



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

Commissions parlementaires

Commission permanente des affaires sociales

Étude détaillée du projet de loi
n° 35 — Loi sur l'équité salariale (2)

Le mardi 12 novembre 1996 — N° 46

Président: M. Jean-Pierre Charbonneau

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

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

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

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

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

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente des affaires sociales

Le mardi 12 novembre 1996

Table des matières

Étude détaillée

Modalités d'application	
Dispositions applicables aux entreprises de 100 salariés ou plus (suite)	1
Dispositions applicables aux entreprises de 50 salariés ou plus mais de moins de 100	16
Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés	17
Délais applicables	18
Changements dans une entreprise et maintien de l'équité salariale	18
Comité sectoriel d'équité salariale	20
Programme d'équité salariale	
Dispositions générales	21
Identification des catégories d'emplois	21
Méthode d'évaluation des catégories d'emplois	23
Évaluation des catégories d'emplois, estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux	23
Modalités de versement des ajustements salariaux	27
Affichage	30
Commission de l'équité salariale	
Constitution et organisation	32

Intervenants

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

Mme Louise Harel
Mme Monique Gagnon-Tremblay
Mme Monique Simard
M. Russell Copeman
Mme Marie Malavoy
Mme Nicole Loiselle

- * M. Daniel Carpentier, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- * Témoin interrogé par les membres de la commission

Le mardi 12 novembre 1996

Étude détaillée du projet de loi n° 35

(Quinze heures trente minutes)

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): À l'ordre, s'il vous plaît! Alors, bonjour à chacune et à chacun d'entre vous. Je me permettrais de vous rappeler qu'il nous reste beaucoup de boulot à accomplir, d'une part, et, d'autre part, à 18 heures, il y a un caucus pour le côté ministériel; à 19 heures, il y a le souper, pour plusieurs d'entre nous, au niveau de la presse, je pense; et à 20 heures, la session reprend. Alors, compte tenu de tout ça, je vais me permettre de commencer immédiatement et demander votre collaboration habituelle.

Mme la secrétaire, est-ce que le quorum est constaté?

La Secrétaire: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des remplacements?

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Brien (Rousseau) sera remplacé par Mme Simard (La Prairie); M. Marsan (Robert-Baldwin) par Mme Gagnon-Tremblay (Saint-François).

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Et, pour fins d'enregistrement, j'aimerais qu'on mette les noms de Mme Michèle Laberge et de M. Daniel Carpentier, qui accompagnent la ministre, de façon à ce que ce soit plus expéditif s'il y a des questions.

Étude détaillée

Modalités d'application

Dispositions applicables aux entreprises de 100 salariés ou plus (suite)

Je vous rappelle que la commission des affaires sociales se réunit afin de procéder à l'étude détaillée du projet de loi n° 35, Loi sur l'équité salariale. Je vous rappelle que nous étions rendus à l'analyse des articles 17 et 18, des amendements. Et, avec votre permission, dès que les articles 17 et 18 seront adoptés, je vous suggérerai qu'on revienne tout de suite aux trois articles qui ont été suspendus: les articles 7, 15 et 16. Et on continuera tout de suite après. Alors, Mme la ministre, vous aviez la parole.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Alors, vous nous rappelez que nous nous étions quittés lors de l'étude de l'article 15, c'est bien ça?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On avait commencé les articles 17 et 18.

Mme Harel: On avait commencé.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Si ma mémoire est bonne... On pourrait recommencer à l'amendement, en fait, pour se replacer, tout le monde. Oui, Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Je vous avoue, M. le Président, que je me questionnais, entre autres, sur le nombre de membres qui pouvaient être acceptés au niveau d'un comité, et je m'inquiétais à l'effet que, s'il y avait plusieurs accréditations au sein d'une même entreprise, comme il n'y avait pas de maximum au niveau d'un comité, au niveau des membres dans chacun des comités, à ce moment-là, je m'inquiétais sur le nombre de membres qui pouvaient être choisis, et puis aussi sur l'impact financier compte tenu des libérations syndicales et compte tenu de la formation.

Alors donc, je revenais à une proposition qui avait été faite par le Conseil du patronat à l'effet que: est-ce que, par exemple, on pourrait limiter le nombre de membres s'il y avait beaucoup d'accréditations au sein d'une même entreprise? Alors, j'avais demandé à la ministre de réfléchir là-dessus en fin de semaine et de nous revenir aujourd'hui sur ce maximum. On a déjà un minimum de trois membres, donc, est-ce qu'il y aurait lieu de se limiter dans le nombre maximum de membres?

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

Mme Harel: Oui. Alors, M. le Président, suite aux interventions de Mme la députée de Saint-François, un portrait des entreprises selon le nombre d'établissements et le nombre de syndicats a été préparé. Alors, je pourrais le déposer au secrétariat de la commission pour le faire distribuer aux membres de la commission. Ce portrait nous révèle que le type d'entreprise qui est concernée par l'existence de plus d'un syndicat dans l'entreprise constitue 2,1 % du total de toutes les entreprises au Québec.

En fait, la source, c'est le CRSMT, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail; donc, la source est du 26 juillet 1996. Alors, c'est quand même assez récent et ça nous donne un total de 87,4 % d'établissements qui ont un seul syndicat. Ça, c'est parmi toutes les entreprises qui sont syndiquées; alors, je ne prends même pas en considération celles qui ne le sont pas, là. Parmi celles qui le sont... Parce que, parmi

celles qui ne le sont pas, l'obligation de l'employeur, c'est de former un comité de trois personnes, minimum. Ensuite, il y a, parmi les entreprises qui sont syndiquées, les dispositions prévues à 17. Ces dispositions prévues à 17 peuvent excéder trois, étant donné que chaque association accréditée qui représente des salariés peut désigner un membre.

Donc, si on veut connaître l'ampleur, si vous voulez, de cette réalité-là, y a-t-il problème — je pense que c'est la première chose qu'on peut se poser — dans la composition du comité qui excéderait, disons, un nombre raisonnable? Et là on se rend compte qu'il y a, finalement, vraiment 2,1 %. C'est le total, là, des entreprises syndiquées qui ont plus d'un syndicat.

Pour ce qui est du nombre de travailleurs concernés, c'est-à-dire du nombre de conventions collectives, si on le prend par convention collective, on se rend compte que c'est à peine 134 conventions collectives sur un total de 8 000. Alors, le problème est assez circonscrit. Je vais vous faire tout de suite distribuer ce portrait. Ce que ça révèle, je crois, c'est que le tort ou le désavantage serait plus grand de ne pas permettre la représentation de chacune des associations accréditées, dans le sens où ça pourrait donner lieu à beaucoup de litiges, de controverses, de recours devant la Commission de l'équité salariale, étant donné que le choix pourrait toujours être contesté, si vous voulez, parce que ça deviendrait un choix discrétionnaire.

Et même s'il repose sur les motifs les meilleurs, ceux qui ne sont pas représentés pourraient toujours invoquer qu'ils sont lésés que c'est biaisé. Alors, j'ai l'impression que, dans la pratique, étant donné que le principe, c'est trois, minimum, quand il y a une association accréditée, l'association doit être représentée par un membre, que dans 98 % des cas ça convient, le 2 %, j'ai peur qu'on légifère, à ce moment-là, en se créant des effets pervers plus importants. De deux choses l'une: ou les associations accréditées représentant des catégories d'emplois à prédominance masculine ne seront pas représentées ou les associations accréditées représentant des catégories d'emplois à prédominance féminine ne seront pas représentées. Dans un cas comme dans l'autre, ils vont protester.

Parce que, souvent, les accréditations le sont par catégorie d'emplois. C'est d'ailleurs ce qui nous réunit aujourd'hui: il y a une sexisation des catégories d'emplois. Dans le fond, c'est ce qu'on veut d'une certaine façon corriger sur le plan de la rémunération. Alors, je me dis que la seule chose, si on offre un pouvoir discrétionnaire, c'est de savoir qu'au départ on en met de côté, qui vont sûrement se rebeller en disant que les correctifs qui sont envisagés leur sont contraires. Je ne suis pas sûre que même l'employeur soit gagnant dans ce processus-là.

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

Mme Gagnon-Tremblay: Je conviens, M. le Président, qu'il y a peut-être seulement que 2,1 %, là,

d'entreprises touchées et qu'il pourrait y avoir des effets pervers. Sauf que, sur les 134 qui semblent représenter les 2,1 %, est-ce qu'on a une idée de la taille de ces entreprises et est-ce qu'on pourrait me donner aussi une idée du nombre de membres que ça pourrait comporter, en moyenne?

Mme Harel: Oui. Quant au nombre de travailleurs, vous voyez, par exemple, sur à peu près 1 000 000, en fait, 949 336 travailleurs syndiqués... C'est, en fait, à peu près 1 000 000 de travailleurs et de travailleuses qui sont syndiqués.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais ces 134 entreprises, est-ce que c'est en partie des grandes entreprises ou des moyennes entreprises?

Mme Harel: Je ne parle pas d'entreprises, hein, ce sont des conventions collectives. Ces conventions peuvent être au sein de la même entreprise. En fait, le pourcentage que j'ai, c'est par convention collective.

Mme Gagnon-Tremblay: Bon, écoutez, moi, ce que je veux éviter, M. le Président, c'est qu'on se retrouve avec plusieurs conventions collectives au sein d'une même entreprise et, à ce moment-là, au lieu d'avoir uniquement trois membres par comité, qu'on se retrouve avec, je ne sais pas, moi, est-ce qu'il se pourrait qu'on se retrouve avec 15 membres parce qu'il y a plusieurs conventions collectives au sein d'une même entreprise? Ce n'est peut-être pas la majorité, c'est peut-être quand même minime, mais, par contre, s'il y a plusieurs conventions collectives au sein d'une même entreprise, est-ce qu'on pourrait se retrouver avec 15 membres?

• (15 h 40) •

Et là, lorsque je pense aux 15 membres, je pense aux libérations. Je pense au temps — naturellement, quand on parle des libérations, c'est tout le temps qu'on prendra sur le travail — et je pense aussi à la formation. Est-ce qu'il se peut qu'on se retrouve avec 15 membres, avec 10 membres? Si on se retrouve uniquement avec huit membres, ça peut comporter... ça touche combien d'entreprises? Est-ce que ça touche, en partie, des grandes entreprises? J'imagine.

Est-ce que ça touche davantage des moyennes entreprises? Ça ne doit sûrement pas toucher des petites entreprises, j'imagine. Quel type d'entreprises ça peut toucher et quel pourrait être, à ce moment-là, compte tenu des conventions collectives, le nombre maximum de membres que ça pourrait représenter?

Mme Harel: Le nombre maximum, en tout cas, de travailleurs et de travailleuses concernés, serait de 23 000.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, mais, c'est parce que, là, 23 000, c'est pris globalement.

Mme Harel: Sur un total de 949 000.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Mais, par contre, c'est pris globalement. Mais si, à l'intérieur de ces 23 000, on retrouve, je ne sais pas, moi, une vingtaine d'entreprises qui sont touchées, avec le plus fort nombre de conventions collectives, puis que ça crée vraiment des embêtements, c'est ça que j'essaie d'éviter.

Mme Harel: Remarquez que ça...

Mme Gagnon-Tremblay: On l'a globalement. Je comprends que ça n'affecte pas la majorité, mais ça peut affecter, par contre, des entreprises de façon assez considérable.

Mme Harel: Votre souci est légitime. Quand on s'est laissé, jeudi, c'était pour approfondir la question. Cependant, ce qu'on m'indique là, c'est que le tort éventuel est beaucoup moindre que celui, si vous voulez, qui originerait d'une demande systématique de programmes distincts par syndicat.

La loi prévoit qu'il est possible d'avoir des programmes distincts par association accréditée. Vous vous rappelez, en commission parlementaire, il y avait des voix qui étaient favorables et puis il y en avait d'autres qui ne l'étaient pas, autant dans le milieu syndical que dans le milieu patronal. Les firmes de consultants qui sont venues nous présenter des mémoires... Je ne sais pas si vous vous rappelez, la dernière firme, qui avait travaillé beaucoup en Ontario, était plus favorable à un programme par association accréditée qu'un programme par entreprise pour le motif que, quand tout le monde s'attend pour commencer, ça paralyse et, finalement, ça ne met personne en mouvement.

C'est ça qui est arrivé aussi en Ontario, en disant: Bon, on donne la chance au coureur. Et puis il y aura des modèles qui se feront. De toute façon, ça reste l'employeur qui accepte ou pas, avec les risques, parce qu'il y a des risques qui sont encourus du fait de permettre finalement des programmes distincts par syndicat. Ça se peut qu'il y ait de la collusion aussi et que ces programmes-là ne valent rien. Ça se peut, au contraire, que ce soit parce que le syndicat piétine d'impatience étant donné que ça fait longtemps qu'il s'est préparé... et puis, bon.

Vous voyez, c'est très difficile. On est dans un domaine... Moi, je n'ai pas fait de droit du travail, mais je crois que les personnes qui en ont fait le savent: ce n'est pas un domaine uniformisé mur à mur. Donc, je crois plus utile d'avoir dans nos dispositions de la marge de manoeuvre, si vous voulez. L'employeur, lui, il a une marge de manoeuvre pour établir un programme par syndicat, si tant est qu'il y a des demandes de programmes distincts. Je ne me trompe pas, hein, de penser que c'est l'employeur qui décide?

Mme Gagnon-Tremblay: Tout dépend, je pense.

Mme Harel: Sur demande d'un syndicat.

Mme Gagnon-Tremblay: Sur demande. Alors, s'il y a une demande, il est obligé d'aller dans ce sens-là.

Mme Harel: C'est ça.

Mme Gagnon-Tremblay: Il n'a pas le choix. Il n'est pas libre de le faire ou de le refuser. Il doit adhérer s'il y a une demande.

Mme Harel: Alors, s'il y a une demande de programme distinct, l'employeur doit satisfaire cette demande.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est ça. Il n'a pas le choix de refuser.

Mme Harel: C'est dans ce sens-là qu'il vaut mieux, à ce moment-là, je pense, parfois... Mais ça dépend des milieux, il n'y a pas de règles du jeu uniformes, quand même, mais il y a des employeurs qui vont préférer de loin avoir tous leurs syndicats autour d'une table...

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, ça, je comprends.

Mme Harel: ...plutôt que de les avoir dans des programmes différents.

Mme Gagnon-Tremblay: Ça, je comprends, mais c'est au niveau des coûts. Moi, je reviens toujours au niveau des coûts. Est-ce qu'à ce moment-là, si...

Mme Harel: Oui, mais c'est bien plus coûteux, des programmes distincts.

Mme Gagnon-Tremblay: ...pour éviter, par exemple, je ne sais pas, moi, pour éviter que ces effets négatifs se répercutent, si, par exemple, on avait un maximum, supposons, dans une entreprise où il y a plusieurs conventions collectives... Bon, on disait: Normalement, il devrait y avoir un maximum de x membres. Mais si ça devait dépasser ces membres-là, à cause de l'adoption de ces articles, est-ce que le coût pourrait être partagé à ce moment-là? Il pourrait y avoir un partage de coûts entre les syndicats et l'employeur, par exemple, quant à la libération syndicale ou au niveau de la formation. Est-ce qu'il pourrait y avoir un partage de coûts si jamais il y avait beaucoup de conventions collectives au sein d'une même entreprise?

Mme Harel: Mais il faut prendre en considération qu'au niveau de la formation les dépenses effectuées seront admissibles aux fins du 1 %.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Mme Harel: Cependant, si on favorise une augmentation du nombre de demandes de programmes

distincts, je pense que l'employeur va avoir un choix, soit accepter peut-être... Quinze, ça m'étonnerait beaucoup, parce que n'oubliez pas que ça signifierait qu'il y a énormément d'associations accréditées. Dans un milieu, quand on disait 2,1 % qui ont plus qu'une association, quand ils en ont trois, quatre, c'est bien le maximum. Et puis il y a aussi les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée, qui désignent un membre.

Admettez... Il faudrait peut-être les faire sortir, les chiffres, mais quand il y a trois, quatre associations accréditées plus un membre représentant les salariés non syndiqués, vous en êtes à cinq. C'est bien le maximum.

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

Mme Simard: Oui, M. le Président. Moi aussi, je comprends les préoccupations de la députée de Saint-François. Il faut bien comprendre qu'on parle d'entreprises de 100 employés et plus. Alors, déjà, dans les statistiques qu'on a, il faut... Ça, c'est le maximum possible, parce que les entreprises de moins de 100 ne seraient pas visées par ces articles-là, donc, on vient déjà de réduire le nombre.

