sont souvent, malheureusement, au détriment des emplois. Ça, c'est une réalité.

Si on ajoute à ça, en dehors de la planification d'une entreprise, des évaluations, ou des coûts, ou des comparateurs externes, nous prétendons, selon nous avec raison, que beaucoup d'entreprises ne seront probablement pas en mesure de s'adapter à ça parce qu'elles n'ont pas une planification, une préparation en fonction de se faire imposer, littéralement, même si ça vient d'entreprises concurrentes, du public ou du parapublic, des normes et des conditions qui auront un impact sur leur masse salariale. En d'autres mots, s'il n'y a pas d'inéquité salariale à l'intérieur d'une entreprise — ça, c'est un principe, par contre — pourquoi aller à l'extérieur de l'entreprise?

Vous pouvez avoir une entreprise dans le vêtement pour dames, par exemple, qui aurait des comparateurs masculins et qui n'aurait pas besoin d'aller à l'extérieur, et une autre entreprise de vêtements pour dames qui, par hasard, n'a pas de comparateurs masculins et qui, elle, devrait se comparer avec des concurrents ou des entreprises beaucoup plus importantes et voir ces données-là s'appliquer dans son entreprise. Chez nous, ça peut avoir des conséquences importantes, non négligeables. Et, à ce moment... Oui?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Monsieur, je vous invite à conclure, on a dépassé largement cette partie-là.

M. Lafleur (Gaston): Oui, O.K., parfait. Écoutez, c'est évident qu'il faut faire le juste équilibre. C'est que la loi ne reconnaît pas l'importance du marché du travail, des forces du marché. La loi ne reconnaît qu'un objectif: l'élimination de la discrimination par l'équité

salariale. Mais la compétitivité a une importance et a des conséquences. Et, si elle n'est pas considérée, elle peut amener des effets pervers.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. M. Fournier, vous pouvez...

M. Fournier (Michel): Oui, merci.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): ...faire un court commentaire.

M. Fournier (Michel): On a un bel exemple, qu'on a vécu peut-être il y a quelques années, pour démontrer, justement, notre farouche opposition aux comparateurs externes. On n'a aucune objection, disons, au principe d'équité à l'interne. Vous auriez le scénario qu'on a vécu avec les Steinberg et Dominion dans le domaine de l'alimentation versus l'ensemble des petits marchands d'épicerie, disons, du temps. Faites l'exercice aujourd'hui en ayant un scénario similaire, où ces petites et moyennes entreprises là devraient, justement par des éléments de comparateurs externes, aller attaquer ou aller payer les salaires — parce qu'il ne faut pas oublier que, dans votre analyse de rémunération, vous incluez aussi les avantages sociaux — donc devraient aller compétitionner les Steinberg et les Dominion du temps, je vous dis une chose, ça change la «game» en mosus. Lorsqu'on parle de compétitivité, je pense que c'est un élément d'un vécu du passé récent qui peut nous donner un aperçu de l'impact que ceci pourrait avoir.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie.

M. Fournier (Michel): Merci.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): J'invite maintenant Mme la députée de Saint-François à faire l'échange.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. M. Lafleur, mesdames et messieurs. Monsieur, merci de votre présentation. Vous venez de soulever un point, là, qui allume en moi une certaine attention, entre autres... Lorsqu'on a rencontré l'Association des industries forestières du Québec et l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec, on réalisait que le taux horaire dans le secteur du papier et produits connexes était très supérieur, de l'ordre de 22,38 \$, par rapport à n'importe quel autre secteur d'activité, y compris hébergement et restauration, à 8,27 \$. J'essayais de voir s'il y avait une industrie semblable, si on citait un peu votre industrie, mais non. Mais 8,27 \$. Donc, on voit quand même qu'il y a une large différence. Et, à ce moment-là, hier, je soulevais le fait que si, par exemple... C'est curieux, parce qu'on peut payer quelqu'un, par exemple, je ne sais pas, moi, une femme à 22,38 \$ dans cette entreprise et on peut découvrir qu'il y a discrimination

par rapport à un autre corps d'emploi masculin, avec un autre emploi comparable à l'intérieur de la même entreprise, alors que, dans une autre entreprise où on paie seulement 8,27 \$, mais si on paie 8,27 \$ à peu près tout le monde, là il n'y aurait pas de discrimination. Je ne sais pas si vous comprenez, à un moment donné, là. Alors, donc, ce n'est pas facile. C'est certain qu'il y a quelque chose qu'on doit réaliser. Je pense qu'on doit réfléchir là-dessus, mais ce n'est pas facile. Alors, donc, je pense que je comprends, là, votre inquiétude quant aux comparables externes.

Cependant, je me dis aussi... Vous signalez dans votre mémoire que vous avez 4 500 établissements. Est-ce qu'on pourrait savoir la taille de ces établissements? Parce que, si on regarde les entreprises qui seront affectées par le projet de loi, on nous dit qu'il y en a environ 5 000, parce qu'on ne touche pas, là, aux zéro à 50, finalement, ou très peu — obligation de résultat. Donc, quelle est la taille, en moyenne, de vos établissements? Est-ce que vos établissements, sur les 4 500, ils sont plutôt exemptés ou bien s'ils font partie des entreprises de 100 et plus?

M. Lafleur (Gaston): Bien, écoutez, nous, notre compréhension, c'est qu'il n'y a pas grand établissements qui sont exemptés, parce que même les entreprises ayant 10 employés et moins pourraient faire l'objet de plaintes. Alors, pour nous, c'est vraiment tout le monde qui est, à toutes fins pratiques, couvert plus ou moins par le projet de loi. Mais je vous dirais que la très vaste majorité sont des entreprises qui seraient en bas de 50 employés.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais vous réalisez que, actuellement aussi, ces entreprises-là peuvent faire l'objet de plaintes en vertu...

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: ...de l'article 19 de la Charte?

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Hein? Alors, donc, si, à un moment donné... Advenant le fait que, par exemple, il n'y ait pas de législation...

M. Lafleur (Gaston): Qu'il n'y ait pas de?

Mme Gagnon-Tremblay: Il n'y aurait pas de législation.

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Par contre, compte tenu de la pression des groupes pour obtenir une législation, est-ce qu'on ne pourrait pas, par exemple, voir apparaître de nombreuses plaintes, à n'en plus finir, que

ce soit, par exemple, pour des entreprises de 50 et moins, ou quoi que ce soit? Multiplication de plaintes auprès de la Commission des droits. Est-ce que ça ne pourrait pas être un danger aussi?

M. Lafleur (Gaston): Non, bien, écoutez, si on parle de plaintes fondées, il peut y avoir des personnes qui vont faire des plaintes... Bien, actuellement, là, on pourrait poser la question: Pourquoi il n'y en a pas, de plaintes, actuellement, là? Est-ce qu'il y en a beaucoup à la Commission des droits de la personne?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, mais, quand je dis, là, qu'il n'y en a pas, peut-être, de plaintes fondées, mais, là, supposons, par exemple, qu'il y a une réaction...

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Il n'y en a peut-être pas parce que c'est moins organisé...

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: ...c'est plus individuel. Mais, devant le fait qu'on réclame depuis fort longtemps des dents à l'article 19, on réclame plus de ressources pour le mettre en application...

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: ...par contre, on réclame une loi sur l'équité salariale. Devant le refus de la partie patronale d'accepter une telle loi, est-ce qu'il ne pourrait pas y avoir un mouvement de la part des groupes organisés, de la part des groupes syndicaux et des femmes, et qui, finalement, porteraient plainte en vertu de l'article 19, ce qui n'était pas le cas auparavant, mais, là, devant le refus d'agir, devant le refus d'avancer, est-ce que ce ne serait pas un danger?

M. Lafleur (Gaston): Bon. Bien, là, écoutez, dans votre hypothèse, il y a certaines affirmations ou présomptions qui ne sont pas nécessairement évidentes, d'une part le fait que les employeurs ne feraient pas un effort sérieux pour atteindre l'équité salariale dans leur entreprise. Nous, nous croyons que le projet que nous soumettons devrait amener les entreprises à procéder à l'établissement de programmes d'équité salariale.

● (17 h 30) ●

Maintenant, si la situation était contraire à nos hypothèses, bien, c'est évident que, s'il y a des dispositions dans le projet de loi, que ce soit par plainte d'un salarié ou d'une salariée de l'entreprise ou que ce soit, proprio motu, de la part de la Commission ou de l'organisme qui voit à la gestion, c'est évident qu'on pourrait se ramasser avec un engorgement des tribunaux de façon exceptionnelle, ce qui créerait probablement une situation sociale fort difficile, et on aurait à se questionner sérieusement sur toute l'aventure.

Écoutez, c'est un peu comme la situation apocalyptique. Nous, on ne pense pas que c'est ça qui va se produire, mais, en fait, ce que l'on souhaite beaucoup en tendant la main à l'ensemble des parties qui sont préoccupées par l'équité salariale, c'est justement de bâtir un consensus auquel les employeurs vont adhérer. Je m'excuse, mais ça ne s'est pas vu depuis 20 ans. Lors de l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, on ne s'est jamais rassemblé, penché sur la question d'établir un consensus patronal sur l'article 19. Alors, au 22 août 1996, la situation est différente.

Par contre, comme je l'expliquais tantôt, c'est évident que cette solution-là ne solutionnera pas l'ensemble du problème de l'équité, pas plus qu'une loi coercitive va régler l'ensemble du problème de l'équité salariale; l'expérience ontarienne est là pour le démontrer. Mais ce qu'on dit, par contre, c'est que ce qu'il faut avoir, selon nous, pour la réussite d'une expérience ou d'une belle aventure qu'est l'équité salariale, c'est l'adhésion des parties intéressées, entre autres des employeurs. Si on ne l'a pas, écoutez, on aura une loi coercitive ou proactive, peu importe quel langage on utilise, puis on va probablement vivre l'expérience ontarienne à saveur québécoise.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): M. Fournier, un commentaire additionnel?

M. Fournier (Michel): Ce que je voudrais souligner aussi, c'est que, dans les recommandations que le Conseil fait, on ne parle pas de ne pas avoir de loi. On n'est pas contre le principe d'équité. Ce qu'on semble véhiculer beaucoup dans cette enceinte, c'est l'employeur qui a été fautif, au cours de ces 20 dernières années, dans la non-atteinte de l'équité à l'intérieur de l'entreprise, quand cette loi visait tous les employeurs, incluant les syndicats. Donc, qu'est-ce qui s'est passé au cours de ces 20 dernières années à l'intérieur de l'État-employeur qui n'a pas, lui non plus, montré absolument de bons résultats à cet effet-là? Autant au niveau des syndicats en tant qu'agents négociateurs ou en tant qu'employeurs, ils n'ont pas à se pêter les bretelles, eux autres non plus, sur l'atteinte du résultat. Donc, il ne faudrait pas tout mettre sur l'épaule de l'employeur, dire: C'est l'employeur seul qui s'est opposé à un état de choses.