D'autre part, on exclut évidemment toutes les entreprises du public, parce que c'est là généralement qu'on retrouve beaucoup d'accréditations, parce que les entreprises du secteur public délèguent leur pouvoir de négociation au Conseil du trésor et les syndicats délèguent aussi leur mandat de négociation à des comités nationaux.

Donc, au fond, il y a peu d'entreprises que ça vise et, effectivement, si on a un souci d'économie, il me semble que c'est moins coûteux pour une entreprise d'avoir un seul comité où l'ensemble des gens sont représentés que d'avoir un programme par unité d'accréditation. Parce que, effectivement, l'unité d'accréditation qui se verrait, s'il y a une limite, exclue du comité, eh bien, on peut présumer qu'elle va faire la demande d'avoir son propre programme et, par conséquent, son propre comité, et là on va multiplier.

Il vaut peut-être mieux avoir cinq représentants de cinq accréditations sur un même et seul comité, avec les représentants de l'employeur, que d'avoir cinq comités pour cinq programmes différents.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, M. le Président, ça, j'en conviens, sauf que ce n'est pas l'employeur qui a le choix. Autant il y a d'accréditations, autant il peut y avoir de comités. Si le syndicat en fait la demande, l'employeur n'a pas le choix. Alors donc, je comprends que c'est moins onéreux pour l'entreprise d'avoir un seul programme, sauf qu'il n'a pas le choix. S'il y a plusieurs conventions collectives, plusieurs accréditations et qu'on demande un programme individuel, à ce moment-là, l'employeur est obligé de répondre à cette

demande-là. Alors, moi, je ne suis pas en mesure d'évaluer ce que ça peut représenter.

Ce que je vous demande, je me dis: Est-ce que vous avez évalué le nombre d'entreprises qui pourraient être touchées par ça? Si c'est minime, si c'est deux ou trois, si c'est 50, et jusqu'à combien on peut, par exemple... Quelle est l'entreprise, au Québec, qui a 100 employés et plus, qui a, je ne sais pas, moi, cinq, six, sept accréditations au sein de la même entreprise? Est-ce qu'il y en a? Combien? Je ne sais pas.

Alors, c'est un peu ça que j'aimerais savoir avant de dire: Oui, ça peut affecter ou, non, ça ne peut pas affecter. Parce qu'il faut bien se rendre compte que l'employeur n'a pas le choix. Sur demande, il est obligé. Je comprends que pour lui, c'est moins onéreux. Mais, par contre, s'il y a une demande de la part des syndicats, il est obligé d'accepter. C'est juste ça que je veux savoir.

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

Mme Gagnon-Tremblay: À partir de ça, moi, le débat sera très court. Si, finalement, il y en a presque pas ou il n'y en a pas, bon, on va terminer le débat. S'il y en a 15, s'il y en a 20, s'il y en a 30, c'est autre chose.

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

Mme Harel: Écoutez, M. le Président, on va vraiment, sérieusement, chercher à compléter un portrait en contactant les services appropriés au ministère du Travail pour vérifier il y a combien d'entreprises — et non pas de conventions collectives — concernées.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est ça.

Mme Harel: Pour vérifier, en général, combien d'entreprises comptent combien d'associations accréditées.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est ça. À partir de ça, je pense que ça va être très simple.

Mme Harel: Oui.

• (15 h 50) •

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): C'est ça, vos deux questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. De plus de 100.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): De plus de 100.

Mme Gagnon-Tremblay: De plus de 100, parce que les moins de 100, elles ne sont pas visées par ces articles.

Mme Harel: C'est-à-dire, oui, si tant est qu'il y a des associations représentatives.

Mme Simard: S'il y a une demande. Si on en fait la demande.

Mme Harel: Non, de 50 à 100.

Mme Simard: De 50 à 100.

Mme Harel: La présence d'associations représentatives.

Mme Gagnon-Tremblay: De 50 à 100, si on en fait la demande, l'employeur doit.

Mme Simard: Si on en fait la demande.

Mme Harel: Oui, de mettre sur pied un comité. Oui.

Mme Simard: Si on en fait la demande.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, les articles 17 et 18 sont suspendus. L'article 19. Mme la ministre.

Mme Harel: L'article 19 indique que la désignation des représentants des salariés doit être effectuée de manière à favoriser les principales catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Il s'agit ici de manifester une préoccupation de désigner au sein du comité d'équité des salariés qui occupent des fonctions dans les catégories d'emplois ayant une prédominance féminine ou masculine les plus significatives.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Question ou remarque, Mme la députée?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. C'est une question, je pense, qui était pertinente de la part du Conseil du patronat. Peut-être qu'on a réponse immédiatement. Étant donné le processus à suivre, comment on peut désigner des représentants des salariés alors qu'on n'a pas encore commencé le processus? Je pense que c'est une question qui est légitime. Je suppose que vous avez probablement une réponse.

Parce que le processus n'est pas encore commencé, mais, finalement, on doit désigner immédiatement des salariés au sein d'un comité soit à prédominance féminine ou masculine, alors qu'on ne les a pas encore identifiés au sein de l'entreprise parce qu'on n'a pas encore commencé la démarche.

Mme Harel: Vous avez tout à fait raison. C'est d'une logique implacable, mais c'est... Ha, ha, ha! C'est vraiment cela. En même temps, en fait, il s'agit toujours de procéder de bonne foi, vous voyez? Par exemple, on

sait que les secrétaires, même à l'oeil, sans avoir besoin de faire de longues comparaisons, constituent une catégorie d'emploi à prédominance féminine. Mécanicien, le contraire. L'idée étant, cependant, que sur le comité on puisse favoriser... En fait, on dit: Favoriser une représentation des principales catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine. Donc, c'est une obligation de moyens, ce n'est quand même pas une obligation de résultat. C'est une obligation de moyens, prendre les moyens de favoriser quelque chose, hein? Je ne me trompe pas, Me Carpentier?

Ça, ça ne signifie pas que ce soit atteint de façon absolue, mais, vous savez, l'idée étant qu'il ne s'agit pas juste, disons, d'être une femme, parce qu'on peut, comme nous toutes autour de cette table, être des femmes qui occupons des catégories d'emplois à prédominance masculine. Ha, ha, ha! Puis on est pourtant des vraies femmes, hein? On peut en témoigner. Il y a eu une époque où on disait: Vous, ce que vous pensez... Mais les vraies femmes, elles, qu'est-ce qu'elles pensent? Ha, ha, ha! Signifiant par là que les vraies femmes étaient ailleurs que dans le Parlement ou derrière un micro.

Mais, plus sérieusement, Me Carpentier, est-ce qu'il y aurait d'autres aspects à faire valoir?

M. Carpentier (Daniel): Non. C'est vraiment cet aspect-là. Et, comme il s'agit de désignations qui se font dans le milieu de travail par les gens concernés, ils connaissent leur milieu de travail. On connaît les principales. On dit bien: les principales catégories. Il y aura des catégories où il faudra peut-être plus analyser, mais, comme il s'agit d'une obligation de prendre les moyens, les catégories qu'on connaît bien comme étant masculines et féminines, c'est celles-là qui sont visées ici.

Mme Gagnon-Tremblay: M. le Président, comme cet article, naturellement, sera mis en application avant le début du processus, est-ce qu'à ce moment-là quelqu'un pourrait le contester? C'est-à-dire quelqu'un pourrait contester le choix qu'on a fait de la désignation des représentants. Est-ce que quelqu'un pourrait contester ça?

Mme Harel: Me Carpentier.

M. Carpentier (Daniel): Non, je ne crois pas. Comme ce qui est indiqué, c'est de favoriser une représentation, je ne vois pas une situation où ça pourrait être contesté.

Mme Gagnon-Tremblay: O.K. Alors donc, il n'y a pas lieu, à ce moment-là, de dire: Lorsqu'on aura commencé le processus et qu'on se rendra compte qu'il y a une catégorie qui n'a pas été favorisée par rapport à une autre, personne ne pourra demander de corriger, là. C'est un peu...

M. Carpentier (Daniel): Non.

Mme Gagnon-Tremblay: Ce serait une fin de non-recevoir.

M. Carpentier (Daniel): D'ailleurs, l'article ne dit pas que toutes les catégories doivent être représentées.

Mme Gagnon-Tremblay: On favorise seulement.

M. Carpentier (Daniel): Il s'agit de favoriser...

Mme Gagnon-Tremblay: O.K.

M. Carpentier (Daniel): ...la présence des principales.

Mme Gagnon-Tremblay: Normalement, il devrait y avoir entente entre les employés et l'employeur. Et s'il n'y avait pas consensus à ce niveau-là, est-ce qu'il y a quelqu'un qui peut trancher? Quand on dit qu'on favorise, est-ce que l'employeur pourrait trancher, s'il n'y avait pas consensus entre les parties?

M. Carpentier (Daniel): C'est soit l'ensemble des salariés ou chaque groupe de salariés particuliers, là, selon qu'ils sont syndiqués ou non, selon le type de programme, qui désigne le représentant.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

M. Carpentier (Daniel): Alors, il ne s'agit pas d'ententes sur les représentants, les salariés désignent leur représentant.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Non, mais j'imagine que cet article-là, c'est juste au cas où il n'y aurait pas entente entre les accréditations, entre les membres des différentes accréditations. Pour une accréditation, peut-être qu'on aurait préféré favoriser telle catégorie d'emploi par rapport à une autre catégorie. Alors, ça serait juste s'il y avait mésentente entre ces différentes accréditations, là.

M. Carpentier (Daniel): Non, parce que si les représentants sont désignés par une association accréditée, elle désigne ses propres représentants. Elle n'a pas à s'entendre avec les autres associations accréditées.

Mme Harel: En fait, l'article 19, on peut, suite aux interventions de Mme la députée de Saint-François, l'interpréter comme étant une obligation de moyens pour les associations accréditées — les syndicats, notamment — qui auront à désigner des personnes. Les syndicats devront tenir compte, en désignant les personnes, de l'article 19. C'est ça?

Mme Gagnon-Tremblay: Peut-être que vous allez pouvoir m'éclairer. Je vais vous lire, ici, les commentaires. Je ne sais pas si on se comprend bien.

On dit ici: «Par ailleurs, cet article permet la désignation d'un nombre invraisemblable de représentants des salariés au sein d'un comité d'équité salariale, puisque l'on doit favoriser la représentation des principales catégories d'emplois. Donc, dans certaines entreprises, il peut y avoir plus de 200 catégories d'emplois.

«Par conséquent, plus il y aura de membres au sein du comité d'équité salariale, plus la facture sera élevée pour les entreprises qui ont la responsabilité de leur formation et qui doivent payer leur salaire lorsqu'ils assistent à des réunions de comité. La formation de ce comité...» Bon.

Alors, ça revient un peu à mon autre question, finalement, ça s'ajoute, c'est-à-dire, à mon autre interrogation, tout à l'heure, concernant les comités, les membres des comités. Le nombre, c'est-à-dire.

Mme Harel: On me fait valoir que l'article 19 ne change rien au nombre de membres qui siègent, tel que prévu aux articles 17 et 18.

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord.

Mme Harel: Donc, à l'article 19, une fois établi le nombre de membres, il faut tenir compte des principales catégories d'emplois. Mais ça ne modifierait d'aucune façon la composition. C'est bien le cas? J'imagine, une fois...

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Mme Harel: ...entendu le nombre de membres, disons trois ou cinq, à ce moment-là, on s'entend qu'il s'agira d'essayer d'être représentatif au sein d'une composition déjà déterminée.

Mme Gagnon-Tremblay: Puis pour les corps d'emplois non syndiqués, est-ce que c'est là peut-être qu'on pourrait retrouver une quantité plus nombreuse, pour les corps d'emplois non syndiqués?

Mme Harel: J'imagine que, dans la mesure... Ça dépend des milieux de travail. Dans un milieu de travail où les employés de la production sont syndiqués: mettons, j'imagine, dans le milieu des pâtes et papiers, peut-être. Les employés de la production sont peut-être plus souvent, plus fréquemment syndiqués. Et admettons qu'un corps d'emploi, les techniciens, ne le sont pas, puis que...

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, mais s'il y a plus qu'un corps? Supposons qu'il y a plusieurs corps d'emplois non syndiqués.

Mme Harel: Non syndiqués, plusieurs corps d'emplois non syndiqués?

• (16 heures) •

Mme Gagnon-Tremblay: Non syndiqués, c'est ça: les techniciens, les secrétaires, plusieurs corps d'emplois non syndiqués.

Mme Harel: Ils ne pourront pas tous être représentés. Le projet de loi ne prévoit pas une représentation par catégorie d'emploi. Mais ce qui est dit, c'est que les non-syndiqués vont avoir un représentant. Ça, c'est à l'article 17.

Mme Gagnon-Tremblay: En somme, si je comprends bien, c'est que, aux articles 16, 17 et 18, on définit le nombre de membres par comité...

Mme Harel: C'est ça.

Mme Gagnon-Tremblay: ...et c'est à l'intérieur, une fois défini, une fois que ces gens-là auront été, si vous voulez, nommés sur ce comité qu'ils décideront de favoriser des corps d'emplois par rapport à d'autres corps d'emplois.

Mme Harel: C'est ça.

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que je comprends bien?

Mme Harel: C'est exactement ça, hein, Me Carpentier? Allez-y de votre langage...

M. Carpentier (Daniel): Ha, ha, ha! Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Parce qu'il faut bien le comprendre si on veut l'expliquer par la suite.

Mme Harel: ...précis et, je ne dirais pas élégant, mais, en fait...

M. Carpentier (Daniel): D'accord.

Mme Harel: Me Carpentier. Ha, ha, ha!

M. Carpentier (Daniel): L'article 15 vous dit: Voici le nombre minimum...

Mme Harel: Ça, c'est l'article 15.

M. Carpentier (Daniel): ...et quelles proportions doivent être respectées entre les salariés et l'employeur. Les articles 16 et 17 prévoient quand le programme ne s'applique qu'à des syndiqués ou qu'à des non-syndiqués...

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Qu'est-ce qui se passe?

M. Carpentier (Daniel): ...qui désignent les représentants.

Mme Gagnon-Tremblay: Chacun un membre.

M. Carpentier (Daniel): L'article 17.1: quand vous avez et des non-syndiqués et des syndiqués, chacun a droit à un représentant.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

M. Carpentier (Daniel): Une fois que vous avez tout fait ça, ça vous dit, pour chaque groupe — j'appelle ça des groupes de salariés, les syndiqués ou les non-syndiqués — à combien de représentants ils ont droit. À l'article 19, on dit: Quand vous allez désigner vos représentants, favorisez la représentation des principales catégories à prédominance. C'est tout ce que ça dit.

Mme Gagnon-Tremblay: O.K. Donc, ce sont les syndicats qui vont favoriser, ou les non-syndiqués.

M. Carpentier (Daniel): Chacun pour leurs propres représentants qu'ils vont désigner au sein des comités.

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, comme vous disiez, c'est une obligation de moyens mais non pas une obligation comme on l'entend au sens du Code, au sens juridique. C'est favoriser seulement, ce n'est pas... On souhaite, c'est un souhait.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Mme la députée de La Prairie, est-ce que c'est en complémentaire?

Mme Simard: Oui, M. le Président. Seulement bien préciser qu'il ne s'agit pas de corps d'emplois mais de catégories d'emplois, la catégorie étant plus large comme définition que le strict corps d'emploi ou titre d'emploi. Donc, c'est beaucoup plus souple.

Mme Gagnon-Tremblay: Quelle est la différence entre les deux?

Mme Simard: C'est que, généralement, un corps d'emploi, c'est... Par exemple, prenez la catégorie emplois de bureau. Vous allez retrouver à l'intérieur de cela les secrétaires, qui sont un type d'emploi, les adjointes administratives, les préposés aux comptes. Ça, ce sont ce qu'on appelle communément «différents corps d'emplois». Mais c'est la grande catégorie des emplois de bureau. Ici, on dit «catégories d'emplois». Je pense que c'est important, c'est plus souple comme définition.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Mme la députée de Saint-François, est-ce que ça va?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, ça va, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 19, adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. L'article 20. Mme la ministre.

Mme Harel: Oui. Alors, M. le Président, l'article 20 précise qu'employeur et salariés au sein du comité d'équité ont droit respectivement à un seul vote. Le deuxième alinéa de l'article 20 précise que, lorsqu'il y a mésentente entre les représentants des salariés et que le nombre de ceux-ci ne permet pas d'en arriver à une décision majoritaire entre eux, l'employeur décide seul de la question en cause. Donc, principe: un seul vote au sein du comité d'équité salariale. Donc, en principe, il y a deux votes, un du côté patronal, un du côté des employés, et puis ils sont comme condamnés à s'entendre. S'ils ne s'entendent pas, c'est l'employeur qui décide. Non?