Donc, le principe d'une loi proactive est définitivement le mandat que l'on recherche. O.K.? Avec une loi coercitive, avec toute la structure bureaucratique, la paperasse qui y est contenue, s'il vous plaît! On a présentement la loi 90 qui, pour le vécu qu'on en fait présentement, nous amène un fardeau de paperasse énorme, on a la loi sur les médicaments qui va aussi créer des coûts additionnels chez l'employeur. Ce qu'on dit, c'est: Oui, on est prêts en tant qu'employeurs à rechercher l'aspect de l'équité à l'intérieur de l'entreprise et non pas à commencer à faire de l'équité à travers toute la population du Québec, d'une part, mais non pas à en subir les contrecoups et le fardeau de toute la bureaucratie que

contient ce projet de loi là, qui est énorme, surtout pour les entreprises à succursales multiples comme chez nous, où on est essaimés un peu partout dans la province. À ce moment-là, ce serait énorme comme travail. Merci.

Mme Gagnon-Tremblay: Je voudrais revenir à la proposition que vous faites pour la création d'une loi incitative. Vous mentionnez que l'atteinte d'un consensus devrait se faire autour d'une loi sur l'équité salariale qui sera de nature incitative et non coercitive, puis vous parlez de loi-cadre, bon, avec la création d'une commission sur l'équité paritaire, aussi de financer de façon paritaire. Quand je regarde les éléments a, b, c, d et ainsi de suite, à première vue, j'ai comme l'impression que c'est un peu la même chose, c'est un peu le mandat qu'on s'appête à donner à la Commission. Quand on parle, par exemple, d'aider les entreprises à se doter de politiques sur l'équité salariale, ça veut dire qu'on est conscient que les entreprises devront se doter de politiques d'équité salariale, parce que c'est ce que vous mentionnez dans votre loi, la loi que vous suggérez.

Alors donc, je me dis: Vous parlez d'«incitatif» au lieu de «coercitif», mais en quoi, finalement, votre proposition, elle est différente au point de vue administratif, elle pourrait être différente de ce qui est proposé actuellement? Parce que j'imagine que, si vous demandez aux entreprises... Vous dites: On va aider les entreprises à se doter de politique sur l'équité salariale. Ça suppose que vous devez référer, à ce moment-là, à des éléments semblables à ce qui existe dans la loi actuelle, parce qu'il faut se baser sur certains critères, certains facteurs. Alors, comment vous pouvez le faire différemment? Parce que je conclus bien que vous voulez l'imposer aussi aux entreprises. Vous dites aux entreprises: On va vous aider à le faire. Mais, les aider à le faire, ça suppose que vous ayez des facteurs aussi sur lesquels vous pouvez vous baser, des choses comme ça. En quoi ça va être plus léger?

M. Lafleur (Gaston): Bien, d'une part, c'est que le projet de loi dans son ensemble... Lorsque le projet de loi fait référence au mandat de la Commission, ces éléments-là ne sont pas des éléments qui font l'objet d'une mésentente. Si on parle d'éléments visant à favoriser, à promouvoir, à donner des outils, à inciter, c'est évident que ce n'est pas là qu'est le problème ou la mésentente, si vous voulez, ou l'absence de consensus. L'absence de consensus est plus au niveau de l'élément coercitif dans son application sur l'ensemble des entreprises, plutôt que d'y aller sur une forme d'étude, comme on l'a suggéré.

Ce n'est pas tous les secteurs qui sont nécessairement affectés par ça. Il peut y avoir une priorisation. Il y a aussi des éléments à considérer quand on arrive — ce qu'on mentionne dans notre mémoire, entre autres — à tout l'aspect de la compétitivité. Il y a peut-être des secteurs, dans le fond, qui pourraient avoir des impacts catastrophiques sur l'emploi, sur la survie des entreprises. Peut-être que le terme «catastrophique» est

fort, mais disons qu'il y aurait des impacts non négligeables. Alors, à ce moment-là, l'application de ces mesures-là devrait être dosée.

D'autre part, toute la question de la prise en compte des comparateurs externes, comme on mentionnait, nous, en tout cas, c'est une notion à laquelle on ne peut pas adhérer; ça, c'est évident. D'autre part, la distinction... En d'autres mots, c'est un projet qui est beaucoup plus incitatif que coercitif. L'élément coercitif est surtout basé sur des plaintes, comme on dit, justifiées. On ne prétend pas ici développer tout le cadre de la loi. Évidemment, ce que l'on propose, c'est le principe avec certains éléments. Mais c'est évident qu'il faudrait, à ce moment-là, s'attaquer plus en profondeur, et c'est vous tous, en tant que législateurs, qui avez à le faire si un consensus s'établit.

Mais, pour nous, il y a des éléments qui sont positifs. Je ne veux pas dire... On ne dit pas que... Ce qu'on dit, c'est que la loi comme telle, dans son ensemble, dans son principe, dans son orientation coercitive, ne doit pas être retenue. Mais c'est évident qu'il y a des articles là-dedans qui sont tout à fait positifs, je veux dire... Bon, tous les éléments qui visent la promotion, l'incitation sont évidemment des éléments que l'on serait prêts à supporter dans un projet de loi. On n'est pas contre ces principes-là.

Mme Gagnon-Tremblay: Le fait, par exemple, qu'on prenne quatre ans pour l'application... C'est parce que, j'imagine, il y a une crainte. Remarquez que je partage votre crainte aussi. Je ne veux pas dire que je néglige ça, parce que... C'est certain que, si j'étais au niveau de votre entreprise, j'aurais les mêmes préoccupations. On se rend compte que le consensus est difficile à faire sur les coûts administratifs ou encore sur la question de la masse salariale. Ça a un impact, et j'ai toujours soutenu que, oui, il y a des impacts, il faut le reconnaître puis il faut essayer de voir comment on peut minimiser ces impacts.

Donc, à partir de ça, c'est que, étant donné qu'il y a quand même quatre ans au niveau de l'application, bon, c'est souhaitable, et il serait souhaitable, justement, qu'on prenne le temps d'évaluer bien des choses avant d'imposer quoi que ce soit. Entre autres, lorsqu'on parlait des entreprises de 10 employés et moins, qui touchent la principale portion, finalement, des femmes qui sont non syndiquées et qui sont possiblement les moins bien rémunérées, ça ne veut pas dire que le projet de loi va nécessairement résoudre leurs problèmes.

Mais ce que je souhaitais, à un moment donné, ce que j'ai mentionné à certains groupes, c'est: Est-ce qu'il y aurait possibilité, au cours des prochains six mois, de la prochaine année, de prendre des entreprises témoins et d'expérimenter, par exemple, certains secteurs d'activité pour voir les impacts que ça pourrait avoir? Est-ce que, par exemple, dans votre secteur d'activité, ça pourrait être rassurant, à un moment donné, avec votre aide, avec l'aide des entreprises, par exemple, de voir comment on pourrait expérimenter la formule,

mais dans votre secteur d'activité? Est-ce que ça pourrait être rassurant?

• (17 h 40) •

M. Lafleur (Gaston): ...c'est certainement une avenue qui laisse la porte à des ajustements. Votre proposition ne parle pas d'appliquer des... du moins, ça semble être une application qui semble avoir de la souplesse, un genre de laboratoire, pour employer l'expression — ha, ha, ha! — de quelqu'un d'autre qui parlait d'un laboratoire social, avec le projet de loi.

Pour nous, la seule chose que je verrais qui serait peut-être un peu au détriment, c'est que, si on fait des expériences sur certaines entreprises et que ça s'avère désastreux, on risque peut-être d'affecter substantiellement ces entreprises-là. Moi, il m'apparaît que ce serait peut-être plus plausible ou souhaitable d'avoir des analyses et des études qui, sans pour autant mettre à risque des entreprises par un vécu, pourraient nous amener quand même, par des études d'impact, à pouvoir prévoir de façon plus ou moins précise les conséquences de l'implantation, et ça, c'est un facteur qui est important, parce que, effectivement, on a souvent parlé d'études qui auraient été effectuées par le gouvernement, divers ministères. C'est des études qu'il nous apparaît souhaitable de voir reconnues, qui permettraient d'éclairer, effectivement, l'ensemble des intervenants, et, pour nous, ça nous semble important.

Mais ce qu'on voulait discuter aujourd'hui, c'est surtout des éléments de principe plus que des éléments de moyens, parce que, selon nous, on a mentionné qu'on faisait une approche différente qui semblait, en tout cas, plus positive, plus accessible à l'équité salariale. Oui, c'est le cas, mais il n'en demeure pas moins que s'ajoute à ce principe une nouvelle vision des choses.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie. Est-ce que vous voulez faire la conclusion, Mme la députée?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. M. le Président, est-ce que le député de Lévis a traversé du côté de l'opposition pour poser une question parce qu'il n'avait pas la chance d'en poser de l'autre côté?

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Garon: C'est exactement ça.

Mme Gagnon-Tremblay: On peut peut-être lui permettre de poser une courte question.

M. Copeman: On va lui prêter du temps, M. le Président.

Mme Gagnon-Tremblay: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): En tant que président de la commission, je ne le permets pas. Alors, si vous voulez conclure, Mme la députée; le temps est écoulé.

Mme Gagnon-Tremblay: Moi, je le lui permets. Il a fait l'effort de traverser, M. le Président. Je serais prête à lui accorder quelques minutes.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que tous les membres de la commission sont d'accord pour lui permettre de poser une question? Ha, ha, ha!

Mme Harel: Il y a consentement. Mais êtes-vous sûrs que vous tenez à le garder?

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Garon: Qu'est-ce qu'elle a dit?

M. Copeman: Elle a dit que ce n'est pas sûr qu'on veut vous garder.

Mme Gagnon-Tremblay: Bien oui. On accepte tout...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Très courte...

M. Garon: Très courte.

Mme Gagnon-Tremblay: Bien oui.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): ...si on peut vous demander d'être court.

Mme Gagnon-Tremblay: On est ouverts à tout, nous.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Garon: Ma question est très courte. Je vais vous dire, je vous écoute, M. Lafleur puis M. Fournier, vous avez parlé beaucoup. Je n'ai pas entendu Mme Hébert puis Mme Perreault. J'aimerais ça les entendre là-dessus. Vous êtes deux femmes qui dirigent des entreprises importantes, j'aimerais ça voir ce que vous dites là-dessus.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, allez-y, madame.

Mme Perreault (Hélène J.): Je représente effectivement une majorité de PME chez Ro-Na. C'est clair que ce sont toutes des entreprises indépendantes qui, généralement, ont de 50 à 100 employés. C'est principalement là. Je dirais que, le commerce de détail, ça fait partie du Québec depuis longtemps, et il y a là aussi un phénomène social qu'il ne faut pas oublier, c'est-à-dire que, actuellement dans notre industrie il y a beaucoup de commerces qui sont composés soit de gens en fin de carrière, soit de gens qui démarrent dans l'industrie.

Actuellement, il y a beaucoup de projets de loi ou de lois qui sont arrivés depuis quelques années,

comme la loi sur la formation, etc., dans un temps où le commerce de détail va très mal, c'est-à-dire qu'il est extrêmement compétitif; il n'est pas facile de faire de l'argent. Donc, si on ne le fait pas d'une façon plus en douceur qu'avec une approche coercitive, ce que ça va faire chez une partie de mes membres, à mon avis, c'est de prendre une décision peut-être prématurée de fermer le commerce, parce qu'il y en a qui, je dirais, ont peut-être les moyens de faire ça aujourd'hui parce qu'ils sont à quelques années de la retraite, mais, parce qu'ils aiment leur commerce, ils ont le goût de continuer. Mais, s'il arrive trop de contraintes en même temps ou de choses à gérer, je suis certaine qu'il y en a qui vont hâter leur décision.