Une voix: C'est si les employés ne s'entendent pas entre eux.

Mme Harel: C'est ça. Alors, c'est ça, ils sont condamnés à s'entendre, du côté des salariés; s'ils ne s'entendent pas, c'est l'employeur qui décide.

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

Mme Gagnon-Tremblay: Non, ça va. M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va? L'article 20, adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. L'article 21, et il y a un amendement. Mme la ministre.

Mme Harel: Oui. Alors, M. le Président, l'amendement est à l'effet de modifier l'article 21 par la suppression, dans les deuxième et troisième lignes, des mots «à la détermination des ajustements salariaux ou» et par l'addition de l'alinéa suivant:

«Les coûts liés à cette formation sont réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre.»

Alors, l'article, après amendement, se lirait ainsi:

«L'employeur doit fournir au salarié membre d'un comité d'équité salariale qui participe à l'établissement d'un programme d'équité salariale la formation requise pour ce faire.

«Les coûts liés à cette formation sont réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre.»

C'est l'obligation dont on a parlé, de fournir aux salariés membres d'un comité la formation requise pour participer aux travaux du comité.

Une voix: Ah, ah, ah, ah! O.K.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Une question, Mme la députée?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. C'est sûr qu'on a apporté la modification, mais je trouve que c'est une... Ce qui m'inquiète... C'est-à-dire, c'est une inquiétude, c'est une interrogation. C'est que, bien sûr, c'est une façon élégante de faire accepter plus facilement, là, de faire avaler plus facilement la facture par les employeurs. Le fait que cette formation soit admissible au 1 % de la formation professionnelle, bien, là, ils savent qu'ils peuvent aller chercher un crédit d'impôt pour autant, donc...

Mais, par contre, lorsqu'on donne cette formation pour l'équité salariale, on va chercher à l'intérieur de ce 1 %; ça signifie aussi en même temps que vous avez d'autres travailleurs qui devraient normalement être formés pour vraiment leur emploi, pour être mieux adaptés à leur emploi au sein de l'entreprise, et là, si ça passe sur la formation de l'équité — qui, à mon avis, sont deux choses très différentes — ça devrait, à mon avis... Je comprends que ça peut peut-être aider l'entreprise à accepter la facture, mais, d'autre part, on pénalise aussi des employés de la même entreprise qui auraient pu avoir cette formation pour être mieux adaptés au travail de l'entreprise, au travail qu'ils effectuent, puis à la productivité, et ainsi de suite. Alors donc, je me dis: Est-ce qu'il y a un pourcentage? Quand on dit 1 %, ça veut dire que tout le 1 % pourrait être appliqué à la formation d'équité salariale?

Je comprends que c'est... Ce n'est pas à tous les ans, j'imagine, que... Je ne sais pas, tout à l'heure, si on verra — il me semble que je ne l'ai pas vu dans le projet de loi — s'il y a des remplaçants, ce qui arrive, ou s'il peut y avoir des remplaçants. S'il y a un membre d'un comité qui décide de se désister en cours de route, qu'est-ce qui arrive avec les autres? Est-ce qu'on est obligé de recommencer avec la formation? Alors, ça, je ne me souviens pas d'avoir lu ça dans le projet de loi. Mais je pense que c'est quelque chose qui doit être porté à notre attention.

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

Mme Harel: M. le Président, effectivement, il s'agit là de dépenses ponctuelles. Ce sont des dépenses qui ne sont pas récurrentes, dans la mesure où elles ont lieu pour les fins de l'établissement des comparaisons principalement. Puis en même temps c'est évident que ça va sans doute aussi bénéficier à l'entreprise et aux employés, le fait d'avoir une connaissance du mode de rémunération. C'est évident, cependant, que c'est aussi un encouragement, n'est-ce pas, un encouragement à faire de la formation. Parce que l'expérience ontarienne a montré que, là où il y avait eu de la formation, les choses se sont pas mal mieux passées que là où finalement c'est sur le tas que les personnes ont progressé dans ce dossier.

À l'article 22, on va voir, en fait, les modalités pour remplacer en cas de départ d'un membre du comité.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a d'autres questions, Mme la députée?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, M. le Président. Ça va.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va? Alors, est-ce que l'amendement est adopté? L'article 21, tel qu'amendé, est adopté. L'article 22, Mme la ministre.

Mme Harel: Oui. Alors, M. le Président, l'article 22 confie au comité d'équité l'obligation d'établir des règles de fonctionnement, notamment celles relatives à la tenue de ses réunions. Puis c'est, en fait, une grande latitude, j'en conviens, mais c'est toute la souplesse nécessaire pour établir des règles. Ces règles-là vont devoir se moduler selon la nature de l'entreprise, les conditions de fonctionnement de l'entreprise. Il y a donc cette disposition qui est assez large sur les règles de fonctionnement, y compris, évidemment, si nécessaire, le remplacement.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions, Mme la députée?

Mme Gagnon-Tremblay: Non.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 22 est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 23, Mme la ministre, et il y a un amendement.

• (16 h 10) •

Mme Harel: Il y a un amendement. L'article 23 est modifié par l'addition, dans la cinquième ligne et après le mot «travail», des mots «et doit être rémunéré au taux normal». Alors, dorénavant l'article 23 amendé se lirait comme suit: «Un salarié qui est membre du comité d'équité salariale peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour participer à la formation et aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Il est alors réputé être au travail et doit être rémunéré au taux normal.»

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a une question, Mme la députée de Saint-François?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, mais c'est... Je pense qu'on revient encore aux articles, peut-être, 16, 17 et 18 où je disais: Que le nombre de membres de

salariés siégeant sur un comité soit circonscrit, mais ça va aller finalement avec l'article 16. On verra tout à l'heure.

Mme Harel: Vous avez vu finalement que ça, c'est suite à une recommandation du Conseil du patronat.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, c'est ça. Au lieu que ce soit au taux à temps... Dans mon temps, c'était temps double, mais ce n'est pas ça, c'est temps...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Temps et demi? C'est encore ça. Ha, ha, ha! Temps supplémentaire.

Mme Gagnon-Tremblay: Temps supplémentaire, temps supplémentaire.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'amendement est adopté?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 23, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 24... Excusez. L'article — c'est ça — 24.

Mme Harel: C'est ça. Alors, il y a un amendement aussi qui vise à modifier l'article 24 par le remplacement, dans les deuxième et troisième lignes, des mots «toute l'information qu'il possède et qui est requise pour» par les mots «l'information nécessaire».

Alors, l'article 24 amendé se lirait comme suit: «L'employeur est tenu de divulguer aux membres du comité d'équité salariale l'information nécessaire à l'établissement du programme d'équité salariale. Il doit, en outre, faciliter la collecte des renseignements nécessaires.

«Les membres du comité sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements ainsi obtenus.»

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a une question, Mme la députée de Saint-François?

Mme Gagnon-Tremblay: C'est que, par rapport à l'amendement, je ne vois pas ce qui est modifié au niveau de la confidentialité comme telle. C'est sûr qu'il faut avoir confiance aux membres, qui conservent toute cette confidentialité, mais l'entreprise, quand même, dévoile un certain nombre de — comment pourrais-je dire? — données qui sont très importantes, et je ne vois pas, avec l'amendement comme tel... C'est vraiment une

espèce d'acte de foi qu'on fait envers les membres en disant: Bon, bien, jamais ces données-là ne seront dévoilées. Il n'y a rien qui peut non plus pénaliser les gens, si jamais on les dévoile, et on sait très bien que la nature est ainsi faite que c'est facile parfois, surtout dans des conflits... Là, je pense toujours à des conflits. Quand surviendra un conflit au sein de l'entreprise, écoutez, c'est facile de dire: Ce n'est pas moi, c'en est un autre, d'où ça vient, puis de faire la preuve de cette confidentialité. Mais je trouve ça quand même gros. Je trouve ça important, parce qu'on est ici pour la bonne marche, aussi, du programme, puis on ne veut pas non plus apporter de difficultés. Notre seul objectif, c'est l'équité salariale pour les femmes, puis il faut essayer d'embêter, je pense, le moins possible l'entreprise, aussi.

Alors, moi, je ne sais pas, j'ai une espèce de crainte face à cette confidentialité-là, parce que je me mets dans le cas d'une entreprise, je le répète, qui, un an après ou six mois après, est en conflit — un conflit de grève ou de... — et à un moment donné, comme je dis, c'est de faire la preuve de qui a dévoilé ce qui était confidentiel. Ce n'est pas facile, hein!

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Me Carpentier.

Mme Harel: Bien...

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

Mme Harel: Oui. Alors, M. le Président, Mme la députée de Saint-François pose une question qui se pose, en tout cas, c'est le moins qu'on puisse dire. La réponse n'est pas mathématique, hein! Ce serait trop extraordinaire si on pouvait faire deux plus deux font quatre et puis si tout le monde s'entendait sur la réponse.

Déjà, à l'article 124, il est prévu que le ou la ministre de l'époque devra, au plus tard le cinquième anniversaire du jour de l'entrée en vigueur de la loi, faire un rapport, n'est-ce pas, de son application à l'Assemblée nationale puis tenir une consultation. Je le dis parce que je crois que ce sont là justement des éléments qui vont devoir être portés à l'examen de l'application de la loi.

Moi, personnellement, j'y suis extrêmement favorable, parce que dans à peu près toutes nos lois on introduit ce genre de clause crépusculaire pour s'obliger à ne pas légiférer pour corriger des législations qu'on laisse en vigueur, mais pour s'obliger, au fur et à mesure, à revoir nos législations puis à les ajuster selon l'évolution de la société. Bon.

Ceci étant dit, l'amendement est mineur. L'amendement qui est introduit à l'article 24, c'est un amendement qui consiste cependant à être conforme avec les termes «information nécessaire» qui sont introduits dans la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements

personnels et dans la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, d'abord pour la bonne raison que, à utiliser les mêmes termes, «information nécessaire», plutôt que les termes qu'on retrouvait précédemment, on a plus de chances que la jurisprudence soit la même puis qu'on n'ait pas à faire faire, si vous voulez, de la jurisprudence nouvelle parce que les mots auraient été nouveaux. Alors, vaut mieux s'en tenir... La plupart du temps, comme je vous l'ai dit, dans la loi sur l'équité, on ne cherche pas à faire faire du droit nouveau en droit du travail ni en droit d'accès à l'information; on prend les termes et en même temps on se dit qu'ils vont être appliqués. Parce que c'est une loi d'application. Bon.

Ceci étant dit, si on n'a pas ces renseignements nécessaires, je comprends que c'est le principe de la loi qui ne s'applique pas, parce que la loi consiste à comparer. Là, j'ai compris: l'égalité, c'est tout le monde pareil, puis l'équité, c'est comparer la différence. Donc, pour la comparer, il faut pouvoir évidemment avoir l'information. Mais il ne s'agit pas du salaire des personnes mais des catégories, des catégories au sens où Mme la députée de...

Une voix: La Prairie?

Mme Harel: ...oui, La Prairie — c'est parce que je voyais, en fait, la petite maison dans la prairie, ha, ha, ha! — mais, plus sérieusement, au sens où elle l'a bien décrit, là, catégories versus corps d'emplois.

Écoutez, cet article-là, il le faut absolument pour mesurer les écarts salariaux. Il y a cependant des amendes, à l'article 109, 25 000 \$. C'est jusqu'à 25 000 \$ s'il y a divulgation. Vous allez me dire: Ah, il vaudrait mieux qu'il y ait des comportements irréprochables, mais il n'y a pas d'affichage du salaire des personnes, en plus, hein, ce n'est pas nominatif. En fait, ce n'est pas nominatif. C'est bien le cas, hein?

Une voix: Oui.

Mme Harel: C'est par catégories. Et puis, à l'article 109, si on y réfère... S'il n'est pas assez sévère, quand on sera là, on y reviendra. Mais, à l'article 109, c'est de 1 000 \$ à 25 000 \$, les amendes prévues s'il y a défaut. On double en cas de récidive, en plus de ça, imaginez! On double en cas de récidive.

Mme Gagnon-Tremblay: Je reviens, M. le Président... Cet amendement est mineur, j'en conviens, mais, cependant, contrairement à la note additionnelle, je ne pense pas qu'il réponde aux commentaires formulés par les associations d'employeurs. Je comprends qu'il y a des amendes entre 1 000 \$ et 25 000 \$, mais, pour les fins... Je vous mentionnais tout à l'heure: C'est quoi, 25 000 \$, ou c'est quoi, 50 000 \$, quand on est en plein conflit? C'est quoi, finalement, pour un syndicat, 25 000 \$ ou 50 000 \$? Par contre, ce que je me demandais...

Aussi, quand on parle de catégories, on dit que ce n'est pas nominatif. Je comprends, mais, dans une catégorie, par contre, on peut avoir peut-être deux employés, trois employés, donc c'est facile de deviner. Ce que je me demandais, c'est: Est-ce qu'il serait possible, selon le mécanisme... Et là je me pose une question. Quand on dit que l'employeur est tenu de divulguer aux membres du comité, si l'employeur divulguait, je ne sais pas, moi, à une personne responsable du comité qui serait imputable, au lieu de tous les membres du comité, mais s'il y avait une personne au sein du comité qui était imputable, alors ce serait beaucoup plus facile de faire la preuve, après ça, que cette confidentialité-là n'a pas été maintenue. Mais, si déjà c'est tous les membres — vous avez cinq membres, vous avez trois membres, vous en avez huit — comment faire cette preuve? Alors, je me disais: Est-ce que c'est nécessaire que tous les membres du comité soient au fait de ces données très confidentielles ou s'il peut y avoir une personne imputable au sein de chaque comité pour surveiller, finalement, pour être capable, c'est-à-dire, de mettre en application les écarts?

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

Mme Simard: D'abord, M. le Président, tout le principe de la loi et de la mise sur pied des programmes et des comités consiste à comparer des rémunérations pour arriver à établir de l'équité. Alors, si on ne peut pas connaître ces rémunérations, on ne peut pas arriver à les corriger, s'il y a correction à effectuer.

• (16 h 20) •

Je vous soulignerais, d'autre part, que d'une façon, ici, officielle, mais pour ce qui est nécessaire, il y aura des informations à être données aux membres du comité pour qu'ils puissent évaluer effectivement si la rémunération est équitable ou pas entre les catégories et les titres d'emplois, que généralement cette information-là, il y a une catégorie d'emplois qui la possède — c'est les emplois de bureau, qui sont très souvent la catégorie qui est la moins bien payée — et que cette information-là ne circule pas. Ils sont liés par la confidentialité dans leur travail, comme les membres d'un comité vont être liés aussi par ça, qu'il y ait conflit ou pas. On ne peut pas demander à des gens de travailler sur un comité et les priver de l'élément principal d'information qui leur permet de faire leur évaluation.

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

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, M. le Président. C'est que, à mon avis, il y a plus que la rémunération, parce qu'il y a aussi tous les avantages reliés. Je pense à des employés qui, même tout à l'heure... Il ne faut pas oublier qu'il y a les cadres aussi, là, hein! Vous vous souvenez, on a parlé des cadres, des cadres supérieurs. On a parlé des cadres. Il y a plus que la rémunération. Il y a tous les avantages reliés à un emploi qui seront

considérés également, et ça, je pense que c'est important. Il n'y a pas uniquement la rémunération.

Et je soutiens encore que, si j'étais, moi, responsable d'une entreprise, je dois vous dire que je m'inquiéterais beaucoup. Je serais très inquiète. Je m'inquiéterais beaucoup, parce que, après ça, c'est bien beau, la confidentialité, mais c'est aussi de faire la preuve de qui a maintenu cette confidentialité et qui a dévoilé. Je le répète encore, dans un conflit, entre autres, c'est très facile, à un moment donné, de sortir la liste: Voici, M. ou Mme Unetelle, dans telle catégorie ou quoi que ce soit, voici son salaire, voici telle, telle, et telle chose. En tout cas, moi, je m'inquiète, puis, si j'étais un employeur, je m'inquiéterais énormément...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, est-ce que c'est...

Mme Gagnon-Tremblay: ...s'il n'y a personne d'imputable.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, est-ce que c'est aussi sur cet élément-là?