Chez les plus jeunes commerçants, ils n'arrivent pas dans l'industrie à un très bon moment, comme je disais, ils sont déjà en train de gérer des coûts qui sont serrés, et je ne crois pas que de s'embarquer là-dedans va pouvoir leur éviter, pour pouvoir l'appliquer décemment, de faire des mises à pied. Ce n'est pas une menace, c'est une réalité dans le commerce de détail actuellement. C'est ce que je veux dire sur le sujet.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): J'imagine que le député de Lévis aimerait entendre aussi Mme Hébert. Alors, Mme Hébert, est-ce que vous exaucez les vœux du député de Lévis? Est-ce qu'on va vous entendre?

Mme Hébert (Marie-Josée): Ah! je vais exaucer ses vœux, oui, bien sûr. Chez nous, chez La Baie, on appuie Le Conseil québécois du commerce de détail, c'est évident. Ce n'est pas moi, la personne qui a travaillé sur cette étude-là, c'est un autre de mes confrères, mais j'ai apprécié de pouvoir venir ici aujourd'hui pour pouvoir vous dire que, dans notre compagnie, qui est là depuis 325 ans, on a beaucoup d'employés et on a beaucoup de femmes. On est beaucoup de femmes qui sont cadres, chez nous, et on appuie Le Conseil québécois du commerce de détail.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, je vous remercie. Mme la députée de Saint-François, est-ce que vous voulez conclure?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Alors, je vous remercie d'avoir pris la peine de vous déplacer et de venir faire valoir votre point de vue. Merci beaucoup.

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

Mme Harel: Alors, M. le Président, je remercie M. Lafleur d'avoir attiré mon attention sur le sondage publié aujourd'hui dans le journal *Les Affaires*. Je savais qu'un tel sondage était réalisé fin juillet par la maison SOM et le journal *Les Affaires* et je m'attendais à des résultats, puisque le sondage était fait auprès des

employeurs. Je vous jure que je ne m'attendais pas du tout aux résultats, qui me semblent très balancés, de ce que je lis, notamment à savoir que — attendez — 42 % des répondants considèrent que le projet de loi devrait être adopté cet automne. Vous allez me dire qu'il y en a 49 % qui sont d'avis que le projet de loi devrait être abandonné, mais, 42 % qui pensent que ça devrait être adopté cet automne, je pense qu'il y a quelque chose là d'assez significatif, d'autant plus que, dans les entreprises de moins de 100 employés, 50 % des répondants considèrent que les entreprises favorisent les hommes sur le plan des salaires.

Donc, je veux juste, par là, dire que je pense qu'il y a malgré tout une sorte de sensibilité au problème. Je ne veux pas artificiellement faire semblant que la solution vous convient, mais je pense qu'on comprend que ça se peut qu'il y ait un problème, que l'écart salarial de 30 % à temps plein pour à peu près les mêmes diplômés entre un homme et une femme, ce n'est pas normal, surtout que cet écart-là est beaucoup plus grand dans le privé, parce que, dans le public, le salaire d'une femme est à 86 % de celui d'un homme.

Alors, je dis ça simplement pour constater qu'il y a quand même un élan vers le fait qu'il faut faire quelque chose. On va regarder attentivement, notamment, les comparateurs externes. Je vous le dis, j'en prends l'engagement, et on va le faire de façon très officielle. Il n'y aura pas de réglementation tant qu'il n'y aura pas eu une vraie commission avec une consultation. Il faut qu'il y ait un débat public, il faut que cette affaire-là ait du bon sens. Alors, je vous remercie de votre contribution.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie.

M. Lafleur (Gaston): Merci, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): J'invite maintenant les représentants de la Fondation de l'entrepreneursip à se présenter à la table.

(Consultation)

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): À l'ordre, s'il vous plaît! À l'ordre, s'il vous plaît! Évidemment, je suis, comme président, très conscient que ça fait trois jours de commission qu'on a, mais, quand même, pour la dernière rencontre avec vous, messieurs, je vais me permettre de demander qu'on ait un petit peu plus d'attention. À l'ordre, s'il vous plaît! On est peut-être en train d'assister à un échange, là. Ce n'est jamais...

Une voix: Ils sont en train d'établir les comparateurs externes avant de faire l'échange.

Des voix: Ha, ha, ha!

● (17 h 50) ●

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, je vous invite, M. Fortin, à présenter la personne qui vous accompagne, avec nom et titre, et vous faites votre présentation de 20 minutes.

Fondation de l'entrepreneursip du Québec

M. Fortin (Paul-Arthur): Merci beaucoup, M. le Président. Je suis accompagné, à ma droite, par Marc Delaunay, qui est vice-président à l'administration et aux finances à la Fondation de l'entrepreneursip, et il y a quelqu'un d'autre, normalement, qui va se joindre à nous dans les prochaines minutes et qui est M. Gilbert L'Heureux, qui est un bénévole conseiller à la Fondation de l'entrepreneursip.

D'entrée de jeu, M. le Président, d'abord, je voudrais vous remercier et remercier le gouvernement de nous accueillir pour donner notre point de vue sur la loi dont il est question actuellement. Je pense que vous nous faites beaucoup d'honneur de nous entendre, et on l'apprécie au plus haut point.

La Fondation de l'entrepreneursip, c'est un organisme sans but lucratif qui existe depuis 1980. C'est un organisme qui n'est à la solde d'aucun groupe. On n'est pas à la solde des patrons, on n'est à la solde d'aucun groupe. C'est un organisme qui s'est donné comme mission de sensibiliser la société québécoise au fait que, par l'entrepreneursip, on pourrait créer de l'emploi. Et, dans l'hypothèse où un jour les gens vont nous croire, on développe du matériel didactique, donc on développe des outils. On a une centaine d'outils qui ont été développés à date, qui sont des volumes, des logiciels, des CD-ROM, des vidéos, etc. Donc, un discours pour dire: Par l'entrepreneursip, on pourrait régler le problème de l'emploi au Québec, et, deuxièmement, des moyens pour y parvenir si on décide d'y croire et si on décide d'aller dans ce sens-là.

Je dois dire, M. le Président, que, nous, on a été très heureux quand le premier ministre a annoncé qu'il y aurait un ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Je dois dire aussi qu'on avait des attentes tout à fait particulières à ce moment-là, parce qu'on a dit, dans notre langage à nous: S'il y a un ministre qui s'occupe de l'emploi, on va certainement avoir un ministre qui va être proche des entrepreneurs; parce que la clé de l'emploi, c'est l'entrepreneur. Donc, il y a quelqu'un qui va être proche de l'entrepreneur pour écouter ses besoins, écouter les freins, les barrières et essayer de diminuer les obstacles à sa réalisation. Donc, on avait des attentes très élevées à l'égard du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. On connaissait Mme Harel pour avoir eu des discussions avec à quelques reprises et on était confiants que le discours de l'entrepreneursip ferait un bond en avant avec cette nouvelle combinaison ministère-Mme Harel.

À la Fondation de l'entrepreneursip, on a produit, dans le cadre du sommet qui s'en vient, un document dont le titre, c'est «L'entrepreneur, clé de l'emploi». Nous, on propose au gouvernement de regarder,

en matière de création d'emplois, à deux endroits que je voudrais nommer, parce que ça a de l'incidence pour le reste de mon intervention. Le premier endroit, c'est les entrepreneurs actuels. Il n'y a pas d'entrepreneur actuel qui n'a pas derrière la tête d'autres projets d'entreprise. Et, si on convainquait 20 % des entrepreneurs actuels — ce sont des hommes et des femmes, il n'y a pas de problème — de créer un deuxième ou un troisième projet, on pourrait aller chercher 34 000 nouvelles entreprises, avec des probabilités de réussite de 95 % et plus, parce que c'est des gens qui sont déjà en affaires puis ils sont déjà dans les réseaux, etc.

Le deuxième créneau, qui n'est pas un créneau très connu, c'est tout le dossier de l'essaimage. Donc, c'est d'attirer des gens qui sont déjà employés dans des entreprises, avec la complicité de l'employeur, pour créer des entreprises dans des domaines connexes ou dans des domaines complémentaires. Dans les deux cas, on a besoin de la complicité des entrepreneurs.

Et, quand on regarde le projet de loi actuel, nous, on est favorables à l'équité. Il n'y a pas de problème touchant l'équité, il n'y a pas de problème non plus pour reconnaître que, dans notre société, il y a beaucoup d'inéquité. Les gens qui ne travaillent pas, c'est inéquitable. Les gens de Trois-Rivières, ils ont les salaires les plus bas au pays; c'est inéquitable. Montréal, c'est la ville la plus pauvre au Canada; dans les grandes villes, c'est inéquitable. À Jonquière-Chicoutimi, en termes de chômage, c'est plus élevé que Terre-Neuve; c'est certainement inéquitable. Mais il y a aussi l'inéquité au niveau des équivalences salariales, pour les gens qui sont déjà en emploi.

Nous, ce qu'on soutient, c'est que, actuellement, dans le contexte où le gouvernement a annoncé que la priorité absolue, c'était la création d'emplois et les finances publiques, on trouve que ce n'est pas le bon moment de présenter, si vous voulez, ce projet de loi là, pour deux raisons: c'est qu'on vient bloquer psychologiquement les entrepreneurs à examiner les propositions qu'on leur fait pour créer de l'emploi, celles que j'ai mentionnées tantôt. Il y a un blocage qui se fait là. Il est peut-être psychologique, ce n'est peut-être pas fondé, mais il demeure que le blocage n'en est pas moins réel.

Aussi, on fait deux recommandations. On dit d'abord que le premier ministre, dans le discours inaugural, quand il a parlé de ce projet de loi, annonçait qu'il y aurait une diminution très importante de la réglementation gouvernementale. C'est quelque chose qu'on a déjà entendu au cours des dernières années, au cours des gouvernements précédents, et, nous, on aimerait que cette démonstration-là soit faite par le gouvernement, que c'est possible de diminuer la réglementation de façon importante de sorte que les nouvelles charges apportées par cette loi-là soient minuscules par rapport à tout le vacuum qui a été créé par le réaménagement réglementaire. Donc, nous, on aimerait que cette démonstration-là soit faite avant.

Deuxièmement, on suggère au gouvernement, si vraiment il doit aller de l'avant avec son projet de loi,

de faire la pratique, de faire l'expérimentation au niveau des entreprises publiques et parapubliques, pour une couple de bonnes raisons. C'est que, d'abord, tout le monde s'entend pour dire que la création d'emplois au cours des prochaines années ne viendra pas des secteurs public et parapublic, donc on ne vient pas mettre en cause la priorité absolue du gouvernement qui dit: Désormais, c'est la création d'emplois. Parce que, ça, on le sait, et c'est connu, c'est accepté, que la création d'emplois, elle va venir du secteur privé, en tout cas de façon très particulière, très prioritaire, et ça, c'est une bonne raison. La deuxième, c'est que, du point de vue psychologique, si on établit les précédents, si on établit toutes les évaluations, si ça devient facile, dans un deuxième temps, une fois la démonstration faite, dans le secteur public, de faire des applications dans le privé, la réaction du secteur privé sera beaucoup moins forte, et les entrepreneurs pourront y accéder beaucoup plus facilement.

Donc, nous, ce qu'on dit au gouvernement, c'est: Écoutez, on comprend qu'il y a un contexte qui n'est pas facile, on comprend que les femmes ont des attentes particulières par rapport à ça, et, s'il faut y aller absolument, allez-y, dans un premier temps, dans les secteurs public et parapublic pour développer l'expertise puis développer les équivalences, etc., et, dans un deuxième temps, une fois que la réglementation aura été diminuée tel que promis, une fois aussi que les expérimentations auront été faites, on essaiera de convaincre, et on vous aidera, le secteur privé à suivre l'exemple.

Voilà très brièvement, M. le Président, à la fois ce qu'on est comme organisme et quelles sont nos attentes, et on espère que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, dans un prochain projet de loi, aura quelque chose de tout doux pour les entrepreneurs. Parce que, si on veut créer de l'emploi, il va falloir s'occuper des entrepreneurs, parce que l'entrepreneur, c'est la clé de l'emploi. On peut ne pas aimer ça, mais, nous, on est obligés de vous dire que, si vous voulez des jobs, hein, si vous voulez créer de la richesse, il faut définitivement travailler au niveau des entrepreneurs, et ça peut être des hommes et des femmes. Et, actuellement, Mme Harel me le disait tantôt, en termes d'entrepreneurship, les femmes sont en train de faire un bond en avant qui est remarquable, et c'est tant mieux. On applaudit à ça et on est là pour les aider.

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

• (18 heures) •

Mme Harel: Alors, merci, M. le Président. Merci, M. Fortin. Je comprends que vous souhaitez, tout comme moi d'ailleurs, que notre stratégie nationale de l'emploi prenne effet le plus rapidement possible. Vous savez que cette stratégie est en voie d'élaboration et qu'elle repose sur deux grands volets, le premier étant la politique active du marché du travail. Vous êtes sûrement informé de ce qui se déroule dans les régions

présentement, avec les partenaires patrons-syndicats et avec les collectivités régionales, l'autre volet étant la stratégie d'appui au développement local, hein? C'est la combinaison de ça qui va vraiment nous donner un élan qu'on n'a pas eu jusqu'à maintenant.

Écoutez, il y a quelque chose, dans le fond, qui me semble nous séparer, et je vous le dis bien honnêtement, c'est la constatation suivante: Dans les pays — je pense qu'il n'y a quasiment pas d'exception à la règle que je vais énoncer — où l'emploi ne vaut rien, où les gens sont mal payés, où ils travaillent dans de mauvaises conditions sur le plan de leur santé, de leur sécurité, où il y a vraiment de la discrimination, c'est dans ces pays-là où le chômage est le plus élevé.

Et, à l'inverse, c'est dans les pays où l'emploi vaut quelque chose, où il y a de la plus-value, où il y a de la formation, où, finalement, il y a un filet de protection important, où le chômage est le moins élevé.

Je ne vous dis pas que les pays industrialisés ne traversent pas, cependant, ce qu'on peut appeler l'équivalent de la révolution industrielle d'il y a 100 ans. On est dans une sorte de révolution, là. On va peut-être l'appeler «des communications». Ce sont ceux qui nous suivront, dans le fond, qui la qualifieront, mais, en même temps, il faut comprendre que ce n'est rien, ces difficultés-là, en comparaison de celles que rencontrent les pays où il n'y a pas de règles du jeu, où le salaire minimum n'existe pas, où, finalement, les congés de maternité n'existent pas et où le chômage est très élevé.

Alors, il faut faire bien attention de ne pas faire l'adéquation que vous sembleriez faire, en tout cas, dans votre présentation, à savoir: Pas de règles du jeu, beaucoup d'emplois. C'est le contraire qu'on constate dans l'univers entier: beaucoup de règles du jeu et, finalement, beaucoup d'emplois. Pas de règles du jeu, beaucoup de chômage.

M. Fortin (Paul-Arthur): Enfin, si vous me permettez de réagir à ça, je m'excuse si vous avez pu comprendre ça. Enfin, tout ce que je voudrais vous dire, c'est que, dans notre société, tel qu'on voit les choses, tu as le partage de la richesse et tu as la création de la richesse. Bon. Quand on travaille, par exemple, au niveau de lois comme celle dont il est question ici, on est au niveau du partage de la richesse: comment on va partager différemment la richesse qui existe?

Nous, ce qu'on dit, ce qu'on essaie de dire au gouvernement depuis 17 ans, c'est qu'il va falloir s'occuper de la création de la richesse. Je ne dis pas qu'il ne faut pas la partager une fois créée, mais, enfin, le problème de nos sociétés, tant au Canada qu'au Québec, c'est qu'on a partagé, dans le cas du Canada, 650 000 000 000 \$ qu'on n'avait pas créés, et, dans le cas du Québec, c'est le déficit accumulé qu'on a partagé avant de l'avoir créé. Nous, on dit: Il faut mettre en marche la machine à créer de la richesse. Maintenant, pour mettre en marche la machine à créer de la richesse, c'est certain qu'il faut s'occuper de trouver des entrepreneurs, masculins ou féminins, et d'apporter aux

entrepreneurs le soutien qui va faire que ces gens-là vont réaliser des projets et vont créer des activités.

Il y a une recherche qu'on a faite il y a quelques années avec un chercheur de l'Université de Sherbrooke où la conclusion était la suivante, et je pense que ça va vous intéresser: C'est que plus l'intensité entrepreneuriale est élevée dans une société, plus les gens peuvent passer à travers des difficultés élevées et plus leurs chances de réussir sont élevées. Or, la question, c'est: Comment on fait pour augmenter l'intensité entrepreneuriale? Comment on fait pour donner une énergie nouvelle aux hommes et aux femmes qui ont la capacité de créer, qui sont prêts à créer et à mettre en place des projets et à réaliser des choses?

Je pense bien, si vous voulez, que la loi dont il est question ici, dans un contexte où l'intensité entrepreneuriale serait deux fois plus élevée au Québec, ne créerait aucun problème. Probablement aussi que, si c'était à un autre moment, ça ne risquerait pas de créer de problème.

Nous, ce qu'on vous dit, c'est que, actuellement, il faut travailler à augmenter l'intensité entrepreneuriale au Québec. Ça prend un discours gouvernemental qui va dans ce sens-là, ça prend aussi un certain nombre de gestes gouvernementaux qui viennent soutenir le discours. Actuellement, la façon dont on interprète cette loi, aussi bonne soit-elle, je le répète, au moment où elle est présentée, je dirais qu'elle vient brouiller l'environnement psychologique des gens qu'on veut impliquer dans l'intensité entrepreneuriale ou dans l'implication de création de nouveaux emplois.

Mme Harel: M. le Président, M. Fortin sait que je souscris, et je partage, et j'appuie la campagne. D'ailleurs, j'applaudis à la ferveur avec laquelle il mène la campagne en faveur de l'entrepreneurship dans notre société. Et c'est la raison pour laquelle je voudrais, par ailleurs, lui rappeler que la grande entreprise, elle, elle ne crée pas d'emplois. Elle fait beaucoup d'argent et beaucoup de profits, et elle ne les répartit pas, parce que, la manière de répartir la richesse, de la distribuer, comme vous dites, c'est l'emploi. N'est-ce pas? Mais l'emploi, c'est aussi le salaire qui vient avec.

La grande entreprise, à qui on dit qu'il faut qu'elle fasse un programme, et qu'elle mette sur pied un comité, et qu'elle applique l'équité, la grande entreprise, elle n'a pas été responsable de plus de 2 % de la création d'emplois. Moi, je vous dis, là, en toute bonne foi, je ne pense pas que ce soit trop lui demander de mieux répartir la richesse entre les hommes et les femmes qu'elle embauche. Je comprends que, pour ce qui est, si vous voulez, de l'entreprise de 50 et moins, qui a créé 98 % des emplois, elle n'a pas le même régime, comme vous le voyez dans notre projet de loi. Il me semble qu'il faut être capable de tenir compte du fait qu'on demande à ceux qui peuvent beaucoup donner de donner. Parce qu'ils ne répartissent pas en créant de l'emploi. Vous savez, d'ailleurs, vous avez tous les chiffres à ce sujet, depuis les deux dernières décennies, c'est là où ça s'est réduit.

Et l'autre aspect: créer la richesse, il ne faut quand même pas que ça se fasse sur le dos des femmes. Vous voyez, si ça avait été juste l'élément dominant, on aurait continué à faire travailler les enfants. Il faut qu'il y ait des règles du jeu, que la richesse se crée, mais qu'il n'y ait pas non plus des victimes ou des perdants.

M. Fortin (Paul-Arthur): Je suis d'accord, je comprends, Mme la ministre, que c'est une question d'équilibre, c'est une question de mesure, et c'est un équilibre qui est délicat à établir. Nous, par rapport à la grande entreprise, pour prendre la première partie de votre intervention, dans le projet qu'on a soumis pour le sommet du mois d'octobre, nous, il y a une commande très particulière qu'on demande aux grandes entreprises, qui est une commande au niveau de l'essaimage.

On voudrait que les grandes entreprises au Québec nous aident à créer 25 000 nouvelles entreprises au Québec en favorisant des employés de leur organisation, hommes ou femmes, qui ont des talents pour créer. Avec leur support, le support logistique, et, dans certains cas, le support financier, ces gens-là créent des entreprises.

Ça se fait en Europe — c'est un concept qui est passablement développé par une équipe de l'Université du Québec à Trois-Rivières — et on pense qu'il y aurait là une source d'entreprises dont les probabilités de réussite et de succès pourraient être relativement élevées parce que les gens partent avec des atouts que les jeunes n'ont pas. Si tu pars à 35 ans ou 40 ans avec un peu d'argent parce que tu as été sur le marché du travail, avec un réseau d'affaires, parce que tu as été dans les circuits, et avec aussi une meilleure connaissance de tes qualités, de tes dons, ça part mieux que quelqu'un qui sort de l'école, qui n'a pas d'argent, qui n'a pas de réseau d'affaires et qui ne sait pas en quoi il est bon parce qu'il n'a pas eu la chance d'aller sur le marché du travail.

Donc, il y a des atouts là. Et, nous, on voudrait convaincre les grandes entreprises, on voudrait qu'elles prennent l'engagement par rapport à l'essaimage. Je dois vous dire, si vous voulez, qu'on fait des rencontres actuellement. Ce n'est pas facile, c'est nouveau. Enfin, les grandes entreprises sont toujours réticentes à faire des pas en avant, ça, je le reconnais.

Par ailleurs, si on leur disait: Écoutez, on est prêt, si vous voulez, à troquer un effort particulier au niveau de l'essaimage pour les prochaines années, et, bon, on met sur la glace pendant quelque temps, si vous voulez, le projet de l'équité salariale en termes d'obligation, je pense que ça n'enlève rien en termes de promotion et en termes de sensibilisation. Je pense qu'il y a toutes sortes de propositions qui sont faites, je dirais, de valoriser, de supporter, sans nécessairement en faire une obligation au départ.

Mais, une chose qui est certaine... Enfin, moi, je pense que si on ne se préoccupe pas davantage de la création de la richesse, tout à l'heure, si vous voulez, on

va être au pied d'un mur qui ne fera pas de quartier. Il faut travailler à la création de richesse et il faut éviter, comme vous le dites, de faire de la surexploitation. Mais la meilleure façon de ne pas faire de la surexploitation, c'est de prendre le virage pendant que c'est encore le temps. Parce que chaque année ou chaque mois qu'on perd pour s'engager fermement dans le domaine de la création de richesse nous enlève des alternatives par rapport aux maux que vous avez soulevés.