M. Copeman: Oui, c'est sur l'article 24. Je comprends qu'il s'agit de comparer des catégories et que, en général, ça ne devrait pas être nécessaire d'avoir les informations nominatives. Mais où est la garantie que les informations nominatives ne sont pas divulguées soit aux membres du comité ou à d'autres personnes? Qui se porte garant de s'assurer... Parce qu'on peut bien dire: Oui, on compare des catégories, je comprends ça, mais à un moment donné peut-être qu'un membre de comité va dire: Oui, mais, pour m'assurer qu'on ait la catégorie, ça me prend les choses. Qui se porte garant que les informations nominatives ne sont pas divulguées?

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

Mme Harel: L'employeur. En fait, ce sont des renseignements qui sont transmis par l'employeur et qui le sont de façon agglomérée. Alors, c'est l'employeur qui transmet ces informations, y compris celles des cadres intermédiaires, par exemple, qui pourraient être assujettis à la loi n° 35. Donc, ce sont des informations transmises par l'employeur, et l'employeur, dans un contexte qui serait, disons, d'affrontement, aurait plus intérêt et aura toujours, de toute façon, sans doute, la tentation de toujours en faire moins que plus, peut-être, ou pas. Remarquez que ça a beaucoup changé, hein? Quand on regarde les résultats des jours perdus suite à des conflits de travail au Québec, on se rend compte qu'en 10 ans ça s'est amélioré de 95 %, imaginez, et ça, c'est juste lié à l'air du temps. Je crois bien que la majorité des syndicats comme des entreprises conviennent que l'ennemi n'est pas dans la place, mais l'ennemi est à l'extérieur: en fait, dans cette sorte de règle de

compétitivité qui les amène à se méfier du concurrent à l'étranger.

M. Copeman: Oui.

Mme Harel: Alors, à tort ou à raison, je pense bien que ça restera toujours — comment vous dire, donc — pas simple, mais dans la mesure justement où il faut qu'un bon esprit s'installe. Il ne s'agit pas d'arracher une dent, là, l'équité salariale. En fait, il s'agit de modifier la politique de rémunération pour le reste de l'éternité.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Il y a beaucoup de bonne foi dans ce que je pense déceler quelque part.

M. Copeman: Oui, mais...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Mme la députée de Sherbrooke, est-ce que c'est là-dessus, avant de revenir à vous, M. le député?

Mme Malavoy: Oui, c'est là-dessus. Je comprends les inquiétudes que l'on peut avoir, mais, d'un autre côté, il me semble que cet article est incontournable. Je ne vois pas comment on peut demander aux membres d'un comité de faire leur travail s'ils n'ont pas l'information nécessaire. Alors, c'est comme essentiel à la bonne marche de la suite des événements.

Bien entendu, ça suppose, comme on vient de le dire, que les gens soient de bonne foi, et c'est pour ça qu'on rappelle également qu'ils sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements obtenus. Mais un comité a besoin d'avoir de l'information pour faire son travail, sinon il fera son travail probablement avec des informations qu'il inventera lui-même ou dont il n'aura pas l'assurance qu'elles sont fondées, qu'elles sont véridiques. Il me semble que cet article-là, il est incontournable. On ne pourrait pas l'enlever, on en a besoin.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Mais la question est beaucoup plus de savoir comment l'élément de confidentialité peut être protégé au maximum, si j'ai bien compris.

Une voix: C'est ça.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Mme la députée de La Prairie, et je reviens à vous, M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

Mme Simard: Oui. Je pense qu'on compte sur la bonne foi, M. le Président, pour faire fonctionner ce type de comité, comme on le fait dans d'autres cas. Je rappellerais à la députée de Saint-François qu'il existe dans bon nombre d'entreprises des comités de gestion du régime d'assurance où, toutes catégories confondues, les

gens s'y retrouvent — cadres, syndiqués, autres catégories ou non-syndiqués — et que les salaires, par conséquent, parce qu'il y a des déductions, sont connus par les membres du comité.

Dans le même sens, les comités de retraite, qui existent dans bon nombre d'entreprises et qui regroupent l'ensemble des catégories des employés et des cadres, connaissent aussi les salaires, puisqu'ils doivent calculer les prestations en conséquence. Alors, je pense qu'on ne va pas ici dans quelque chose qui est totalement nouveau. Il y a déjà des précédents qui se pratiquent, et, selon mon expérience, même dans des conflits de travail, même lorsqu'était connue de certains la rémunération du plus haut cadre jusqu'au dernier, ces éléments-là n'étaient pas divulgués, n'étaient pas utilisés. Il y a un sens du professionnalisme des gens sur lequel il faut compter. De toute façon, si ce professionnalisme-là était non respecté, il y a dans la loi une disposition pour punir. Mais les mêmes informations sont communiquées d'une façon nominative, en plus. Lorsqu'il s'agit d'assurance et de retraite, c'est nominatif. Alors, c'est encore plus, je dirais, précis que ce qu'on voudrait obtenir dans ce type de comité.

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

M. Copeman: Bien, je ne veux pas m'éterniser là-dessus, M. le Président, mais si, dans la réponse de la ministre, il est implicite que les informations nominatives, en principe, ne devraient pas être transmises... Parce que je suis d'accord avec la nécessité d'avoir un tel article. C'est clair, sans les informations nécessaires, on perd le sens et l'économie générale de la loi. C'est très clair.

Moi, je me questionnais sur l'aspect nominatif des informations, et la réponse de la ministre me satisfait à moitié, en disant: C'est implicite que ce n'est pas nominatif. Moi, je m'interroge sur la simple suggestion qu'on puisse rendre explicite ce qui est implicite dans la suggestion de la ministre. Mais c'est un souci que j'amène, là, pas plus que ça.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Mme la députée de Saint-François, est-ce que ça va?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, M. le Président. Les comités... Non, je veux intervenir là-dessus.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): D'accord.

• (16 h 30) •

Mme Gagnon-Tremblay: C'est que les comités dont a parlé la députée de La Prairie, c'est des comités beaucoup plus stables — parce que c'est à peu près toujours les mêmes comités qui vont négocier — que ces comités de l'équité salariale qui, après un certain temps, vont probablement se dissoudre en partie, une fois qu'on aura fait l'évaluation, et ainsi de suite.

Il y a une autre chose aussi. Je pense qu'il faut regarder... Il y a une différence entre... Il y a beaucoup d'étapes qu'on doit faire, et on n'a pas besoin nécessairement de toutes ces données. Je pense aux méthodes d'évaluation des catégories. Quand, par exemple, on va vérifier les qualifications requises, les responsabilités, les efforts, les conditions dans lesquelles le travail est effectué, il y a quand même quantité de travail que le comité devra faire sans avoir nécessairement les données salariales ou les avantages reliés au salaire. Ça, je pense qu'il faut convenir de ça.

Bon. Après ça, une fois que ça, c'est fait, il y a aussi l'évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, et là on arrive à l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements. Je reviens toujours à la question de la confidentialité parce que, moi, je me soucie beaucoup de ça. Ça m'inquiète. Je dois vous avouer que ça m'inquiète.

À ce moment-là, je reviens toujours avec la question de la personne imputable. Si on nommait, à ce moment-là, une personne par comité qui serait imputable, quitte à ce que la Commission de l'équité salariale joue un rôle, est-ce que la Commission de l'équité salariale pourrait jouer le rôle, à ce moment-là, pourrait posséder ou avoir ces données et puis pourrait s'assurer que, vraiment, c'est conforme? Est-ce que la Commission pourrait jouer ce rôle-là?

Peut-être que sur le comité comme tel il pourrait y avoir un membre qui serait imputable et qui recevrait ces données-là, puisque, il faut bien l'admettre, il y a beaucoup de travail qui va avoir eu lieu avant, auparavant, avant qu'on ait à obtenir ces données, et après ça ce membre pourrait quand même être supporté par la Commission de l'équité salariale. Et là on serait sûr d'une confidentialité.

Mme Harel: Là où ça peut en fait s'avérer difficile d'application dans l'opérationnalisation, c'est lorsque, par exemple, il s'agirait de choisir le membre en question, le salarié en question.

Mme Gagnon-Tremblay: Il pourrait être choisi parmi... Ils pourraient se nommer entre eux, nommer une personne, ou le comité pourrait désigner une personne. Se nommer entre eux.

Mme Harel: Il vous semble qu'à ce moment-là ça garantirait...

Mme Gagnon-Tremblay: Au moins ce serait une personne qui serait plus imputable, entre autres. Au moins, on saurait que cette personne-là possède tout. Tandis que les autres...

Mme Harel: Mais il faudrait que cette personne-là partage presque ses connaissances pour pouvoir justifier à ses collègues salariés du comité, par exemple, les correctifs à apporter ou encore pour pouvoir justifier qu'il n'y en ait pas ou qu'il y en ait.

Mme Gagnon-Tremblay: O.K.

Mme Harel: On a un avis. Je me demandais si on pouvait le transmettre au secrétariat de la commission, c'est un avis de la Commission d'accès à l'information sur les dispositions identiques, si vous voulez, qui sont dans le projet de loi, qui avaient été initialement les mêmes dans l'avant-projet. Et ce que la Commission signale, c'est:

«L'article 20 de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé et l'article 62 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels reconnaissent la légalité d'une communication de renseignements personnels sans le consentement de la personne concernée lorsque cette communication est nécessaire à l'exercice des fonctions de certaines personnes.»

Et là il y a diverses dispositions. Par exemple: «Un renseignement nominatif est accessible sans le consentement de la personne concernée à toute personne qui a qualité pour le recevoir lorsque ce renseignement est nécessaire à l'exercice de ses fonctions.»

Et ça ajoute: «L'article 22 du projet de loi précise en outre que les membres du comité d'équité sont tenus d'assurer la confidentialité des informations obtenues. Cette obligation permet de conserver le caractère confidentiel des renseignements personnels qui seront éventuellement communiqués aux membres d'un comité d'équité.»

«L'article 43 du projet de loi...» C'est le même? C'est simplement le numéro de l'article qui a changé, Me Carpentier? «L'article 69 énonce les règles relatives à l'affichage — ça, c'est très important — des résultats des travaux du comité d'équité. En prévoyant uniquement l'affichage des résultats, la Commission comprend qu'aucun renseignement personnel ne fera l'objet d'un affichage.»

«L'article 69 — enfin, 43 — ne contredit donc pas le principe de confidentialité des renseignements personnels énoncé à l'article 13 de la Loi sur le secteur privé.»

Alors, moi, je vais le transmettre et puis je pourrais peut-être souligner la conclusion de la Commission qui disait: «En conséquence, les membres — c'est une décision, en fait, de la Commission; on me dit que c'est un petit peu plus fort, ça, que juste un avis juridique — les membres de la Commission d'accès à l'information sont d'avis que les articles 22 et 43 — en fait, il s'agit de 22 et 69 en l'occurrence maintenant, 24 et 69 — du projet de Loi sur l'équité salariale sont conformes à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et à la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé.»

Alors, je veux simplement que vous sachiez qu'on est quand même à l'abri, à l'égard de ce qui se fait, de ce qui ne se fait pas et de ce que la Commission pense qu'il est possible de faire.

Mme Gagnon-Tremblay: M. le Président, moi, je maintiens encore mon inquiétude. Je maintiens encore mon inquiétude lorsqu'il y aura plusieurs comités, plusieurs membres, c'est-à-dire, au sein d'une même entreprise. Parce que tout à l'heure on aura à adopter aussi les amendes, les infractions, mais, par contre, on me dira comment on va en faire la preuve, parce qu'il faut aussi trouver le coupable ou la coupable. Alors, comment on pourra faire la preuve de tout ça?

Alors, pour moi, l'article qui concerne les infractions, les amendes, à mon avis, va être quand même plutôt futile. Je comprends qu'il y aura par la suite une clause crépusculaire aussi, et ça, je suis tout à fait d'accord qu'on puisse revenir et évaluer après certaines années, sauf qu'il y aura certains dégâts qui auront pu être faits entre-temps. Mais je maintiens encore mon inquiétude.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Comme président, est-ce que je peux vous faire part d'une inquiétude que j'aurais à indiquer l'imputabilité? Je me demande qui pourrait accepter, sur un groupe de trois ou quatre personnes, l'imputabilité, tandis que trois ou quatre personnes sont jusqu'à un certain point toutes responsables vis-à-vis de l'employeur. Si on dit: Vous en choisissez une, c'est toute une responsabilité!

Mme Harel: Oui. C'est parce que celle-là qui serait imputable, elle ne pourrait pas ne pas partager les informations qu'elle a avec ses collègues, au moins pour les amener à convenir des décisions à prendre en matière de correctifs à apporter ou pas.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, mais c'est pour ça que je m'interrogeais sur le rôle de la Commission de l'équité. La Commission, est-ce que le rôle, c'est trop lui demander? Est-ce que la Commission de l'équité va prendre acte ou bien si elle aurait pu jouer un rôle juste avant qu'on détermine les écarts? C'est avec la Commission que j'essayais de voir s'il y avait possibilité

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

Mme Simard: Sur ce point-là, ça me semble irréaliste de faire faire à la Commission ce qu'un comité doit faire. Et là la Commission ne pourrait pas gérer tout ça.

Mme Gagnon-Tremblay: La Commission pourrait vérifier si on a tenu compte de...

Mme Simard: Non. Les comités ont une tâche très précise et leur tâche n'est pas qu'une seule tâche d'évaluer les emplois et les différentes catégories d'emplois. Oui, c'est une partie des tâches, et ensuite vérifier les salaires et voir s'il y a équité ou pas en fonction de cette évaluation, toujours en tenant compte qu'il s'agit d'emplois à prédominance féminine versus des emplois à

prédominance masculine. Ensuite, elle soumet à la Commission la conclusion de ses travaux. Mais un élément fondamental, c'est l'évaluation, l'appréciation de ce qui est versé comme salaire.

Si on demandait à la Commission de faire ce travail-là, on n'en finirait jamais et on enlèverait au comité, au fond, la tâche principale qu'on lui confie actuellement.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est-à-dire, la tâche principale... Je prétends, moi, que la tâche principale a été faite auparavant, quand on en arrive... il faut évaluer, là... il faut prendre en considération les emplois, les compétences. Alors, je pense qu'il y a beaucoup plus de travail à faire que de comparer les salaires par rapport à d'autres, qui sont des données qu'on n'a pas — comment pourrais-je dire — à déterminer comme tel. C'est déjà là, c'est inscrit dans les livres. C'est déjà là. Alors, c'est pour ça que je reviens à dire...

Mme Simard: M. le Président. Mme la députée...

Mme Gagnon-Tremblay: En tout cas, écoutez, je ne ferai pas un débat de fond, mais je soumets ces inquiétudes-là à la ministre et je lui dis que je partage avec les entreprises, les entrepreneurs, je partage cette grande inquiétude. Lorsqu'on aura, par exemple, sur la place publique, si jamais il y avait un conflit, comme je vous dis, un conflit d'importance — parce qu'on touche aussi de grandes entreprises — et qu'on se mettra à dévoiler, bon, pour toutes sortes de raisons, si jamais c'était le cas — on ne le souhaite pas cependant — à ce moment-là, on s'en voudrait de ne pas l'avoir prévu.

• (16 h 40) •

Et c'est tellement facile. Comme je vous le disais tout à l'heure, même si vous avez un article concernant les infractions, pour moi, ça sera une question de preuve. On a beau avoir des articles pour mettre en demeure certaines personnes qui ont pu causer des dommages, mais encore faut-il la preuve, parce que, après ça, ça ne donne pas grand-chose d'avoir un article pour des amendes de 1 000 \$ à 25 000 \$ si on n'est même pas capable de faire la preuve qui a pu dévoiler ces données. Alors, je soumets le tout à la ministre, mais je lui dis que je partage mes inquiétudes avec les entreprises.

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

Mme Harel: Il ne peut pas y avoir de garantie, c'est sûr, à 100 %, parce que c'est un peu comme le code de la route, là: les excès de vitesse sont interdits et puis il y a des infractions, si elles sont commises, mais il y a quand même des gens qui en commettent. Alors, on ne peut pas d'une manière absolue garantir qu'il n'y aura pas de divulgation.

Mais, en même temps, on sait que les deux premiers exercices vont se faire sans avoir besoin de ces renseignements, n'est-ce pas. Il y a quatre exercices au

total, là, dans le processus, le scénario d'équité. Les deux premiers n'en ont pas besoin. Donc, il va quand même s'établir un minimum de confiance. Peut-être qu'il ne s'en établira pas non plus, là, au sein du comité, et si tant est qu'il n'en ait point, de ce minimum de confiance, sans doute l'employeur va transmettre le moins possible de renseignements autres que ceux agglomérés pour les fins de procéder au programme.

J'imagine, là, que dans les milieux — mais ça n'empêche pas qu'il peut y avoir des exceptions à la règle — en général, lorsque la confiance règne, l'information se promène; puis, quand la confiance ne règne pas, c'est au compte-gouttes, là, que c'est distillé.

Mais comment faire l'équité sans comparer? Ce n'est pas possible. Il va falloir faire, par exemple, les comparaisons des catégories d'emplois à prédominance féminine puis à prédominance masculine; ça, c'est sûr et certain.

Mme Gagnon-Tremblay: Une dernière question sur le sujet, M. le Président. C'est que je me demande si, justement, cet article ne pourrait pas être contesté, compte tenu des échanges, là, des renseignements nominatifs. Quand on sait, par exemple, qu'actuellement il y a une contestation, si ma mémoire est fidèle, au niveau de l'aide sociale, pour des renseignements nominatifs, je sais qu'il y a actuellement une cause, à mon avis, qui est peut-être pendante, si ce n'est pas réglé. Alors, je me demande si cet article est à l'abri de toute contestation.

Mme Harel: Je pense bien que c'est différent. En l'occurrence, ici, la Commission d'accès à l'information a déjà donné son autorisation. Je comprends que c'est en vertu de la Charte canadienne qu'il y a recours devant les tribunaux sur un aspect peut-être particulier de l'aide sociale qui, dans le fond, n'est pas... Je ne sais pas, peut-être que Mme la députée de Saint-Henri—Sainte-Anne...

Mme Gagnon-Tremblay: C'est sur des échanges de renseignements nominatifs?

Mme Harel: Sur l'échange de renseignements, mais sur quel dossier en particulier?

Mme Loisel: Avec différents ministères, d'échanger des renseignements pour connaître ce qui se passe au niveau de la clientèle de la Sécurité du revenu. Ça a été dans la loi n° 115, dans le projet de loi n° 115. Et la Commission d'accès à l'information avait donné un avis favorable en disant: Faites attention. Puis on avait été de l'avant avec cet article-là dans la loi n° 115. Mais, actuellement...

Mme Harel: L'échange de renseignements...

Mme Loisel: ...la clientèle, elle va devant...

Mme Gagnon-Tremblay: Avec le ministère, j'imagine, de la Santé, du Revenu, et ainsi de suite.

Mme Loisel: Il y a différents ministères, c'est ça.

Mme Harel: Oui, notamment le ministère du Revenu.

Mme Loisel: Un échange de renseignements, c'est ça.

Mme Harel: Mais, remarquez, ce n'est pas parce qu'on ouvre un recours ou qu'on intente une procédure qu'on a gagné. Alors, on est loin quand même de la coupe aux lèvres.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais je pense qu'il faut quand même... Si jamais vos conseillers juridiques pensent ou croient qu'il pourrait y avoir à ce moment-là contestation, je pense qu'il faut le prévoir immédiatement. Puisqu'on est en train d'étudier le projet de loi, il ne faudrait pas non plus que le projet soit contesté immédiatement après son adoption.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Est-ce que l'article 24 est adopté? Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article, tel qu'amendé...

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 25.

Mme Harel: M. le Président, est-ce qu'on peut disposer... parce qu'on avait mis en suspens l'article 7, en sachant qu'on reviendrait à 24. L'article 7, là, je vous rappelle, c'est le principe, le principe des cadres supérieurs?

Une voix: Oui, de ne pas exclure les cadres.

Mme Harel: Ah bon. Alors, ce n'est pas le même sujet.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On reviendra.

Mme Harel: D'accord, on reviendra. D'accord, on va continuer.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 25. Mme la ministre.

Mme Harel: D'accord. Cet article prévoit les deux cas où l'employeur peut établir seul le programme d'équité salariale applicable à ses salariés, soit le cas où le syndicat ou les salariés feraient défaut de

désigner des représentants au sein du comité d'équité et le cas où le syndicat ou les salariés ne participent plus au comité.

Le deuxième alinéa prévoit alors que l'employeur en avise la Commission et qu'il affiche cet avis afin que les salariés en soient informés. Donc, il y a cette possibilité d'un programme établi par l'employeur seul, s'il n'y a pas eu désignation d'un représentant ou si les représentants désignés ne participent plus.

La Présidente (Mme Leduc): Est-ce qu'il y a des questions? Ça va?

Mme Gagnon-Tremblay: Ça va.

La Présidente (Mme Leduc): Ha, ha, ha! Excusez-moi.

Mme Gagnon-Tremblay: On vous attendait, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Leduc): Moi, j'attendais les commentaires. Alors, l'article 25 est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Mme Gagnon-Tremblay: Je suis docile, je ne prends pas la parole sans que vous ne me la donniez, Mme la Présidente.

Dispositions applicables aux entreprises de 50 salariés ou plus mais de moins de 100

Mme Harel: À l'article 26, il y a un amendement. Donc, l'amendement modifie l'article 26 par l'insertion, après le premier alinéa, de l'alinéa suivant:

«Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 10, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

«2° la suppression du dernier alinéa.»

Donc, l'article après amendement se lirait ainsi:

«Un employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés doit établir, conformément à la présente loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

«Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 27, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

«Il peut choisir d'instituer un comité d'équité salariale conformément aux articles 14 à 24.»

Cet amendement est en concordance avec celui présenté à l'article 9. Il permet à un employeur de demander à la Commission, lorsqu'il existe des disparités

régionales, un programme distinct pour un ou plusieurs de ces établissements qui n'a pas déjà fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 27, alinéa qui sera ajouté par amendement.

Mme Gagnon-Tremblay: Dans l'amendement, lorsqu'on réfère au deuxième alinéa de l'article 27, est-ce que c'est vraiment à l'article 27 ou l'article 10 qu'on devrait...

Mme Harel: L'article 27.

Mme Gagnon-Tremblay: L'article 27.

Mme Harel: Oui, c'est une erreur.

Mme Gagnon-Tremblay: Parce que l'article 10, on y avait apporté un amendement, lorsque vous avez, par exemple, dans un parc industriel, plusieurs entreprises qui voudraient s'associer pour un seul programme, un programme unique. Mais l'article 27...

Mme Harel: Je vais demander à Me Carpentier de répondre.

M. Carpentier (Daniel): Effectivement, dans le papillon, il faut bien lire: l'article 27. Donc, à premièrement, par l'insertion après le premier alinéa: «Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 27...» Au lieu de l'article 10.

Une voix: C'est 27, il y a une erreur.

M. Carpentier (Daniel): C'est une erreur.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est une erreur au premier alinéa.

Mme Harel: Oui.

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

M. Carpentier (Daniel): C'est que ce papillon est finalement en concordance avec ceux qui ont été maintenant adoptés aux articles 9 et 10. C'est le même principe.

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord.

M. Carpentier (Daniel): Donc, c'est la possibilité de faire des programmes par établissement. Donc, à l'article 26, c'est: l'employeur s'adresse à la Commission en justifiant des disparités régionales. À l'article 27, on va le voir, ça va être similaire à l'article 10, c'est: les parties s'entendent pour faire des programmes par établissement. Mais c'est vraiment le pendant. Jusque là, il s'agit des dispositions applicables aux entreprises de 50 à 99 salariés.

Mme Gagnon-Tremblay: Ça va.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article, tel qu'amendé, est adopté? Merci. L'article 27. Mme la ministre. Il y a un amendement aussi.

• (16 h 50) •

Mme Harel: Également, M. le Président. Alors, je vous lis l'amendement qui remplace l'article 27 par le suivant:

«27. Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur et cette association établissent conjointement un programme d'équité salariale applicable à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 26.

«En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 26. L'employeur peut alors y établir un programme distinct applicable aux salariés non représentés par l'association accréditée.

«Dans l'établissement conjoint du programme d'équité salariale, l'employeur et l'association accréditée ont les mêmes obligations que celles imposées à un comité d'équité salariale au chapitre IV.

«L'article 24 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.»

Alors, l'amendement a trois effets: il précise que c'est sur demande d'une association accréditée; que l'employeur doit établir un programme distinct; il permet de tenir compte de la situation où une association accréditée ne désire pas participer à l'établissement d'un programme d'équité salariale applicable aux salariés que l'entreprise représente.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions, Mme la députée? Non? L'amendement est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 27, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 28. Un amendement aussi.

Mme Harel: Oui. L'article 28 est modifié par le remplacement, dans la première ligne, du nombre «11» par le nombre «10.1». Alors, c'est un pur amendement de concordance.

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. Article 29, Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, il n'y a pas d'amendement, M. le Président. C'est le régime applicable à l'employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions, Mme la députée?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, ça va aller, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va. Article 29 adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 30, Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, il n'y a pas d'amendement, et c'est l'affichage des ajustements salariaux à l'expiration du délai de quatre ans déjà prévu.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Harel: C'est un régime qui est différent.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 30, adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. Article 31, il y a un amendement, Mme la ministre.

Mme Harel: Oui. Alors, l'amendement...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): De concordance aussi?

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté?

Mme Harel: C'est «11» par «10.1», effectivement.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 31, Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, à l'article 31... Article 32, parce que l'article 31 a été amendé.

Délais applicables

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 32, je m'excuse. Et, à l'article 32, il y a amendement.

Mme Harel: Oui. C'est, en fait, le remplacement de l'article 32...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): C'est une distraction.

Mme Harel: ...par le suivant. Je lis:

«Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans de l'entrée en vigueur du présent chapitre.»

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Je comprends que cet article fait suite au désir de la ministre de mettre en application, un an après l'adoption de la loi, la sanction de la loi, là, tout le programme d'équité salariale.

Mme Harel: Exactement.

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

Mme Harel: Le jour de la sanction, pour ce qui est de la Commission, puis à un an anniversaire au jour de la sanction pour le reste de la loi.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 32, adopté. L'article 33.

Mme Harel: Alors, il n'y a pas d'amendement. Et puis c'est un article qui prévoit le délai applicable à une entreprise où il n'existe que des catégories d'emplois à prédominance féminine. Ça, c'est le genre d'entreprises qui vont avoir besoin de comparateurs externes.

Dans ce cas, l'article 11 du projet de loi indique que le programme est établi ou que les ajustements salariaux sont déterminés conformément au règlement de la Commission.

Vous vous rappelez qu'on a aussi pris l'engagement de soumettre ledit règlement à une commission

parlementaire. Il est donc, en conséquence, prévu que les programmes des entreprises, si vous voulez, les catégories d'emplois à prédominance féminine exclusive, là, devront compléter leur programme ou, en fait, verser les ajustements salariaux à la plus éloignée des échéances — ils n'ont pas la même échéance que les autres, eux — suivantes: à l'échéance prévue à l'article 32, quatre ans, ou dans les deux ans de l'entrée en vigueur du règlement sur les comparateurs externes.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions, Mme la députée?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, ça va.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 33 est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. Article 34. Mme la ministre.

Mme Harel: Il n'y a pas d'amendement, et puis ça prévoit comment calculer les délais dans les cas de nouvelles entreprises. Quand une nouvelle entreprise commence ses activités, alors là il faut un calcul des délais; c'est ce que prévoit l'article 34.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Changements dans une entreprise et maintien de l'équité salariale

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. Mme la ministre, vous avez un changement de titre, je pense, et de section...

Mme Harel: Oui, c'est vrai.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): ...avant d'arriver à l'article 35.

Mme Harel: Alors, c'est un amendement qui remplace le titre de la section V du chapitre II par le suivant: «Changements dans une entreprise et maintien de l'équité salariale.»

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que c'est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

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

Mme Gagnon-Tremblay: L'amendement, là.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'amendement est adopté, le titre. Alors, à l'article 35, vous avez un ajout.

Mme Harel: Oui, c'est bien le cas. Alors, il s'agit de l'article 35.1, en fait.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On va...

Mme Harel: Ah! vous voulez faire 35?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On discute d'abord de l'article 35, et 35.1 ensuite.

Mme Harel: D'accord. Alors, il n'y a pas d'amendement. Il s'agit de prévoir l'obligation pour l'employeur de maintenir l'équité salariale. Notamment lors de négociations ultérieures ou de renouvellement de convention collective, l'association accréditée devra s'assurer du maintien de l'équité une fois signée.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il a des questions à l'article 35? Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Seulement dans la note explicative. L'avant-dernière ligne, là, on dit: Toutefois, il pourrait, si cette association le désire, choisir d'établir un programme d'équité salariale applicable aux salariés représentés par cette association. Est-ce qu'on peut juste m'expliquer qu'est-ce que ça veut dire exactement?

Mme Harel: Vous, vous nous avez précédés, vous êtes à 35.1.

Mme Gagnon-Tremblay: Ah! mais 35...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On est à l'article 35 et on fait 35.1 tout de suite après.

Mme Gagnon-Tremblay: Je croyais que... Le changement de titre, à 35, on l'a accepté?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Le changement de titre est fait.

Mme Harel: Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Ah bon!

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Là, on étudie l'article 35.

Mme Gagnon-Tremblay: Ah, d'accord, ça va.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Pas de question? Alors, l'article 35 est adopté. Article 35.1.

Mme Harel: Article 35.1, il y a un amendement. Alors, il s'agit de modifier, par l'insertion, après l'article 35, de l'article 35.1 qui se lit ainsi:

«35.1 Si, avant qu'un programme d'équité salariale ait été complété, une association est accréditée en vertu du Code du travail pour représenter des salariés de l'entreprise, les obligations relatives à l'établissement de ce programme demeurent inchangées.

«L'employeur peut, sur demande de cette association, choisir d'établir un programme d'équité salariale applicable aux salariés qu'elle représente.»

Là il faut prévoir, évidemment, dans le domaine des relations de travail, que des choses nouvelles surviennent, des nouvelles entreprises ou des nouveaux syndicats. En l'occurrence, ici, c'est une nouvelle association accréditée. Si cette association prend naissance après que l'établissement du programme ait débuté, l'employeur ne sera pas obligé de recommencer le processus. Il lui est donc permis de continuer l'établissement du programme. Toutefois, il pourrait, si cette association le désire, choisir d'établir un programme d'équité salariale applicable aux salariés représentés par cette association. Mais ce n'est pas «doit», c'est «peut».

Mme Gagnon-Tremblay: C'est: Toutefois, il pourrait, si cette association... Ah! d'accord.

Mme Harel: Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: ...le désire.

Mme Harel: Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a d'autres questions sur l'amendement?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, ça va.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va. Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 35.1, tel qu'amendé, est adopté, le nouvel article? L'article 36, Mme la ministre.

Mme Harel: Oui, il y a un amendement aussi à l'article 36. En fait, 36 est remplacé par le texte suivant:

«36. L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les

obligations relatives aux ajustements salariaux ou à un programme d'équité salariale. Le nouvel employeur est lié par ces ajustements ou ce programme.

«Lorsque plusieurs entreprises sont affectées par une modification de structure juridique, par fusion ou autrement, les modalités d'application de la présente loi, qui tiennent compte de la taille de l'entreprise, sont, pour l'entreprise qui résulte de cette modification, déterminées en fonction de l'entreprise qui comptait le plus grand nombre de salariés.»

Alors, ça signifie, avec le deuxième alinéa, qu'en cas de fusion, subdivision, modification de la structure juridique, si le nombre de salariés varie, les obligations qui prévalent sont celles de l'entreprise qui comptait le plus grand nombre de salariés.

• (17 heures) •

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Ça va.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 36, l'amendement est adopté. L'article, tel qu'amendé, est adopté. Article 37, Mme la ministre. Il n'y a pas d'amendement?

Mme Harel: Non. C'est, dans le fond, l'obligation pour un employeur de modifier les ajustements salariaux ou le programme d'équité lorsque, à la suite de changements dans l'entreprise, ceux-ci n'assurent plus le maintien de l'équité salariale. Là, c'est un peu sibyllin. Je vais demander à Me Carpentier de vous expliquer ça.

M. Carpentier (Daniel): Dans le fond, il s'agit de tenir compte de l'évolution possible d'une entreprise qui change, qui modifie un peu sa mission, qui, finalement, abandonne des secteurs d'activités, en développe de nouveaux. À un moment donné, on va se retrouver avec, peut-être, de toutes nouvelles catégories d'emplois, une nouvelle structure d'organisation, etc. Alors, on peut se retrouver à un moment donné où les changements sont tels qu'il faut revoir le programme. Cet article prévoit justement ça, que, si le programme ne convient plus du tout à ce qu'est la réalité de l'entreprise, il faut l'ajuster, le réviser à cet égard.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Non. De toute façon, j'ai l'impression que, lorsque les entreprises auront fait l'exercice de l'équité salariale, à ce moment-là, ce sera une culture qui sera établie à long terme. J'ai l'impression qu'on n'aura pas à revenir là-dessus.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 37 est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Comité sectoriel d'équité salariale

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. Article 38, Mme la ministre.