• (18 h 10) •

Mme Harel: Quand vous dites «créer la richesse», je suis convaincue que vous ne pouvez pas penser que c'est fondé sur la discrimination. Cet après-midi, la Commission des droits de la personne est venue nous expliquer, eux qui appliquent depuis 20 ans le principe d'équité dans la Charte des droits, que ce principe-là était bafoué, et que c'était une discrimination, et que, finalement, notre mode de rémunération était fondé — et ils avaient des preuves à l'appui — sur de la discrimination. Vous, ce que vous dites... Moi, je peux comprendre que vous nous disiez: Il ne faut pas que ça soit compliqué, il faut que ça soit simple à appliquer, il ne faut pas que ça complique la vie des gens puis il faut trouver des moyens pour y arriver. Mais, en même temps, je ne me sens pas bien sensibilisée au fait de créer de la richesse si c'est basé sur de la discrimination.

M. Fortin (Paul-Arthur): Écoutez, remarquez que, définitivement, si vous voulez, ce n'est pas ce que je veux dire, je ne veux pas qu'on crée de la richesse basée sur de la discrimination. Mais ce que je veux dire, si vous voulez, c'est que, si on ne crée pas de richesse, ça amène une discrimination. Il y a une discrimination qui est liée. Quand on regarde, par exemple, la discrimination qui est faite aux jeunes actuellement à cause de notre endettement, il y en a une, discrimination, qui est là. Et même les femmes.

Je suis certain que, dans le domaine des assistés sociaux ou des gens sans travail, le pourcentage des femmes qui sont là aussi est très élevé, de sorte que, je dirais, la non-crée de richesse, bon, enfin, produit de la discrimination; elle en produit. Ce que je dis: Évidemment, il faut créer de la richesse en évitant au maximum la discrimination, mais ce n'est pas automatique, quand tu crées de la richesse, que nécessairement tu crées de la discrimination. Enfin, moi, je ne vois pas comme ça, en tout cas.

Maintenant, je pense que ça a été souligné, c'est sûr qu'on est favorables, si vous voulez, à l'objectif que vous déterminez. On est favorables à l'équité, on est favorables, bon, à la promotion de l'équité. Tout ce qu'on essaie de dire, c'est que si, actuellement, c'est perçu, par les gens qu'on veut mettre à contribution, en termes de création d'emplois, comme étant un frein, bon, pour différentes raisons, qui sont fondées ou non fondées, je vous dis qu'on met en cause un objectif majeur que votre gouvernement avait fixé, qui était la création d'emplois.

Nous, on a des commandes concrètes qu'on voudrait faire aux entrepreneurs, qu'on voudrait faire aux gens d'affaires, les entreprises existantes et les nouvelles, en termes de création d'emplois, et je pense que le gouvernement pourrait faire siennes ces demandes-là et ça pourrait faire partie des nouveaux engagements. En retenant votre objectif, si vous voulez, d'améliorer la situation des femmes au sein des entreprises et aussi par l'entrepreneuriat, je pense que les femmes vont être capables de tirer leur épingle du jeu et d'aller chercher leur part de succès. D'ailleurs, elles le font déjà et ce n'est pas fini, ça ne fait que commencer.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. M. le député de Lévis.

M. Garon: Vous avez fait une affirmation qui m'a étonné, parce que vous avez parlé de la rémunération, au fond, comme la justice sociale, la répartition de la richesse. J'ai été étonné de ça, parce que, pour moi, quand on parle d'équité salariale, on parle de la rémunération d'un facteur de production qui est la main-d'œuvre. On n'est pas dans la justice sociale du tout, à mon avis. À ce point de vue, on pourrait, si on emploie vos arguments, dire: Bien, au XIX^e siècle, ceux qui combattaient pour l'esclavage, ils voulaient faire plus de production à meilleur marché, être plus efficaces, au fond.

Moi, actuellement, je pense qu'on est dans la rémunération d'un facteur de production qui est la main-d'œuvre, où il y a des hommes puis des femmes, il n'y a pas d'autre chose. Il y a des robots, mais... À ce moment-là, moi, je pense que si l'objectif... Et on dit tous, j'ai remarqué que tout le monde ici est en faveur de l'objectif de l'équité salariale. À ce moment-là, à mon avis, la seule question qui reste, c'est: comment? Parce que vous avez dit tantôt que c'est souhaitable.

M. Fortin (Paul-Arthur): Oui.

M. Garon: Alors, si c'est souhaitable... Puis ce n'est pas de la justice sociale. La justice sociale, c'est répartir, c'est autre chose, c'est quand on aide aux aveugles, qu'on aide les gens qui sont plus pauvres avec des taxes qu'on collecte puis qu'on redistribue. Mais là on est dans la rémunération des facteurs de production. Il y en a deux: le capital puis le travail. Le travail, il y a des hommes puis des femmes.

Alors, je reviens là-dessus: si l'objectif est correct, à ce moment-là, à mon avis, la seule question qui reste à résoudre, c'est de dire: comment?

M. Fortin (Paul-Arthur): Alors, M. le Président, je vois que le député de Lévis est toujours très attentif et très... En fait, je vais essayer de redire différemment peut-être ce que je veux signaler. C'est que si les entreprises existantes perçoivent l'obligation qui est faite d'une nouvelle loi comme étant un frein, comme étant une charge additionnelle, comme étant, si

vous voulez, une lourdeur additionnelle, si cette lourdeur-là occupe leur esprit à un point tel qu'ils ne sont pas intéressés à donner du temps à une idée comme l'essaimage, pour prendre l'exemple que je mentionnais tantôt, bon, ça veut dire qu'à ce moment-là, enfin, il y a une sorte de choix. C'est-à-dire, est-ce que, pour nous, l'obligation de combler cette inéquité dans les temps qui sont prévus, avec la réglementation prévue, c'est plus important ou moins important que de créer des nouveaux emplois?

Parce qu'il y a une inéquité aussi qui est liée aux gens qui voudraient travailler et qui ne travaillent pas. Il y a beaucoup d'inéquité dans notre société, hein. Bon. Il s'agit de choisir, comme gouvernement, laquelle on priorise pour le moment, en supposant qu'on ne peut pas tout faire en même temps. Moi, je pense qu'on ne peut pas tout faire en même temps.

Nous, ce qu'on soutient, c'est que si le gouvernement a décidé que la priorité absolue, c'est la création d'emplois, moi, je mettrais la pédale douce. Je ne dis pas qu'il faut arrêter d'en parler, on dit même, dans notre mémoire, qu'on devrait commencer, si vous voulez, à le faire dans le secteur public et parapublic, parce qu'il y a quand même beaucoup d'emplois dans le secteur public et parapublic qui sont occupés par des femmes. Si on pense au domaine de la santé, par exemple. Il y a probablement un certain nombre d'inéquités qu'on pourrait commencer à régler à ce niveau-là.

Comme on ne s'attend pas, comme société, à ce que le secteur public soit le créateur d'emplois des prochaines années, donc l'effet négatif en termes de création d'emplois n'est pas là. Et comme c'est un secteur qui est sous le contrôle du Parlement et qui est sous le contrôle des décideurs gouvernementaux, c'est beaucoup plus facile à prioriser ça à l'intérieur de ce système-là. Quitte, dans un deuxième temps, au fur et à mesure où les précédents sont créés, où l'exemple est établi, à la diffuser par les grandes entreprises puis les entreprises moyennes. Écoutez, nous, on vous soumet que ça pourrait mettre en danger la priorité absolue que vous vous êtes donnée.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie, M. Fortin, ça termine l'échange du côté ministériel. Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Messieurs, merci d'être venus nous rencontrer. Vous êtes le dernier groupe, finalement, et ça clôture notre commission parlementaire de quelques jours. Remarquez que, lorsque j'ai pris connaissance de votre mémoire, je me suis dit: sur quoi je vais questionner? Parce que, finalement, c'est un peu le discours du début. En somme, vous représentez un petit peu le début de mon discours, où je me questionnais beaucoup sur l'impact financier et l'impact des emplois.

En somme, vous voulez tout simplement reporter le projet, donc on ne peut pas parler de modalités. Alors, on n'entrera pas dans les modalités, on n'essaiera

pas de bonifier le projet de loi puisque vous demandez au gouvernement soit de le retirer carrément ou encore d'expérimenter.

Remarquez que l'idée que vous soumettez à la page 8, d'assujettir à la loi le secteur public et parapublic avant de l'imposer au secteur privé, je ne suis pas en désaccord avec ça. Ça aurait été probablement même souhaitable de le faire parce que, là, on aurait pu expérimenter tout le processus et on aurait pu peut-être alléger. Et, finalement, il n'y a rien de mieux que quand on expérimente soi-même, parfois on exige moins des autres. Alors, je pense que ça aurait été quand même une façon intéressante, d'autant plus que, dans mes remarques préliminaires, comme je le mentionnais à la ministre, j'aurais voulu savoir aussi comment le gouvernement va pouvoir s'acquitter de ces ajustements, étant donné que dans tous les ministères on retrouve des enveloppes fermées et qu'on ne sait pas où on prendra l'argent, à moins d'imposer ou de taxer de nouveau, et je pense que ça n'aiderait pas non plus la création d'emplois.

Je reconnais aussi que, comme fondation d'entrepreneurship, vous jouez un rôle majeur au niveau de la création d'emplois. Et ce n'est pas, comme vous le disiez si bien, au niveau des grandes entreprises ou bien ce n'est pas dans le secteur public et parapublic qu'on va créer de l'emploi. Au contraire, au cours des derniers mois, les emplois qui ont été perdus au Québec, sur les 76 000, il y en a quand même 12 000 qui proviennent uniquement du secteur de la santé.

Et ce n'est pas fini, puisque le ministre de la Santé nous indique qu'il devra aller chercher 75 000 000 \$ additionnels dans la Santé, et il commence déjà ses discussions auprès de la régie régionale. Ce n'est sûrement pas pour sabrer à nouveau dans la qualité des soins, c'est davantage, à mon avis, pour réduire encore des emplois, étant donné que 85 % du budget de la Santé, ce sont des salaires, représentent des salaires. Donc, à ce niveau-là, bien sûr qu'on doit aussi se questionner.

• (18 h 20) •

Vous disiez tout à l'heure que ça prend, pour créer de l'emploi — et ça doit être l'objectif principal d'un gouvernement, surtout dans le contexte économique actuel — un environnement propice. Mais j'ajouterais un autre élément qui est très important: il faut avoir aussi une stabilité politique; une stabilité politique qui permet aux investisseurs de venir investir au Québec plutôt qu'investir ailleurs. Alors, ça donnerait sûrement un bon coup de pouce à la création d'emplois également.

Ceci étant dit, nous avons à discuter d'un projet de loi qui a été déposé par le gouvernement, par la ministre, et bien sûr qu'on est en droit de se questionner sur les impacts. Mais, par contre, on essaie aussi de trouver, voir s'il y aurait un consensus acceptable. C'est sûr que le consensus véritable qu'on souhaiterait, on n'y arrive pas à la toute fin, comme ça. On en a discuté longuement sur l'avant-projet de loi, les positions restent sensiblement les mêmes.

Dans le contexte, je me dis: Bon, qu'est-ce qu'on peut faire, cependant? Parce qu'il y a quand même un groupe, aussi, qui est en demande, non sans tort. Je pense qu'il y a une discrimination, il faut le reconnaître; d'ailleurs, même tous les employeurs sont d'accord avec le principe. Mais ça me fait penser un peu à la discrimination raciale: on est tous d'accord pour l'immigration, mais...