Mme Harel: Il n'y a pas d'amendement, M. le Président. C'est le comité sectoriel qui peut être créé pour faciliter les travaux, l'établissement d'un programme d'équité. Alors, c'est finalement une disposition qui avait été introduite suite aux travaux que Mme la députée de Sherbrooke avait présidés auprès des associations patronales-syndicales et des groupes de femmes.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions, Mme la députée, sur l'article 38? L'article 38 est adopté. Article 39, Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, à 39, il n'y a pas d'amendement. Ça porte toujours sur le comité sectoriel qui, en fait, est considéré comme devant être paritaire, composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants de salariés.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Adopté? Article 40, Mme la ministre.

Mme Harel: Il n'y a pas d'amendement, M. le Président. En fait, ça explique le rôle du comité sectoriel pour faciliter les travaux des comités d'équité par entreprise, développer des programmes, des éléments aussi de programmes d'équité, et ça permettrait des outils aussi pour évaluer, pour comparer, pour élaborer, en fait, les démarches.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Est-ce qu'il y a des questions? Adopté? Article 40 adopté. Article 41, Mme la ministre.

Mme Harel: En fait, l'idée, c'est de certifier — comme la SQDM — les programmes, les outils de manière à ce que, par exemple, dans le secteur de la pétrochimie, ils développent des outils, ils vont développer... Tenez, le député de Bourassa, c'est ce qui a dû me faire penser à la SQDM.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Alors, ils vont développer des outils, des méthodes. Et puis ils peuvent — ils ne sont pas obligés — mais, s'ils veulent, ils peuvent faire approuver les éléments par la Commission, après quoi les entreprises du secteur industriel de la branche vont, avec confiance, les appliquer, sachant que c'est conforme, disons, à toutes les exigences de la loi.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Article 41, adopté. Article 42.

Mme Harel: Pour faciliter les travaux des comités, la Commission doit fournir, à leur demande, des documents relatifs aux éléments prévus à l'article 40 qu'elle a approuvés. Ça signifie qu'il y a une obligation. Ce n'était peut-être pas nécessaire de la mettre, mais, en même temps, la Commission ne peut pas se refuser, si vous voulez, à disposer de ce qu'on lui soumet et à le transmettre ensuite aux divers comités concernés.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Article 42, adopté. Article 43.

Mme Harel: Alors, l'article 43, c'est assez important, parce que ça dit qu'un recours qui est pris en vertu de la loi ne pourra porter sur des éléments qui ont été approuvés par la Commission s'ils sont utilisés correctement dans la détermination des ajustements salariaux ou dans l'établissement d'un programme d'équité dans une entreprise du secteur.

Alors, dans le fond, ce que ça dit, c'est qu'ils vont pouvoir se fier. S'ils développent des outils, ils les font approuver par la Commission. Ensuite, ils sont appliqués et puis là, vraiment à ce moment-là, il n'y aura pas de recours possible, s'ils sont utilisés correctement.

Programme d'équité salariale

Dispositions générales

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Article 43, adopté. Article 44.

Mme Harel: Alors, il s'agit des étapes d'un programme d'équité. Vous avez toujours les mêmes quatre étapes: l'identification des catégories d'emplois; la description de la méthode et des outils d'évaluation; l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, estimation des écarts, calcul des ajustements; et les modalités de versement. En fait, ce sont les quatre étapes d'un programme d'équité.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Article 44, adopté. Article 45.

Mme Harel: C'est le principe, un principe qu'on a réclamé à la commission qui portait sur l'avant-projet, à savoir que l'employeur doit s'assurer que sont exempts de discrimination fondée sur le sexe tant les éléments du programme d'équité que l'application qui est faite de ceux-ci.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 45 est adopté? Adopté. Article 46.

Mme Harel: Article 46. C'est lorsqu'il y a une pluralité de programmes d'équité dans une entreprise où il n'y a pas, dans le fond, d'emplois à prédominance masculine. Il peut arriver des entreprises où, finalement, il n'y a que des emplois à prédominance féminine dans un programme, quand il y a plusieurs programmes...

Attendez, je me reprends. J'efface ce qu'on a dit. Dans les cas où il y a pluralité de programmes dans une entreprise et où, dans un de ses programmes, un seul, aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine n'a été identifiée, la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine visées par ce programme se fait avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise. Ce n'est pas nécessaire d'aller à l'extérieur.

Mme Gagnon-Tremblay: À l'extérieur, à l'externe.

Mme Harel: Il n'y a pas de comparateurs externes, ça reste au sein de l'entreprise.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est ça.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions, Mme la députée? Est-ce que l'article 46 est adopté? Adopté.

Identification des catégories d'emplois

Article 47.

Mme Harel: Alors, c'est l'obligation du comité d'équité salariale ou de l'employeur quant à la première étape du programme, celle d'identifier les catégories d'emplois.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Pas de question. L'article 47 est-il adopté? Article 48, avec un amendement.

Mme Harel: Oui. Alors, M. le Président, l'amendement consiste à ajouter, à la fin du deuxième alinéa de l'article 48, la phrase suivante, et je lis: «Toutefois, malgré le paragraphe 3 du premier alinéa, les emplois rémunérés selon une pratique de rémunération comportant plus d'un palier sont regroupés dans une même catégorie d'emplois et la rémunération de cette catégorie est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle salariale établie pour le palier inférieur.»

Alors, la note explicative que je vous livre, c'est que cet amendement vise à tenir compte des pratiques de rémunération où les salaires des nouveaux titulaires d'un emploi sont différents de ceux accordés aux salariés en place. La rémunération d'une telle catégorie d'emplois est alors le taux maximum ou le maximum de l'échelle accordé au palier inférieur des emplois de cette catégorie.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Tout le monde comprend bien? Ha, ha, ha!

Mme Harel: Me Carpentier y répondra. Préparez-vous!

Mme Loiselle: Ha, ha, ha! Tout le monde comprend, M. le Président, voyons. C'est tellement clair!

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Me Carpentier, peut-être des explications additionnelles?

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce qu'on pourrait me donner un exemple d'emplois non comparables?

M. Carpentier (Daniel): Non comparables.

Mme Gagnon-Tremblay: Parce que, là, on parle des emplois qui... Est-ce qu'on pourrait... Mais je vais vous laisser expliquer, et, après ça, peut-être que vous allez répondre.

• (17 h 10) •

M. Carpentier (Daniel): Vous avez au moins deux choses. Vous avez deux emplois à comparer, mais un de ces emplois-là, il faut se... Quand on les compare, il faut aussi déterminer, quand vient le temps de faire les ajustements, quel est le taux de salaire de cette catégorie. Et, si une des catégories d'emplois fait l'objet de ce qu'on appelle communément une clause orphelin, les nouveaux salariés qui ont été embauchés dans cet emploi-là à partir de telle date ont un salaire moindre, ont une autre échelle de salaire qui est inférieure. Alors, on va dire: Mais l'ajustement, on va le faire à quel niveau? Celui de ce qu'on appelle les grands-pères, qui ont eu les meilleurs salaires, ou les orphelins, qui ont le salaire du palier inférieur? Cette disposition vient faire en sorte... Comme le nouveau salaire qui a été établi dans l'entreprise, c'est le palier inférieur — ceux qui ont le salaire moindre — l'ajustement va se faire sur cette base-là, puisque c'est le salaire de cette catégorie d'emplois, ou la rémunération, pour être plus précis. Alors, c'est donc pour tenir compte des clauses dites orphelin.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Merci. Est-ce qu'il y a d'autres questions sur l'amendement.

Mme Gagnon-Tremblay: Non, oubliez ma question.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): C'est plus clair. Merci. Est-ce qu'il y a des questions sur les autres sujets de l'article 48? Non? Alors, est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 48, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. L'article 49. Pas d'amendement.

Mme Harel: Alors, c'est le 60 % de salariés qui occupent les emplois en cause pour définir la catégorie masculine ou féminine, en fait. C'est à partir d'un seuil de 60 %.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 49? M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Copeman: Juste une petite vite, là. Pourquoi 60 %? Prédominance, on a du deux-pour-un dans quelques cas, on a des 50 % plus un dans d'autres cas. Pourquoi a-t-on choisi 60 %?

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

Mme Harel: Évidemment, première raison, c'est que c'était dans la loi ontarienne. Alors...

M. Copeman: Ah, bien, c'est bon.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Non, mais c'est qu'on a déjà une application, si vous voulez, qui s'est opérationnalisée. Et donc, la loi ontarienne appliquait à la prédominance féminine le pourcentage de 60 % et à la prédominance masculine le pourcentage 70 %.

M. Copeman: Ça, ça doit être une logique nouveau-démocrate?

Mme Harel: Mais c'était une logique... Donc, 60 % d'une catégorie d'emplois était à prédominance féminine et, à 70 %, elle était à prédominance masculine. Oui, Me Carpentier va apporter le détail de l'expert qu'il est là-dessus.

M. Carpentier (Daniel): C'est un élément, c'est une donnée statistique. C'est qu'il a été constaté dans certaines études qu'à partir d'un taux de présence des femmes dans des emplois on a remarqué que les salaires étaient moindres. Plus il y avait de femmes dans un emploi, plus le salaire diminuait, si c'était un emploi auparavant occupé par des hommes. Donc, on a situé ce seuil... Là, c'est des données statistiques, je pense que ça prendrait vraiment un expert autre que moi pour vous l'expliquer, mais je connais, j'ai pris connaissance de certaines de ces études. On a une certaine garantie qu'à un seuil de 60 % il y a une corrélation entre le fait que des femmes soient dans l'emploi et la détermination du niveau de salaire, compte tenu de la distribution des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va? Est-ce que l'article 49 est adopté?

Mme Harel: Oui. Puis je voudrais juste signaler que les hommes députés doivent faire attention à leur salaire.

M. Copeman: Mais je pense que tous les députés doivent faire attention, si on se fie à *La Presse*, ce matin, Mme la ministre.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 50. Mme la ministre.

Mme Harel: D'ailleurs, il y a eu une blague, je ne sais pas si vous l'avez vue, à une soirée animée par Yvon Deschamps, demandant si l'équité salariale était que le salaire des femmes rejoigne celui des hommes ou que le salaire des hommes rejoigne celui des femmes.

Méthode d'évaluation des catégories d'emplois

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 50.

Mme Harel: À l'article 50...

Mme Gagnon-Tremblay: Je suis sûre que ça ne passerait pas.

Mme Harel: Non?

Mme Gagnon-Tremblay: L'inverse passerait, mais pas le...

Une voix: Exact.

Mme Harel: Alors, l'article 50, c'est sur la méthode retenue par le comité ou, à défaut, par l'employeur pour effectuer la comparaison des catégories d'emplois.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions à l'article 50? Adopté. L'article 51.

Mme Harel: Article 51. La méthode doit tenir compte des facteurs qui sont décrits à l'article 51. Alors, qualifications requises, responsabilités assumées, efforts requis, conditions dans lesquelles le travail est effectué. En fait, quatre facteurs.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions à l'article 51? L'article est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. L'article 52.

Mme Harel: En fait, à l'article 52, c'est l'article qui précise que le comité d'équité salariale ou, en fait, à défaut du comité, l'employeur doit compléter la deuxième étape du programme en déterminant les outils d'évaluation des catégories puis en élaborant la démarche pour procéder à cette évaluation.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article est adopté?

Évaluation des catégories d'emplois, estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux

L'article 53.

Mme Harel: L'article 53, c'est tout simplement l'article qui précise que les catégories d'emplois doivent être évaluées suivant la méthode d'évaluation retenue.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions à l'article 53? L'article est adopté? Adopté. L'article 54.

Mme Harel: Oui, M. le Président. L'article 54, c'est un article qui indique que l'estimation des écarts se fait par la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions à l'article 54? Est-ce que l'article 54 est adopté? Adopté. L'article 55.

Mme Harel: Donc, à l'article 55, c'est là, finalement, les indications à l'égard des...

Une voix: ...à 56.

Mme Harel: Oui, 56.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On est à l'article 55, oui.

Mme Harel: Ah! L'article 55.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Il y aura amendement à l'article 56.

Mme Harel: Un amendement à l'article 56.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On fait d'abord l'article 55.

Mme Malavoy: On n'a pas fait l'article 55?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On n'a pas fait l'article 55 encore. Ce n'est pas grave. On recule puis on recommence.

Mme Harel: Ce n'est pas grave, ce n'est pas grave.

Mme Loiselle: Vaut mieux avancer.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 55, est-ce qu'il y a des questions?

Mme Harel: Deux approches: l'une, globale; l'autre, individuelle, n'est-ce pas, pour effectuer l'estimation des écarts salariaux. La Commission pourra prévoir par règlement toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux. Le pouvoir réglementaire pour ce faire se retrouve à l'article 108 du projet de loi, au paragraphe 3°.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions à l'article 55? Est-ce que l'article 55 est adopté? Excusez. M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Copeman: Ce n'est pas une habitude que je vais prendre tout le long de notre étude, mais je vous fais remarquer... Je pense, en tout cas... Moi, j'ai toujours un oeil sur la traduction anglaise. Il y a des bouts où, en tout cas, on a déjà adopté des articles qui sont incompréhensibles en anglais; ce n'est pas si grave, c'est fait.

Et là on a des mots comme «valuating». Ça m'étonnerait que ce mot existe. On peut évaluer, «but to valuate, in English»... En tout cas, je vous ferais remarquer que... Et c'est à répétition dans plusieurs articles de loi, «valuate», en tout cas...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Vous demandez que la traduction soit vérifiée?

M. Copeman: Oui. C'est ça. Une petite vérification.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Correct. C'est noté.

M. Copeman: Oui, il faut valider «valuate», parce que, quant à moi, «valuate», ce n'est pas valide.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, c'est noté.

Mme Harel: Cela sera fait.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 55 est adopté? Adopté. L'article 56, amendement.

• (17 h 20) •

Mme Harel: Oui. À l'article 56, il y a un amendement qui remplace l'article 56 par le suivant, et je lis:

«56. L'estimation sur une base globale doit être effectuée par la comparaison de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine.»

Alors, on comprend que par l'amendement on supprime une des autres méthodes globales d'estimation des écarts salariaux qu'on retrouvait. C'est donc la méthode de comparaison de la courbe salariale qui est supprimée, courbe à courbe, et on maintient la méthode de point à courbe.

Alors, dites-vous que, dans la loi n° 35, c'est point à courbe, et on a choisi — un choix déchirant — entre courbe à courbe et point à courbe. Et je comprends que ce choix a été fait parce que, courbe à courbe, ça demandait quasi 35, à peu près, sortes de catégories pour pouvoir s'appliquer correctement. Mais nous avons dans nos rangs, M. le Président, quelqu'un qui connaît ça très bien en la personne de la députée de La Prairie, qui pourrait peut-être nous dire un mot sur le choix.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On pourrait vérifier s'il y a des questions avant. Est-ce qu'il y a des questions là-dessus? Est-ce que vous aimeriez avoir des explications additionnelles?

Mme Gagnon-Tremblay: Moi, je dois vous aviser qu'on me perd, là, et j'aimerais bien qu'on me donne la différence entre les deux, qu'on m'explique, qu'on me donne des exemples précis. Quelle est la différence entre les deux?

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

Mme Simard: Bien, écoutez, c'est très technique, mais ce n'est pas assez compliqué. C'est-à-dire que quand on compare de courbe à courbe, on compare tous les emplois des femmes dans une courbe salariale, puis tous les emplois des hommes dans une autre courbe; puis ensuite on essaie d'évaluer la place des uns par rapport aux autres, c'est extrêmement fastidieux.

Tandis que, si on prend les emplois de catégorie féminine, on prend chacun d'entre eux puis là on les compare globalement avec les emplois masculins, ça va peut-être plus rapidement. Alors, c'est un choix. C'est un choix.

Mme Harel: Alors, courbe à courbe...

Mme Simard: Je ne sais pas si Daniel veut rajouter.

Mme Harel: ...on fait une courbe à catégories d'emplois à prédominance féminine puis une courbe à catégories d'emplois à prédominance masculine.

Mme Simard: Oui.

Mme Harel: Tandis que, point à courbe, on fait juste une courbe puis on... C'est bien ça?

Mme Simard: C'est une question aussi d'ajustement, hein, précis. Une précision. Courbe à courbe, c'est plus vague que si on prend les catégories d'emplois féminins, là, et puis là on les précise par rapport à la courbe des hommes; on arrive avec des ajustements qui sont un petit peu plus précis.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Commentaire additionnel par Me Carpentier.

M. Carpentier (Daniel): Sans vraiment entrer dans les détails, effectivement, c'est que l'ajustement va être beaucoup plus précis si on prend une catégorie d'emplois à prédominance féminine qu'on va ajuster à une courbe salariale masculine. De faire les deux, c'est qu'on fait deux fois... C'est que la courbe est établie, là, comme étant le point moyen qui indique la tendance salariale chez toutes les catégories masculines. Alors, si on prend deux tendances moyennes, pour qu'elles soient valables statistiquement, il faut avoir un très grand nombre de catégories d'emplois. Bon. C'est peut-être préférable.

Et là on pouvait se retrouver avec deux méthodes d'estimation des écarts, deux méthodes globales où, là, s'il y avait eu un différend au sein du comité, les deux sont valables, mais il aurait fallu trancher entre deux méthodes valables. Alors, aussi bien en garder une, celle qui semble la plus facilement applicable dans le contexte des entreprises qu'on a.

Mme Harel: Semble-t-il que la courbe à courbe est ajusté au secteur public mais pas tant au secteur privé.

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

Mme Simard: Oui, c'est ça. C'est parce que quand il y a beaucoup, beaucoup d'emplois, que c'est un grand volume, une méthode peut mieux s'appliquer, mais dans les plus petites entreprises; l'autre, je pense, rend davantage justice à l'objectif qu'on veut rechercher.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a d'autres questions sur l'article 56? Sur l'amendement?

Une voix: Non.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 57, pas d'amendement.

Mme Harel: Il n'y a pas d'amendement. Ça décrit la méthode d'estimation des écarts salariaux sur une base individuelle selon la méthode de comparaison par paire. Donc, on a vu tantôt la méthode globale, là, puis là on voit la méthode individuelle.

Alors, la méthode individuelle, lorsqu'il existe plusieurs catégories masculines de même valeur mais avec des salaires différents, la comparaison par paire se fait en utilisant la moyenne des rémunérations pour chacune des catégories d'emplois.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce que ça ne laisse pas plus place à l'arbitraire à ce moment-là?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Me Carpentier.

M. Carpentier (Daniel): Écoutez, je ne comprends pas ce commentaire que j'ai lu, qui a été fait, là. L'arbitraire, je ne crois pas, puisque, bon, premièrement, on est dans une méthode individuelle. Alors, si vous avez un emploi comparable, équivalent, bon, on fait la comparaison. À défaut, est-ce qu'on doit absolument passer à une méthode globale quand on n'a pas de comparateurs? Vous avez une catégorie d'emplois à prédominance féminine et il n'y a pas de comparateurs masculins comparables. Il y en a d'autres, par exemple, et ils ont des valeurs avoisinantes. Puis on dit: À défaut, plutôt que d'imposer une méthode globale, puisqu'on a des emplois où on peut le faire de façon individuelle, on va prendre l'emploi le plus proche et, là, on va établir une proportion. Je ne crois pas que ça crée beaucoup de différences, là. Je pense qu'on va respecter quand même, puisqu'il y a un salaire qui a été fixé en fonction, toujours, des quatre facteurs. On a évalué les efforts, les responsabilités, etc. Il y a un salaire qui va avec ça. On va établir une proportion.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

M. Carpentier (Daniel): C'est ce que ça fait, dans le fond, c'est comme appliquer d'une façon plus pointue, à quelques emplois visés par le programme, une méthode proportionnelle au lieu de faire une courbe pour tout l'ensemble. Je pense que c'est plus simple et que ça respecte les autres emplois où on a des comparateurs directs. De toute façon, les parties ont le choix entre la méthode globale et celle-ci.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a d'autres questions à l'article 57?

Mme Gagnon-Tremblay: Ça va, ça me satisfait.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 57 est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. Article 58. Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, M. le Président, à l'article 58, il s'agit d'une prohibition de l'utilisation d'une méthode lorsque cela a pour effet d'exclure de la comparaison une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Article 58, adopté? Adopté. Article 59, avec amendement.

Mme Harel: Oui. L'amendement modifie l'article 59 en remplaçant, dans la troisième ligne du deuxième alinéa, les mots «aux profits» par les mots «liées à la performance». Alors, tel qu'amendé, l'article 59 se lit comme suit:

«59. Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération d'une catégorie d'emplois comprend la rémunération flexible, si cette rémunération n'est pas également accessible aux catégories d'emplois comparées.

«La rémunération flexible comprend notamment les rémunérations basées sur la compétence, le rendement et les formules d'intéressement liées à la performance de l'entreprise.»

Alors, je comprends que cet amendement permet de tenir compte de l'évolution des formules d'intéressement, qui prennent des formes de plus en plus diversifiées.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Moi, je trouve que c'est plus juste de lier à la performance qu'aux profits comme tels.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Alors, l'amendement est adopté? L'article 59, tel qu'amendé, est adopté. Article 60. Il y a un amendement aussi.

Mme Harel: Oui. Alors, l'article 60 est modifié par le remplacement, dans la troisième ligne du premier alinéa, du mot «évaluée» par le mot «déterminée» — c'est simplement de nature technique — et puis par l'insertion, dans la quatrième ligne du paragraphe 3°, du deuxième alinéa, et après L.R.Q., Lois refondues du

Québec, chapitre S-2.1, de «ou lorsque ces uniformes ou vêtements sont requis par l'emploi». Alors, je vais vous faire lecture...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article amendé.

Mme Harel: ...du paragraphe 3°. Je vais vous faire lecture du paragraphe 3° tel qu'amendé:

«3° les avantages hors salaire, tels la fourniture et l'entretien d'outils ou d'uniformes ou d'autres vêtements, sauf lorsqu'ils sont exigés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou lorsque ces uniformes ou vêtements sont requis par l'emploi, le stationnement, les allocations pour repas, la fourniture de véhicules, le paiement de cotisations professionnelles, les congés payés pour études, le remboursement des frais de scolarité, les prêts à taux réduits ou toute autre forme d'avantages.»

Ça apporte un assouplissement, puisque les uniformes ou vêtements sont parfois requis par l'emploi sans l'être nécessairement par la CSST.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions sur l'amendement?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, ça va, M. le Président.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 60, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 61.

Mme Harel: Alors, l'article 61 est modifié:

1° par l'insertion, dans la deuxième ligne du paragraphe 5°, après le mot «reclassement», de «d'une rétrogradation ou d'un accommodement particulier pour une personne handicapée»;

2° par le remplacement, dans la troisième ligne du paragraphe 5°, des mots «sa nouvelle catégorie d'emploi» par les mots «la nouvelle catégorie d'emplois de cette personne»;

3° par l'addition du paragraphe suivant:

«6° l'absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un emploi.»

Donc, tel qu'amendé, l'article 61 se lit comme suit:

«61. Ne sont pas prises en compte, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères suivants:

«1° l'ancienneté, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe;

«2° une affectation à durée déterminée notamment dans le cadre d'un programme de formation, d'apprentissage ou d'initiation au travail;

«3° la région dans laquelle le salarié occupe son emploi, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe;

«4° une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée;

«5° un salaire étoilé, à savoir le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement, d'une rétrogradation ou d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, est maintenue à un même niveau jusqu'à ce que le salaire attribuable à la nouvelle catégorie d'emplois de cette personne rejoigne son salaire;

● (17 h 30) ●

«6° l'absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un emploi.»

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions à l'article 61?

Mme Gagnon-Tremblay: Ça fait partie d'une demande qui avait été faite par le Conseil du patronat, je pense, aussi.

Mme Harel: C'est bien ça.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 61, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 62.

Mme Harel: Alors, à l'article 62, M. le Président, il s'agit de préciser que le comité d'équité, à la suite de l'évaluation, doit effectuer le calcul des ajustements salariaux. Alors, ça, ça complète la troisième étape du programme. S'il n'y a pas de comité, c'est l'employeur qui exerce cette fonction.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions à l'article 62? Est-ce que l'article 62 est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Mme Harel: Adopté.

Modalités de versement des ajustements salariaux

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Adopté. L'article 63, avec amendement.

Mme Harel: Voilà. Cet amendement modifie l'article 63 par le remplacement, dans la deuxième ligne, des mots «sur la recommandation, s'il y a lieu» par les mots «après consultation».

Alors, 63, tel qu'amendé, se lit comme suit:

«L'employeur doit prévoir les modalités de versement des ajustements salariaux après consultation du comité d'équité salariale ou de l'association accréditée visée à l'article 27.»

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a une question?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. On dit «après consultation». Est-ce que ça veut dire que l'employeur a le choix? La consultation, c'est consultatif, mais il n'y a pas de décision, ce n'est pas décisif, décisionnel, mais...

Mme Harel: C'est vrai.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est tout simplement consultatif, mais il pourrait ne pas le prendre en compte.

Mme Harel: Il y a un rôle décisionnel, à cette étape-là, de l'employeur.

Mme Gagnon-Tremblay: Pour l'employeur.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va? Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 63, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 64.

Mme Harel: Alors, c'est la modification de l'article 64 par le remplacement, dans la première ligne du deuxième alinéa, de «le montant de chacun des versements» par «les versements doivent être annuels et le montant de chacun».

Donc, l'article 64 amendé se lit comme suit:

«Les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.

«Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun doit être égal.»

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions sur l'amendement?

Mme Gagnon-Tremblay: On n'a pas repris la recommandation qui avait été faite à l'effet que ça ne devrait pas excéder 1 % de la masse salariale et, si les écarts salariaux s'élevaient à moins de 4 %, les ajustements pourraient être étalés sur une période de quatre ans. Pourquoi on n'a pas retenu cette recommandation qui avait été faite?

Mme Harel: En contrepartie, il faut voir qu'il y a eu un ajout de trois années additionnelles, à l'article 66, pour tenir compte des difficultés qui peuvent survenir pour une entreprise. Parce que le 1 %, en Ontario, c'était un minimum, hein. Ça ne pouvait pas être moins que 1 %. Ici, c'est étalé sur quatre ans. C'est une période maximale de quatre ans qui peut obtenir un délai additionnel de trois ans.

Mme Gagnon-Tremblay: Ce qui veut dire que, la première année, on pourrait verser 2 %, 3 %, et par la suite... Est-ce qu'on peut verser, par exemple... Je ne sais pas, moi, on pourrait verser, sur quatre ans, disons, un montant très minime la première année et puis verser le solde la troisième ou quatrième année, ou la quatrième année...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Me Carpentier.

Mme Gagnon-Tremblay: Ah non, c'est ça. Je m'excuse, c'est marqué «les ajustements...» Oui, c'est ça, des versements annuels et égaux. C'est ça.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Me Carpentier, peut-être?

M. Carpentier (Daniel): C'est ça, effectivement.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va? Oui?

Mme Gagnon-Tremblay: Je comprends que ce n'est pas... Finalement, je reviens, c'est des versements égaux. Donc...

M. Carpentier (Daniel): C'est ça, il s'agit d'assurer un minimum de versements.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Mais s'il s'avérait que ces versements annuels et égaux étaient supérieurs, je ne sais pas, à la capacité de payer d'une entreprise, à ce moment-là...

M. Carpentier (Daniel): C'est justement l'article 66...

Mme Gagnon-Tremblay: C'est l'article 66. O.K.

M. Carpentier (Daniel): ...qui vient: En cas de difficultés financières, l'employeur peut s'adresser pour obtenir un délai supplémentaire qui va aller jusqu'à trois ans, ce qui fait un total de sept années.

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: En demandant cette période, c'est-à-dire en demandant ce délai supplémentaire, est-ce que, à ce moment-là, c'est la Commission qui décide si on lui accorde les trois années, si on accorde seulement une année et si ces versements-là, égaux, sont payables sur une période de sept ans ou bien si, à ce moment-là, la Commission pourrait accorder uniquement... Est-ce que c'est automatique, trois autres années, ou si ça pourrait être une année supplémentaire seulement?

M. Carpentier (Daniel): Ça peut être selon le cas.

Mme Gagnon-Tremblay: Dépendamment de...

M. Carpentier (Daniel): La Commission va évaluer les difficultés.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Alors, donc, si je comprends bien, si la Commission décidait d'ajouter une année, les versements s'échelonnent sur cinq ans au lieu de quatre ans.

M. Carpentier (Daniel): C'est selon le moment où l'entreprise aura fait la demande aussi, parce que si les difficultés surviennent en cours de versement...

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord. C'est ça.

M. Carpentier (Daniel): Bon, ça va varier, là, mais...

Mme Gagnon-Tremblay: Par contre, on peut aussi déterminer que les difficultés... que la compagnie est déjà en difficultés financières pour payer le premier versement la première année aussi. Ça pourrait être la première année?

M. Carpentier (Daniel): Oui, ce qui est possible.

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, si on comprend bien, c'est que la compagnie a quatre ans pour mettre en place un programme d'équité et a quatre ans pour payer, avec une possibilité de trois autres années en cas de difficultés financières. Elle peut payer la cinquième année, elle commence à verser au cours de la cinquième année du début du programme.

M. Carpentier (Daniel): Oui.

Mme Harel: Si elle n'étaie pas, il faut qu'elle paie au complet au bout du quatre ans, hein, c'est bien ça?

M. Carpentier (Daniel): Au début.

Mme Harel: Ah, au début.

M. Carpentier (Daniel): Bien, le premier versement. Si elle veut en faire un seul, elle va payer au début.

Mme Harel: Bon. Alors, je comprends, là. Si elle fait un seul versement, elle paie au début, au bout de cinq ans.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est-à-dire, elle paie la cinquième année de la mise en vigueur du programme. Et si, cependant...

Mme Harel: Elle étale.

Mme Gagnon-Tremblay: ...elle étale, elle le fait au cours des huit années du début du programme, donc c'est-à-dire les quatre années après la fin du programme.

Mme Harel: C'est ça.

M. Carpentier (Daniel): Voilà.

Mme Harel: Donc, si elle n'étaie pas...

Mme Gagnon-Tremblay: Et avec trois années supplémentaires si elle est en difficultés financières.

Mme Harel: C'est ça.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Et si ça va mieux, Me Carpentier?

M. Carpentier (Daniel): Bien, effectivement, une entreprise qui a obtenu un délai en cas de difficultés financières, si sa situation s'améliore grandement, effectivement, ce délai-là pourra être révisé, pourra être ramené à une période plus courte.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Vous avez compris, Mme la députée?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Je veux juste m'assurer d'une autre... Parce qu'ici on dit: «Les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.» Est-ce qu'on peut obliger l'entreprise à payer le tout la cinquième année?

M. Carpentier (Daniel): Non.

Mme Gagnon-Tremblay: Est-ce qu'un comité peut forcer l'entreprise... Si la compagnie est solvable,

elle n'a pas de difficultés financières et que, par exemple, on constate que les écarts salariaux sont de x %, est-ce qu'elle est obligée de payer le tout la cinquième année ou bien si elle peut demander l'étalement et que personne ne peut s'y opposer?

M. Carpentier (Daniel): C'est justement l'article 63, où c'est l'employeur qui prévoit les modalités de versement.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est ça. Donc...

M. Carpentier (Daniel): C'est sa décision.

Mme Gagnon-Tremblay: ...l'employeur peut payer...

M. Carpentier (Daniel): Globalement.

Mme Gagnon-Tremblay: Il peut payer, la cinquième année, globalement ou peut l'étaler.

M. Carpentier (Daniel): Il peut l'étaler sur la période qu'il désire...

Mme Gagnon-Tremblay: À sa discrétion.

M. Carpentier (Daniel): ...mais maximale de quatre ans. Et il peut se dire: Si j'ai 3 % en tout à verser, je vais le faire sur trois ans à raison de 1 %.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va? Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 64, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 65, pas d'amendement.

Mme Harel: Pas d'amendement. Alors, à 65, l'article fixe la date du premier paiement des ajustements salariaux et prévoit qu'en cas de défaut les ajustements portent intérêt au taux légal, et ce, à compter du moment où ils devaient être versés. Le taux légal d'intérêt est de 5 % par an.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Et ça, ça s'ajoute... Cet intérêt est versé à la Commission ou bien est payé aux employés?

Mme Harel: Aux employés.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Pas d'autres questions? Est-ce que l'article 65 est adopté? Article 66, pas d'amendement non plus.