Donc, dans ce contexte, je me dis: Comment on peut arriver, qu'est-ce qu'on peut faire véritablement? Parce que ce qui fait problème, ce qui faisait problème, entre autres suite aux différentes discussions qu'on a eues avec les employeurs, c'est surtout la lourdeur administrative, bon, et la masse salariale.

Quant aux pertes d'emplois, j'ai posé carrément la question à un moment donné à un entrepreneur, c'est-à-dire à un représentant d'une association patronale: Est-ce que vous croyez qu'une loi sur l'équité salariale peut entraîner des pertes d'emplois? On m'a dit: non. On m'a répondu: non. Bon. On m'a dit que ce serait une entrave, cependant, à la création d'emplois. Bien sûr, quand on ne crée pas de l'emploi, ça signifie, automatiquement, qu'on en perd par rapport aux autres provinces qui peuvent en créer.

Quant à la masse salariale, c'est sûr que 1 % d'augmentation de la masse salariale, ça peut équivaloir à des pertes d'emplois. Mais, par contre, compte tenu du délai accordé, quatre ans pour la mise en application... Et là, bon, je sentais quand même parfois une certaine souplesse au niveau des groupes. Ils étaient prêts à faire certaines concessions au niveau de l'application; mettre des groupes de travail pour vérifier l'expérience déjà acquise, et ainsi de suite. Bon. Je me disais: Est-ce qu'il y a une possibilité de faire quelques choses?

Et quant à rembourser tôt ou tard les écarts, les ajustements, il y a un autre quatre ans pour le faire, et on sait que l'enveloppe, la masse salariale n'est pas illimitée, au contraire, il devra y avoir un redéploiement. Et je pense qu'on a assez parlé de redéploiement au cours des dernières journées pour que, entre autres, les syndicats soient sensibilisés. Et il n'y a pas de miracle qu'on peut faire avec une masse salariale limitée.

Dans ce sens-là, croyez-vous, avec les délais qu'on accorde, qu'on pourra malgré tout réussir à faire quelque chose?

M. Fortin (Paul-Arthur): Bien, écoutez, au risque de me répéter, c'est sûr qu'il y a une partie qui est mathématique, il y a une partie qui est rationnelle, puis il y a une partie qui est plus psychologique. Je pense qu'on serait mal placés, on n'a pas les chiffres, on n'a pas la documentation pour dire: Ça va se faire à l'intérieur des masses salariales actuelles ou pas. Enfin, on n'est pas documentés pour ça. Je pense que ce n'est pas notre rôle non plus.

Nous, ce qu'on veut dire, c'est simplement du point de vue psychologique, l'effet psychologique d'une loi qui porterait sur l'équité salariale qui s'appliquerait,

même dans les délais que vous avez mentionnés, en même temps au secteur public et au secteur privé jouerait un rôle négatif par rapport aux objets qui vont être discutés au mois d'octobre et par rapport à l'implication nouvelle qu'on veut essayer d'apporter au niveau de l'entreprise privée en matière de création de nouveaux emplois. C'est psychologique, ce que je mentionne, parce que, sur les autres, si vous voulez, on n'a pas l'expertise pour pouvoir se prononcer.

Tout ce qu'on sait, par exemple... Nous, on a un document qui est en circulation depuis le mois de juin, à plusieurs centaines de copies à travers le Québec. On a eu des réactions de fédérations de commissions scolaires, on a eu des réactions de commissions scolaires comme telles et de plusieurs groupes. Dans les contacts qu'on fait, si vous voulez, avec les entreprises pour savoir, par exemple, par rapport à deux propositions qui touchent les entreprises existantes, l'essaimage et l'entrepreneur actuel qui partirait un deuxième projet, les gens ne veulent pas, ne souhaitent pas s'avancer sur ce sujet-là tant que ne sont pas clarifiées les intentions du gouvernement touchant la loi actuelle de l'équité salariale.

C'est comme si les gens, si vous voulez, dans leur tête, ils pouvaient gérer juste un dossier à la fois. Là ils disent: Avant de parler de ton affaire, là, on aimerait savoir s'il va y avoir un autre dossier. Parce que, s'il y a un autre dossier, là, ton affaire, on ne peut pas en parler.

Alors, qu'est-ce que vous voulez, nous, on prend le monde tel qu'il est. En venant ici aujourd'hui, on veut informer le gouvernement que s'il fait de sa priorité absolue la création d'emplois, il faudrait peut-être trouver un moyen de gagner un peu de temps, ou de modifier cette psychologie, ou, enfin, de faire le tour de cette barrière-là qui, même si elle n'est que psychologique, n'est pas moins réelle.

Parce que ça fait partie aussi de la réalité, cette barrière-là. Les gens sont décisionnels dans leur organisation, et s'ils ne veulent pas entendre parler d'autre chose, bon, bien, coudon, on vient de perdre une année et, dans certains cas, peut-être plus qu'une année. Actuellement, je peux vous dire qu'il y a un momentum par rapport à la création d'emplois que je n'ai jamais connu au Québec depuis ma vie active. Je participe, par exemple, aux rencontres au niveau des municipalités, des CRD puis des MRC, le chantier sur les structures, et, par rapport au développement de l'emploi, les gens sont prêts à faire, si vous voulez, des compromis sur des contentieux presque millénaires, c'est-à-dire l'UMQ, l'UMRCQ sont prêts à s'entendre sur des choses, quand il s'agit d'emplois, dont ils n'auraient pas voulu entendre parler dans d'autres contextes. Et la même chose avec les CRD.

Donc, il y a un momentum actuellement, et si on voulait profiter de ce momentum-là et engager le secteur privé très activement, je pense qu'on pourrait faire un succès énorme en termes de virage en création d'emplois. Et ce qui pourrait bloquer ça, par rapport au secteur privé, c'est ça. Bon. Tant mieux si je me trompe.

Mais, enfin, on voulait attirer l'attention du gouvernement sur ce danger-là.

Mme Gagnon-Tremblay: Je comprends qu'il y a une volonté ferme, actuellement, de s'ouvrir à la création d'emplois, et tout le monde est à la recherche de création d'emplois, parce qu'on ne peut pas continuer dans ce sens-là, vous comprenez, quand vous avez des jeunes, là, qui sont au chômage, que vous avez combien d'assistés sociaux et combien de chômeurs actuellement!

Cependant, c'est que je suis un peu surprise de voir cette barrière psychologique. C'est probablement parce que c'est un cumul d'exigences, là, qu'on a demandées au cours des dernières années aux entreprises, possiblement. Parce que, quand on parle d'entrepreneurship, de jeunes entreprises, ce sont des entreprises qui, bon, en vertu de la loi, possiblement, ne seront pas touchées, ou pratiquement pas, parce que, quand on parle d'entrepreneurship, c'est surtout des petites entreprises. Là, on voit que les entreprises de 10 et moins ne sont pas touchées; 10-50, c'est une obligation de résultat. Donc, elles ne seront pas nécessairement touchées. Mais, comme vous le dites, je suis étonnée de voir ce barrage, ce braquage psychologique; et, donc, il y a un travail incroyable à faire à ce niveau-là.

M. Fortin (Paul-Arthur): Mais, en fait, au fond, il ne faudrait pas être étonné. Enfin, si on veut créer des emplois, on en a besoin, des entrepreneurs.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

M. Fortin (Paul-Arthur): Je pense que, comme gouvernement, c'est normal que les gens disent: Coudon, est-ce que le gouvernement va être de notre côté de temps en temps? Et, actuellement, si vous voulez, au cours des dernières années, ils n'ont pas senti ça beaucoup. Moi, je me souviens — M. Garon est ici — en 1976, le gouvernement actuel, enfin, le slogan, c'était: Le préjugé favorable aux travailleurs. Puis même si on ne parle plus de ça, du préjugé favorable aux travailleurs, il demeure que les entrepreneurs, les gens qui dirigent des entreprises n'ont jamais senti, ni par le gouvernement actuel ou les gouvernements précédents — remarquez, c'est la même chose — qu'il y avait, si vous voulez, un préjugé favorable à l'entreprise ou à l'entrepreneurship. Donc, c'est un peu normal que les gens soient en attente, je dirais, d'un coup de pouce par rapport à ça.

• (18 h 30) •

Deuxième chose: Serge Saucier, qui participe à l'élaboration du sommet, a fait, enfin, lui ou d'autres ont fait un inventaire, par exemple, des règlements et lois au cours de la dernière année. Il y a eu une amélioration; c'est-à-dire, au lieu de 650, là, c'est 240. Mais il demeure que, bon an mal an, quand tu as 240 nouveaux règlements ou lois, je comprends que ça ne s'applique pas nécessairement uniquement aux entreprises, mais

excepté que ça fait du papier à gérer, ça fait des choses à tenir en compte, et quand on voit venir un nouveau projet de loi qui implique beaucoup de consultation, qui implique beaucoup de concertation, bon, et tout le tralala, c'est un peu normal que les gens disent: Écoute, ça, ça va coûter de l'argent, ça va prendre du temps. Puis, bon, c'est encore... Pour eux autres, en tout cas, c'est vu comme un obstacle à la gestion de l'entreprise dans sa forme courante. Puis si, en plus, on dit: On voudrait que vous fassiez un effort additionnel, qui n'est pas obligé par la loi mais qui serait une sorte d'acte de bonne volonté parce que vous êtes au Québec puis vous voulez donner un coup de main à la création d'emplois, là, les gens, si vous voulez, sont plutôt en réserve, puis ils disent: Écoute, on trouve ça le fun, ton affaire, sauf qu'on veut voir un petit peu ce qui s'annonce pour nous autres.

Si vous leur donnez un agenda où les gens vont être pris psychologiquement par de la réglementation ou une nouvelle loi, ils vont être beaucoup moins disponibles pour faire le mouvement que vous souhaitez ou qu'on souhaite ensemble. Alors, c'est dans ce sens-là qu'on dit, écoutez... c'est pour ça qu'on dit: Il me semble qu'il y aurait moyen d'aller de l'avant avec la loi, faire l'application aux secteurs public et parapublic, créer l'expertise, créer les modèles, etc., puis, graduellement, il n'y a rien qui empêcherait, l'an prochain, une fois le virage de l'emploi enclenché un petit peu plus, de dire: Bon, on va l'appliquer aussi aux très grandes entreprises. Enfin, ça pourrait être graduel. Mais je pense que, enfin, il faut se donner de la chance, il faut se donner de l'oxygène.

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, M. Fortin, je vous remercie infiniment, et merci aux gens qui vous accompagnent aussi. J'ai beaucoup apprécié.

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

Mme Harel: Alors, M. Fortin, j'aurais souhaité — je sais que vous êtes un homme occupé — que vous soyez peut-être ici un peu plus tôt aujourd'hui pour comprendre que, dans l'équilibre, qui est toujours instable dans une société, des attentes des uns et des intérêts des autres, il y a le sentiment, pour une portion importante de la population, qu'il n'y a pas de moment propice pour des réformes. Ce n'est jamais le bon moment. Ça ne l'a pas été dans tous les cas précédents, que ce soit le congé de maternité, le retrait préventif, la santé et sécurité au travail. Ça n'a jamais été le bon moment. Et il n'y a qu'un moment, qui est celui où les gouvernements acceptent, démocratiquement, de faire les arbitrages. Alors, ce que je souhaite, c'est qu'on prenne en considération les intérêts des uns et des autres et que l'esprit qui nous anime nous donne la possibilité de faire les meilleurs arbitrages.