Mme Harel: Non plus. Alors, c'est un article qui permet à la Commission de prolonger de trois ans la période d'étalement des versements si l'employeur lui démontre être dans l'incapacité financière de les verser dans le délai prévu de quatre ans. Et, à l'inverse, M. le Président, si la Commission considère que la situation financière de l'employeur s'est améliorée, elle peut requérir de l'employeur de procéder aux versements.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions? Est-ce que l'article 66 est adopté?

Mme Harel: Adopté.

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

● (17 h 40) ●

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 67, pas d'amendement non plus.

Mme Harel: C'est un article qui interdit à l'employeur de diminuer les salaires payables aux salariés de son entreprise. Aux fins de cet article, la rémunération inclut la rémunération flexible, les avantages à valeur pécuniaire.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 67?

Mme Gagnon-Tremblay: Qu'est-ce qui arrive s'ils sont congédiés, cependant, si l'entreprise les congédie? Ça ne serait pas une façon de... On ne peut pas diminuer la rémunération, mais s'ils sont congédiés?

Mme Harel: Congédier, vous voulez dire, les salariés les mieux rémunérés...

Mme Gagnon-Tremblay: On dit qu'un employeur ne peut, pour atteindre...

Mme Harel: ...pour les fins de ne pas établir de comparaison à la hausse?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, mais, je veux dire, l'employeur ne peut diminuer la rémunération mais peut congédier pour donner l'équité.

Mme Harel: Il a toujours son droit de gérance. C'est un droit de gérance, mais encore faut-il que ça ne soit pas un congédiement sans cause juste et suffisante.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Là, c'est les lois du travail qui entrent en ligne de compte.

Mme Harel: C'est les lois des normes.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): C'est la loi du travail.

Mme Harel: Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Mais il pourrait dire quand même: On n'a pas le moyen. Donc, comme on a augmenté les salaires, on ne peut pas les diminuer. À ce moment-là, je n'ai plus le moyen, donc je vais m'organiser avec moins d'employés, puis il ne fera pas de remplacement ou il pourrait congédier ou... Mais ça, il n'y a rien qui est prévu.

Mme Harel: Oui, mais là il faut comprendre, c'est des employés de la production, à ce moment-là, ça dépend quelle est la nature de la rationalisation.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va? Est-ce que l'article 67 est adopté? L'article 68.

Mme Harel: Adopté. L'article 68.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Pas d'amendement.

Mme Harel: Non. C'est l'article qui prévoit l'intégration aux conventions collectives des ajustements salariaux et des modalités de versement des ajustements.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Juste un instant.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Ça va?

Mme Gagnon-Tremblay: Une fois que les ajustements sont faits, ça fait partie intégrante de la convention collective. C'est ça que ça veut dire.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 68 est adopté?

Affichage

L'article 69. Pas d'amendement.

Mme Harel: Non plus, il n'y a pas d'amendement à l'article 69, et c'est un article qui oblige l'employeur à procéder à deux affichages. Un premier affichage lorsque les deux premières étapes du programme sont complétées; ensuite, le deuxième affichage lorsque les deux dernières étapes le sont. Il prévoit que l'affichage doit être fait dans des endroits visibles, accessibles, accompagné d'information sur les droits des salariés et sur les délais pour les exercer.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions sur l'article 69? Adopté?

Mme Harel: Alors, on est à l'amendement, hein...

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

Mme Harel: D'accord, d'accord.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On attend un petit peu.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est parce que je reviens toujours avec le problème de la confidentialité. O.K. Je comprends, finalement, que les salaires ou tout ça, ce n'est pas affiché, ça ne fait pas partie des documents, c'est complètement exclu. Ce dont on parlait tout à l'heure.

Mme Harel: Ce sont les résultats qui le sont. C'est lorsque les deux...

Mme Gagnon-Tremblay: Qu'est-ce qu'on fait s'il n'y a qu'un salarié par catégorie? Automatiquement, il se trouve à être affiché, il n'y a pas possibilité de maquiller ou de masquer ou...

Mme Harel: Mais on ne peut pas, à ce moment-là, considérer que c'est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine. Ça peut l'être pour une seule personne?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Mme Harel: Ah bon!

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Il peut y avoir une entente entre l'employeur puis l'employé de ne pas le...

Mme Gagnon-Tremblay: C'est finalement les membres, à ce moment-là, qui sont au courant. Ça devient un peu public; ça devient public s'il y a seulement une personne dans une catégorie. Son salaire devient affiché, finalement.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il peut y avoir entente de ne pas l'afficher?

M. Carpentier (Daniel): Peut-être...

Mme Harel: Peut-être Me Carpentier...

M. Carpentier (Daniel): ...certaines nuances à apporter. Ce n'est pas nécessairement le salaire de la personne, non plus, même si elle est la seule titulaire d'un emploi dans cette catégorie-là, c'est le salaire de la catégorie.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, mais si elle est seule dans sa catégorie?

M. Carpentier (Daniel): Vous savez qu'il y a des choses comme des échelles, des primes, etc. Ce n'est pas nécessairement le salaire de la personne qui est affiché, premièrement; si on décide d'afficher les salaires, les rémunérations des catégories d'emplois, ce qui n'est pas nécessaire...

Quand on parle d'afficher les résultats, le résultat des étapes 3 et 4, c'est quoi? Le résultat de l'étape 3, c'est l'estimation des écarts, donc de combien une catégorie d'emplois à prédominance féminine, ou le salaire, la rémunération va être ajustée, de combien elle va être ajustée. Tout ce qu'on a à dire en termes de comparaison: Quelle méthode a-t-on utilisée? On n'est pas obligé de dire dans l'affichage exactement qui a été comparé avec qui et sur quelle base salariale. C'est les résultats qu'on doit afficher. Et il ne faut pas oublier que les salariés, dans les programmes avec comités, ont leurs représentants au sein de ces comités-là. Donc, ils ont été représentés, c'est ça qui...

Donc, sur l'affichage, il y a des entreprises qui voudront afficher plus de renseignements, elles ne sont pas obligées de le faire. Ce qu'elles doivent afficher, c'est des résultats, les résultats des étapes, c'est: Voici, ces catégories ont été comparées et leurs salaires doivent être augmentés...

Mme Harel: De tant.

M. Carpentier (Daniel): ...de tant, et ils seront versés à telle date, de telle façon.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a d'autres questions? Est-ce que l'amendement est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Non, il n'y a pas d'amendement.

Mme Gagnon-Tremblay: Il n'y a pas d'amendement.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): L'article 69 est adopté. L'article 70, avec amendement.

Mme Harel: Oui, avec amendement. Alors, l'amendement modifie l'article 70 par le remplacement, dans la première ligne du premier alinéa, du nombre «30» par le nombre «60».

Mme Gagnon-Tremblay: Donc, 60 jours?

Mme Harel: Alors, c'est, dans le fond, un amendement qui vise à porter de 30 à 60 jours qui suivent l'affichage le délai pour demander des renseignements additionnels, présenter des observations au comité d'équité ou à l'employeur. C'est un délai raisonnable pour consulter, prendre les informations nécessaires.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce qu'il y a des questions?

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Est-ce que c'est une demande qui a été formulée par un groupe quelconque ou bien si c'est parce que ça a paru qu'il était préférable de donner 60 jours?

M. Carpentier (Daniel): Oui. Bien, il s'agit quand même de tenir compte qu'il y a des programmes qui vont être affichés dans des milieux, on pense aux milieux non-syndiqués, où les gens n'ont pas nécessairement l'organisation pour les soutenir. Ils voudront peut-être aller consulter: Voici ce qui nous a été affiché, est-ce que... Je pense qu'il s'agit de donner un certain délai — je pense qu'on a eu certains commentaires, je dirais, internes — de façon à s'assurer que si ça tombe durant une période de vacances, par exemple, 30 jours, à un moment donné, on peut se retrouver un peu à court. Il s'agit de donner plus de temps, 30 jours supplémentaires, pour que les gens puissent prendre vraiment connaissance et consulter éventuellement, là.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'amendement est adopté? Est-ce que l'article 70, tel qu'amendé, est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Adopté.

Mme Harel: Article 60, hein, M. le Président?

Mme Gagnon-Tremblay: Non, 70.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Article 70.

Mme Harel: Ah, non, d'accord, c'était «60 jours».

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

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Une voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On comprend.

Mme Gagnon-Tremblay: Vous ne voulez pas reculer de 10, là, hein?

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): On comprend, on a à peu près tous le même problème.

Mme Gagnon-Tremblay: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Autrement dit, la fatigue.

Commission de l'équité salariale

Constitution et organisation

Article 71. Ha, ha, ha!

Mme Harel: Alors, 71, c'est l'institution...

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): C'est une manière de dire que je suis fatigué.

Mme Harel: ...de la Commission de l'équité salariale.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Est-ce que l'article 71 est adopté?

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, peut-être, avant d'adopter l'article, est-ce que la ministre, puisqu'on institue la Commission sur l'équité salariale, a un peu une idée de son budget? Est-ce qu'elle a une idée?

Je vois qu'à l'article 125 les sommes requises pour l'application de la loi pour l'exercice 1996-1997 vont provenir de ses crédits du ministère du Travail. Cependant, elle a probablement eu une nouvelle commande de périmés, compte tenu du montant, c'est-à-dire les sommes que prévoit, le dépassement que prévoit actuellement le ministre des Finances. C'est près de 245 000 000 \$. Alors, elle a probablement eu une nouvelle commande ou elle va en avoir une. Alors donc, 1996-1997, il n'y a pas grand-chose qui... De toute manière, il n'y aura pas beaucoup de frais, à ce que je vois. Si la loi est adoptée en décembre, donc la Commission va commencer... elle ne bougera pas beaucoup avant mars. Mais, cependant, 1997-1998, 1998-1999, comment ça va être financé? Quel sera le budget?

Mme Harel: C'est une excellente question à laquelle je ne peux répondre. Moi, je suis seulement la sage-femme, hein! Ha, ha, ha!

Mme Malavoy: Pas mal la mère porteuse.

Une voix: La mère est où?

Mme Harel: Oui! Ha, ha, ha!

Mme Malavoy: La mère porteuse.

Mme Harel: Bien oui! Mais, en fait, c'est mon collègue, le ministre du Travail, qui a prévu dans ses crédits de 1997-1998 les montants nécessaires pour l'implantation de la Commission sur l'équité, dont il aura la responsabilité dès l'adoption du projet de loi n° 35.

• (17 h 50) •

Mme Gagnon-Tremblay: Mais est-ce qu'on peut savoir quel est le montant, la somme requise, le budget requis que la ministre responsable de l'équité salariale a

demandé à son collègue du Travail? Parce que tout à l'heure on aura à discuter aussi pourquoi ça va relever du ministère du Travail et pourquoi, finalement, la Commission de l'équité salariale relève du Travail plutôt que de la Commission des droits de la personne? Ça, on en discutera un peu plus tard, mais, cependant, est-ce que la ministre peut nous dire quel est le budget qu'elle a soumis, qu'elle a demandé à son collègue du Travail pour 1997-1998?

Mme Harel: On avait fait évaluer le coût pour une première année de l'implantation de la Commission de l'équité salariale, mais c'était dans le cadre des responsabilités conférées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, et puis, mutatis mutandis, on peut penser que les coûts d'application à une commission valent pour les coûts d'application à un ministère, puisqu'il s'agit d'une commission aussi. Alors, 2 700 000 \$, ça totalisait 2 700 000 \$.

Mme Gagnon-Tremblay: Combien? Je m'excuse.

Mme Harel: C'est 2 700 000 \$.

Mme Gagnon-Tremblay: Lorsque je relisais l'ensemble du projet de loi, la Commission, quand même, a une charge assez considérable, et il faut s'assurer... Même si la ministre n'est que la sage-femme, il ne faudrait pas justement que... Elle n'a pas le contrôle des budgets. Il ne faudrait pas que, une fois que la loi aura été adoptée, sa mise en application en souffre pour manque de budget, parce que là elle ne serait plus uniquement la sage-femme, je pense que c'est elle qui devrait payer, là, le prix de la non-prévoyance du budget comme tel.

Mme Harel: Alors, vous avez, dans le fond, vous avez raison, là, de souhaiter que l'on puisse échanger sur ces questions-là. Le montant de 2 700 000 \$, là, que je vous mentionnais, ça n'était que pour la première année d'implantation. Il est possible qu'au fur et à mesure que ça prend de la vitesse de croisière, que ça aille en s'intensifiant, n'est-ce pas? Alors, en période de croisière, vers la cinquième année, le budget atteignait 9 000 000 \$. Alors, au moment où il s'agissait non seulement d'établir les comparaisons, mais d'effectuer les correctifs. Alors, ça, c'est une étape importante qu'on va devoir franchir dès après l'adoption de la loi, en troisième lecture.

Mme Gagnon-Tremblay: Je me rends compte, M. le Président, que je ne pose pas la question à la bonne personne.

Mme Harel: Parce que, vous voyez, la Commission va être mise en place le jour de la sanction de la loi, donc, nécessairement, c'est déjà en discussion, cependant, là, mais encore faut-il procéder à la

nomination des personnes et procéder à une consultation, parce qu'on s'engage dans la loi à consulter les associations patronales et syndicales et les groupes de femmes les plus représentatifs.

Mme Gagnon-Tremblay: Sur la réglementation.

Mme Harel: Non, sur le choix de la présidence.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, mais j'imagine que c'est une consultation comme il se fait généralement, là, il y a quand même...

Mme Harel: Oui. Il y a un certain délai, en fait, pour procéder à cette consultation.

Mme Gagnon-Tremblay: C'est quand même assez flexible. Alors, écoutez, on reviendra d'ici peut-être à la fin de...

Mme Harel: Oui.

Mme Gagnon-Tremblay: ...l'adoption de tous les articles, du dernier article, là, on reviendra sur la question de financement, parce que je suis très inquiète, moi, compte tenu du contexte actuel. Je suis très inquiète. C'est une chose que d'adopter la loi, mais c'est une autre chose que de s'assurer de son application, s'assurer d'avoir les budgets nécessaires pour la mettre en application, parce que la Commission de l'équité salariale a quand même un rôle important à jouer, et, comme je le mentionnais, en parcourant l'ensemble des articles, on voit que, quand même, la Commission devra faire beaucoup de vérifications, aura à donner aussi non seulement des conseils, mais aura aussi à aider les entreprises. Alors, je ne pense pas que c'est avec trois membres qu'on va réussir à faire ça, hein? Il va falloir du personnel, puis ça prend des budgets, nécessairement.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vous ferais remarquer que lorsqu'on aura terminé article par article il n'y a rien qui empêche la commission de faire une petite séance de travail pour discuter justement sur des questions, justement, des recommandations à faire.

Mme Gagnon-Tremblay: Parce que ça va supposer également une charge supplémentaire pour le Tribunal du travail aussi, puisqu'il y aura un dernier recours au Tribunal du travail. Alors, déjà là, le Tribunal du travail va devoir aussi prendre à même ses crédits, j'imagine, aussi renflouer le Tribunal du travail.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Je vais vérifier.

Mme Harel: Mme la députée de Saint-François, il y a un phénomène qui s'est intensifié au cours des dernières années, c'est que l'amélioration des relations

de travail s'est aussi reflétée sur le volume des dossiers et au Tribunal du travail et dans tous les services du ministère du Travail, en matière de relations de travail. Alors, le Tribunal du travail, finalement, je pense qu'il accueille assez positivement, pour ne pas dire favorablement, cette possibilité de nouveaux dossiers, étant donné qu'il n'était pas extrêmement occupé au cours des dernières années.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais j'imagine qu'ils ont déjà escompté ces gains qu'ils ont faits, ça a sûrement déjà été escompté et on a sûrement été chercher déjà les crédits en fonction des bonnes relations de travail.

Mme Harel: Ça a été escompté surtout en non-reconduction dans la nomination des juges du Tribunal du travail qui quittaient pour le motif de prendre la retraite. Alors, là, c'est une occasion qui se justifie de nommer peut-être justement des juges de sexe féminin.

Mme Gagnon-Tremblay: De toute façon, on reviendra sur la question du budget. Je pense que c'est important.

Mme Harel: D'accord.

Le Président (M. Bertrand, Charlevoix): Nous avons une réunion du comité directeur de cette commission-ci jeudi de cette semaine, et je pense que je vais me permettre d'aborder la possibilité d'une séance de travail où on peut discuter un peu plus et faire des recommandations précises. Ça ne nous empêche pas d'aller dans le texte.

Compte tenu de l'heure et compte tenu que je ne peux pas dépasser 18 heures à cause des événements de ce soir, j'ajourne sine die.

(Fin de la séance à 17 h 58)