M. Fortin (Paul-Arthur): Merci.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous remercie d'avoir accepté d'être présents plus tôt. Je vous invite à vous retirer et j'invite tous les parlementaires à rester de façon à ce qu'on termine nos travaux immédiatement.

Alors, avant de commencer les dernières interventions, évidemment, je vous rappelle que chaque partie a 15 minutes, et non 15 minutes individuelles, c'est-à-dire 15 minutes par partie pour la conclusion.

Avant, j'aimerais procéder à un dernier dépôt. Pour les rendre publics et pour valoir comme s'ils avaient été présentés devant la commission, je dépose les mémoires des personnes et organismes qui n'ont pas été entendus, à savoir: Les Cercles de fermières du Québec; la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec; le Club des femmes souverainistes; l'Association des détaillants en alimentation du Québec et le Barreau du Québec. Est-ce que j'ai le consentement?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, consentement.

Mémoires déposés

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Consentement. Mme la députée de Saint-François, je vous invite à procéder à votre conclusion.

Conclusions

Mme Monique Gagnon-Tremblay

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, merci, M. le Président. Nous terminons une commission parlementaire de près de 20 heures, finalement, deux jours et demi. Je me rappelle un peu celle qui avait eu lieu au printemps dernier sur l'avant-projet de loi, et, finalement, on doit, bien sûr, en faire maintenant un bilan, un bilan succinct, je dirais, un court bilan.

Alors, si, par exemple, je regarde ou je prends en considération les positions ou la position des groupes de femmes, des syndicats qui forment la Coalition, bon, je pense que les positions sont toujours les mêmes: on veut l'adoption du projet de loi le plus rapidement possible. Et je pense qu'on a quand même perçu certains points, certaines améliorations, certaines positions qu'on ne retrouvait pas au niveau de l'avant-projet de loi, et on doit tenir compte de ce discours aussi.

Cependant, quant aux employeurs, la position est demeurée sensiblement la même aussi, c'est-à-dire que dans certains cas on demande le retrait du projet de loi, purement et simplement, dans d'autres on demande tout simplement de reporter, on demande, comme le faisait le dernier groupe qui nous a rencontrés, au gouvernement de l'expérimenter. On est très inquiets des impacts économiques, des impacts, que se soit, par exemple, au niveau de la lourdeur administrative, ou encore quant à la possibilité pour les entreprises d'assumer les coûts au niveau de la masse salariale, de la judiciarisation, de la

bureaucratie, et tout ça dans un contexte, bien sûr, de déréglementation.

Donc, quelle conclusion on peut tirer à partir de maintenant? Est-ce qu'on a évolué? Je pourrais dire que oui, à certains égards, on a évolué, mais, cependant, on sent encore beaucoup de rigidité. On est encore très, très loin d'un consensus qui aurait été acceptable. Parce que je continue à soutenir que, si on n'a pas l'aval, ou encore si les têtes dirigeantes ne sont pas convaincues du bien-fondé de l'application d'une loi sur l'équité salariale, bien sûr que ça ne sera pas facile de la mettre en vigueur et ça ne sera pas facile d'avoir leur collaboration. On nous a fait voir que, dans certains cas, une fois que la loi sera adoptée, tout le monde se rangerait. Ça serait trop facile. Je pense que ça serait trop facile. Et on ne peut pas mettre de côté, finalement, on ne peut l'ignorer. Je pense qu'il faut, à ce moment-ci, penser à toutes les discussions et à toutes les propositions qui nous ont été faites. Donc, je pense qu'on n'est pas arrivés à un consensus, et je commence à me demander s'il était pensable aussi d'y arriver.

Cependant, c'est qu'il y a eu quand même des propositions qui méritent d'être vues un petit peu plus en profondeur. Je pense, par exemple, au mandat de la Commission, à voir le mandat de la Commission et les ressources. À plusieurs reprises, j'ai fait part à la ministre de mon inquiétude quant au budget qu'on pourrait créditer à la Commission, et j'ose espérer que, lorsqu'on en arrivera, si le gouvernement décide d'aller de l'avant, à étudier le projet de loi article par article, on pourra avoir également de la part du gouvernement le dépôt d'un budget préliminaire ou pro forma, au moins, de la Commission pour s'assurer que la Commission pourra jouer pleinement son rôle.

Il y a aussi eu des propositions quant à la réglementation. Je pense qu'il est sage, si jamais la ministre décidait d'aller de l'avant, ou le gouvernement décidait d'aller de l'avant, de prendre le temps qu'il faut pour mettre en application la réglementation et revenir auprès des groupes concernés pour en discuter plus en profondeur. Parce que c'est majeur, ce qu'on demande aux entreprises. C'est quand même une modification de culture à laquelle on n'était pas habitués, une culture à laquelle on n'était pas habitués, et je pense que ça mérite une attention particulière.

● (18 h 40) ●

Il faudra aussi prendre en considération la demande qui nous a été faite au niveau des définitions. Je pense que le projet de loi, si on doit aller de l'avant, doit être très clair, bien défini, de sorte qu'il n'y ait pas d'ambiguïté et qu'on ne soit pas obligés d'aller devant le tribunal pour faire valoir nos droits. Je pense que ce serait important, aussi bien... Par exemple, il y a eu aussi des demandes pour augmenter les amendes prévues. Je soutiens toujours que s'il fallait, à un moment donné, qu'on pense que les amendes pourraient servir à aider les groupes, ce serait quand même désolant, parce qu'il ne faudrait pas qu'on en arrive à ça, il ne faudrait pas qu'on ait à amender... ou à poser des gestes envers

les entreprises. Au contraire, il faudrait que ça se fasse dans un esprit de collaboration.

Bien sûr qu'il faut avoir à l'esprit aussi que la masse salariale, elle est limitée. La ministre a parlé plusieurs fois du redéploiement. Je n'ai pas senti nécessairement une adhésion de la part des syndicats au redéploiement. On reporte toujours aux conventions, aux négociations. Bon. On dit toujours qu'on verra ça aux négociations des conventions collectives. J'aurais souhaité, à un moment donné, un certain engagement de leur part de sorte qu'on puisse vraiment dire qu'au cours des prochaines années l'équité salariale passera en priorité. Bon. Peut-être que je ne l'ai pas suffisamment senti. Est-ce que ça se fera au niveau des conventions? J'aurais aimé ça qu'on puisse rassurer, au moins, les entreprises, et peut-être que ce blocage psychologique dont parlait tout à l'heure notre dernier intervenant aurait pu être levé. Donc, il n'y a pas nécessairement consensus.

Maintenant, qu'est-ce qu'on doit faire? Parce qu'il ne faut pas oublier le contexte économique, aussi. Le contexte économique, ça signifie actuellement des pertes d'emplois, de nombreuses pertes d'emplois. On connaît quand même les pertes d'emplois au cours des derniers mois. C'est des coupures de postes partout, que ce soit, par exemple, dans le secteur privé ou le secteur public, et ça touche particulièrement les femmes. Ce sont les femmes qui sont, malheureusement, les premières victimes, actuellement, de ces pertes d'emplois. Et je pense vraiment — je reviens encore là-dessus — à la santé, où c'est majoritairement des femmes qui ont perdu leur emploi, et possiblement encore elles qui perdront les emplois futurs.

Il y a une fiscalité, aussi, qui décourage la création d'emplois et qui place le Québec en situation de faiblesse par rapport à nos voisins; il faut bien le prendre en considération. Il y a 110 000 travailleurs et travailleuses dont la seule protection se retrouve dans la Loi sur les normes du travail, le salaire minimum, 400 000 chômeurs, plus de 800 000 personnes assistées sociales, des milliers de jeunes, qui sont aussi bien des femmes que des garçons, là, qui sont sans espoir. Alors, il y a un contexte économique qui n'est pas nécessairement facile. Je pense qu'il faut passer rapidement à la relance du Québec. Donc, il faut se positionner, il faut décider ce qu'on a l'intention de faire. Tout à l'heure, en parlant du contexte économique... je dois aussi ajouter qu'il y a le contexte politique qui n'aide pas non plus. Ça, on ne peut pas l'ignorer non plus.

Donc, face à cette situation et suite à ces heures que nous avons passées ensemble pour discuter du projet de loi, qu'est-ce qu'on doit suggérer, qu'est-ce qu'on doit faire? Alors, moi, je me dis, à ce moment-là, que je n'ai pas nécessairement de solution, sauf que le gouvernement a pris des engagements, le gouvernement a fait miroiter l'équité salariale pour les femmes, le premier ministre s'est engagé à plusieurs reprises pour l'adoption d'une loi; maintenant, il faut avoir l'heure juste. Il faut que le premier ministre... Je ne parle pas de la ministre, parce que je connais les intentions de la ministre, mais il faut que le premier ministre, qui est chef du gouvernement...

c'est à lui de décider si, oui ou non, il y aura une loi sur l'équité salariale, et cette loi sera le projet de loi n° 35. Est-ce que, oui ou non, il y aura une loi? Il est le seul à pouvoir nous le dire, et je souhaite qu'il nous le dise, pas la veille du sommet, pas au sommet, pas au lendemain du sommet, qu'il nous le dise d'ici une semaine ou 15 jours. C'est important pour les femmes, c'est important pour les entreprises, et il faut absolument que le premier ministre lui-même puisse nous dire quelle est sa position. Je suis persuadée que la ministre va lui faire part de toutes les discussions qu'on a eues, va lui faire sûrement un résumé des mémoires qui ont été soumis, et il sera en mesure de prendre position, et, comme je l'ai dit, le plus rapidement possible.

On ne peut pas laisser les femmes, aussi bien que les employeurs, dans l'incertitude. Il faut savoir où le gouvernement se loge, quelle est son intention, et surtout ne pas reporter au sommet quelque décision que ce soit. Je l'ai dit à maintes reprises, le sommet n'est pas le lieu pour discuter de l'équité salariale. Nous avons ici le meilleur forum pour discuter de l'équité salariale. Si ce forum n'est pas suffisant, on reviendra la semaine prochaine, on reviendra une autre semaine s'il le faut. Mais je pense que, après avoir passé 20 heures, quand bien même on en passerait 20 autres, on ne serait pas plus avancés, compte tenu des positions des parties. Alors, c'est la raison pour laquelle je me dis: Inutile d'apporter ça au sommet. Cette discussion-là, elle doit être publique, elle ne doit pas non plus faire partie de tractations, elle doit être transparente. Et il ne faut surtout pas, je le répète, que les femmes se retrouvent isolées au sommet comme elles l'ont été la dernière fois. Donc, je demande au premier ministre de se positionner et de nous dire si, oui ou non, il y aura une loi sur l'équité salariale, et le plus rapidement possible.

Alors, M. le Président, je conclus en remerciant la ministre, en remerciant, bien sûr, tous les membres de cette commission, le personnel de soutien, ma chercheuse, qui a travaillé rapidement, parce que, il faut le dire, on sort un peu tous, là, d'un congé qui était bien mérité, bien sûr. On est une des premières commissions, là, à revenir à nos bureaux. Alors, donc, je souhaite, bien sûr... Je veux remercier tous ces gens qui ont travaillé. Et, comme je vous le disais tout à l'heure, je me répète, mais je souhaite que le premier ministre prenne une décision, et je demande aussi aux membres du gouvernement, de cette commission, de mettre de la pression pour que le gouvernement, le premier ministre... Il y a un Conseil des ministres la semaine prochaine. Cette semaine, bien sûr que c'était difficile de lui demander de prendre position, mais, la semaine prochaine, il y a un Conseil des ministres, et ce serait souhaitable que ce soit à l'ordre du Conseil des ministres et qu'à la sortie du Conseil des ministres le premier ministre puisse nous dire si, oui ou non, il y aura une loi sur l'équité salariale. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci, Mme la députée, merci pour votre collaboration

aussi. J'invite maintenant Mme la ministre à procéder à sa conclusion.

Mme Louise Harel

Mme Harel: Alors, M. le Président, je souhaiterais d'abord informer les membres de la commission que j'ai déposé au secrétariat de la commission d'abord une lettre que j'ai reçue aujourd'hui d'une femme entrepreneuse qui, bien qu'employeuse, a choisi de me faire connaître son appui indéfectible à l'égard du projet de loi sur l'équité salariale. En fait, il s'agit de Mme Lise Payette. Alors, j'ai trop peu de temps pour en faire lecture, mais, si certains membres de la commission manquent de ferveur à l'égard de ce projet de loi, je pense que la lecture de la lettre va leur en donner.

D'autre part, j'ai aussi déposé les informations que j'avais annoncé vouloir recueillir sur les expériences d'équité salariale menées chez notre voisin américain. Alors, comme vous le savez, on a souvent dit qu'on était les seuls dans le monde à s'avancer dans cette voie. J'ai déjà eu l'occasion, ici même en commission, de faire connaître les expériences qui se sont déroulées dans des pays industrialisés, mais je veux ajouter à cela, là, un court document, avec les sources, qui nous fait comprendre que 15 États américains ont déjà adopté des lois antidiscrimination exigeant des employeurs du secteur privé qu'ils versent le même salaire aux hommes et aux femmes pour un travail équivalent et que 13 de ces 15 États se sont donné des mécanismes d'application.

Alors, je comprends, M. le Président, que Mme la députée de Saint-François s'impose, à la clôture de cette commission, la règle du consensus, et je voudrais lui suggérer de ne pas exiger qu'une telle règle s'applique à nos travaux, d'autant plus que le monde patronal lui-même ne fait pas consensus sur la question. Et j'en veux pour preuve le sondage publié aujourd'hui par le journal *Les Affaires*, le sondage SOM, qui nous révèle qu'à la question de savoir si les employeurs favorisent les hommes, les femmes, ou ni l'un ni l'autre des deux groupes au niveau de la rémunération pour un travail équivalent, 44 % des employeurs eux-mêmes répondent que les femmes sont défavorisées.

• (18 h 50) •

Alors, il y a donc là une prise de conscience. Vous allez me dire: C'est moitié-moitié, là, dans le milieu patronal, ou, en fait, pas loin, mais il y a une prise de conscience, et, ça, je crois que c'est l'élément sûrement le plus réconfortant de nos travaux, si on les compare avec ceux de l'hiver dernier. C'est que, oui, il y a une prise de conscience, je dirais, des associations patronales elles-mêmes de la nécessité de corriger la discrimination salariale. Je comprends qu'on ne s'entend pas sur les moyens, mais il y a même une étape de plus qui a été franchie en comparaison du printemps passé, c'est celle d'accepter qu'il faut une loi pour le faire. Vous allez me dire que le caractère de la loi est différent, mais il y a quand même eu, je pense, du mouve-

Alors, au terme de ces trois jours de consultations, je tiens à souligner toute mon appréciation pour le travail qu'on a réalisé ici même, en commission parlementaire, pour vous, M. le Président, et pour mes collègues ministériels. Évidemment, je veux remercier Mme la députée de Saint-François pour son patient questionnement. Je la sais engagée envers la cause de l'égalité des femmes, y compris dans la formulation de ses inquiétudes. Alors, je la remercie, d'ailleurs, parce que je considère que ça oblige aussi le gouvernement à être encore plus vigilant. Les gouvernements sont souvent très bons grâce à leur opposition; alors, vous comprenez qu'avec l'appréciation que j'ai de Mme la députée de Saint-François on va être excellents.

Alors, comme je le mentionnais lors du début de nos travaux, ce projet de loi a franchi, le 28 mai dernier, l'étape de l'adoption du principe. La présente consultation qui a pris fin il y a quelques minutes nous a donc permis de discuter des modalités de ce projet de loi, et il n'était aucunement question d'en changer la nature. Évidemment, notre souci est de rendre son application la plus efficace, la plus simple possible dans le milieu de travail. Je le réitère, l'engagement du gouvernement est ferme, le premier ministre l'a clairement affirmé lui-même en juin dernier, la Loi sur l'équité salariale sera adoptée avant la fin de l'année parlementaire.

Pour bien mesurer le chemin parcouru depuis février dernier, qu'il me soit permis, à la clôture de la présente consultation, de considérer, pour l'examen des membres de cette commission, les dispositions qui ont été inscrites dans le projet de loi lui-même et qui sont des réponses aux diverses propositions que nous avons reçues depuis la consultation sur l'avant-projet de loi. Alors, j'en veux à preuve: d'abord, les obligations faites aux employeurs, qui ont été modulées en tenant compte de la taille des entreprises et en prenant en considération des structures de gestion limitées dans les plus petites entreprises. Il faut comprendre que c'est là, donc, un changement important qui est survenu. D'autre part, la participation des associations syndicales — qu'elles réclamaient, d'ailleurs — à l'élaboration des programmes d'équité salariale; d'autre part, la présence de comités sectoriels paritaires pour alléger les charges administratives, et puis la possibilité, pour les femmes oeuvrant dans les entreprises de moins de 10 salariés, de porter plainte devant la Commission de l'équité salariale en vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés, donc de faire valoir l'expertise qui va se développer pour interpréter, finalement, dans un cadre systémique, les plaintes qui seront portées en vertu d'un recours fondé sur la Charte; d'autre part, l'uniformisation, pour toutes les entreprises, du délai pour atteindre l'équité salariale, qui est de quatre ans pour convenir des correctifs à apporter et de quatre autres années pour les appliquer; et, finalement, la création, en fait, prévue, de la Commission de l'équité salariale, cette Commission répondant aux besoins ou, en fait, aux attentes de tous les groupes concernés.

Et puis, à la demande des employeurs, les méthodes d'estimation des écarts salariaux ont été précisées et simplifiées. C'est là une autre modification importante qui a été introduite. Et, également, il y a eu la reconnaissance de la conformité des exercices d'équité salariale ou de relativité salariale qui avaient jusqu'à maintenant été réalisés. En fait, on a spécifié les conditions de reconnaissance de ces exercices afin que, notamment, les employés puissent faire connaître leur point de vue à la Commission de l'équité salariale, et, en outre, les conditions ont été précisées pour bien s'assurer que les programmes d'équité salariale complétés ou en cours soient exempts de discrimination fondée sur le sexe, ce qui est là, évidemment, un élément de plus qui s'ajoute à ceux qui ont été introduits.

Toujours concernant les exercices d'équité réalisés ou en cours ou les exercices de relativité, la Commission indiquera aux employeurs ce qu'ils doivent modifier à leur programme pour qu'il soit reconnu conforme à la loi. Alors, les employeurs étaient inquiets d'avoir à tout refaire, là, au complet, mais il y aura donc, d'une façon proactive, une intervention de la Commission pour identifier ce qui aurait besoin d'être modifié pour rendre compatibles et rendre conformes, en fait, les programmes de relativité à l'objectif d'équité.

D'autre part, il y a eu également l'accessibilité au Tribunal qui a été élargie, et les amendes en cas d'infraction haussées. C'était, là aussi, une des recommandations qui nous avaient été faites lors des travaux sur l'avant-projet de loi. En fait, ce n'est pas une énumération exhaustive, mais elle démontre bien comment le gouvernement a pris en considération les avis des groupes concernés qui nous avaient été transmis l'hiver passé.

Très, très rapidement, j'aimerais dégager ce qui me semble être les points de convergence, là, que l'on a pu identifier pendant les travaux actuels. J'en ai parlé, je les reprends. Les employeurs admettent maintenant, je pense, que la discrimination existe, une discrimination fondée sur le sexe en matière salariale, et qu'une loi, une législation, une intervention peut constituer un moyen approprié pour la corriger. Les associations syndicales appuient, je pense, globalement le projet qui leur est apparu comme un outil adéquat pour atteindre l'objectif d'équité. Je conviens qu'ils ont aussi proposé des modifications d'ordre pratique, là, sur lesquelles nous continuerons nos travaux. Et, globalement, on convient que les groupes de femmes reconnaissent que le projet de loi, malgré ses imperfections, va être un élément déterminant pour l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de salaire.

Je pense que la commission a pu servir aussi pour permettre de remettre les pendules à l'heure en ce qui concerne les coûts d'une loi sur l'équité salariale. Parmi tous les exemples cités, dont l'exercice d'équité déjà réalisé par la ville de Montréal ou par le Mouvement des caisses populaires Desjardins, aucun de ces exercices n'a révélé des coûts astronomiques, et ce, tant pour les coûts administratifs que les coûts reliés aux ajustements

salariaux. En fait, les ajustements versés ont représenté une augmentation de la masse salariale totale se situant autour de 1 %, ce qui signifie, cependant, des augmentations qui auront été beaucoup plus substantielles pour les personnes appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine. Mais, pour ce qui est de la masse salariale totale, dans les cas des exercices déjà réalisés, c'est effectivement autour de 1 % ou 2 % que cela s'est passé. En fait, ça confirme l'expérience ontarienne et ça confirme, je pense, les prévisions qui ont été faites autour des coûts reliés aux ajustements salariaux à la fin de l'exercice.

Le degré d'écoute auquel nous sommes parvenus me reconforte. Je ne dis pas qu'il y a un degré d'adhésion, mais au moins d'écoute mutuelle. C'est avec confiance que je m'engage, avec l'appui de Mme la députée de Sherbrooke, dans l'étape suivante qui nous conduira à l'adoption de ce projet de loi et à l'étude détaillée en commission. Les recommandations et avis qui ont été recueillis vont être pris en considération à partir de maintenant, et je signale en particulier que le développement des comparateurs externes va donner lieu à une véritable consultation. Je crois que c'est là un élément important, et je pense qu'il faut donner toutes les garanties que ça ne viendra pas bouleverser, là, indûment et que ça va vraiment être utilisé dans le but de rendre praticable la mise en oeuvre de l'équité. Alors, c'est dans cet esprit que nous continuons d'être à la recherche des instruments les plus efficaces.

● (19 heures) ●

Je veux profiter de l'occasion pour remercier le personnel du Secrétariat à la condition féminine, en particulier Mme Cousineau, la sous-ministre associée à la condition féminine, de même que les personnes que je n'ai pas déjà identifiées mais qui ont suivi tous nos travaux, du ministère du Travail, et qui, déjà, se préparent à la prochaine étape où le ministère aura à implanter la Commission une fois que notre loi sera adoptée. Et je veux également remercier le personnel du cabinet, qui a suivi de très, très près tous nos travaux et qui a travaillé très fort. Alors, merci, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. À tous ces remerciements, je ne veux pas les répéter, mais j'aimerais ajouter les remerciements à nos collaboratrices et collaborateurs de l'Assemblée aussi.

La commission ayant rempli son mandat, j'ajourne les travaux au mercredi 28 août, à 15 heures.

(Fin de la séance à 19 h 1)